

G. HOWELL.

ZWIĄZKI ZAWODOWE ROBOTNIKÓW ANGIELSKICH

PRZEKŁAD Z NIEMIECKIEGO OPRACOWANIA, DOKONANEGO PRZEZ
DRA H. LINDEMANNĄ.



NAKŁADEM WYDAWNICTWA „ŻYCIE” W KRAKOWIE.
SKŁADY GŁÓWNE: H. ALTENBERG, LWÓW; THE POLISH BOOK IMPORTING Co,
NEW-YORK.
Z Drukarni Ludowej w Krakowie, ul. Filipa L. 11.

Wydawnictwo „Życie“ w Krakowie

poleca następujące swe nakłady:

- Bobrowska Br.** Jak powstały religie? 1 kor. 50 hal.
Bölsche W. O pochodzeniu człowieka. 1 kor. 30 hal.
Chambers G. F. Opowiadanie o gwiazdach. 2 kor. 60 hal.
Czytanka robotnicza. 1 kor.
Daszyński Ignacy. Polityka proletariatu. 2 kor.
De Gruyther major. Zasady taktyki.
Engels Fr. Rozwój socjalizmu od utopji do nauki. 1 korona.
Filipowicz T. Czy robotnikowi potrzebna jest konstytuanta w Warszawie?
30 halerzy.
Filipowicz T. Djalogi o życiu i śmierci. 1 kor.
Filipowicz T. Marzenia polityczne. 3 kor.
Filipowicz T. Polska i autonomja. 1 kor. 50 hal.
F. P. Krótka historia wielkiej rewolucji francuskiej. 50 hal.
France Anatol. Kościół a Rzeczpospolita. 1 kor. 50 hal.
Górkowski P. Przyczynek do kwestji rolnej w Królestwie Polskim. 2 kor.
Grabiec J. Współczesna Polska w cyfrach i faktach. 4 kor. 50 hal.
Groslik A. dr. O czym kobieta wiedzieć powinna? 1 kor. 40 hal.
Guiraud P. Opowiadania historyczne. Grecja. Część I. 3 kor. 50 hal.
Guiraud P. Opowiadania historyczne. Grecja. Część II. 3 kor. 50 hal.
Guiraud P. Opowiadania historyczne. Rzym. 3 kor. 50 hal.
Gumplowicz Wład. dr. Kwestja polska a socjalizm. 2 Kor.
Hankiewicz M. Niepodległość Polski. 1 korona.
Hausner Artur. Odrodzenie Galicji a drogi wodne. 1 kor. 50 hal.
Howell G. Związki zawodowe robotników angielskich. 2 kor.
Hunnicki A. Wspomnienia z lat 1888—1892. 40 hal.
Janowicz L. Zarys rozwoju przemysłu w Królestwie Polskim. 80 hal.
Jaurès J. i P. Lafargue. Idealistyczne a materialistyczne pojmowanie
dziejów. 50 hal.
Jesień S. Bojowiec. Opowiadania. 60 hal.
Judym A. W kwestji haseł programowych i taktyki. 50 hal.
Karyszew N. Pogadanki ekonomiczne. 60 hal.

81477
G. HOWELL.

ZWIĄZKI ZAWODOWE ROBOTNIKÓW ANGIELSKICH

PRZEKŁAD Z NIEMIECKIEGO OPRACOWANIA, DOKONANEGO PRZEZ
DRA H. LINDEMANNĄ.

WYDANIE WZNOWIONE.



NAKŁADEM WYDAWNICTWA „ŻYCIE” W KRAKOWIE.
SKŁADY GŁÓWNE: H. ALTENBERG, LWÓW; THE POLISH BOOK IMPORTING Co,
NEW-YORK.

Z Drukarni Ludowej w Krakowie, ul. Filipa L. 11.

1906 + 1911



77092

PRZEDMOWA.

Pierwsze wydanie książki G. Howell'a: „*The conflicts of capital and labour*“ pojawiło się w roku 1878. Autor, jak to sam w przedmowie zaznaczył, postawił sobie w tej książce potrójne zadanie: 1) pragnął dać jak najszczegółowsze informacje o historii, organizacji, urządzeniu i działalności angielskich związków zawodowych; 2) pragnął dać kompletne przedstawienie głównych cech charakterystycznych tych związków, ich dążeń i celów, oraz środków do ich osiągnięcia; wreszcie 3) chciał dać ścisły opis ich ustaw, rzekomo ograniczających przemysł, a także obalić nonsensowne i na niczym nieoparte teorie i twierdzenia, rozpowszechniane nawet przez przyjaciół związków zawodowych. Książka ta więc w pierwszym wydaniu swoim miała cel przeważnie apologetyczny i jako taka przyczyniła się bardzo wiele do rozszerzenia prawdziwego zrozumienia istoty, działalności i dążeń związków zawodowych. Howell jest sam starym związkowcem; przeżył długie lata walki i ich uznanie prawne i sam o nie walczył, jest więc doskonale

uzdolniony do rozwiązania zadania, które sobie postawił. Ale od roku 1878 ruch związków i ruch robotniczy wogóle rozwinął się w Anglii nadzwyczaj szeroko. Związki zawodowe zostały teraz uznane powszechnie jako przedstawicielstwo klasy robotniczej; ich normy płacy zarobkowej i ustanowione przez nie warunki pracy uważane są za normalne i uznawane zarówno przez miejscowe jak i przez centralne władze.

Nielicznym tylko kołom burżuazyjnym wydają się one jeszcze organizacjami rewolucyjnymi, natomiast szerokie koła uważają je za konserwatywne przedmurze przeciw socjalizmowi, dla drobnych zaś związków socjalistycznych są reakcyjną zawadą, która musiała być obalona dla zapewnienia socjalizmowi swobodnej drogi rozwoju. Dlatego też zmiana stosunków spowodowała przy drugim wydaniu tej książki całkowitą jej przeróbkę. Charakter apologetyczny ustąpił na drugi plan. W drugiej połowie 9-go lat dziesiątka w. XIX w szeregach niewykwalifikowanych robotników powstał tak zwany „nowy unjonizm“, a idee socjalistyczne rozpowszechniły się także i w „starych“ związkach zawodowych. W oczach starego związkowca były to zjawiska, które przynieść mogły tylko zgubę. Podczas więc gdy w pierwszym wydaniu Howell bronił związki zawodowe przeciw napaściom ze strony kół burżuazyjnych, — w drugim widział się zmuszonym czynić to samo względem ludzi z jego własnych szeregów, nie wierzących wyłącznie w zbawienną ewangielję czystej polityki związków zawodowych. Znaczna część książki w drugim wydaniu skierowana jest przeciwko socjalizmowi i „nowszemu unjonizmowi“.

Przy opracowaniu książki Howell'a kierowały nami rozmaite względy. Usunęliśmy przedewszystkim zupełnie

napaści na socjalizm, które dowodzą tylko małej znajomości ruchu socjalistycznego na kontynencie i są pod każdym względem zupełnie bez wartości. Następnie staraliśmy się uczynić książkę jak można najbardziej kompletną i dlatego dołączyliśmy fakty z lat 1890—1895, jak również wyniki statystyki z owych lat. Wykreśliliśmy całkiem dwa pierwsze rozdziały, zawierające historję związków zawodowych, a następnie rozdział czwarty: Polityka ekonomiczna i związki zawodowe, rozdział ósmy: Ograniczenia przemysłu, oraz drugą połowę rozdziału dziewiątego: Współzawodnictwo zagranicy. Howellovskie przedstawienie historii związków zawodowych, które co do czasów dawniejszych opiera się głównie na pracach Brentana, jest przestarzałe wobec „Historji trade-unjonizmu angielskiego“ S. i B. Webbów, musimy więc odesłać czytelnika do tej książki. Dołączyliśmy natomiast szczegółowe notatki o „nowym unjonizmie“, o historii ośmiogodzinnego dnia roboczego, o federacjach związków zawodowych i t. d. Sprawozdania o kongresach związków zawodowych doprowadziliśmy aż do czasów dzisiejszych. Zupełnie przerobiliśmy następnie rozdział jedenasty: Urzędy pojednawcze i sądy rozjemcze, oraz rozdział dwunasty: Kooperacja i udział w zyskach. Pomijamy pomniejsze liczne skrócenia i dodatki.

Staraliśmy się przy opracowaniu książki Howella przedstawić w małym tomiku faktyczny obraz istoty i działalności angielskich związków zawodowych, a jednocześnie zaznaczyć w krótkości problematy, czekające na rozwiązanie. Ostatni rok przyniósł nam w Niemczech tak stosunkowo do swego znaczenia nadzwyczajnie wielki rozrost kwestji agrarnej, że wydaje mi się stosownym

skierować znowu uwagę na ruch zawodowy w ogólności, a na niemiecki w szczególności. Oby ta książeczka, dając obraz najbardziej rozwiniętego w świecie ruchu związków zawodowych, przyczynić się mogła do rozwoju niemieckiego ruchu zawodowego.

C. Hugo.

Londyn, 31 grudnia, roku 1895.

ROZDZIAŁ PIERWSZY.

Dążenia, cele, ustrój i kierownictwo związków zawodowych.

Związki zawodowe są z istoty swojej dobrowolnymi zjednoczeniami robotników dla wzajemnej obrony i pomocy w walce o lepsze warunki pracy. Ten ich pierwszy i najwyższy cel mieści w sobie wszystkie dążenia, mające za przedmiot podwyższenie płacy zarobkowej lub niedopuszczenie do jej obniżenia, zmniejszenie czasu roboczego lub odparcie próby przedłużenia czasu roboczego, uregulowanie najmu i uwalniania robotników oraz sposoby pracy. Mają one jeszcze inne, poczęści równie ważne cele. Ich zakres działania rozciąga się prawie na wszystko, cokolwiek stoi w związku z pracą i codziennym życiem robotników.

Związki zawodowe opierają się na zasadzie dobrowolnego wzajemnego towarzystwa ubezpieczeń, zapewniającego swoim członkom możliwość osiągnięcia przez koalicję tego, czego bez koalicji nie mogliby osiągnąć. Starają się one osiągnąć cel za pomocą płacenia składek: każdy członek związku płaci tygodniowo pewną określoną sumę i otrzymuje na tej zasadzie prawo do wszystkich ofiaro-

wanych przez związek korzyści. Składki tygodniowe wahają się od 2 d (= 8 kop.) w uboższych związkach, aż do 1 szylinga w związkach robotników maszynowych, kowali, robotników zajętych przy budowie okrętów, giserów, cieśli i t. p. Rzadko w jednym związku istnieją dwie klasy płatnicze; zazwyczaj wszyscy członkowie płacą jednakowo i są jednakowo uprawnieni do udziału we wszystkich korzyściach stowarzyszenia. Niektóre związki mają co prawda oddzielne kasy zawodowe i kasy ubezpieczeń, tak że członek może, jeśli chce, płacić tylko składki do kasy zawodowej (kasy dla strejkujących oraz robotników bez zajęcia). Czynią to zazwyczaj tylko tacy członkowie, którzy przed wstąpieniem do związku zawodowego należeli już do innej niezależnej kasy pomocy.

Znaczna liczba związków zawodowych, pomijając związane zwykle z nimi kasy pogrzebowe, służy tylko dla celów zawodowych. Natomiast wiele nowożytnych związków zawodowych, a mianowicie robotników wykwalifikowanych, dąży do tego, ażeby zapewnić jak można najbardziej wielostronne korzyści i dać swoim członkom oprócz korzyści zwykłych kas pomocy jednocześnie i te, które zapewnia związek zawodowy w dążeniu do obrony interesów zawodowych. Jest to fakt pocieszający, że związki te wypełniają zawsze finansowe zobowiązania względem swoich członków, ponieważ niewypłacalność związku zawodowego dotychczas prawie nigdy nie miała miejsca.

Załączona tablica przedstawia składki i wydatki niektórych z największych i najlepiej zorganizowanych związków zawodowych, rozsianych w wielkiej liczbie po całym kraju. U giserów członkowie otrzymują pieniądze strejkowe tylko przez sześć tygodni, ale żonie i dzieciom wypłacana bywa osobna zapomoga przez dalsze osiem tygodni, podczas gdy mężczyźni otrzymują tylko sumę przeznaczoną dla członków pozbawionych pracy.

Jednym z najważniejszych i najskuteczniejszych środków, które lepiej zorganizowane nowożytne związki zawo-

dowe zastosowują dla pośredniego wpływu na rynek pracy i dla zapobieżenia zmniejszeniu płacy, jest zapomoga, wypłacana przez specjalną kasę (*out-of-work fund*), do której do pewnej wysokości ma prawo każdy członek, jeżeli stracił miejsce wskutek zastoju w swoim zawodzie lub jakich innych, nie z jego winy wypływających powodów. W wielu zawodach zajęcie jest nadzwyczaj niepewne, ponieważ robotnik przyjęty zostaje nie na pewien określony czas, a także nie aż do wykończenia pewnej pracy. Wiele różnych okoliczności spowodować może czasowy brak pracy, a więc brak zarobku na przeciąg wielu dni lub tygodni. Dlatego też ta oddzielna zapomoga zapewnia stałe i zupełnie wyjątkowe korzyści; jest ona pewnego rodzaju ubezpieczeniem wzajemnym, które do pewnego stopnia wyrównywa płace robocze, a jednocześnie ochrania członków od konieczności przyjmowania pracy na niekorzystnych warunkach, lub za niższą zapłatę.

Kiedy jednakże członek wydalony zostaje z powodu pijaństwa, lub rzeczywiście złego prowadzenia, nie ma żadnego prawa do tej zapomogi; niewiele mu pomoże, jeżeli przedstawi urzędnikom związku jakieś kłamliwe uniewinnienie lub poda niezgodny z prawdą powód uwolnienia, ponieważ inni robotnicy, pracujący u tego samego przedsiębiorcy lub w tej samej firmie, wiedzą doskonale, dlaczego stracił miejsce. Fakt, że każdy członek związku uważa się za obrońcę kasy związkowej, nakłada na każdego członka potężny hamulec, wywiera zbaWienny wpływ na jego prowadzenie się i przeszkadza wszelkim próbom oszustwa. Co więcej, każdy członek uważa za swój święty obowiązek starać się o pracę dla bezrobotnych, żyjących na koszt kasy, ażeby kasy jak najprędzej uwolnić od ciężaru i możliwie ograniczyć wydatki. Tym sposobem dla członków związków zawodowych wytwarza się większa regularność pracy.

Ta wzajemna troskliwość braterska, czy wypływa ona z poczucia koleżeńkiego, czy też z bardziej egoistycznych

Wkłady i wydatki tygodniowe

Nazwa związku	Składka tygodniowa	Tygodniowa zapomoga z kasy chorych	Zapłata na wypadek śmierci	
			członka	jego żony
Robotników, pracujących przy budowie maszyn	1 s	10 s—26 tyg. następnie 5 s	£ 12	£ 5
Robotników, pracujących przy budowie maszyn parowych	1 s	10 s	£ 12	£ 6
Kowali i robotników, pracujących przy budowie okrętów	1 s	10 s—26 tyg. 5 s—26 „ 4 s następ.	£ 12	£ 6
Giserów	1 s	9 s—13 tyg. 8 s—13 „ 6 s—26 „	£ 10	£ 5
Cieśli i stolarzy	1 s	12 s—26 tyg. 6 s—następ., dopóki trwa choroba	£ 12	£ 5
Kamieniarzy	6 ¹ / ₂ d do 1 s ¹ / ₂ d	10 s—13 tyg. 5 s—13 „	£ 10 przy śmierci z nieszczęśli. wypadku £ 50	£ 6
Murarzy	7 d do 9 d	15 s—13 tyg. 9 s—13 „ 5 s—13 „	£ 10	£ 5
Sztukatorów	6 d	10 s	£ 10	£ 6
Krawców	7 d	10 s do 7 s	£ 6	£ 4
Zecerów londyńskich	8 d	Nic	£ 15	£ 5
Stowarzyszenia drukarzy	5 d	Nic	£ 10	Nic

niektórych związków zawodowych.

Zapłata w razie nieszczęśliwego wypadku i niezdolności do pracy	Tygodniowa zapomoga na starość	Zapomoga tygodniowa przy bezrobociu	Zapłata przy wyjazdach lub stracie narzędzi. Ogólny dochód	Tygodniowa zapomoga podczas strejków
£ 50 do £ 100	10 s do 7 s	10 s—14 tyg. 7 s—30 „ 6 s następnie	£ 10 na narzędzia	10 s i 5 s z opodatkowania
£ 50 do £ 100	10 s do 6 s	10 s—14 tyg. 7 s—14 „ 4 s—24 „	£ 5 na narzędzia	10 s i 5 s z opodatkowania
£ 100	7 s do 4 s	7 s—14 tyg. 3 s—9 „	Przy wyjeździe traci się korzyści	12 s lub 10 s
£ 100	7 ¹ / ₂ s do 5 s	9 s—13 tyg. 8 s—13 „ 6 s—26 „	Zapomoga od roku 1873	11 s, oddzielne zapomogi dla żony i dzieci
£ 100 do £ 50	8 s do 7 s	10 s—12 tyg. 6 s—12 „	—	15 s do 7 ¹ / ₂ s
£ 100	5 s do 4 s	Zapomoga na podróż 9 s—98 dni w roku	Mniejsze składki	12 s do 21 s
£ 50	9 s do 5 s	Zapomoga na podróż 9 s	Nic	15 s do pełnej płacy tygodniowej
£ 50	5 s	Zapomoga na podróż 9 s	Nic	15 s
Nic	5 s do 2 ¹ / ₂ s	Zapomoga na podróż 9 ¹ / ₃ s	Nic	15 s
Nic	8 s do 4 s	12 s—16 tyg.	£ 3—£ 10	25 s
Nic	8 s do 6 s	8 s—20 tyg.	Nic	20 s

pobudek, jest pod wielu względami pożyteczna i dobroczynna. W każdym razie służy do polepszenia położenia tych, którzy dla jakichkolwiek powodów otrzymują czasową zapomogę.

Zupełnie widoczna korzyść dla publiczności i całego narodu z istnienia związków zawodowych polega na tym, że członkowie związków, mających kasę dla bezrobotnych, utrzymywani są na wypadek braku pracy z pieniędzy, które zebrane zostały przez nich samych, podczas gdy pracowali jeszcze, tak że w ten sposób nie są ciężarem dla opodatkowanej ludności. Tysiące rodzin zostają corocznie uchronione przy pomocy tego środka od poniżającego pauperyzmu; płacą oni podatek na biednych i oprócz tego zabezpieczają się sami od konieczności potrzebowania kiedyś zapomogi, wypłacanej z podatków na biednych. Obowiązkiem każdego jest naturalnie troszczyć się w miarę sił o przyszłość i na tym właśnie polega samopomoc związkowców. Rozmiary, w jakich urzeczywistniona bywa ta troska o przyszłość, i sumy, jakie co rok wypłacane zostają na zapomogę dla bezrobotnych, wprowadzają w zdumienie wielu z tych, którzy uważają strejki za jedyne zadanie związków zawodowych. Następujące dane statystyczne pokazują, że związki zawodowe mają szlachetniejsze i wyższe cele.

Podana na str. 15-ej tablica pokazuje, co wymienione związki wypłaciły członkom pozbawionym pracy za lata 1875, 1876, 1888, 1889 i 1893.

Cyfry te pokazują, że pięć wymienionych związków wypłaciło od roku 1867 do 1894 jako zapomogę dla pozbawionych pracy nie mniej jak 3,256,591 £, pomijając zupełnie wydatki na pomoc w razie choroby, nieszczęśliwych wypadków etc. Nie da się wypowiedzieć, jak wiele ludzi uchroniło to od nędzy, jak dużo złagodzone biedy i jak wielu nie potrzebowało wskutek tego uciekać się do dobroczynności publicznej. Każdy, ktokolwiek posiada choć trochę zmysłu społecznego, nie może zaprze-

czyć, że cały ten wydatek jest doskonały i błogosławiony w skutkach.

Lata	Zjednoczeni robotnicy maszynowi	Związek giserów	Kowale i pracujący przy budowie okrętów	Zjednoczeni cieśle i stolarze	Związek zecerów londyńskich
	£	£	£	£	£
1875	31,560	11,186	16,365	2,658	848
1876	45,036	17,689	20,776	2,963	2,226
1888	54,740	12,629	7,151	30,105	5,544
1889	29,733	5,811	3,486	18,805	5,188
1893	136,006	32,480	48,334	30,509	11,865

Wielkość wydatków na zapomogi dla bezrobotnych wskazuje jeszcze wyraźniej następująca tablica:

	1867-1876	1877-1886	1887-1894	Ogółem 1867-1894
	£	£	£	£
Zjednoczeni robotn. przy budowie maszyn . .	356,894	667,817	525,431	1,550,142
Kasa pomocy giserów .	160,881	224,491	162,611	547,983
Kowale i rob., prac. przy budowie okrętów . .	61,000	321,299	192,070	547,369
Zjedn. cieśle i stolarze .	51,458	213,437	209,482	474,377
Związek zecerów londyńskich	19,920	44,773	72,027	136,720
Ogółem .	650,152	1,471,817	1,161,621	3,256,591

Robotnik, opierając się na tym funduszu rezerwowym i na wszystkich innych związanych z tym źródłach pomocy, nie jest zmuszony jak dawniej przyjmować każde zao-

fiarowanie przedsiębiorcy, szczególnie, kiedy połączone jest ono z niższą zapłatą lub dłuższym czasem roboczym; przy pomocy zebranych pieniędzy może się utrzymać tak długo, dopóki nie polepszą się stosunki w przemyśle i robotnik nie otrzyma płacy zarobkowej zgodnej z poziomem płacy w danej miejscowości. Z drugiej strony członek nie powinien odrzucać pracy, zaofiarowanej na odpowiednich warunkach, jeżeli nie chce stracić wszelkiego prawa do zapomogi z pieniędzy, zebranych nie w celu zwiększania niechęci do pracy i lenistwa, lecz aby pomóc tym, którzy nie z własnej winy utracili zajęcie.

Oprócz tej tak pożytecznej i słusznej zapomogi dla członków bez zajęcia, większość związków zapewnia członkom, szukającym pracy poza daną miejscowością, jeszcze odrębną dopłatę, tak zwaną zapomogę na podróż. Był czas, kiedy wędrowki takie uprawiano systematycznie i powszechnie; stało się to prawdziwą plagą, ponieważ wielu korzystało ze związku jako ze środka pozwalającego im zwiedzić cały kraj na koszt kasy związkowej i przy pomocy pieniędzy zebranych wśród robotników rozmaitych zwiedzanych przez nich miast i wsi. Zwyczaj ten obecnie prawie że wyszedł z użycia. A jednak dobrze zastosowany, system zapomogi na podróż mógłby przynosić duże korzyści; dawniej jednak wyrodził się tak bardzo, że stał się nie o wiele lepszym od zawodowego żebractwa z tą tylko różnicą, że żebracy brali jałmużnę od tych, którzy mieli sami najmniej, i że upominali się uporzecznie o datek jako o uzasadnione i niezłomne prawo. Istota i rodzaj zapomogi na podróż były prawie we wszystkich związkach jednakowe, chociaż wysokość składek ustanowionych dla oddzielnych zawodów była różna zarówno jak i odległości, które podróżujący robotnicy musieli przebyć, ażeby otrzymać zapomogę od najbliższej filji związku. Nocleg i śniadanie udzielane są zazwyczaj, jeśli nie powszechnie, prócz tego „podróżny“ dostaje na utrzymanie aż do następnej stacji jeden lub półtora szylinga. Stacje oddalone są od

siebie 16 do 25 mil angielskich (około 3 $\frac{1}{2}$ do 5 $\frac{1}{2}$ mil), a więc przeciętnie wypłaca się jeden penny zapomogi za każdą przebytą milę (prawie 20 kop. na milę). Niektóre związki dają na bilet trzeciej klasy kolei żelaznej, kiedy członek poszukuje zajęcia w oddalonej miejscowości. Ten rodzaj zapomogi na podróż jest od pewnego czasu w użyciu u zjednoczonych cieśli i stolarzy i ma na celu ograniczyć zwyczaj wędrowania z miejsca na miejsce. W ostatnich czasach system zapomogi na podróż wychodzi coraz bardziej z użycia. Prawie wszystkie lepiej zorganizowane związki są mu przeciwnie i po większej części słusznie. Zecerzy londyńscy i szkockie stowarzyszenie drukarzy znieśli od wielu już lat zapomogę na podróż; członkowie otrzymują pieniądze na przeprowadzkę, co umożliwia im objęcie miejsca we wszystkich częściach zjednoczonego królestwa.

Pieniądze, wypłacane podczas strejku, różnią się bardzo od wymienionych zapomóg i wyróżniają związki zawodowe ze wszystkich innych związków robotniczych. Ta właśnie cecha wywołała wrogi stosunek kapitalistów i pracowników, nie chcących uznać jej za prawny cel stowarzyszenia; stała się ona powodem, że związki zawodowe uważane były w ciągu wielu pokoleń jako związki (*combinations*) nielegalne, a nie jako stowarzyszenia; cele tych ostatnich uchodzą za legalne, pierwszych zaś za przeciwnie prawu, gdyż rzekomo krępują swobodne uprawianie przemysłu. Ten jawnie postawiony cel związków zawodowych był dla prawodawstwa i sądów tak wielkim kamieniem obrazy, że nawet już po uznaniu go przez prawodawstwo, środki do tego celu prowadzące ogłoszone były za nielegalne, związkom zawodowym przeszkadzano działać swobodnie, a ich członkowie skazywani byli na kary więzienia za takie czyny, które według prawa kryminalnego i związkowego w innych warunkach uchodziły za zupełnie legalne. Cel i środki są już teraz legalne i nie byłyby niemi tylko



wtedy, gdyby związki tworzyły „stowarzyszenia w celach występnych“, bez względu na to, „czy przestępstwo będzie celem czy środkiem związku“. Prawo z r. 1875 zatarło wszelki ślad starych, wrogich dla robotników ustaw o koalicji i postawiło wszystkie stowarzyszenia na równym gruncie prawnym.

Członkowie związku zawodowego otrzymują wtedy tylko zapomogi strejkowe, kiedy powołani zostaną do strejku przez związek lub kiedy zaprzestaną pracy na zasadzie pewnych określonych prawideł w takich wypadkach, gdy pracodawca usiłuje im narzucić nowy porządek pracy, który sprzeciwia się wyraźnym warunkom, na jakich podjęli się pracować. W tym ostatnim wypadku zarząd związku musi się najpierw o tem upewnić, że strejk jest uzasadniony, że zgodny jest z ustawami związku i że zaprzestanie pracy jest uzasadnione. Ale nawet i wtedy robotnicy mają obowiązek zawiadomić najbliższego urzędnika związku o przyczynach zatargu i musi on próbować załatwić spór bez strejku. Niekiedy robotnicy zaprzestają pracy natychmiast, a dopiero później motywują swoje postępowanie; sprzeciwia się to jednak duchowi uchwał dobrze urządzonego związku zawodowego, wtedy nawet, kiedy strejk nie sprzeciwia się wyraźnie ustawom. Postępowanie takie bywa powszechnie potępiane jako zbyt pośpieszne i nierozważne; nierzadko odmawiana zostaje wypłata zapomóg strejkowych.

W większości wypadków nastąpić musi głosowanie wszystkich członków, zanim strejk zostanie ogłoszony, tak że nie chodzi przytym o czyn kierowników, urzędników, komitetu poszczególnej partji, pewnej części członków, lub tych wszystkich czynników razem, lecz o dobrze obmyślaną decyzję wszystkich członków związku w całym kraju za pomocą odpowiedniego głosowania. Jeśli strejk w ten sposób otrzyma uznanie, wówczas zapomogi strejkowe są udzielane stosownie do ustaw związkowych. Robotnicy maszynowi, na przykład, wypłacają strejkującym 10 szylingów

tygodniowo, giserzy — 11 szylingów, prócz tego 2 szylingi dla żony i 1½ szylinga na każde dziecko, cieśle — 15 szylingów, kamieniarze — 12 szylingów, murarze — 10 szyling., kowale i robotnicy pracujący przy budowie okrętów — 11 szylingów, sztukatorzy — 15 szyling., zecerzy — 25 szyling. Sumy te częstokroć zwiększane bywają przez opodatkowanie członków, z funduszków rezerwowych lub z pomocniczych składek innych związków; w takich wypadkach strejkujący wspierani są w stosunku do rozmiarów swej rodziny.

Kiedy członkowie pewnego związku lub jego filji pragną otrzymać podwyższenie płacy, skrócenie czasu pracy lub jakąś inną szczególną korzyść, której odmowa ze strony fabrykanta doprowadzić może do strejku, wówczas sprawa ma następujący przebieg: ruch wychodzi od robotników pewnego warsztatu lub jakiego innego zakładu; propozycja musi być przedstawiona filji związku, gdzie bywa ze wszystkich stron omawiana. Jeżeli propozycja zostaje przez członków filji przyjęta, wówczas musi być przedstawiona zarządowi związku. W przedstawieniu tym musi się znajdować dokładny opis żądań, jak również rodzaj zmian, które się pragnie wprowadzić, opis stosunków przemysłowych w danej miejscowości, opinja o pracodawcy, u którego wybuchł zatarg o płacę, zestawienie ilości członków związku, jak również robotników nie należących do związku; muszą być również przedstawione głosy członków filji związków za i przeciw, jak również zdanie o prawdopodobieństwie powodzenia w razie postawienia żądania. Wszystko to zostaje z zimną krwią omawiane przez ludzi, tworzących komitet kierowniczy i których nie dotyczy bezpośrednio wynik sprawy, chociażby się najbardziej interesowali wynikiem sprawy. Kiedy komitet zgadza się na propozycje, wówczas powyższe dane z wyjaśnieniami dodatkami zostają rozesłane wszystkim filjom związku, które również mają sprawę rozważyć. Potym dopiero odbywa się powszechne głosowanie związków, głosy za i przeciw

zostają obliczone i większość rozstrzyga o przyjęciu lub odrzuceniu propozycji. W całym tym przebiegu każdy oddzielnie głosujący członek nie może ulec żadnemu nieodpowiedniemu wpływowi; kartki do głosowania bywają albo posyłane wprost do mieszkania członków, którzy muszą je wówczas złożyć na określony termin, lub też rozdzielane bywają w czasie posiedzenia, zwołanego specjalnie w tym celu, i każdy może podług własnego przekonania głosować za lub przeciw. Niema żadnego werbowania głosów, żadnych wpływów ze strony płatnych lub dobrowolnych agitatorów, żadnego nacisku ze strony urzędników; wszystko odbywa się w czysto demokratyczny sposób bez żadnego skrepowania; każdy członek ma swoim głosem jednakowy wpływ na ostateczną decyzję. Cała ta działalność przygotowawcza musi się odbyć, zanim nastąpi stanowczy krok ze strony tych, którzy chcą rozpocząć strejk dla prawdziwych lub domniemych, osobistych lub miejscowych korzyści. Naturalnie propozycja uczyniona w pewnym miejscu lub okręgu nie znajdzie potrzebnej pomocy, jeżeli w innej miejscowości uznana zostanie za nierozsądną lub nie na czasie. Jeżeli na przykład robotnicy londyńscy jakiejś gałęzi przemysłu starać się będą o podwyższenie płacy o pół szylinga lub o skrócenie dnia roboczego o godzinę dziennie, sprawa musi być przedłożona robotnikom innych miast dla omówienia i ostatecznego rozstrzygnięcia; ci zaś, pracując prawdopodobnie za mniejsze wynagrodzenie więcej godzin od towarzyszy londyńskich, uważaliby się za źle płatnych i przepracowanych w stosunku do tamtych, którzy pragną otrzymać jeszcze lepsze warunki. W takich warunkach daliby swoją zgodę prawdopodobnie niebardzo chętnie; owe żądane zmiany nie przyniosłyby im żadnej materialnej korzyści, natomiast prawdopodobnie wysokie podatki na pokrycie wydatków, spowodowanych strejkiem. Tym sposobem postawiono wogóle członkom zbawienne zapory, nie pozwalające na wygórowane żądania, zgody zaś źle płatnych robotników jakiegoś okręgu należy oczekiwać

wtedy tylko, kiedy są sami przekonani o słuszności żądanych zmian. Kiedy większość jest przeciw wnioskowi, wówczas strejk nie może się rozpocząć, lub zostaje przynajmniej na rok odroczone. Wiele podobnych prób bywa co rok odrzuconych; w innych wypadkach żądania zostają zmienione, ażeby możliwie uniknąć strejku lub jawnego zerwania z pracodawcą. Zdarzają się także przykłady, że filja związku rozpoczyna strejk, który nie został uchwalony przez cały związek; wówczas wszystkie koszty muszą być pokryte z lokalnych wkładów, nie zaś z ogólnych funduszków.

W niektórych związkach musi filja związku osiągnąć szczególne żądane przez się korzyści lub przynajmniej utrzymać się przez dwanaście miesięcy, zanim całe stowarzyszenie wystąpi po jej stronie, wówczas jednak cały związek popiera dalej sprawę całą swoją siłą materialną lub moralną. Jasnym jest stąd, że lokalne związki są bardziej skłonne do strejków, aniżeli ogólne lub tak zwane amalgamowane stowarzyszenia. Ilość sporów o płacę znajduje się w odwrotnym stosunku do doskonałości organizacji. Im lepiej bowiem jest zorganizowana gałąź przemysłu, tym więcej istnieje gwarancji przeciw pośpiesznym i źle obmyślonym środkom, które ostatecznie przynoszą jednakową szkodę tak robotnikom jak i pracodawcy.

Kiedy przejrzymy historję strejku za ostatnie lat trzydzieści, znajdziemy, że były one liczniejsze, bardziej nieopatrzne, szalone i przynoszące ostatecznie szkodę młodszym i źle zorganizowanym związkom zawodowym, rozgałęzionym po całym kraju. W tych ostatnich walka bywa dłuższa i bardziej uporczywa, lecz mniej gwałtowna i pośpieszna, ponieważ organizacja przeszkadza bezprawiu i zastępuje przemoc brutalną.

Wielkość środków pieniężnych, użytych dla osiągnięcia korzyści zawodowych, nie jest tak duża, jak to się zwykle przypuszcza; w niektórych związkach stanowią one nieznaczną pozycję, w innych są dość duże, ale we wszystkich

zmieniają się bardzo z roku na rok, stosownie do warunków i stanu rynku pracy. Często powtarzane i długo trwające walki są bardzo kosztowne, ale w wielu gałęziach przemysłu są one rzadkie i zdarzają się tylko w długich odstępach czasu. W innych gałęziach przemysłu są one naodwrot chroniczne, tak że zaledwie upływa tydzień bez walki o płacę w jednej lub kilku filjach związkowych. Wina leży tu o wiele mniej po stronie związku, nie po stronie pracodawców, którzy zawsze starają się o zdobycie jakiejś drobnej korzyści lub o złamanie jakiegoś starego zwyczaju.

Mówiono często, że związki zawodowe starają się przeprowadzić swoje żądania w tyrański sposób, jeśli nawet ich cel pierwotny byłby słuszny lub dający się usprawiedliwić. Bez wątpienia stosowane były często i będą jeszcze stosowane niezbyt polecenia godne metody działania; ale metody stosowane są przez ludzi nieudyscyplinowanych, z natury gwałtownych, którzy byliby jeszcze gwałtowniejsi, gdyby ich związek nie zmuszał do umiarkowania. Tam, gdzie zdarzają się wykroczenia ze strony członków za zgodą związku lub są przez związek tolerowane, tam mamy do czynienia zazwyczaj z nowym związkiem, którego członkowie nie nabyli jeszcze dostatecznie dyscypliny, w niektórych zaś wypadkach ze staroświeckimi związkami, które nie przywykły jeszcze do zmienionych stosunków i nowożytnego stanu rzeczy, jak również do nowszych i sprawiedliwszych praw.

Dla założenia związku zawodowego wystarcza, ażeby pewna liczba robotników doszła wspólnie i dobrowolnie do przekonania, że związek niezbędny jest dla obrony ich interesów. Twórcy ruchu, którzy mniej lub więcej jasno zrozumieli konieczność takiego związku dla celów swojego przemysłu lub zawodu, i którzy znają potrzeby swojej klasy, a także wysokość opłat i składek, jakie ich towarzysze mogą lub zechcą płacić, i którzy dalej naszkicowali sobie już cały plan, na podstawie którego związek ma być utwo-

rzony, ci pierwsi twórcy starają się pozyskać towarzyszy dla swojego planu. Jeżeli ich propozycja znajduje dostateczne poparcie, wówczas zwołane zostaje zgromadzenie przyjaciół owego planu, ażeby sprawę we wszystkich szczegółach gruntownie wyjaśnić. Jeżeli większość zgromadzonych zdecyduje się na założenie związku, to zapisuje się nazwiska tych, którzy się zgłaszają i pobiera się od nich niewielką opłatę na pokrycie pierwszych wydatków. Następnie wybrany zostaje komitet tymczasowy, mający za zadanie zbadać rozmaite propozycje, poczynić niezbędne przygotowania i nakreślić statuty. Zdarza się faktycznie bardzo rzadko, ażeby założenie związku zawodowego przypisywane być mogło ambicji jednostki, a rzadziej jeszcze, ażeby służyć miało za środek do pozyskania „intratnej posady“ dla potrzebującego awanturnika. Niema tutaj „kapitałów zakładowych“ i bardzo często na początku ruchu członkowie muszą chodzić zebrać o sekretarza. Naturalnie w pojedynczych wypadkach może związek zawodowy zawdzięczać powstanie swoje w pierwszej linii ambicji jednostki, która ma przytym na oku własną korzyść—zdawałoby się przeciwne ludzkiej naturze, gdyby motywów takich brakło zupełnie, — ale z reguły interes osobisty jako pobudka działania w związkach zawodowych trwa niedługo. Wkrótce znajdują się inni, lepsi ludzie, których jedynym celem jest pomyślność tych, dla których pracują i którzy osobiste swoje dobro podporządkowują dobru ogólnemu. Nastrój, sprzyjający założeniu związku zawodowego, jest po większej części żywiołowy; potrzeba poprzecza zazwyczaj założenie; w tym wypadku przyczyna i skutek następują po sobie z logiczną słusnością.

Kiedy założenie związku zawodowego jest rzeczą postanowioną, następnym zadaniem bywa opracowanie ustaw. Prawa związkowe opierają się na zasadach dobrowolności; niema w nich miejsca na dyktatorskie rozkazywanie, równość jest istotą takiego związku, wszyscy członkowie mają równe prawa i obowiązki, a ich głosy jednakową wagę.

Pierwotne ustawy związkowe mogą być każdego czasu zmienione, ale zazwyczaj, ażeby uniknąć zbyt częstych zmian i niepotrzebnych wydatków, ogłoszone zostają za niezmiennie na przeciąg trzech, niekiedy czterech, pięciu, a nawet siedmiu lat. Każdy, kto wyrazi chęć wstąpienia do związku, otrzymuje egzemplarz ustawy w chwili, kiedy proponowany zostaje na członka, a wieczorem w dniu przyjęcia odczytują mu szczególnie ważne postanowienia ustawy podczas zgromadzenia filji związku. Następnie pytają się go, czy rozumie ustawę, której w przyszłości ma podlegać, i dopiero wtedy, kiedy wyraźnie oświadczy, że zgadza się z prawami związku, zostaje jako członek przyjęty. Nie istnieją żadne niepisane prawa tajne lub jakiegokolwiek postanowienia. Każdy robotnik zna lub powinien znać wszystkie reguły i prawa związku, do którego pragnie wstąpić; posiada po przyjęciu taki sam wpływ na reguły i postanowienia miarodajne dla kierownictwa związku, co i reszta członków.

Wiele osób przypuszcza, iż w większości związków zawodowych istnieją ustawy, ściślej obowiązujące; mają być one godne pogardy i są trzymane w tajemnicy, ponieważ sprzeciwiają się opinii publicznej; zawierają jakoby rzeczy, których związki nie śmiały umieścić w ustawach jawnych. Pogląd ten jest zupełnie fałszywy. Pochodzi on z nieusprawiedliwionych zarzutów, stawianych przez przeciwników związków zawodowych; niektórzy z nich sądzą, że takie godne pogardy postanowienia muszą bezwarunkowo istnieć, a ponieważ przypuszczenie ich nie znajduje potwierdzenia w jawnych zasadach związku, przypuszczają, że musi istnieć tajna ustawa z tego rodzaju postanowieniami. Jakkolwiek nie mają na to żadnych dowodów, ośmielają się jednak twierdzić, że robotnicy są zbyt tchórzliwi, aby ogłosić niegodne swoje reguły i dlatego ukryli je w tajnym regulaminie, który jest również obowiązujący dla członków, ale z powodu tyrańskiego charakteru i celów swoich utrzymywany jest w tajemnicy.

Jeżeli związki zawodowe posiadają rzeczywiście specjalne regulaminy, to są one zawsze w zgodzie z ogólnymi ustawami i nie mogą się od nich uchylać. Zazwyczaj obejmują tylko niewinne postanowienia specjalne dla kierownictwa filji związkowych i regulują sprawy okręgowe, nie dotyczące całości organizacji. Jeśli zawierają jeszcze coś oprócz postanowień dla lokalnego zarządu, dotyczy to jedynie i wyłącznie miejscowych obyczajów przemysłowych lub osobnego porozumienia się z pracodawcą. W nowszych czasach i to także znika coraz bardziej.

Każda gałąź przemysłu ma swój własny związek. Są one albo czysto lokalne, to znaczy, że ograniczają się do pewnej miejscowości lub okręgu, lub ogólne, o ile składają się ze wspólnego centrum z wieloma filjami związkowymi w różnych częściach kraju. Prawie wszystkie związki zawodowe były pierwotnie lokalne, wiele z nich jest jeszcze takimi dzisiaj, głównie w tych gałęziach przemysłu, które koncentrują się w oddzielnych miejscowościach lub okręgach, jak przemysł żelazny w Sheffield i Birmingham, przemysł jedwabniczy w Coventry i Macclesfield, garniarstwo w Staffordshire i Worcester, garbarstwo w Bermondsey i in. W nowszych czasach zaczyna powstawać we wszystkich gałęziach przemysłu dążenie do utworzenia federacji pomiędzy różnymi lokalnymi zjednoczeniami, należącymi do jednej i tej samej gałęzi przemysłu, ażeby iść ręką w rękę i pomagać sobie nawzajem w potrzebie. I tak widzimy, że robotnicy różnych gałęzi przemysłu w Sheffield i Birmingham połączyli się w jeden związek. Wspólna działalność we wspomnianym kierunku jest coraz bardziej powszechna.

Ogólne, nielocalne związki obejmują robotników, pracujących w przemyśle rozszanym po całym kraju lub jego części. Do pierwszej grupy należy pomiędzy innymi: przemysł maszynowy i żelazny, budowlany, drukarski (pomijając Londyn), przemysł szewcki i krawiecki etc., inne grupy obejmują [przemysł bawełniany, wełniany i jedwabny,

dobywanie węgla kamiennego i wiele innych gałęzi przemysłu, rozszerzających się na znacznym terytorjum. Wiele większych związków nazywają się teraz „amalgamowanemi“ (zjednoczonemi) stowarzyszeniami, jakkolwiek wyrażenie to używane było w innym znaczeniu—użyte było przez robotników pracujących przy budowie maszyn w r. 1851 dla oznaczenia połączenia z samodzielnymi związkami różnych gałęzi przemysłu maszynowego, jak: monterów, modelerów, kowali, stawiających młyny, maszynistów i innych, połączenia w jeden wielki związek z centralnym kierownictwem, wspólną kasą i wspólnymi ustawami. Obecnie wyraz ten jest często używany dla oznaczenia połączenia samodzielnych, lokalnych związków jednej gałęzi przemysłu w jeden ogólny związek, jak: amalgamowane stowarzyszenie cieśli i stolarzy, amalgamowane stowarzyszenie krawców i tak dalej.

Wielkość, bogactwo, środki materjalne i potęga niektórych z tych związków robotniczych, widać z załączonych poniżej dwóch tablic. Pierwsza tablica pochodzi z r. 1876, druga z r. 1893; w ten sposób poznać można zwiększenie się liczby ich członków i stan kasy, jak również rozwój ogólny odbijający się w dochodach i wydatkach. W r. 1886 — 17 wymienionych związków posiadało 2723 filji związku w różnych częściach kraju, z ogólną liczbą wszystkich członków 212,763, dochodem 384,673 £ 3 s 9 d, wydatkiem 338,208 £ 19 s 8 d i rozporządzalnym majątkiem 616,619 £ 17 s 3 d. W r. 1893 kończącym się w d. 31 grudnia, w którym jednak uwzględnione jest tylko 16 związków, ponieważ brak danych co do kamieniarzy szkockich, liczba filji związku wynosiła 3244, liczba członków 316,393, dochód ogólny — 747,439 £, ogólne wydatki — 773,515 £, ogólny majątek — 733,463 £. Druga tablica wykazuje pewne zmiany, niektóre ze związków nie mogły się utrzymać w pierwotnym stanie, inne rozszerzyły się i wzmocniły.

Tablica I. Rok 1876.

Rozmiary, liczba członków, dochody, wydatki i majątek niektórych związków zawodowych.

Nazwa związku zawodowego	Liczba filji związku	Członków	Dochód ogólny			Wydatki ogólne			Rozporządzalny stan kasy		
			£	s	d	£	s	d	£	s	d
Robotnicy maszynowi	390	44,578	120,206	10	1	109,701	11	5	275,146	15	9
Gisery	110	12,663	34,539	7	2	32,900	14	6	65,395	6	7
Kowale i robot., prac. przy bud. okrętów	161	18,469	39,343	2	8	45,217	14	0	45,337	15	1
Robotnicy maszyn parowych	81	3,938	8,479	7	10	7,474	10	8	16,139	3	9
Robotnicy żelazni (okręgi)	25	4,504	3,244	7	11	5,140	0	1	5,485	13	0
Zjednoczeni cieśle i stolarze	318	16,038	39,848	1	8	25,038	8	6	70,109	13	10
Ogólny związek cieśli i stolarzy	154	11,841	18,625	17	11	11,071	5	8	22,500	6	2
Kamieniarze.	373	26,330	33,014	6	9	29,415	6	0	15,963	1	9
Kamieniarze szkoccy.	108	12,800	9,500	0	0	6,750	0	0	16,190	14	5
Murarze (Manchester)	125	7,833	9,814	10	8	8,265	2	10	8,730	9	0
Murarze (Londyn).	113	6,292	9,151	3	10	6,006	16	7	12,209	13	0
Sztukatorzy	136	8,500	5,448	8	10	3,129	18	6	7,587	19	8
Krawcy	335	14,738	23,048	8	2	19,857	3	0	17,517	2	10
Szewcy	185	10,500	6,733	12	3	5,039	10	3	1,893	15	3
Stowarzyszenie drukarzy	91	4,720	5,328	4	7	5,702	7	10	2,130	5	4
Zecerzy londyńscy	—	4,445	6,950	19	0	5,066	16	5	13,555	1	8
Szkoccy formierzy żelaza.	18	4,604	11,396	14	4	12,431	13	1	20,727	0	0
Liczba związków: 17.	2,723	212,763	384,673	3	9	338,208	19	8	616,619	17	3

Wielkość i stosunki finansowe niektórych związków górników widać z następujących cyfr:

Nazwy	Liczba członków		Dochody		Stan kasy	
	1876	1893	1876	1893	1876	1893
Durham . . .	38,000	50,000	£ 44,694	£ 104,906	£ 76,296	£ 40,665
Northumberland	18,711	17,367	12,506	18,227	30,154	30,679
Yorkshire . . .	8,000	55,000	31,303	129,088	22,616	24,156
West Bromwich.	3,105	1,511	10,076	1,424	4,851	2,582
Derbyshire . . .	992	18,986	3,238	20,785	2,231	(-2,836)
Leicestershire . . .		2,859		5,916		
Suma . . .	68,808	145,723	101,817	280,346	136,148	99,134

Oprócz wyżej wymienionych istnieje jeszcze wiele rozgałęzionych i potężnych związków w innych gałęziach przemysłu. I tak: w r. 1877 robotnicy, pracujący przy budowie okrętów, posiadali duże i dobrze zorganizowane związki na brzegach Tamizy, Mesey, Tyne, Wear, Tees, Clyde i Awonu i faktycznie we wszystkich głównych portach królestwa. Zwiększone zastosowanie żelaza i stali przy budowie okrętów zamiast drzewa ograniczyło wprawdzie liczbę i wpływ pracujących w tej gałęzi robotników, są oni jednak jeszcze dość silni w różnych częściach kraju. Zjednoczone stowarzyszenie robotników, zajętych przy budowie okrętów, posiada samo sto filji związku z liczbą 13,325 członków, dochody jego wynosiły w r. 1893 — 22,626 £, wydatki 20,827 £, zebrana nadwyżka 29,707 £. Bednarze, którzy w r. 1877 połączyli wszystkie samodzielne stowarzyszenia w jeden skonsolidowany związek, liczyli

Rozmiary, liczba członków, dochody, wydatki i majątek niektórych związków zawodowych.

Tablica II. Rok 1893.

Nazwa związku zawodowego	Liczba filji związku	Członków	Dochód ogólny	Wydatki ogólne	Rozporządzalny stan kasy
Zjednoczeni robotnicy maszynowi . . .	536	73,526	£ 256,214	£ 282,140	£ 197,454
Robot. prac. przy budowie maszyn par.	98	6,328	17,034	17,598	29,315
Kasa pomocy gisierów	221	15,050	50,343	59,723	34,934
Kowale i zajęci przy budowie okrętów.	252	38,238	104,099	125,617	172,553
Szkoccy formierzy żelaza	18	6,345	18,417	21,568	28,104
Stowarz. robotn. żelaza i stali (okręgi).	10	1,046	802	922	1,051
Zjednoczeni cieśle i stolarze	629	40,996	109,881	109,442	79,449
Ogólny związek cieśli i stolarzy	167	6,177	6,302	5,475	2,078
Związek kamieniarzy	308	16,683	23,582	19,796	13,687
Związek murarzy	254	22,253	42,345	36,024	47,627
Ogólna stowarzyszenie murarzy	85	2,505	3,500	1,729	3,997
Szkatkatorzy	143	7,707	7,766	6,654	5,884
Zjednoczeni krawcy	347	16,087	28,287	27,287	9,453
Związek narodowy szwaców	65	41,274	31,201	25,124	46,363
Zecerzy Londyńscy	1	10,151	24,225	22,165	23,764
Stowarzyszenie drukarzy	110	12,027	14,176	12,251	37,750
Ogólna liczba związków: 16.	3,244	316,393	747,439	773,515	733,463

wówczas około 20,000 członków i przeszło 30,000 £ w kasie. Związek ten nie miał żadnej trwałości; utrzymywał jednak cały szereg związków lokalnych. Kołodzieje liczyli w 1897 r. 7973 członków z dochodem od 15,918 £, w roku 1893 liczby te spadły do 5577 i 12,756 £; istnieje jednak obok dużego związku pewna liczba mniejszych związków lokalnych. Robotnicy, pracujący przy wyrobie mosiądzu, posiadali 1877 roku 5000 członków. Odtąd nastąpił upadek, a w nowszych czasach znowu znaczny przyrost liczby członków. Narodowe stowarzyszenie amalgamowanych pracowników mosiądzu liczyło 1893 roku 5805 członków i dochód 6991 £. Inne gałęzie przemysłu posiadają samodzielne związki, z których jedne są narodowe, inne lokalne. Związek przędzarzy bawełny liczył w 1877 roku 15,544 członków, z r. 1893 zjednoczona asocjacja liczyła 19,327 członków. Tkacze maszynowi liczyli w roku 1877 16,600 członków. W r. 1893 liczba członków w związku Blackburnskim okręgowym wynosiła 10,800, a w innym zupełnie lokalnym związku w Blackburnie — 2950, podczas gdy zjednoczeni tkacze prowincji północnej, z głównym siedziskiem w Accrington liczyli 86,000 członków. Prócz tego w przemyśle przędzalniczym istnieją jeszcze inne zjednoczenia w głównych centrach pojedynczych gałęzi tego rozpowszechnionego przemysłu. Gremplarze liczyli w swojej „Amalgamowanej asocjacji“ 24,500 członków. Pończosznicy posiadali w r. 1877 2800 członków, a w r. 1893 liczba ich zwiększyła się do 4580 członków. To jednak nie wyczerpuje zupełnie listy związków czynnych w przemyśle przędzalniczym, a nie jest Szkocja przytym zupełnie brana pod uwagę.

W ostatnich czasach zauważyć się daje w sferze związków robotniczych fakt godny uwagi, a mianowicie nadzwyczajny rozrost obszernych organizacji w szeregach nie wykwalifikowanych robotników. Uderzający przykład pod tym względem przedstawia założony w r. 1872 związek robotników rolnych. Związek ten rozszerzył się w nadzwyczaj

czaj krótkim czasie w całym królestwie. W r. 1877 istniały trzy odrębne związki: 1. Związek robotników rolnych, z głównym centrem w Leamington, rozpadał się na 29 okręgowych i 1490 filji związku z okrągłą liczbą 50,000 wszystkich członków. W r. 1876 miał 12,625 £ dochodu, wydał 10,059 £ i posiadał 6843 £ majątku. 2. Związek robotników z Kent i Sussex z głównym siedziskiem w Maidstone liczył w 251 filjach związku 13,300 członków. Dochody jego wynosiły w r. 1876 11,355 £, wydatki — 8587 £, rozporządzalny zaś majątek — 8378 £. 3. Związek robotników (*Amalgamated Labour League*) z głównym siedziskiem w Bostonie (Lincolnshire) liczył 31 filji związku, 10,000 członków i miał dochodu 3167 £, a wydatków 2861 £. W r. 1876 każdy z tych związków posiadał własną gazetę, bardzo rozpowszechnioną we właściwym okręgu a nawet i dalej. Zakres działania tego związku nie rozciągał się li tylko na kwestye czysto robotnicze, jak oto: płaca robocza, czas roboczy i inne stosunki pracy, ale wkraczał także w szerokie rozmiary w dziedzinę polityki. Rozszerzenie prawa wyborczego, nowy podział na okręgi wyborcze, samorząd lokalny, nowe urządzenie zakładów dobroczynnych, a nawet stosunek między kościołem a państwem stanowiły punkty tego programu. Działalność ich wywarła bez wątpienia daleko sięgający wpływ na wybory uzupełniające w r. 1879 i na ogólne wybory r. 1880 i 1885 do parlamentu w wiejskich okręgach wyborczych. Następnie rozpoczął się okres upadku. Związek robotniczy został zupełnie złamany; w r. 1893 liczył 51 członków. Związek robotników rolnych, podług sprawozdania z r. 1888 liczył tylko 4660 członków z dochodem 4558 £, ze stanem kasy 3464 £. Związek z Kent i Sussex liczył w tym samym roku jeszcze 8500 członków, którzy płacili rocznie 10,556 £ i rozporządzali nadwyżką 7435 £. W ostatnich latach przeciwnie skonstatować można nowy wzrost związków zawodowych w okręgach wiejskich, spowodowany szczególnie ożywioną agitacją *Land restoration league*. Podług

siódmego sprawozdania głównego korespondenta urzędu pracy przy ministerjum handlu z r. 1893 istnieje 9 wielkich związków zawodowych z 19,745 członkami. Środki pieniężne tych poczęści bardzo młodych związków są bardzo ograniczone. Występowały politycznie po raz pierwszy od długiego czasu nie bez powodzenia przy wyborach do rad parafjalnych, wznowionych w r. 1893.

Charakterystyczną cechą dzisiejszych związków zawodowych jest tworzenie się związków pomiędzy niewykwalifikowanymi robotnikami miejskimi od r. 1888, odpowiednio do opisanego powyżej ruchu wiejskiego od r. 1872—1880. Nie można przepowiedzieć losu licznych związków zawodowych, powstałych w ostatnich czasach, ani też podać dokładnie liczby ich członków, płacących składkę. Istnieje tendencja do przesadzania zarówno ich liczby jak i działalności, ale w każdym razie nie można zbyt wysoko ocenić znaczenia ruchu, który zorganizował szerokie masy, dotąd zupełnie nieudyscyplinowanych robotników. Związek robotników herbacianych, z którego wytworzył się związek robotników dokowych, zameldowany został w styczniu r. 1888. Jak się zdaje, wszedł w życie w lecie r. 1877 jako „*Tea Coopers and General labourers Association*“ i ogarnął robotników wszystkich doków i większości warsztatów okrętowych w Londynie. Liczba członków podniosła się szybko do 2500, wkrótce jednak spadła do 300; podczas strejku robotników dokowych, w sierpniu r. 1889, do związku należało tylko 800 członków. Podług sprawozdania odczytanego w marcu r. 1890 na posiedzeniu delegatów w Toynbee hali należało do związku ogółem 50,000 członków, z których 25,000 stanowili robotnicy dokowi i portowi. W r. 1893 liczba członków w 38 filjach związku wynosiła 10,743.

Różne grupy robotników poszły za przykładem robotników dokowych i utworzyły z swojej strony związki, z których jedne znajdują się pod sztandarem związku „*Dock, Wharf Riverside and General Labourers*“ (r. 1893:

110 filji związku ze 14,000 członków), inne tworzą związki samodzielne, jak robotnicy gazowi (Związek Narodowy ze 124 filjami związku o 30,793 członków w r. 1893). W większej części wielkich centrów przemysłowych kraju istnieją teraz związki niewykwalifikowanych robotników w tej lub w innej formie. Największym tego rodzaju związkiem, oprócz robotników dokowych i gazowych, jest „Związek zjednoczonych marynarzy i palaczy Wielkiej Brytanji i Irlandji“ (*Sailor's and Firemen's National Amalgamated Union of Great Britain and Ireland*), związek, który, jak dowodzili jego przedstawiciele na kongresie zawodowym we wrześniu r. 1889, liczył około 65,000 członków, następnie zaś w r. 1893 liczba jego członków spadła do 15,000. Związek pracowników kolei żelaznych (*Amalgamated Society of Railway Servants*) liczył w r. 1877 12,815 czł., w roku 1888 12,080 członków, z dochodem rocznym 20,650 £ i majątkiem 73,734 £. Od tego czasu związek rozwinął się nadzwyczajnie. W roku 1893 posiadał on 412 filji związku z 33,826 członkami. Dochód jego wynosił 38,628 £, rozchód 36,584 £, majątek 122,871 £. Skłonność do koalicji nie ogranicza się tylko do mężczyzn. W niektórych gałęziach przemysłu zorganizowane są także kobiety, a panie z klas posiadających popierały ruch sympatją swoją, radą oraz pomocą finansową. Podług sprawozdania z r. 1893, pomijając bardzo dobrze zorganizowane robotnice przedziałnicze, istniało 10 związków kobiet pracujących z 1034 członkiniami.

Jakkolwiek cyfry te są poczęści zdumiewające, dają jednak zaledwie słabe pojęcie o rozległości, wpływie i znaczeniu tej wielkiej społecznej, a także politycznej potęgi. Niema prawie miasta w Wielkiej Brytanji, gdzieby nie istniały rozmaite związki samodzielne lub filje związkowe większych stowarzyszeń, których kierownictwo ma siedzibę w wielkich centrach przemysłowych. Ogólna liczba samodzielnych związków zapewne nie jest o wiele niższa od

3000; podług Webb'ów cyfra waha się pomiędzy 930 i 1750, stosownie do tego, czy będzie się tu zaliczać federacje, czy też nie. W Londynie, Manchesterze, Liverpoolu, Sheffieldzie, Birminghamie, Bristolu, Leedsie, Nottinghamie, Glasgowie, Dublinie i innych miastach tworzą one doskonałą sieć sił zorganizowanych, które przy swoich niezmiernych środkach materialnych i prawie głosowania występować mogą nadzwyczaj skutecznie. Te związki zawodowe są tak liczne, że nie istnieje ani jedna gałąź przemysłu, nawet najmniej znaczna i szerszej publiczności nawet nie znana z imienia, któraby nie miała swego związku. Ogólna liczba robotników wszystkich klas, w ten sposób zorganizowanych, wynosić musi niemniej, jak 1,500,000¹⁾.

Dochód roczny 534 związków z cyfrą 1,666,922 członków wynosił w r. 1893 1,897,300 £, rozchód 2,157,160 £, a fundusz rezerwowy—1,556,163 £. Ale cyfry te nie wyczerpują wszystkich sił rozporządzalnych tych organizacji przemysłowych. Związki zawodowe liczyć mogą na moralne poparcie, a w razie potrzeby na czasowe składki pieniężne wszystkich mas robotniczych, które nie są regularnymi członkami. W ciągu ostatnich lat trzydziestu rosły one stale w liczbę, rozmiary i zwartość organizacji, tak że dziś obejmują kwiat rzemieślniczej i robotniczej ludności Wielkiej Brytanji.

Związki zawodowe są z istoty swojej instytucją angielską; są one ogromną społeczną i polityczną siłą, zmuszającą znaczeniem swoim do uznania. Jest to wspaniały ruch, do którego robotnicy mają zaufanie i poświęcają mu czas i energję. Co się zaś tyczy wkładów członkowskich, to w całej historii stowarzyszeń nie istnieje nic podobnego. Bywają wypadki, w których członkowie oprócz regu-

¹⁾ Co do szczegółowszego przedstawienia stanu związków zawodowych odsyłamy czytelnika do rozdziału 8 książki, tłumaczonej z angielskiego na niemiecki: „Die Geschichte des Britischen Trade-Unionismus von S. und B. Webb“, str. 363 i następn.

larnych składek tygodniowych, w ciągu całych miesięcy nakładają na siebie dla podtrzymania związku podatek, dochodzący do pięciu szylingów tygodniowo, co stanowi szóstą część ich tygodniowego zarobku. Podczas straszliwego kryzysu przemysłowego, który nastąpił w r. 1866 po wielkim bankructwie firmy z Overend, Gurney et Comp. i innych firm, uczynili to naprzykład giserzy. Wielu z nich oddawało swoje oszczędności długich lat, dochodzące do 2500 £ komitetowi, ażeby uchronić związek od niewypłacalności i dać mu możność wypełniania swoich zobowiązań; sam zaś komitet nałożył na siebie o wiele większe składki, ażeby tylko utrzymać związek. W r. 1869 posiadali faktycznie dług 5450 £ 18 s 8½ d; trzymali się jednak mężnie razem i stawili czoło burzy. Podczas trzech lat, 1867, 1868, 1869, związek ten wypłacił swoim członkom bez zajęcia 97,730 £ 16 s 10 d, a członkom, którzy wywędrowali — 1486 £ 4 s 4 d, z czego ogromną część wnieśli członkowie, mający robotę, oprócz swoich zwykłych składek tygodniowych.

Ta ofiarność okazuje się nietylko w płaceniu regularnych składek w pojedynczych związkach. Daje się tysiące, ażeby dopomóc innym związkom w potrzebie, i dobrowolne podatki bywają przez całe tygodnie powiększane, ażeby pomóc jakiemuś związkowi w nierównej walce z pracodawcą, jeżeli tylko walka ta uważana jest za słuszną. Często pieniądze związkowe wypożyczane zostają na zasadzie prostego kwitu, wydanego przez urzędnika związku, zaciągającego pożyczkę, jeżeli ten w należyty sposób upoważniony został przez uchwałę związku do pożyczania pieniędzy dla tegoż związku; rzadko się zdarza, ażeby nie dotrzymano obietnicy zwrotu pieniędzy. Kupcom wydawałoby się szczególnym żądaniem pożyczać pieniądze na takiej rękojmi; ale moralność kupiecka nie stoi na wysokości etyki związków zawodowych.

Związki zawodowe z natury i ustroju swego nie są partyjno-polityczne ani koncesyjne; ludzie różnych kierun-

ków religijnych i politycznych należą wspólnie do jednego związku, nie poświęcając zupełnie swoich poglądów lub też niezależności osobistej. W pewnych tylko, zupełnie wyjątkowych wypadkach, wystąpienie publiczne związków zawodowych było natury politycznej. Tego rodzaju naprz. były ich pochody i oznaki radości ze zniesienia cła zbożowego. Ale nawet i te objawy były wynikiem więcej społecznych aniżeli politycznych motywów, ponieważ z punktu widzenia związków zawodowych zniesienie cła na zboże było także kwestją płacy roboczej — wysokie ceny na chleb były równoznaczne ze zmniejszeniem płacy.

Podczas wojny cywilnej w Ameryce związki zawodowe stały jednomyślnie po stronie północy; nie związki jako takie, ale raczej oddzielni ich członkowie podtrzymywali rząd Lincolna; i tutaj także patrzano na sprawę jako na kwestję robotniczą — wolnej pracy przeciw pracy niewolniczej; sprawa wolnej pracy obudziła gorące sympatje klas przemysłowych Anglii i napełniła ich entuzjazmem dla sprawy oswobodzenia niewolników.

Agitacja ligi reformy, która dobrowadziła następnie do billu z r. 1867 (rozszerzenie prawa wyborczego), popierana była bez wątpienia w znacznym stopniu sympatjami angielskich, szkockich i irlandzkich związkowców i ich cenną pomocą. Ale nawet w tym wypadku niewiele tylko związków, jako takich, brało udział w agitacji przez głosowanie swoich członków, jakkolwiek wogóle masa członków, idąc za wezwaniem przywódców, domagała się rozszerzenia prawa głosowania. Przymknęli do tego ruchu szczególnie dlatego, że panowanie praw wyjątkowych i samowola, z jaką prawa te były stosowane, dawały im się bardzo we znaki, a nie mogli przeprowadzić zniesienia tych praw wyjątkowych. Ich majątek związkowy był oddany przy tym samowoli każdego nieuczciwego urzędnika, który mógł ich okradać, ponieważ nie istniała pod tym względem żadna ochrona prawna.

Późniejsza agitacja za rozszerzeniem prawa wyborczego, obowiązującego dla mieszkańców miast, także i dla mieszkańców wsi, popierana była usilnie przez związek robotników wiejskich oraz górników, znajdując mniejsze lub większe poparcie ze strony innych związków zawodowych. Jakkolwiek ruch ten nosił w o wiele większym stopniu charakter polityczny, niż większość innych agitacji, w których związki zawodowe brały udział, robotnicy jednak uważali te środki również za więcej społeczne, ponieważ nowe prawo wyborcze dawało im $\frac{1}{2}$ możliwość wywierania większego społecznego i politycznego wpływu, niż to byli w stanie czynić bez prawa wyborczego. Prócz tego władza polityczna zapewnia wpływ na zarząd sądownictwa, co robotników wiejskich i górników obchodzi bliżej, niż robotników miejskich, gdzie opinja publiczna wywiera bardziej kontrolujący wpływ, niż to ma miejsce w wiejskich okręgach.

W innym jeszcze wypadku, a mianowicie kiedy chodziło o obronę marynarzy angielskiej floty handlowej, związki zawodowe jako takie rozwinęły ożywioną działalność. Skoro tylko oświadczenie Plimsoll'a i innych w parlamencie zwróciło powszechną uwagę na fakt, że marynarze narażani są całemi masami na śmierć przez niezdatne do pływania okręty i inne, poczęści dające się usunąć przyczyny, i że, jeśli nawet odrazu nie utoną, wystawieni są na niepotrzebne niebezpieczeństwa i trudy skutkiem niedostatecznej opieki i kontroli — angielskie związki zawodowe zaofiarowały w godny pochwały sposób już to ze swoich kas związkowych, już to zbierając w filjach, prawie 10,000 £, jako pomoc dla marynarzy. Ale i tutaj także nie chodziło o czysto polityczną działalność; związkowcami kierowała w tym względzie znajomość niebezpieczeństwa, zagrażającego wszystkim robotnikom, należącym do niebezpiecznych zawodów, a które w danym wypadku było tym cięższe, im mniej marynarze floty handlowej byli w stanie, dla braku środków do organizacji, sami się obro-

nic. Na tej zasadzie związkowcy żądali od prawodawstwa potrzebnych środków bezpieczeństwa. Za wyjątkiem wyżej przytoczonych wypadków, związki zawodowe odrzucały zazwyczaj wszelką politykę partyjną. Każdy członek ma zupełną swobodę przyłączenia się do jakiegokolwiek stowarzyszenia politycznego lub partji i stawania w kwestjach politycznych, podług upodobania, po stronie tej lub innej partji. Dlatego też pomiędzy członkami związków zawodowych spotykamy wszystkie kierunki polityczne.

Nie ulega jednak wątpliwości, że związki zawodowe w ostatnich czasach zaczynają coraz bardziej uznawać konieczność działalności politycznej; są one gotowe iść za głosem obowiązku, szczególnie kiedy wzywają ich dawni doświadczeni wodzowie — mężowie, których energii, zręczności i wytrzymałości zawdzięczać należy głównie zniesienie dawnych praw wyjątkowych i wydanie praw nowych, pomysłniejszych. Należy się więc liczyć w polityce z tym nowym elementem, który z powodu wielkiej liczby, organizacji i dyscypliny związków zawodowych posiada wielkie znaczenie, jakkolwiek, będąc naturalnie demokratycznym, nie jest zupełnie rewolucyjny.

Z charakteru swego związki zawodowe są głównie społeczne i przemysłowe; dążą one do dobrobytu członków swoich we wszystkim, co dotyczy ich codziennego życia i pracy codziennej. Cele wszystkich związków są jednakowe, ale metody ich są różne i dopasowane do stosunku przemysłu, do rozmiarów organizacji i rodzaju zajęcia. Wszystkie one mają dwa główne cele. Po pierwsze starają się zapewnić swoim członkom najlepsze zużytkowanie pracy za pomocą najwyższej zapłaty, najkrótszego czasu roboczego i stałych warunków najmu, których nie można osiągnąć bez pomocy koalicji. Następnie chcą ofiarować swoim członkom ubezpieczenie wzajemne w formie pomocy finansowej w razie choroby, nieszczęśliwych wypadków, śmierci, bezrobocia, niezdolnej do pracy starości, utraty narzędzi przy pożarze i niekiedy także w razie wyjazdu.

Co do organizacji i kierownictwa tych związków, a także ich zarządu należy zauważyć co następuje: 1. Liczba członków jest zupełnie nieograniczona; każdy oddzielny robotnik jakiejś gałęzi przemysłu może wstąpić do związku, i wprost zachęca go się do przyłączenia, jeśli tylko jest w stanie otrzymać płacę roboczą odpowiednią do poziomu płacy w danej miejscowości. Wiek, w którym młody człowiek może wstąpić do związku, ustanowiono na lat 21, ponieważ w 21-ym roku życia kończy się zwykle kontrakt terminatorski i dosięga się pełnoletności prawnej. Ale zazwyczaj robią starania, aby umożliwić młodszym robotnikom wstępowanie do związku w 16 roku życia. Tacy szesnastoletni członkowie nie mają prawa głosu i w niektórych wypadkach nie są dopuszczani do filji związku, mają jednak prawo do udziału w korzyściach związku. 3. Co do każdego nowego członka głosują członkowie związku lub też filji związku. Zdaje się, że w żadnym wypadku prawo przyjmowania członków nie bywa przelewane na komitet albo na radę związku. 4. Sposób przyjęcia jest następujący: pragnący wstąpić do związku przedstawiany bywa przez członka na zwykłym posiedzeniu wieczornym filji związku, co poprzec musi jeszcze inny członek — nazywa się to mianowaniem (*nomination*). W większości stowarzyszeń ubiegający się o przyjęcie nie potrzebuje być przy tym obecny, ale proponujący musi stosownie do postanowień związku zapłacić połowę lub trzecią część opłaty za wejście. Opłata ta waha się od pięciu do dwudziestu szylingów i tylko w bardzo niewielu związkach jest wyższą. Kwota ta bywa zazwyczaj składana w dwóch lub trzech ratach, jedna rata przy mianowaniu, druga w wieczór przyjęcia, a trzecia ewentualnie na trzecim najbliższym posiedzeniu wieczornym. 5. Przedstawiający musi znać osobiście kandydata i pracować z nim już kiedyś, tak aby mógł ręczyć, „że godny jest przyjęcia na członka związku“ i że jest w stanie zarobić zwykłą w danej miejscowości zapłatę. Ten, kto popiera propozycję przedstawiającego,

musi również być w stanie ręczyć za charakter i zdolności nowego członka, ale znajomość kandydata z jego strony może być tylko ogólna i opierać się na tym, co mówią o kandydacie osobiście jego znajomi. 6. Na następnym posiedzeniu wieczornym kandydat musi się znajdować osobiście i odpowiadać na wszystkie pytania, zadane przez któregoś z członków lub całe zgromadzenie. Jeżeli odpowiedź brzmią zadowolająco, zostaje natychmiast przyjęty na członka. Jeżeli zaś powstaje wątpliwość, proszą go, ażeby pokój opuścił, a wówczas protestujący członek wypowiada swoje powody; następnie wołają go znowu i przewodniczący prosi go, aby wątpliwe punkty wyjaśnił; jeżeli odpowiedzią swoją zadowolili filję związku, uważa się go za przyjętego. Przedstawiający i popierający kandydata powinni go bronić, jeżeli napadają nań w czasie jego nieobecności. Wogóle jednak uważa się za regułę nie mówić kandydatowi nic o podnoszonych przeciw niemu zarzutach. 7. Zapytują przedewszystkim kandydata, czy pragnie zostać członkiem. Jeżeli odpowiedział na to twierdząco, pytają się go następnie, czy zna ustawy i reguły związku, do którego chce należeć, na co odpowiada zazwyczaj, że zapoznał go z nimi przedstawiający go przyjaciel. Przewodniczący odczytuje mu następnie niektóre główne prawidła; musi on na nie zgodzić się wyraźnie, poczym zarząd za pomocą formalnego oświadczenia ogłasza go za członka i zobowiązuje do przestrzegania prawideł związkowych. Przewodniczący podaje mu następnie rękę na znak braterstwa i koleżeństwa; sekretarz zapisuje jego nazwisko na listę członków; nowy członek otrzymuje egzemplarz ustawy i zabiera miejsce pośród zgromadzonych.

Ten zwyczaj „wprowadzania“ [pomimo prostoty swojej robi silne wrażenie; każdy członek zgromadzenia wysłuchać musi stojący odczytywanie ustaw i formuły przyjęcia, przyczym obecni przestrzegają form—nikt nie może

podczas tego wejść lub wyjść z pokoju, a nowemu członkowi okazuje się możliwą uprzejmość.

Każdy związek kierowany jest przez komitet lub radę, wybieraną z pośród członków na zasadzie powszechnego i równego głosowania. Te ciała kierujące wybierane są w niektórych związkach lokalnych na przeciąg trzech miesięcy, w związkach ogólnych termin ten przeciąga się aż do roku. W większych stowarzyszeniach, jak zjednoczonych robotników maszynowych i in., obierane są zwykle na pół roku lub na cały rok. Wybory odbywają się zazwyczaj na posiedzeniu kwartalnym lub na osobnym zebraniu. Wybory dokonywają się niekiedy przez podniesienie rąk lub jawny wybór w sali posiedzeń, w innych związkach rozdzielane bywają kartki głosowania, które trzeba wypełnić i w podany na kartce wieczór zwrócić. Te kartki głosowania zostają zbadane i obliczone przez osobnych urzędników wybieranych specjalnie dla tego celu w każdej filji związku, tak zwanych „liczników“, rezultat głosowania zostaje następnie w zgromadzeniu odczytany gwoli sprostowaniu. Głosy bywają następnie przedstawiane komitetowi kierującemu i publikowane w dwutygodniowych, miesięcznych i kwartalnych sprawozdaniach, tak że każda filja związku może się przekonać o poprawnym odтворzeniu cyfr. Niemożliwym jest fałszowanie rezultatów głosowania, ponieważ każdy członek związku jest w stanie kontrolować oddane głosy.

W większych związkach komitet kierujący nazywa się centralną lub wykonawczą (*executive*) radą lub komitetem. Decyzja jego jest ostateczną we wszystkich kwestiach, co do których mileżą ustawy i reguły, to jest w takich wypadkach, których ustawy wogóle nie przewidziały lub niedostatecznie je określiły. Tego rodzaju decyzja egzekutywy obowiązuje aż do rocznego posiedzenia lub posiedzenia delegatów, lub też aż do rewizji ustaw. W ważniejszych wypadkach można zwołać osobne posiedzenie delegatów dla obradowania w danej kwestji; trafia się to

jednak wtedy tylko, kiedy chodzi o bardzo ważne sprawy. Posiedzenie delegatów składa się zazwyczaj z jednego lub kilku delegowanych z każdej filji związku. Tylko w razach, kiedy wiele drobnych filji związkowych połączyło się w lokalną federację dla uniknięcia zbyt dużych wydatków, wtedy tylko delegowani wybierani zostają w centrum okręgu. Takie zgromadzenie delegatów nazwane bywa komitetem generalnym, dla odróżnienia od komitetu kierującego; pierwszy może obalić decyzję ostatniego. Można powiedzieć wogóle, że te komitety kierujące są organami czysto wykonawczymi lub tylko zarządzającymi: nie mogą stawiać żadnych uchwał, zmieniać je lub obalać.

Urzędnikami związku zawodowego są: przewodniczący, drugi przewodniczący, skarbnik i sekretarz. Podlegają oni zawsze kontroli komitetu kierującego, nie mogą być jednak przezeń obierani lub wydaleny z urzędu, za wyjątkiem wypadku oszustwa lub nadużycia. W większych związkach urzędnicy bywają co rok obierani przez głosowanie, zupełnie w ten sam sposób jak członkowie komitetu kierującego. Oprócz tych ogólnych urzędników całego związku, każda filja związku ma swoich urzędników: przewodniczącego, skarbnika, sekretarza i jeszcze jednego urzędnika, którego obowiązkiem jest pilnować porządku w sali posiedzeń, badać karty członków, doglądać czy członkowie płacą składki regularnie i usuwać z mieszkania związkowego obcych lub wydalonych członków.

Pieniądze związkowe składane są po większej części w rękach osobnych urzędników, tak zwanych mężów zaufania (*trustees*), którzy są [za nie odpowiedzialni. Prawo jest bardzo ostre i surowe względem tych mężów zaufania.

Jest rzeczą zadziwiającą, że aż do ostatnich czasów majątek związków zawodowych nie posiadał żadnej ochrony prawnej i że wskutek tego trafiały się niekiedy ciężkie sprzeniewierzenia. Jeszcze bardziej uderzające jest jednak, że te sprzeniewierzenia pomimo pokusy dużych sum i zu-

pełnej bezkarności, były stosunkowo bardzo rzadkie. Porównajmy liczbę przywłaszczeń w tych związkach z liczbą sprzeniewierzeń w zwyczajnych towarzystwach ubezpieczeń i bankach, a będziemy zdumieni rzadkością i drobnymi rozmiarami tych pierwszych. Sam fakt jednak, że związki te tak długi czas pozbawione były ochrony prawnej, jest oburzający i stanowi hańbę prawodawstwa. Na szczęście zostało to usunięte. Pierwsze tego rodzaju prawo „o zmianie prawa o kradzieży i przywłaszczeniu“ z r. 1869 nie miało właściwie zupełnie na celu ochrony majątku związków zawodowych, lecz rozciągało się tylko na sprawy kompanji handlowych. Później, w r. 1871, pieniądze związków zarejestrowanych zostały jeszcze przez osobne postanowienia prawne ochraniać. Obecnie te organizacje przemysłowe i bogate ich kasy cieszą się ochroną państwową, z której korzystały zawsze inne stowarzyszenia, ale których odmawiano niesprawiedliwie związkom zawodowym przez czas tak długi.

Księgi i rachunki związków zawodowych kontrolowane są przez wybranych w tym celu członków związku. 1. Każda filja związku ma swoich rewizorów; rewizje następują co kwartał i każdy członek ma prawo krytykować sprawozdania rewizorów. Sprawozdania te są rozsyłane z głównego biura i publikowane w formie sprawozdań bieżących, tak że zna je każda filja związku i każdy członek. Jeśli w rachunkach filji związku wykryty zostanie lub zadenuncjowany jakiś błąd lub nieporządek, egzekutywa ma prawo wysłać do danego związku w celu szczegółowego zbadania urzędników lub rewizorów związku lub członków mianowanych specjalnie w tym celu. Jeżeli w zarządzie kasy znalezione zostaną nadużycia lub sprzeniewierzenia, egzekutywa może natychmiast uczynić potrzebne kroki i zażądać pomocy sądowej. 2. Oprócz tego ogólne rachunki związku podlegają regularnemu badaniu ze strony specjalnie obranych rewizorów. Każda najmniejsza pozycja dochodów i wydatków wciągnięta zostaje do sprawozdania

rocznego, tak że każda filja związku może badać swoje własne opłaty i kwity, a jednocześnie wglądać w zarząd finansowy całej organizacji. Jeżeli miały miejsce sprzeniewierzenia, komitet kierujący ma prawo winnego lub oskarżonego urzędnika złożyć z urzędu, dopóki nie nastąpi śledztwo. Jeżeli dowiedzionym zostanie złamanie zaufania, nastąpić może skarga sądowa. Skargę wnoszą zazwyczaj mężowie zaufania, „trustees“, ale może zastąpić ich także każdy inny upoważniony w tym względzie urzędnik. Mówi to bardzo na korzyść zarządu związków zawodowych, że pomimo tak znacznych sum pieniężnych, przechodzących corocznie przez ręce urzędników, zdarza się w rzeczywistości bardzo mało przemieszczeń i to zwykle na nieznaczne sumy. Nie brak wprawdzie drobnych niedokładności w rachunkach filji związku, ale należy tu wziąć na uwagę, że wielu z urzędników filji są ludźmi niewykształconymi, nie znającymi zupełnie buchalterji. W większości wypadków nieprawidłowość pochodzi nie z nieuczciwości, lecz wprost z niedbalstwa, braku czasu lub nieznanomości buchalterji. Zazwyczaj związki nie rozpoczynają kroków prawnych względem swoich urzędników i dają im możliwość zwrócenia sprzeniewierzonej sumy lub zapłaty pewnej kary pieniężnej. Dopiero kiedy winny odmawia oddania pieniędzy, które sobie przywłaszczył, oddany zostaje pod sąd. Związki jednak starają się uniknąć tego jak można najdłużej.

Pensja, wypłacana głównym urzędnikom tych bogatych związków, jest bardzo umiarkowana, a w wielu wypadkach wprost skąpa. Oskarżenia podnoszone często przeciwko tym ludziom, że są wysoko płatnymi urzędnikami, nie mają żadnej podstawy. Jeżeli pod tym względem związki popełniają błąd, to nie w kierunku nadmiernej szczodrości, lecz przesadzonej oszczędności względem tych, którym powierzają kierownictwo rozległych organizacji robotniczych, mających za główny cel lepszą zapłatę dla swoich członków. Jeżeli porównamy pensje, wypłacane przez

te wielkie związki, z pensjami towarzystw akcyjnych, towarzystw ubezpieczeń, kas pomocy, a nawet towarzystw dobroczynnych, zobaczymy, że niema tu żadnej skłonności do lekkomyślnego wydawania pieniędzy lub do nieumiarowanej rozrzutności. „Wypasieni delegaci“ i „tłuści urzędnicy“ są czystym wymysłem; wyrażenia te pochodzą od ludzi, albo zupełnie nie znających faktów, albo przekraczających je umyślnie w niskich zamiarach obudzenia w robotnikach niedowierzania do związków. Są one po większej części okrutnym spotwarzaniem honorowych ludzi, które, jakkolwiek nie osiąga zamierzonego celu, wprowadza jednak w błąd szeroką publiczność. Sekretarze generalni i inni urzędnicy są podług ustaw corocznie lub częściej wybieralni, tak że muszą być zawsze przygotowani na otrzymanie dymisji bez żadnego odszkodowania za nią, jeżeli w czymkolwiek zawinili. Ogniowa próba dorocznych wyborów jest surowsza, niż to zazwyczaj sądzą, ponieważ nie brak kandydatów na urzędy. Jeżeli więc kierownictwo jest złe lub w czymkolwiek niedbałe, nie brak ludzi, którzy mają chęć i są w stanie krytykować zachowanie się sekretarza. Wybory te są często bardzo nieprzyjemne dla zajmującego miejsce urzędnika, mają jednak naogół zbawienny skutek dla związków.

Podana na str. 46 tablica pokazuje, ile niektóre z większych związków płacą swoim urzędnikom.

Okazuje się z niej, że najwyższa pensja wypłacana sekretarzowi generalnemu nie przenosi 288 Ł. Przewodniczącemu i zasiadającemu w Komitecie kierującym wypłaca się po jednym szylingu za posiedzenie aż do 40 Ł na rok. Urzędnicy finansowi otrzymują po jednym szylingu za posiedzenie do 20 Ł na rok, wynagradzani są jednak za stracony czas przy odnoszeniu pieniędzy związkowych na pocztę lub przynoszeniu ich stamtąd. Urzędnicy filji związku płatni są zazwyczaj podług liczby płacących składkę członków. Jeżeli więc przyjmiemy cyfrę 300 członków za podstawę rachunków, to kwartalne wynagrodzenie dla sekre-

tarzy wynosić będzie: u kamieniarzy 1 Ł 16 s 6 d, u robotników pracujących przy budowie maszyn 2 Ł 18 s 9 d, u kowali i robotników pracujących przy budowie pancerników 3 Ł 15 s, u giserów 5 Ł. Okazuje się stąd, że sekretarze filji związków otrzymują najwyżej 20 Ł rocznie, jeżeli istnieje 300 członków, a mało filji związków liczy więcej członków. Wynagrodzenie przewodniczącego waha się pomiędzy 1/2 a 1 szylingiem za posiedzenie, lub pomiędzy 6 1/2 a 13 szylingami na kwartał; rzadko sumy te są wyższe. Skarbnicy otrzymują od 1 szylinga za wieczór, najwyżej do 5 Ł kwartalnie; jeżeli oprócz tego czynni są w sprawach stowarzyszenia, bywają płatni na godziny, stosownie do ustaw miejscowych. Rewizorzy otrzymują za zwyczaj po 1 szylingu za każdy wieczór badania, w niektórych wypadkach otrzymują po 6 1/2 szylinga kwartalnie. Za rewizję głównych rachunków płatni są dziennie, podług ustaw panujących w okręgu. Pilnujący porządku otrzymują również po 1 szylingu za każdy wieczór posiedzeń. Przytoczone płace są tak śmiesznie małe w porównaniu z wydatkowanym czasem i trudem, szczególnie kiedy się weźmie na uwagę, jak są płatni za takie same usługi urzędnicy innych stowarzyszeń, że nie można się dość nadziwić głupocie tych ludzi, którzy myślą, że urzędnicy związków zawodowych otrzymują nadzwyczaj wysokie pensje i prowadzą wspaniałe życie, lub że ich posady są prawdziwymi synekurami, a jedynym ich zadaniem — zajmowanie się i popieranie walki o płacę roboczą. U kowali, górników, robotników żelaznych i stalowych i niektórych innych organizacji istnieje jeszcze inna klasa urzędników — stałych delegatów. Poświęcają oni sprawom związkowym cały swój czas i pensja ich wynosi 104 Ł do 156 Ł na rok. Delegaci specjalni otrzymują pewną określoną sumę dziennie, z której muszą opłacać hotel i inne wydatki za wyjątkiem jazdy koleją żelazną lub innej, która się liczy oddzielnie. Związki zawodowe nie myślą wca-

N a z w y z w i ą z k ó w	Rok 1877		Rok 1893	
	Liczba ogólna członków	Dochód roczny	Liczba ogólna członków	Dochód roczny
Zjednoczeni robotnicy przy budowie maszyn	45,071	208	73,526	208
Zjednoczeni robotnicy przy budowie maszyn parowych	4,124	130	6,328	156
Kowale i robotnicy, pracujący przy budowie okrętów	19,660	156	38,238	288
Giserzy	12,612	130	15,050	156
Zjednoczeni cieśle	16,819	156	40,996	156
Kamieniarze	22,733	156	16,683	130
Murarze londyńscy	6,749	156	22,253	156
Szulkatorzy	6,025	156	7,707	156
Zjednoczeni krawcy	14,408	156	16,087	156
Szewcy	4,369	117	41,247	250
Zecerzy londyńscy	4,480	156	10,151	250
Stowarzyszenie drukarzy	5,309	130	12,027	150

le wynagradzać podobnych usług przesadnie wysokimi sumami.

Do ogólnych kosztów zarządu, oprócz pensji urzędników, należą także wydatki na komorne za biuro i salę posiedzeń, koszt druków, porta oraz inne wydatki, nieuniknione przy zarządzie rozległej organizacji, mającej swoje filje we wszystkich częściach kraju. Również i te wydatki nie obawiają się porównania z wydatkami podobnych stowarzyszeń i nie są zanadto wysokie, a raczej ze względu na potrzeby związku są w wielu wypadkach uderzająco małe.

1. Co się tyczy wydatków biurowych, to w każdym razie są one nadzwyczaj drobne, jeżeli weźmiemy na uwagę bogactwo związku, jego pracę i częste korzystanie z biura. I tak zjednoczeni robotnicy pracujący przy budowie maszyn, mający dochodu rocznego 268,371 £, płacą tylko 140 £ komornego za swoje oficjalne pomieszczenie. Lokal służy za mieszkanie dla sekretarza generalnego i zawiera prócz tego pomieszczenia dla posiedzeń komitetu kierującego, zbierającego się cztery lub pięć razy na tydzień, oraz dla przygotowania licznych pakietów i przesyłek do wszystkich części kraju. Taki sam mniej więcej stosunek istnieje w większości związków zawodowych, co widzieć można z następującego zestawienia dochodu rocznego i opłaty komornego głównych związków zawodowych: Giserzy—dochód roczny 50,343 £, komorne 45 £. Zjednoczeni cieśle i stolarze — dochód roczny 109,881 £, komorne 80 £, t. j. pięć procent ich majątku, wynoszącego około 1600 £. Kowale i robotnicy, pracujący przy budowie okrętów — dochód roczny 104,099 £, komorne 50 £; związek ten buduje sobie swój własny dom. Zecerzy londyńscy, mający 24,225 £ dochodu, posiadają swój własny dom z pomieszczeniem na biura, bibliotekę, czytelnię i bawialnię dla członków. Murarze wybudowali sobie piękną salę i pomieszczenie dla zarządu, jak również sztukatorzy w Birmingham; komorne, które płacą robotnicy zajęci przy

budowie maszyn parowych, krawcy, kamieniarze i inne związki, jest również niewielkie, a lokale same niepozorne i prawie za skromne, jeżeli się je porówna z lokalami innych związków.

2. Komorne za pokój, w którym filje związków odbywały swoje posiedzenia tygodniowe, tworzą pozycję rosnącą corocznie. Przez długi czas właściciele restauracji ofiarowywali chętnie związkom zawodowym pokój dla posiedzeń bezpłatnie, uważając się za wynagrodzonych zyskiem, płynącym z picia napojów. W ostatnich czasach muszą widocznie związkowcy pić o wiele mniej, lub też restauratorzy nie zadowolają się dotychczasowym dochodem i żądają teraz zapłaty za oświetlenie i korzystanie z lokalu. W wielu filjach związku picie w godzinach urzędowania jest bezwarunkowo wzbronione. We wszystkich związkach przejawia się skłonność do większego umiarkowania a nawet zupełnej wstrzeźliwości, a wraz z nią zjawia się życzenie posiadania pomieszczeń związkowych w innych miejscach aniżeli w restauracjach, nie zawsze jednak jest to możliwe, a starania o udzielenie sal szkolnych rzadko uwieńczone bywają pomyslnym rezultatem, pozostaje więc restauracja jako jedyna ucieczka, a nie jako miejsce, wybrane z upodobania.

Koszty druku i porta są zazwyczaj w każdym związku zawodowym wysokie, ponieważ każdy członek musi być powiadomiony aż do szczegółów o kierownictwie i wydatkach swojego związku. Każdemu osobnikowi muszą być przedstawione do wiadomości i głosowania wszystkie kwestje dotyczące zarządu związku i dobra członków. W wielu większych związkach sprawozdanie ma miejsce co miesiąc, a u kamieniarzy nawet dwa razy na miesiąc; prócz tego istnieją jeszcze sprawozdania kwartalne i roczne. Sprawozdania te rozsyłane bywają z głównej siedziby związku do filji, skąd zawiadamianym bywa każdy oddzielny członek. Niektóre ze szczegółowych sprawozdań rocz-

nych są wprost wzorowe, każdy szczegół przytoczony jest z dokładnością, której się trzyma niewiele tylko stowarzyszeń, ale która jest konieczna dla zupełnej pewności płacących składkę. Niewiele sprawozdań stanąć może co do zupełności i porządku obok sprawozdań robotników maszynowych, giserów, zjednoczonych cieśli, kowali i robotników zajętych przy budowie okrętów i maszyn parowych, kamieniarzy i krawców. Oprócz najdokładniejszego przedstawienia lokalnych i ogólnych rachunków, podane są doskonale zestawienia i tablice, dające poznać od pierwszego rzutu oka środki pomocy, dochody i wydatki każdej filji związku.

Lokacja pieniędzy związków zawodowych jest często bardzo trudna, ponieważ muszą być one każdej chwili bezpośrednio pod ręką do rozporządzenia. Z tego powodu niewiele tylko związków posiada pieniądze umieszczone w posiadłościach gruntowych, papierach państwowych lub w wartościach przemysłowych. W ostatnich czasach kowale i robotnicy pracujący przy budowie okrętów, zecerzy londyńscy i niektóre inne związki umieszczają majątek swój w pożyczkach miejskich. Wskutek tego fundusze nagromadzone przynoszą najniższą stopę procentową, jaką otrzymać można w większości banków lub w pocztowych kasach oszczędności. Dawniej był szeroko rozpowszechniony system bardzo naganny: właściciele restauracji lub piwiarni, w których lokalach odbywały się posiedzenia związków zawodowych, byli skarbnikami i trzymali w rękach często duże sumy; piwowarzy i gorzelnicy byli bankierami. Od czasu założenia pocztowych kas oszczędności oraz zmiany prawa dotyczącego pieniędzy związków zawodowych, system ten został prawie zupełnie zaniechany. Godnym zaznaczenia faktem jest, że restauratorzy, którym powierzano pieniądze, oszukiwali związki bardzo rzadko, jakkolwiek wówczas nie istniało jeszcze prawo ochronne w tym względzie; nie zdarzyło się ani razu, ażeby piwowarzy i gorzelnicy nie zwrócili powierzonych im pieniędzy.

Wielka szkoda, że znaczna gotówka nie znajduje lepszego zastosowania jak deponowanie u bankierów; ale przy istniejących stosunkach, przy ciągłych wahaniami przemysłowych, gdzie każdej chwili grozi związkowi walka o płacę roboczą, inne postępowanie jest prawie niemożliwym.

Z pomiędzy wielu zarówno publicznych jak i prywatnych dobrych skutków, płynących ze związków zawodowych, należy wymienić następujące: 1) Karność wywierana na członków; wszystko prowadzone jest regularnie i w pewnym określonym porządku. Panuje tu regulamin nakładany i regulowany sam przez się; członkowie uczą się polegać przede wszystkim na sobie, a następnie w razie potrzeby pomagać sobie wzajemnie. Chociaż nawet, tak jak i gdzieindziej, rozstrzyga tutaj większość, mniejszość ma zupełną swobodę krytyki i może przez zdobycie większości zmienić w ustawach i postępowaniu związku wszystko, co się jej nie podoba. Całe społeczeństwo ludzkie opiera się na tych podstawach, i każde stowarzyszenie musi się dostosować do tych naturalnych form samorządu. 2) Dyscyplina nadaje postanowieniom ogólnym, do których dochodzi ogół członków, systematyczną formę oraz siłę. Odsobnienie jest słabością, a zjednoczenie siłą, nie tylko przez środki pieniężne, jakkolwiek są one bardzo ważne, lecz także przez połączoną energję wielu ludzi, która swoją pośrednio działającą siłą wywiera często większy wpływ, niż bezpośrednim działaniem. To jest przyczyną, dla której w potężnych, bogatych i dobrze zorganizowanych związkach zawodowych, jak u robotników maszynowych, giserów, cieśli, zecerów i innych, strejki są rzadsze niż w mniejszych i młodych związkach. 3) Przepisy związkowe prowadzą często do trzeźwości, ponieważ pijanemu nie wolno się znajdować w sali posiedzeń; co więcej, członkowie nabierają uczucia szacunku dla siebie samych, a także szacunku względem uczuć innych ludzi, z którymi się stykają. 4) Związki rozwijają także gospodarność, ponieważ

członkowie zajmują się kwestjami finansowemi, muszą pamiętać o czasach upadku gospodarczego i mieć w pogotowiu pieniądze i środki dla odparcia wszystkich niebezpieczeństw. 5) Budzą współzawodnictwo robotników w pracy, ponieważ próżniak i partacz ściąga na siebie pośmiewisko i pogardę, podczas gdy zdolny robotnik jest chlubą związku. 6) Wywierają następnie wpływ wychowawczy i podnoszący na charakter jednostki, ponieważ każdy członek ma sposobność wypowiedzenia na posiedzeniu swego zdania o każdym poddawanym pod obrady przedmiocie, rozważania za i przeciw w każdej sprawie; przy tej sposobności każdy stara się naturalnie pokazać się przed towarzyszami jak najlepiej. W ten sposób związkowcy mają możność omawiania nadzwyczaj ważnych spraw i zastanawiania się nad szerokimi kwestjami, dotyczącymi interesów dziesiątków tysięcy ludzi. Niewiele stowarzyszeń może rościć pretensję do podobnie wychowawczego działania pod względem politycznym, jakkolwiek ten powszechnie działający wpływ nie dosięgnął jeszcze pełnego rozwoju sił swoich.

Działanie tego wpływu nie ogranicza się tylko do tych, którzy są w danym czasie członkami związku zawodowego. Wszyscy robotnicy jednej gałęzi przemysłu są mniej lub więcej pod tym wpływem, ponieważ zorganizowana energia związku zauważyć się daje wszędzie, nawet w stanie spokoju, i wpływa na wszystkich robotników angielskich wszędzie i w każdym czasie. Nie można dość wysoko ocenić znaczenia związków zawodowych, dlatego też koniecznym jest, ażeby publiczność poznała dokładnie cele związków zawodowych oraz środki, jakie stosują do tych celów.

Dotychczasowe przedstawienie ustroju i organizacji związków zawodowych uwzględniało w istocie tylko te z pośród nich, które oprócz czysto zawodowych celów, jak zapomoga przy strejkach i t. d., utrzymywały również kasy pomocy. Jasnym jest, że takie związki zawodowe, wymagające dość znacznych składek członkowskich, znajdują się

tylko w dobrze płatnych gałęziach przemysłu i rekrutować się mogą tylko z wykwalifikowanych robotników. Oba typy związków zawodowych, stowarzyszenia czysto zawodowe (*trade society*) i stowarzyszenia zawodowe i pomocy (*trade friendly society*) istniały jednak zawsze obok siebie. Ciężka depresja przemysłowa w latach 1878 i 79 zaostrzyła liczne, istniejące dawniej konflikty co do podziału pracy pomiędzy należącymi do różnych gałęzi przemysłu, tak że w następnych latach, 1880—85, sfera związków zawodowych przedstawiała obraz grup będących w zupełnym rozłamie, napadających na siebie gwałtownie i zaledwie powiązanych wspólnym węzłem, kongresem *trade-unjonów*. Kierownicy nadających ton związków zawodowych wyznawali w owym czasie najzupełniej ekonomiczne poglądy liberalnego mieszczanstwa i uważali główną zasadę związków zawodowych, prawną ochronę minimalnej wysokości stopy życiowej, za herezję. Tylko w wyjątkowych wypadkach gotowi byli popierać szczególną bezradność robotników jakiejś gałęzi przemysłu w ich domaganiu się prawodawstwa. Wogóle w tej polityce *laissez-faire'yzmu* wodzowie wyrażali poglądy szerokiej masy związków zawodowych.

Po strasznym przygnębieniu z roku 1878/9 nastąpił krótki rozkwit w latach 1881—83; po nim nastąpił znowu długi okres ogólnej depresji, przerywany tylko od czasu do czasu krótkim rozwojem sił. Wobec tych rewolucji w produkcji dawne związki zawodowe były bezsilne; w niemocy swojej ograniczały się tylko do wypełniania z trudem zobowiązań kas pomocy, natomiast zaniedbywały zupełnie czysto zawodowe zadania, szczególnie pomoc w czasie strejku z powodu zmniejszenia płacy lub przedłużenia czasu roboczego. Ale związki czysto zawodowe były również mało w stanie utrzymać zdobycze dawnych pomyślniejszych lat; organizacje górników w Lancashire i w Midlands rozwiązały się zupełnie lub rozpadły na czysto lokalne grupy; organizacje górników z Durham i Northumberland, jak również przedsiębiorcy bawełny, wiodły marny żywot.

W tym czasie rozpoczęła się nowa, prowadzona z energią agitacja socjalistyczna, mająca dla powstania tak zwanego „nowego unjonizmu“ i napełnienia świata związków zawodowych ideą socjalistyczną ogromne znaczenie. Ręka w rękę z tym szła prowadzona przez socjalistów agitacja pomiędzy robotnikami bez zajęcia; próbowano zorganizować olbrzymie masy niewykwalifikowanych robotników londyńskich i uczynić ich zdolnymi do walki. W roku 1888 miał miejsce zwyczajny bunt robotnic w fabrykach zapalek siarkowych i utworzenie pomiędzy nimi związku zawodowego. Londyńscy robotnicy gazowi poszli za ich przykładem i w maju 1889 roku utworzyli związek robotników gazowych i wyrobników, a wraz z tym zaczyna powstawać nowy duch w sferze związków zawodowych, początkowo w szeregach prostych robotników, który jednak bardzo prędko rozszerzył się także na stare związki robotników wykwalifikowanych. Szczególniej strejk robotników dokowych, który wybuchł w tym samym roku, poruszył apatyczne masy niewykwalifikowanych robotników. Jednocześnie ożył także typ związków zawodowych, mający tylko cele czysto zawodowe przed sobą. Jest poprostu niemożliwym żądać od źle płatnych, niewykwalifikowanych robotników składek dość dużych, aby im zapewnić ubezpieczenie na starość, od nieszczęśliwych wypadków i t. p. Cele związków zawodowych tych niewykwalifikowanych robotników ograniczają się z konieczności do celów czysto zawodowych, z których najważniejszym jest wypłata pieniędzy strejkowych. Przeciwnieństwo pomiędzy „starym“ a „nowym“ trade-unjonizmem miało w rzeczywistości mało do czynienia z formą organizacji; było to raczej przeciwieństwo pomiędzy czysto oportunistyczną, ostrożną, unikającą starannie strejków polityką „starych“ związków zawodowych a polityką bardziej agresywną „nowych“. Przeciwnieństwo to zaostrzał fakt, że wodzowie starych związków zawodowych byli przeważnie liberałami i zwolennikami burżuazyjnej ekonomji politycznej, nie chcącymi

nie słyszeć o wtrącaniu się państwa w sferę przemysłu a szczególnie w umowę pracy dorosłych robotników, podczas gdy organizatorowie „nowego unjonizmu“ byli przeważnie socjalistami. Ten antagonizm pomiędzy starym a nowym unjonizmem, nurtujący przez jakiś czas związki zawodowe, należy już dzisiaj do przeszłości. Po nagłym rozkwicie związków niewykwalifikowanych robotników nastąpił szybki ich upadek, o czym świadczą następujące cyfry:

N a z w a	Rok 1889	Rok 1890	Rok 1891	Rok 1892	Rok 1893
Związek narodowy robotników gazowych	—	—	35,719	36,108	30,793
Związek narod. zjedn. marynarzy i palaczy okrętowych	60,525	60,000	20,000	20,000	15,000
Związek rob. dokowych i pracuj. w warsztatach okrętowych	30,932	57,000	30,000	22,913	14,000
Związek narodowy robotników dokowych	—	24,978	13,000	8,463	10,743

Narodowy związek robotników gazowych utrzymał się najlepiej w dawnym stanie, do czego bez wątpienia przyczyniła się najwięcej ta okoliczność, że zakłady gazowe w wielkich miastach należą po większej części do miasta, a ono nie ma żadnego interesu zmuszać robotników do wystąpienia ze związku.

Nie należy tutaj pominąć, że wrogi stosunek względem kas pomocy, zapomóg dla robotników bez zajęcia, kas chorych i t. d., który cechował nowy unjonizm w pierwszych czasach jego istnienia, w ostatnich czasach ustąpił prawie zupełnie. Podczas gdy związki niewykwalifikowanych robotników wypłacały początkowo tylko zapomogi strejkowe, następnie zaczęły powoli przyjmować do swego programu także i kasy pomocy. I tak stowarzyszenie

zjednoczonych robotników gazowych i wyrobników, związek robotników dokowych i pracujących w warsztatach okrętowych, narodowy związek robotników dokowych wypłacają w ostatnich czasach zapomogi pogrzebowe; wiele filji narodowego związku robotników gazowych mają lokalne kasy pomocy.

Na miejsce antagonizmu pomiędzy starym a nowym unjonizmem wystąpił inny antagonizm pomiędzy socjalistycznymi a niesocjalistycznymi związkami; przeciwieństwo to istniało wprawdzie zawsze, ponieważ wodzowie większości nowych związków byli socjalistami, ale rozwinęło się ono w pełni i nabrało wyrazistości dopiero w ostatnich czasach, wraz ze wzrostem ruchu socjalistycznego. Na kongresie związków zawodowych w Liverpoolu z roku 1890 socjaliści uczynili pierwszy początek: na kongresie w Belfort w roku 1893 udało im się sztucznie przeforsować rezolucję socjalistyczną, na kongresie zaś w Norwich roku 1894 rezolucja socjalistyczna przeszła po długich debatach ogromną większością głosów. A jednak fałszem byłoby twierdzić, że związki zawodowe przeszły do obozu socjalistycznego. Najlepszy dowód przeciw takiemu twierdzeniu stanowią wybory do parlamentu w roku 1895, w których socjalizm i kandydaci socjalistyczni znaleźli bardzo mało poparcia u związkowców, chociaż konferencja w Manchesterze, wystawiła dla nich program, żądający unarodowienia produkcji i podziału. Wielu szczególnie z pomiędzy młodszych i energiczniejszych związkowców jest socjalistami, ale masa, szczególnie w wykwalifikowanych zawodach, jest prawie [nie dotknięta nauką socjalistyczną. Trwały [i decydujący [postęp może być tylko [wtedy, kiedy się uda pozyskać dla socjalizmu zorganizowaną potęgę związków zawodowych.

ROZDZIAŁ DRUGI.

Terminatorstwo a związki zawodowe.

Kwestja terminatorstwa może być wielostronnie rozważana. Fabrykant, przyjmujący nieograniczoną liczbę terminatorów, pragnie tym sposobem otrzymać tanią pracę i obniżyć normalną płacę robotników. Robotnik pragnie ograniczyć ich ilość, ażeby z jednej strony odebrać pracodawcy środek do obniżenia płacy za pomocą trzymania młodocianych robotników, a z drugiej strony, ażeby ułatwić sobie podwyższenie płacy. W kwestji tej bierze się na uwagę głównie trzy strony: majstra, terminatora i robotnika, z których żaden przy dzisiejszych stosunkach pracy w warsztacie i warunkach ogólnych, na których przyjmuje się dziś i kształci terminatora, nie ma wyłącznego prawa do ustalenia warunków przyjęcia.

Nie należy zapominać jeszcze o czwartej stronie — o szerokiej publice. Do pewnego stopnia, ale nie w każdym kierunku, publiczność reprezentowana jest w osobie terminatora. Tym sposobem otwierają się tu o wiele szersze horyzonty dla dobra publicznego, częstokroć zupełnie niezależne od bezpośrednich interesów osób, biorących w tej

sprawie przeważający udział, a często wprost im przeciwne. Gdzie, jak niewątpliwie w tej kwestji, przeciwstawione są sobie różnorodne pretensje, należy zbadać słuszność każdej oddzielnej pretensji i poszukać sprawiedliwego załatwienia sporu, mogącego zadowolić wszystkich. Dotychczas żądania robotników pozostawiane były zupełnie na stronie, jak gdyby nie mieli oni zupełnie doradczego głosu, nie mówiąc już o braniu udziału w ostatecznym rozstrzygnięciu sprawy.

Bez wątpienia każdy ojciec ma prawo poszukiwać dla swego dziecka najlepszego pola pracy, i każdy młody chłopiec powinien mieć sposobność nauczenia się jakiegoś fachu, odpowiedniego dlań i w którym będzie mógł w przyszłości zarabiać przyzwoicie na życie. Nie można oczekiwać, ażeby ojciec był zawsze w stanie osądzić, czy dana gałąź przemysłu jest przepelniona czy też nie. Okoliczność ta rzadko bywa brana na uwagę i nie ma, o ile dotyczy praw ojca, żadnej wagi. W każdym razie prawa takie istnieją i nie powinny być ograniczane.

Publiczność rozpatruje najczęściej sprawę z tego punktu widzenia. Kwestja wolności pracy i umowy występuje przy tym dla niej na plan pierwszy. Publiczność jednak zainteresowana jest w tej kwestji także w innym kierunku, a mianowicie o ile chodzi o wykształcenie uzdolnionych i biegłych rzemieślników i robotników w każdej dziedzinie przemysłu. Tę ważną stronę terminatorstwa przeocza się dosyć często. Słychać skargi powszechne, że biegłość robotników angielskich zmniejszyła się; czy zarzut ten jest ugruntowany, czy też nie, nie będziemy tego badali, ale mało osób zadaje sobie trud zbadania przyczyn tego przypuszczalnego upadku.

Pracodawcy chodzi przedewszystkim o to, aby przy jak najmniejszym kłopotcie otrzymać jak najtańszą pracę. Obecnie wymaga się bardziej ilości niż jakości i należy się obawiać, że większa zręczność w wykonaniu nie będzie dopóty należycie oceniana, dopóki większa ilość przynosić

będzie także większy zysk. Tandeta staje się coraz częstsza, stawiają źle zbudowane domy na sprzedaż, budują kotły z lichego materiału i marnej roboty, tak że pracując przy nich, robotnicy narażeni są na niebezpieczeństwo życia; kopalnie bywają w tak opłakany sposób podpierane i tak źle wentylowane, że straszne wybuchy świadczą aż nazbyt często o wynikających stąd niebezpieczeństwach; budują okręty, które, pomimo wszystkich naukowych środków pomocniczych, rozbijają się częściej niż dawniej; suknie, meble, wszystko świadczy o tej samej lichej robocie; publiczność widzi to, kręci głową i mówi: „pokazuje się, jak zmarnieli nasi robotnicy!”

Interes robotnika koncentruje się na kwestjach płacy, czasu roboczego i t. d.; robotnik więc rozpatruje terminatorstwo, albo raczej nieograniczone przyjmowanie terminatorów pod następującymi względami: W jakim stopniu praca terminatora zmniejszy mój zarobek, wyprze moją pracę w przemyśle i utrudni mi zdobycie utrzymania. Jeszcze jeden punkt musi robotnik brać w rachubę, a mianowicie to, że musi terminatora uczyć, bez, za wyjątkiem niewielu zawodów, jakiegokolwiek wynagrodzenia za swoje trudy. Broni się więc przeciwko temu, ażeby miał dzielić się swoim doświadczeniem z innemi, bez osobistej korzyści i z prawdopodobną ewentualnością, że pogorszy przez to swoją własną przyszłość.

Czynią związki zawodowe odpowiedzialnemi, z powodu ich przepisów ograniczających liczbę terminatorów, za upadek dawnego systemu terminatorów a także za pozornie ciężkie położenie przemysłu angielskiego w porównaniu z konkurencją zagraniczną, o ile przeszkadzają takiej produkcji i zamykają przez to rynki wszechświatowe. Oba te oskarżenia będzie można najlepiej odeprzeć, kiedy przedstawimy postępowanie związków, gdyż okaże się wtedy o ile fakty zgadzają się z wyciąganemi zwykle w tej kwestji wnioskami. Przytoczone poniżej gałęzie przemysłu, obejmą

mujące główny przemysł Wielkiej Brytanji, mogą być uważane za przedstawiające cały przemysł kraju.

Budowanie maszyn i przemysł żelazny. W niewielu innych fachach odbywanie terminu jest potrzebniejsze, jak w licznych gałęziach przemysłu, złączonych pod nazwą „przemysłu maszynowego“. Należą tutaj fuchy robotników maszynowych, monterów, modelerów, robotników budujących młyny, kowali oraz wiele innych, tworzących stowarzyszenia „Zjednoczonych robotników maszynowych“, „Robotników zajętych przy budowie maszyn parowych“, „Giserów, kowali i budujących okręty żelazne“, „Robotników żelaznych i stalowych“ i niektóre inne drobne stowarzyszenia, znajdujące się w związku z przemysłem w Birmingham i w Sheffield. Wiedza techniczna w przemyśle tym jest ważniejsza niż w innych; i jakkolwiek jest nadzwyczaj korzystna, jednak może być tylko dopełnieniem praktyki nabytej w warsztatach i musi być z nią zawsze połączona.

W ustawach Zjednoczonego Stowarzyszenia robotników maszynowych czytamy po rewizji odbytej w czerwcu roku 1892: „Stowarzyszenie powinno składać się z kowali, tokarzy, tokarzy walców, monterów, modelerów, budujących młyny, rysowników, wiertniczych, polerowników mosiądzu i kowali miedzi, o ile znajdują zastosowanie przy budowie maszyn i okrętów, monterów zajętych przy budowie maszyn do przerabiania bawełny, jedwabiu, lnu, wełny i t. p., wyrabiających matryce, stemple, kowali-mechaników, elektrotechników i kowali okrętowych. Nowe klasy robotników, które powstały po założeniu związku zawodowego w roku 1851, zostały przyjęte według potrzeby do stowarzyszenia. Warunkiem należenia do stowarzyszenia (§ 19, 3 statutu) jest, ażeby kandydat „odbył pięcioletni termin w przemyśle przed dwudziestym pierwszym rokiem swego życia“. Kowale, którzy nie pracowali jako terminatorzy w warsztatach maszynowych, są zdadni do przyjęcia, „jeżeli przez pięć lat z rzędu pracowali w swoim zawodzie, są dobremi robotnikami i potrafią zarobić przeciętną płacę

swego okręgu“. „Palacze maszynowi muszą odbyć przepisany czas terminu w jednej z innych w § 1 wspomnianych gałęzi przemysłu“. „Każdy, kto pracuje w jakiejś gałęzi przemysłu, wymienionej w § 1 i do której nie stosuje się żaden przepis § 19, może zostać członkiem, jeżeli przez pięć lat pracował w zawodzie i otrzymuje płacę, odpowiadającą przeciętnej płacy okręgowej“. Takie są postanowienia o terminatorach u zjednoczonych robotników maszynowych. W praktyce postanowienia te nie ograniczają w żadnym razie liczby terminatorów, ani też nie starają się wymusić odrębnych warunków pracy. Kto w ciągu pięciu lat z rzędu pracował w danej gałęzi przemysłu, jest zdolnym robotnikiem i zarabia zwykłą płacę w okręgu, może stać się bez wielkiego trudu członkiem związku, jeżeli zaproponuje go dwóch członków, którzy razem z nim pracowali i utrzymują, że godny jest wyboru. Jedynym celem wymienionych wyżej ustaw ograniczających jest uchronienie członków związku przed napływem niezdolnych robotników, którzy nie są w stanie zarobić pełnej płacy roboczej i po przyjęciu na członków staną się ciężarem dla związku i jego kasy, ponieważ z powodu swojej niezdolności nie będą mogli otrzymać stałej roboty z zapłatą zwykłą dla danego okręgu. Zawieranie regularnej umowy terminatorowskiej jest w przemyśle maszynowym coraz rzadsze. W niektórych warsztatach stosunek płacy terminatorów do płacy robotników nie odpowiada zupełnie wymaganiom wykwalifikowanego rzemiosła, ale na to niema rady, dopóki cała publiczność nie przekona się, że obecny luźny system, albo raczej brak wszelkiego systemu kształcenia jest zarówno zgubny dla robotników, jak dla przemysłu wogóle. Rzadko pobierana jest zapłata za naukę terminatorów. W niektórych zakładach zostaje jednak pobierana, ale wówczas wypłacają ją albo firmie, albo werkmajstrowi; robotnicy zaś, którzy faktycznie nauczyli terminatora rzemiosła, nie otrzymują żadnego wynagrodzenia lub jakiegokolwiek odszkodowania.

Stowarzyszenie robotników zajętych przy budowie maszyn parowych stanowi związek odrębny od związku zjednoczonych robotników maszynowych, jakkolwiek naogół obejmuje te same klasy robotników przemysłu maszynowego. Dawniej stowarzyszenie to ograniczało się do hrabstw Lancashire, Yorkshire i Cheshire, lecz teraz ma także filje w rozmaitych innych hrabstwach. W związku tym istnieje raczej tendencja zaostrzenia, niż złagodzenia rozporządzeń, dotyczących terminatorów. „Mogą być przyjęci na członków monterzy, tokarze, modelerzy, kowale i rysownicy, zajęci w przemyśle maszynowym, lub robotnicy, wyrabiający narzędzia używane przy budowie maszyn parowych. Następnie mogą być dopuszczeni do związku robotnicy, którzy odbyli przepisany czas terminu, lub stale są zajęci w warsztatach artyleryjskich, przy maszynach gazowych, hydraulicznych, oraz elektrycznych“. „Każdy, kto stara się o przyjęcie na członka, musi odbyć przynajmniej pięcioletni termin w jednej z wymienionych wyżej gałęzi przemysłu, i to przed ukończeniem 21 roku życia, albo też pracować 5 lat z rzędu w fabryce maszyn“, za wyjątkiem pewnych szczególnie przewidzianych wypadków. Wyjątki dotyczą kandydatów, którzy terminowali w innych zawodach mechanicznych przez 4 lata, a następnie przebywali jeszcze 3 lata w fabryce maszyn jako terminatorzy lub robotnicy.

Giserzy trzymają się teoretycznie systemu terminowania, nie wymagają jednak w rzeczywistości niczego, co by nie wynikało z samego rodzaju zajęcia i trudności praktycznych, nie pozwalających dawać zajęcia robotnikom młodocianym w zawodzie, który wymaga sił i biegłości dorosłego robotnika. Nie zapłacono nigdy robotnikowi ani szylinga za uciążliwe nauczanie terminatorów; dawny sekretarz związku nie może sobie przypomnieć ani jednego takiego faktu za cały czas swojego czterdziestoletniego doświadczenia. Jednakże robotnicy chlubią się nieraz, że tego lub innego chłopca wykształcili na zdolnego i biegle-

go robotnika, gdyż członkowie uważają za szczególnie szkodliwe dla związku, jeżeli z warsztatu wychodzą partacze, stanowiący zawsze towar, na który niema naturalnie pokupu na rynku pracy. Bardzo rzadko w warsztatach lub zakładach znajduje się kompletna liczba terminatorów, na jaką pozwalają ustawy związkowe, a to dla tej prostej przyczyny, że praca terminatorów, przekraczająca pewną określoną miarę, nie jest ani produkcyjna ani korzystna; kompletną liczbę terminatorów spotykamy tylko w mniejszych zakładach, gdzie wytwarzają gorsze gatunki towarów.

W ustawach kowali i robotników zajętych przy budowie okrętów mówi się: „Ten tylko może być przyjęty na członka związku, kto jest skończonym kowalem, lub budującym okręty żelazne, to jest kowalem fasonowym, okuwaczem, nitownikiem lub naprawiaczem okrętów. „Kandydat musiał być zatrudnionym przedtem jako terminator przynajmniej przez 5 lat z rzędu w zawodzie przed ukończeniem 21 roku życia“. Robotnicy, mający więcej nad lat 30, których proponuje się na członków, muszą być zajęci w zawodzie przez 5 lat przed ukończeniem 21 roku życia i płacą wyższą opłatę za wejście. Terminatorzy, którzy przed 18 rokiem życia pracowali przez dwa lata w zawodzie, mogą w pewnych wypadkach być tymczasowo przyjęci, ale stają się zupełnymi członkami dopiero w 21 roku życia, i tylko wtedy, kiedy członkowie filji związku przekonani są o ich zręczności jako robotników i o ich wartości moralnej. Naskutek ugody pomiędzy przedsiębiorcami a związkami zawodowymi 11 października i 13 grudnia roku 1893 postanowiono co następuje: terminatorzy, którzy muszą liczyć 16 — 18 lat, mają być wybierani najlepiej z pośród tak zwanych „*probationers*“ (chłopcy od 14 do 16 lat, pracujący na próbie) i terminować muszą w ciągu lat pięciu. Po ukończeniu terminu otrzymują świadectwo. Minimalna płaca wynosi 6 szylingów w pierwszym roku i dochodzi do 10 w piątym roku. Stosunek

terminatorów do robotników powinien wynosić 2 na 7; liczba robotników branych w rachubę określa się przeciętną liczbą robotników, zajętych w ciągu ostatnich lat pięciu. Uгода ma pozostać niezmieniona przez lat sześć. Jest to jeden z niewielu fachów, w którym związkowcy przeprowadzić mogli obostrzenie postanowień o terminatorach. Dopiero po ciężkich walkach w pierwszym roku swego istnienia, szczególnie na północy i na północnym wybrzeżu Anglii, jak w Clyde, związek zdobył to stanowisko.

U robotników żelaznych i stalowych niema żadnych ograniczających przepisów co do pracy terminatorów. Zażęcie to wymaga dużo siły, ale mniej zręczności, niż wymienione poprzednio zawody, dlatego też przedsiębiorcy przyjmują w razie potrzeby i niewykwalifikowanych robotników. Nie można zgoła twierdzić, że robotnicy żelazni i stalowi postanowią w zastosowaniu do pracy terminatorów jakieś inne ograniczenia niż te, które wypływają z uciążliwego rodzaju pracy.

W niektórych mniejszych gałęziach przemysłu, rozwiniętych w Sheffield i Birmingham, próbowano wielokrotnie ograniczenia pracy terminatorów, pomimo to jednak większość tych gałęzi korzysta z wolności, która zadowolić może najzarliwszych przeciwników wszelkiego przymusu. Wolność ta zachodzi tak daleko, że niedawno w niektórych z tych gałęzi przemysłu dało się słyszeć wołanie o pomoc prawną, ażeby przeszkodzić jeszcze dłuższej pracy młodych chłopców oraz dziewcząt w tych zawodach, które jeszcze mniej nadają się dla ich zdolności i młodego wieku niż przemysł przedzalniczy, pod tym względem zupełnie uregulowany prawnie. Stosuje się to szczególnie do wyrobu łańcuchów, śrub, gwoździ i innych wyrobów żelaznych w Staffordshire i Worcestershire, gdzie nawet dziewczęta w młodym wieku pracują w rozmiarach trudnych do uwierzenia. Godny pożałowania stan robotników w wymienionych gałęziach przemysłu bywa często omawiany i ostro

ganiony przez znających gruntownie stosunki inspektorów fabrycznych tych i innych okręgów.

Przemysł budowlany obejmuje prawdopodobnie około 750,000 dorosłych robotników męskich, rozrzuconych po wszystkich miastach i okręgach Wielkiej Brytanji; tworzy zatem być może najważniejszy, w każdym razie najbardziej rozpowszechniony ze wszystkich zawodów w kraju. Dlatego też jego ustawy i przykład ma mniej lub więcej znaczenie dla wszystkich zawodów w kraju. W niektórych gałęziach budownictwa nie brak prób ograniczenia liczby terminatorów i wprowadzenia innych ograniczeń tego rodzaju; w praktyce pozostały one jednak bez skutku. Odpowiednie ustawy w większości związków zawodowych są tak luźne, że pozostają bez skutku, w wielu zaś nie można ich wcale przeprowadzić. Następujące zestawienie przedstawi przepisy i praktykę różnych związków zawodowych, istniejących wśród robotników budowlanych.

Ustawy kamieniarzy, z powodu rozległej i ściślej organizacji tych ostatnich dawniej posuwały się w ograniczeniach względem terminatorów dalej, niż ustawy innych stowarzyszeń; ale obecnie i oni także nie posiadają żadnych paragrafów określających liczbę terminatorów. Regularny czas terminowania nie należy już do warunków przyjęcia na członków związku. Wymaga się jedynie, ażeby kandydat był dobrym robotnikiem i potrafił zarobić zwykłą w okręgu płacę. Poprzednimi laty próbowano w niektórych wypadkach zaprowadzić pewne ograniczenia; wpływały one jednak z lokalnych stosunków i zwyczajów, ponieważ każda filja związku, co do kwestji rzemieślniczych zwyczajów swojego okręgu, ma zupełną samodzielność. Związek, jako całość, odstąpił od wymuszenia ograniczenia liczby terminatorów lub określenia czasu terminowania. Szkocki związek kamieniarzy nie wtrąca się również ani do liczby przyjmowanych terminatorów ani do długości czasu terminowania.

Murarze nie posiadają faktycznie żadnych ograniczeń. W niewielu okręgach, położonych przeważnie w północnych i środkowych hrabstwach, statuty zawierają przepisy, podług których liczba terminatorów powinna się znajdować w pewnym określonym stosunku do liczby robotników. Przepisy te, stosownie do zwyczajów okręgu lub miejscowości, były bardzo różne. Próbowano niekiedy przeprowadzać te prawa za pomocą strejków. Strejki takie są teraz bardzo rzadkie i pozostają zwykle bez skutku; zwyczaj są bardzo różne a potrzeba zmian tak częsta, że każda surowa i energiczna ustawa związkowa okazała się niemożliwą do przeprowadzenia, dlatego też zaniechano wszelkich prób w celu jej przeprowadzenia.

W okręgu londyńskim, a także w hrabstwach południowych i wschodnich, a w gruncie rzeczy i wszędzie, ta gałąź przemysłu stoi dla każdego bez ograniczeń otworem.

Cieśle i stolarze mają rozmaite związki, jak: „Zjednoczone Stowarzyszenie“, „Związek powszechny“, „Zjednoczenie szkockie“ i inne, co do których istnieją prawie te same przepisy i prawa. Jakkolwiek zawód ten wymaga znacznej biegłości technicznej a także zakupu niezbędnych narzędzi, co wymaga pewnego nakładu kapitału, jednakże we wszystkich ustawach brak przepisów, ograniczających liczbę terminatorów lub długość czasu nauki.

Faktycznie związki te nie zajmują się podobnymi ograniczeniami; żadna ustawa nie mówi o tej kwestji i nie zostaje uchwalony żaden strejk, mający na celu tego rodzaju przepisy. Istnieje wprawdzie w wielu miejscowościach milczące porozumienie pomiędzy robotnikami a majstrami, podług którego liczba terminatorów znajduje się w pewnym określonym stosunku do liczby dorosłych robotników, ale wynika ono z wolnej ugody na podstawie starych zwyczajów miejscowych, a nie z ograniczających przepisów. Jeżeli terminator zna swoje rzemiosło i może dowieść, że potrafi zarobić zwykłą płacę, wówczas niema żadnej przeszkody,

ażby go przyjąć na regularnego członka stowarzyszenia, jeżeli tylko pracował poprzednio przez pięć lat w danej gałęzi przemysłu. Rozleglejsze zastosowanie kosztownych i skomplikowanych maszyn w tej gałęzi przemysłu przyczyniło się wiele do zdyskredytowania pracy terminatorów, którym nie powierzają chętnie kosztownych maszyn, używanych w różnych gałęziach stolarstwa.

Związek sztukatorów nie ogranicza liczby terminatorów i nie przepisuje określonego czasu terminowania, jako warunku przyjęcia na członka. Możliwość otrzymywania zwykłej w okręgu płacy zarobnej jest jedynym warunkiem przyjęcia. Naturalnie, synowie robotników mają najlepszą sposobność nauczenia się rzemiosła; oprócz nich nie brak także młodych chłopców podręcznych, z których kiedyś będą sztukatorzy. Ale większość z nich nie zdobywa nigdy tyle biegłości, ażby móc wykonywać delikatniejszą robotę, jak formowanie i modelowanie.

Instalatorzy trzymają się ograniczeń przynajmniej do pewnego stopnia z jak najlepszym skutkiem. W tej gałęzi budownictwa inicjatywa robotników cieszy się z reguły moralnym poparciem majstrów, którzy pragną utrzymać zawód na „wytworniejszym“ poziomie.

W niektórych miejscowościach instalatorzy mogą przeprowadzać ograniczające przepisy, szczególnie tam, gdzie zawód ten uprawiają oddzielnie od zwykłego budownictwa. Ale i w tym rzemiosle także ograniczenia nie posuwają się zbyt daleko, i dotąd nie wpłynęły w widoczny sposób ani na liczbę robotników, ani na stosunki w całym zawodzie. W ostatnich latach instalatorzy zaprowadzili pod przewodnictwem „*Plumbers Company*“ w Londynie system zapisywania się, ażby móc lepiej pilnować ograniczeń terminatorów. Ruch ten korzysta z rozległej pomocy władz administracyjnych i lokalnych i przyczyni się bez wątpienia do wykształcenia pracowników tego fachu.

Malarze, dekoratorzy i szklarze nie mają wcale ograniczeń, ani co do liczby, ani co do czasu terminowania,

i wątpliwym jest, czy w tych gałęziach budownictwa wogóle chłopcy oddawani i przyjmowani są jeszcze na zasadzie umowy. A jednak wyższy stopień malowania i zdobnictwa (dekorowania) wymaga znacznej biegłości i zręczności, którą zdobyć można tylko przez długą pracę i staranne studja.

Obok tego istnieje dużo fuzzerki przy tanich, obliczonych na spekulację budowlach, gdzie nie chodzi o gruntowność lub piękność wewnętrznych i zewnętrznych ozdób.

Jedyne miasta angielskie, w których budownictwo jeszcze teraz stara się o prawidłowość i ograniczenia w terminatorstwie, znajdują się w północnych i środkowych hrabstwach. Kamieniarze i murarze usiłują tutaj utrzymać w sile niektóre prawa, zmniejszające liczbę terminatorów, i w tym celu prowadzili także strejki. Jeżeli dochodzi do walki, co się rzadko zdarza, związkowcy starają się utrzymać stosunek trzech terminatorów na siedmiu czeladników.

Drukarnie i introligatornie. Londyńskie stowarzyszenie zecerów postanawia (§ 5) co do przyjęcia do związku: „Każdy zecer, który pracuje jako czeladnik, dozorca, korektor, lub ma jakie inne zajęcie w dobrym zakładzie lub może dowieść, że ma prawo do podobnej pracy, za pomocą terminatorского kontraktu lub innego dostatecznego dowodu, może zostać członkiem“. § 10 postanawia względem terminatorów przybyłych z innego zakładu (*turnovers*): „Wszyscy tak zwani „*turnovers*“ powinni w ciągu miesiąca od chwili wstąpienia do zakładu być zgodzeni przez pracodawcę jako terminatorzy na zasadzie prawnej lub pisanej ugody, podpisanej przez świadków. Jeżeli ugoda ta nie może być okazana w czasie ukończenia ich terminu, wówczas nie mogą być przyjęci do stowarzyszenia bez szczególnej uchwały komitetu“.

Związek ten wymaga wogóle siedmioletniego terminu; tylko terminator z prowincji może być przyjęty po pięcioletniej nauce, pod warunkiem że ją ukończy przed 21 ro-

kiem życia. Jest to przepis teoretyczny; w praktyce jednak postępowano tak chwiejnie, że przed kilkoma laty stowarzyszenie zasięgnęło wiadomości o panujących zwyczajach w różnych „kapellach“ (tak nazywają te zakłady) przez uznanych przewodników zakładu, zwanych „ojcami kapelli“.

W drukarniach londyńskich obowiązuje siedmioletni termin i stosunek jednego terminatora na trzech robotników. Przez pewien czas co do chłopców, zwanych „*turnovers*“, nie istniały prawie żadne ograniczenia; przyjmowano ich dowolnie w mniejszych zakładach; jeżeli nabyli tutaj pewien stopień biegłości, przyjmowano ich następnie jako robotników do związku. Jediną rzeczą, której faktycznie wymagano od kandydatów, był dowód, że pracowali przez siedem lat z rzędu w danej gałęzi przemysłu. Nie wymagano, aby terminowanie odbywało się wciąż u jednego majstra; terminator mógł w ciągu siedmiu lat „uczyć się“ w siedmiu różnych zakładach. Londyński związek zecerów miał tyle trudności w zaprowadzeniu całkowitego czasu terminowania, że przed piętnastu laty wszystkie kary pieniężne, nakładane za przekroczenie odpowiednich przepisów, zostały darowane. Zazwyczaj zecerzy nie otrzymują żadnego wynagrodzenia za nauczanie terminatorów lub „*turnovers'ów*“.

Podana na str. 70 tablica pokazuje, jak poprawiły się stosunki w lepszych drukarniach londyńskich wskutek lepszej organizacji zecerów.

Asocjacja typografów, ogarniająca większość dużych miast angielskich, oprócz Londynu i Leeds, miała częstokroć powody zajmowania się kwestją terminatorów. Postanowiono, że siedmioletnie terminowanie przy kaszcie lub maszynie upoważnia do członkostwa.

§ 41 postanawia: „Najwyższa dopuszczalna liczba terminatorów powinna w uznanych zakładach wynosić 3; dopóki zaś jakiś zakład nie jest czynnym w przemyśle przynajmniej od dwunastu miesięcy, dotąd trzymać może

Rok	Zakłady	Robotnicy	Terminatorzy	Turnovers	Stosunek: terminatorzy robotnicy
1837	94	1110	425	—	1 : 2½
1840	95	1343	534	—	1 : 2½
1847	124	1901	495	140	1 : 3
1867	99	2344	577	103	1 : 3½
1877	180	3601	961	112	1 : 3½
1880	169	3901	874	94	1 : 4
1889	306	6679	1412	83	1 : 4½

tylko jednego terminatora. Wszyscy młodzieńcy, mający zostać terminatorami, muszą zawrzeć kontrakt terminu lub też zostać w ciągu trzech miesięcy wydalenii“.

Każdy zakład ma prawo trzymać jednego terminatora; dwóch przypada na czterech robotników, trzech na sześciu i więcej.

W tej Asocjacji typografów jak również w Związku londyńskim kwestja terminatorów stanowi stały przedmiot obrad na posiedzeniach delegatów. W wielu miejscach pracodawcy nie biorą tylu terminatorów, na ilu pozwalają reguły związku; gdzieindziej przeważa zupełnie praca robotników młodocianych. Nawet w samym związku istnieje ogromna różnica w zdaniach co do ograniczeń dotyczących terminatorów, jakkolwiek ogromna większość stoi zawsze po stronie ustaw związkowych. W niektórych miastach trzymają się ściśle przepisów, w innych nie zwracają na nie uwagi. Dlatego też egzekutywie nadano dość szerokie pole działania, ażeby mogła brać w rachubę różne względy i nie uciekać się odrazu do krańcowego środka, jakim jest zamknięcie zakładu. Niektóre miasta nie mogły przystąpić do stowarzyszenia i musiały zadowolić się lo-

kalnemi związkami, ponieważ zecerzy nie byliby tam w stanie przeprowadzić reguł związkowych. Od czasu założenia tego związku w r. 1849 przedsiębrano liczne strejki i wydano duże sumy, ażeby utrzymać w sile ograniczenia; zazwyczaj jednak próby te były bezskuteczne. Jakkolwiek prawidła były ściśle, faktycznie jednak nie ograniczyły w znaczny sposób liczby osób zajętych w danym przemyśle.

Związek zecerów maszynowych, posiadający mniejszą liczbę członków niż zecerzy, jest w stanie utrzymać zadanie siedmioletniego terminowania wraz z prawidłowym kontraktem terminu, oraz ograniczyć liczbę terminatorów do jednego na trzech, lub trzech na siedmiu robotników. W tej gałęzi drukarstwa płacą robotnikom połowę pierwszego zarobku rocznego terminatora lub też zapłatę w kwocie 2 £ za naukę chłopców.

Drukarze litograficzni, dzięki niewielkiej swej liczbie, mogą przeprowadzać ograniczające prawidła. Kilku przedsiębiorców, ześrodkowujących w swoich rękach przemysł, zdają się być skłonni pomagać robotnikom w tym względzie. Robotnicy otrzymują tu również pewną sumę jako wynagrodzenie za udzielanie terminatorom niezbędnych wiadomości, lub pewien udział w ich zarobku. We wszystkich gałęziach przemysłu drukarskiego istnieje zwyczaj, że chłopiec wstępujący do terminu zawiera umowę na piśmie.

Introligatorzy zdołali w ciągu długiego czasu ograniczyć liczbę terminatorów, określić długość terminowania, oraz ustanowić inne ograniczenia, ale od czasu zaprowadzenia pracy kobiet w tej gałęzi przemysłu usiłowania powyższe znacznie osłabły. Obecnie nie są w stanie nadać znaczenia przepisom swoich ustaw, dotyczących terminatorów. Tutaj także praktyka nie zgadza się z teorią — i dla uniknięcia logicznych ale nieprzyjemnych następstw, związki zmuszone są zamykać oczy na przekraczanie swych ustaw.

Przemysł domowy. Dawniej również i szewcy mogli stawiać terminowanie jako warunek przyjęcia do związku. Obecnie jednak liczba regularnie przyjętych terminatorów szewckich jest nadzwyczaj mała, a i tam, gdzie ich przyjmują, odbywa się to rzadko za pomocą formalnej piśmiennej umowy; o jakimkolwiek ograniczeniu niema więcej mowy. W ciągu ostatnich 25 lat wogóle w przemyśle szewckim odbył się zupełny przewrót. Magazyny oraz przyrządy zaoszczędzające pracę sprowadziły zupełny przewrót w produkcji, zmieniając dawne rzemiosło domowe w przemysł fabryczny.

Krawcy zrezygnowali ze wszelkiego uregulowania terminatorstwa. Wprawdzie istnieją jeszcze terminatorzy w tym zawodzie, ale liczba ich jest mała i znajdują się tylko w lepszych pracowniach. Robotnicy pobierają pierwszą fachową naukę w „*slop establishments*“, to jest w zakładach, w których wyrabiają gorszy towar; niektórzy z pomiędzy nich nabierają później dopiero większej zręczności w lepszych zakładach. Większa część roboty krawieckiej robi się jeszcze w domu i system fabryczny spotykamy tylko u najlepszych firm oraz majstrów. Praca domowa kobiet stosowana jest w jak najszerszych rozmiarach zarówno przez fabrykantów jak i robotników. Masa nadużyć, które wypływają z tego rodzaju przemysłu domowego, osławionego „systemu pocenia“ (*sweating system*), została skasowana przez nowe prawodawstwo, w szczególności przez prawo fabryczne z roku 1895.

Przemysł kapelusznicy zawiera trzy grupy robotników, tak zwanych „*shapers*“ (którzy przyszywają podszewkę) i „*finishers*“ (którzy dodają sznurki, wstążeczki lub tym podobne zewnętrzne dodatki). Nie są tak liczni, jak robotnicy obu ostatnio wymienionych fachów; organizacja ich jest ścisła a ustawy surowe. W roku 1877 nastąpiło zlanie się związku londyńskiego i ogólnego związku prowincji, przyczem ułożono nowe ustawy. Stosownie do tego kapelusznicy zażądali zawierania prawidłowego kon-

traktu terminowania. Długość terminu oznaczono na lat siedem; umowa ważną jest tylko wtedy, kiedy została podpisana przez jednego lub więcej robotników, jako świadków. Kto daje zajęcie dwom robotnikom i uprawia przemysł przynajmniej od ośmiu miesięcy, może przyjąć terminatora; na dziesięciu robotników pozwala się przyjmować dwóch terminatorów, a dalej po jednym na dziesięciu robotników. Jeśli pracodawca ma synów, może jednego z nich umieścić w zakładzie ponad ustanowioną liczbę terminatorów, ale i co do niego także musi być zawarta umowa terminatorska. Robotnicy mogą uczyć swoich synów rzemiosła również tylko po zawarciu formalnego kontraktu; kto postępuje inaczej, może być wykluczony ze związku. Jeżeli członek związku naucza jakiegoś rzemiosła osobę, nie będącą członkiem związku, podlega karze 5 Ł. Domywych terminatorów nie trzymają już więcej, zapłata za naukę bywa rzadko wypłacana, mniej niż w jednym na sto wypadków. Te ograniczające postanowienia są ostrzejsze niż w innych gałęziach przemysłu, ale i tu także zdaje się, że nie spowodowały braku sił roboczych.

Budowa okrętów. Z pewnością robotnicy żadnego fachu nie walczyli tak uparczywie o utrzymanie starego systemu terminatorów, jak robotnicy zajęci przy budowie okrętów. Pomimo to ograniczenia w ostatnich latach, szczególnie od czasu rozwoju budowy okrętów żelaznych, stały się o wiele łagodniejsze. Kiedy rozpoczęto budować okręty żelazne, powołano początkowo do pomocy inny rodzaj robotników — kotlarzy i nitowników; nabyli oni wkrótce wymaganej biegłości i istnieją pod nazwą kotlarzy i robotników zajętych przy budowie okrętów żelaznych. Przez pewien czas cieśle okrętowi okazywali zamiar stawiania oporu. Ale ponieważ sami nie byli w stanie wykonywać niezbędnej roboty, musieli, chcąc nie chcąc, ustąpić. Cieśle okrętowi stanowili dawniej bardzo wyłączone stowarzyszenie; przez długi czas korzystali ze szczególnych przywilejów, w wielu portach tworzyli liczne stowarzyszenia wol-

nych obywateli (*freemen*) i wywierali znaczny wpływ na wybory. Utrzymał się jeszcze ślad poczucia dawnej wyłączności, ale warunki się zmieniły, a wraz z nimi zniknęła także dawna potęga. Początkowo, kiedy płyty żelazne zajęły miejsce „murów drewnianych“, cieśle okrętowi próbowali sprzeciwić się wprowadzeniu nowego wynalazku, ale bezskutecznie. Z równie małym skutkiem nastawali na używanie wyłącznie cieśli okrętowych przy budowie nowych okrętów. Jakkolwiek dawny siedmioletni okres terminowania nie mógł być już więcej wymuszany, usiłowali mimo to czasami przeszkadzać w przyjmowaniu nazbyt licznych terminatorów i częstokroć czynili ogromne wysiłki, aby utrzymać przy życiu dawny obyczaj. Ponieważ jednak związek nie ma żadnej władzy nad pracodawcami, istnieją zaledwie bardzo małe ograniczenia, zarówno co do liczby terminatorów, jak i co do długości terminu. Robotnicy, pracujący przez cztery lata w królewskich warsztatach okrętowych, są przyjmowani do związku. Lepsi cieśle okrętowi muszą przebyć siedmioletni termin w wymienionych warsztatach.

Przemysł szklany. W niektórych gałęziach tego przemysłu próby zmniejszenia liczby terminatorów były dość skuteczne, ponieważ majstrowie i czeladnicy działali tutaj zgodnie. Niektórych sposobów ucą terminatorów dopiero w ostatnim roku terminu. Pracodawcy i robotnicy dążą do tego, aby tę gałąź przemysłu utrzymywać jak najbardziej zamkniętą. Bez wątpienia jednak już od samego rodzaju tego przemysłu zależy, że liczba terminatorów musi w nim być ograniczona. Przy przyjmowaniu terminatorów robotnicy otrzymują zazwyczaj dodatkową zapłatę za udzieloną naukę. Kwota waha się pomiędzy 2 £, wypłaconemi natychmiast, a 10¹/₂ szylinga na tydzień, w pierwszym roku. Jednocześnie robotnicy biorą na siebie pewną odpowiedzialność; obowiązani są zwracać dostateczną uwagę na terminatora i nauczyć go porządnie rzemiosła. Przedsiębiorca jest również odpowiedzialny za należną na-

ukę terminatora, tymbardziej że zazwyczaj otrzymuje za niego zapłatę.

Powoźnicy. Związek powoźników był w stanie do pewnego stopnia przeprowadzić ograniczenia terminatorские, ale w ustawach tego związku odpowiednie przepisy ujęte są raczej w formę prośby do majstrów nie przyjmowania więcej jak jednego terminatora na trzech robotników, niż w formę żądania lub niewzruszonej reguły. Robotnicy zapewniają, że majstrowie bardzo rzadko próbują przekroczyć stosunek liczbowy, ustanowiony przez tych pierwszych, ponieważ właśnie z powodu zręczności, staranności i czystości, wymaganych we wszystkich działach tego rzemiosła, nie można dawać zajęcia większej ilości terminatorów. Bywały wprawdzie nieraz walki z powodu ograniczeń, do których dążył związek, ale nie były one ani częste, ani nie posiadały większego znaczenia i wogóle mało wpłynęły na ogólne położenie powoźników.

Cygarnicy i robotnicy tytoniowi tworzą w Anglii bardzo liczną klasę; w tej gałęzi przemysłu pracuje bardzo dużo kobiet i dziewcząt. W niewielu miejscowościach tylko cygarnicy są dość dobrze zorganizowani; ich działalność związkowa ogranicza się jednak zazwyczaj tylko do kwestji płacy roboczej, czasu pracy i t. p., a nie troszczą się oni zupełnie o liczbę uczących się chłopców i dziewcząt. W gruncie rzeczy brak pod tym względem wszelkiego ograniczenia.

Jubilerstwo i zegarmistrzostwo. W tych gałęziach tego przemysłu, które wymagają większej zręczności, istnieje system terminu, jakkolwiek nie tak już ciasny i ograniczony, jak dawniej. Nadzwyczajny podział pracy, istniejący teraz również w tej gałęzi, oraz zastosowanie maszyn, pozwoliło fabrykantom na korzystanie z pracy młodocianych robotników a zaniedbywanie starych przepisów o terminatorach. Większa część pracy tego rodzaju wykonywana jest przez drobnych majstrów i czeladników „w domu“, przyczem jak jedni, tak i drudzy przyjmują tytu terminatorów, ilu

im potrzeba. Jakkolwiek zapłata za terminatora nie jest czymś wyjątkowym, przyjmują jednak wielu chłopców do terminu bezpłatnie i w praktyce zaniechano wszelkich ograniczeń.

Stolarze oraz inni rzemieślnicy, wyrabiający naczynia domowe, usiłowali nieraz uregulować kwestję terminatorstwa stosownie do swoich pojęć, ale rzadko z pomyślnym rezultatem. W teraźniejszym stanie tej gałęzi przemysłu nie da się nic osiągnąć. Odosobnione usiłowania muszą pozostać bez skutku, a odpowiedzialne związki zawodowe rzadko oddają się tej sprawie.

Garncarstwo. Wyrób garnków, szczególniej wykwińszych i artystyczniejszych wyrobów z porcelany i ozdobnego garncarstwa, rozwinął się w Anglii bardzo znacznie w ostatniej połowie stulecia. Co do niektórych gałęzi tego przemysłu Worcestershire, Staffordshire i Lambeth mogą iść w zawody ze wszystkimi innymi krajami na świecie. We wszystkich działach tego ważnego przemysłu zajęta jest wielka ilość chłopców i dziewcząt, ale o ograniczeniach słyhać bardzo mało albo nie zupełnie.

Robotnicy fabryczni. Wyrażenie to obejmuje liczne działy robotników, zajętych w przemyśle przedzalnicy, t. j. przy wyrobie fabrykatów z jedwabiu, płótna, bawełny, wełny, alpagi, juty, oraz innych materji, służących do ubrania, urządzenia pokojów i t. p. Dawniejsze walki, jakie prowadzono w celu utrzymania systemu terminatorów, pozostały bez skutku, tak że dziś wątpliwym jest, czy znajdzie się jeden terminator w tej całej obszernej dziedzinie przemysłu fabrycznego. Jedyne ograniczenia co do przyjmowania chłopców i dziewcząt są to ograniczenia wydane przez prawodawstwo fabryczne. Najdłużej utrzymał się system terminatorstwa w przemyśle jedwabniczym, gdzie pozostał w użyciu ręczny warsztat tkacki; ale i tutaj nawet w całym Spitalfields, Macclesfield lub Coventry trudno znaleźć jeszcze choćby jednego terminatora, któryby zawarł formalną umowę co do płacy zarobnej, choćby na-

wet w zamiarze otrzymania obywatelstwa w tych miastach lub udziału w lokalnych zakładach dobroczynnych.

Różne gałęzi przemysłu. Tak zwani niewykwalifikowani robotnicy, jak górnicy, robotnicy rolni, robotnicy kolejowi i tym podobni robotnicy, nie mają terminatorów, a więc i nie znają także żadnych ograniczeń w tym względzie. Przyjmują do roboty chłopców tak wcześnie, o ile pozwala na to prawo w górnictwie, rolnictwie i t. d. Na kolejach żelaznych, ze względu na bezpieczeństwo zarówno samych robotników jak i podróżującej publiczności, nie przyjmują młodocianych robotników poniżej pewnego wieku. W podobnym mniej więcej położeniu znajdują się piekarze, rzeźnicy, robotnicy pracujący w cukrowniach i tym podobni. Z pomiędzy nich tylko piekarze mają związek, ale jeszcze stosunkowo ubogi i bez znaczenia. Przez pewien czas system terminu był dość rozpowszechniony. Robotnikami cukrownianymi w Anglii są przeważnie Niemcy; nie tworzą oni prawidłowego związku zawodowego i nie znają również żadnych ograniczeń.

Ten przegląd ustaw i przepisów, wydanych przez związki zawodowe głównych w kraju gałęzi przemysłu w celu uregulowania terminatorstwa, a szczególnie w celu ograniczenia liczby i określenia długości terminu, prowadzi na zasadzie nagromadzonych faktów do rozmaitych wniosków. Obecny stan kwestji jest w krótkości mniej więcej następujący:

1. Po zniesieniu dawnego statutu terminatorskiego, ani przedsiębiorcy ani robotnicy nie są związani żadnymi prawnymi przepisami lub ograniczeniami, ani co do liczby ani co do czasu trwania terminu. Teraz jest to kwestja wolnej umowy lub porozumienia się pomiędzy przedsiębiorcą z jednej, a terminatorem, jego rodzicami lub ich zastępcami oraz robotnikami z drugiej strony. Jeżeli jednak zawarto już umowę lub nastąpiło trwałe porozumienie, wówczas obie strony obowiązane są prawnie do ich dotrzymania. Podług prawa jedynie chirurdzy, aptekarze i wszel-

kiego rodzaju obrońcy sądowi (*proctors, solicitors, attorneys*) i notariusze tworzą wyjątek, gdyż mają przepisany pięcioletni termin nauki. Słaby ślad dawnego prawa istnieje jeszcze w stosunku do młodych chłopców sierot, oddawanych do terminu (*parish apprentices*); we wszystkich innych wypadkach dawny system zniknął prawie zupełnie.

Dawna forma umowy terminatorskiej nie tylko nie jest już konieczna, ale nawet zbyteczna, za wyjątkiem niewielu zawodów i miast, gdzie taka umowa ma jeszcze wartość dla otrzymania prawa obywatelstwa lub innych szczególnych korzyści. Jeżeli nawet terminator zobowiąże się do pięciu lub siedmioletniego terminu, dawna forma umowy terminatorskiej nie jest powszechnie obserwowana. Rodzaj piśmiennej lub ustnej umowy zmienia się wraz z miejscowością i zwyczajami zawodu, a oba rodzaje ugody jednakowo obowiązują wobec prawa. O ile prawo nie zawiera przepisów co do spornego punktu umowy terminatorskiej, kwestję rozstrzyga zwyczaj danego zawodu lub okręgu.

Długość terminowania jest teraz bardzo rozmaita; waha się pomiędzy dwunastu miesiącami, w razie gdy chodzi o „*improver*“, t. j. kogoś, kto już obył się do pewnego stopnia z rzemiosłem i pragnie kształcić się następnie w jakimś lepszym zakładzie, aż do lat siedmiu, co stanowi całkowity, prawidłowy okres terminowania. Zazwyczaj terminatorzy godzą się na lat trzy, cztery lub pięć, zależnie od rodzaju zajęcia i zwyczajów zawodu lub miejscowości. Jedne związki zawodowe przepisują formalnie, to jest na papierze, siedmioletni termin, inne pięcioletni, faktycznie jednak całkowity czas bywa rzadko wysługiwany.

Przez pewien czas płacono za przyjęcie terminatora, dziś należy to do wyjątków. W większości zawodów, a szczególnie w rzemiosle właściwym, rzadko wymagają lub oczekują zapłaty za naukę terminatora. Istnieją w tym względzie pewne wyjątki, ale wynikają one ze stosunków,

nie mających z nauczaniem fachu najmniejszej styczności, jak np. z ograniczających przepisów starych miast korporacyjnych, gdzie prawo obywatelstwa daje specjalne przywileje, które można nabyć tylko przez terminowanie, jeżeli terminator przebywał w terminie u rzeczywistego obywatela miasta. Przywilej ten istnieje jeszcze dla wielu gildji w City londyńskiej, jakkolwiek prawo obywatelstwa kupowanym bywa w większości wypadków przez osoby, nie mające z daną gałęzią przemysłu nic wspólnego, lub którym obywatelstwo to może być nadane z różnych powodów, jak np. zasług społecznych. Podobne ograniczenia oraz prawa istnieją jeszcze w Bristolu, Coventry, Staffordzie i innych miejscowościach Anglii. Ma się tutaj do czynienia z resztkami starego systemu cechowego oraz związanymi z nim zwyczajami.

Przypuszczają zwykle, że ustawy i przepisy związków zawodowych spowodowały upadek systemu terminowania, tymczasem właśnie to, co jeszcze z systemu tego pozostało, zawdzięcza istnienie swoje głównie działalności związków zawodowych. Cała historia tych ostatnich jest jednym długim sprawozdaniem z ciągłych uporczywych, niekiedy niezbyt rozsądnych usiłowań utrzymania i przeprowadzenia systemu terminowania, jako podług nich jedynego środka ku wykształceniu dobrych i zręcznych robotników. Wiele zatargów i walk z przedsiębiorcami powstało stąd, że wykwalifikowani robotnicy występowali energicznie za systemem, który zapewnia im wyższość, wpływającą z dobrej znajomości fachu, oraz chroni od napływu pracy dzieci i niewykwalifikowanych robotników. Zarzut, że ostatecznie polityka ich była czysto egoistyczna, popierająca własne interesy, nie zmienia wcale znaczenia rzeczy. Jakiemikolwiek motywami kierowali się robotnicy, dążności ich mogły się tylko przyczynić do utrzymania wysokiego poziomu rzemiosła angielskiego.

Prawdziwa przyczyna upadku systemu terminowania leży w oporze przedsiębiorców, a mianowicie w nieustan-

nym, już przeszło sto lat trwającym oporze kapitalistów przeciw wszelkiemu ograniczeniu ich prawa najmowania do pracy, kogo im się podoba; ograniczenie to nazywają ciągle „naruszeniem wolności pracy“. Z punktu widzenia przedsiębiorcy pretensja ta jest zupełnie zrozumiała; jeżeli jednak weźmiemy na uwagę, że wykwalifikowani robotnicy muszą zwykle bez najmniejszego wynagrodzenia uczyć terminatorów, przyczyniając się tym sposobem do pogorszenia własnego położenia w przyszłości, wtedy zrozumieemy słusność i uporczywość ich walki. Godnym zaznaczenia jest fakt, że system terminowania, pomimo ogólnej niechęci przedsiębiorców do utrzymania go, rozwija się coraz bardziej w warsztatach królewskich, znajduje szerokie poparcie w marynarce handlowej, a w ostatnich czasach popierano ze wszystkich stron ponowne zaprowadzenie systemu terminowania w granicach umiarkowanych i odpowiadających zmienionym stosunkom.

Bez wątpienia zmiany w prowadzeniu przemysłu przyczyniły się bardzo do osłabienia dawnego systemu. Zaprowadzenie maszyn przyniosło podział pracy. Robotnik nie wyrabia już całego przedmiotu; jedną część robi jedna osoba, drugą — inną, tak że potrzebne minimum biegłości w niektórych gałęziach przemysłu łatwo przyswoić sobie może robotnik młodociany lub niewykwalifikowany. Wobec tego kompletny siedmioletni czas terminu nie jest więcej potrzebny, i byłoby bardzo nierozsądnie, gdyby związki zawodowe upierały się w takich wypadkach przy dawnym czasie terminowania, wobec nowych, tak bardzo zmienionych warunków. Długość terminu zależy oczywiście od wymagań każdej oddzielnej gałęzi przemysłu i nie daje się zastosować jako jeden ogólny przepis do wszystkich gałęzi przemysłu bez różnicy.

Przedsiębiorców nie kępuje żadne prawo co do liczby przyjmowanych terminatorów, robotnicy jednak usiłują w niektórych zawodach ograniczyć ich liczbę. Tam, gdzie takie ograniczenie liczbowe istnieje, stanowi wynik porozu-

mienia pomiędzy robotnikami a przedsiębiorcami, lub też dawny, uznany zwyczaj. Nacisk, z jakim przestrzega się dokładnego zachowywania takich przepisów, zmienia się zależnie od miejscowości i zwyczajów. Tam, gdzie ograniczenia takie obowiązują, istnieje zwykle przepisany stosunek trzech terminatorów na siedmiu czeladników; jest to stosunek, który nie tamuje zupełnie napływu świeżych sił i podrastającego pokolenia do zawodu.

Jednym z najważniejszych, jeżeli nie najważniejszym punktem w całej kwestji terminu, jest ta okoliczność, że już nie sam przedsiębiorca uczy terminatora. Zadanie wtajemniczenia tego ostatniego w rzemiosło spada na robotnika, który naturalnie jest niezadowolony, jeśli za swoją pracę nie otrzymuje wynagrodzenia i dzielić się musi darmo swoim doświadczeniem.

Za wyjątkiem przemysłu szklanego i niektórych gałęzi drukarstwa w niewielu tylko zawodach robotnik otrzymuje pewne wynagrodzenie. W tych rzadkich wypadkach, gdzie zwyczaj taki istnieje, przedsiębiorca płaci robotnikowi za nauczanie terminatora stałą kwotę albo też większą płacę roboczą na pewien określony czas. Jeżeli zaś tak nie jest, robotnik nie tylko że nie ma żadnego interesu w nauczaniu terminatora, ale oprócz przykrego uczucia dzielenia się z innym własną wiedzą, zręcznością i doświadczeniem, bez najmniejszego wynagrodzenia, o czym już wspominaliśmy, doświadcza jeszcze obawy, że zawód jego przepełni się siłą roboczą, co zagraża zarazem poziomowi jego własnego zarobku.

Związki zawodowe usiłują członków swoich uchronić od takich złych skutków, jeżeli nawet środki obrane do tego celu niezawsze są najlepsze i bardziej odpowiednie dla dawnych niż dla obecnych stosunków. Tak np. nierozsądnie jest wydawać nominalnie ustawy i przepisy, jeżeli się ich nie przeprowadziło, lub przeprowadzić nie mogło. W wielu związkach teoria brzmi: „Nie możesz zostać

członkiem związku, jeżeli nie terminowałeś w ciągu siedmiu lat“; w praktyce zaś panuje pod tym względem taka po-
błażliwość, że ograniczenia mało się odczuwa.

Głównym celem terminowania jest nabycie praktycz-
nej zręczności i biegłości w poszczególnym zawodzie, któ-
rego terminator pragnie się nauczyć; każdy więc przepis
popierający ten cel ma, jeśli jest dobrze zastosowany,
swoją wartość. Terminatorskie przepisy związków zawo-
dowych dążą do wytworzenia dzielnych robotników, gdyż
doskonała znajomość fachu jest najpoważniejszym warun-
kiem przyjęcia na członka. Dopóki związki zawodowe
dbają o gruntowne wykształcenie w swoim fachu, dotąd
mieć będą po swojej stronie ogólną sympatję. Jeżeli jed-
nak ich działalność stworzyłaby miała monopol pracy,
wówczas należałoby wystąpić przeciw ich polityce, jako
stojącej w poprzek dobru powszechnemu, rujnującej prze-
mysł, szkodzącej ogółowi robotników, tamującej postęp, za-
miast przyczyniać się do pomyślności kraju.

Terminatorzy domowi trafiają się teraz rzadko. Wraz
z wypieraniem drobnych majstrów przez wielkich kapita-
listów lub potężne i bogate firmy oraz towarzystwa ten
stary zwyczaj zniknął prawie zupełnie. Terminator dzi-
siejszy jest tylko niewyćwiczonym młodocianym robotni-
kiem, a nie terminatorem dawnego pokroju. Dawniej był
on członkiem rodziny, niekiedy surowo i okrutnie trakto-
wanym przez złego i brutalnego majstra, w innych znów
wypadkach korzystającym z przyjacielskiego i ojcowskiego
obejścia. W każdym razie majster obowiązany był nau-
czyć chłopca porządnie rzemiosła, co też miało miejsce
zawsze, choćby nawet z pomocą porządnej porcji sztur-
chańców, przy lichym wikcie i złym obejściu.

Resztki systemu terminatorów sprowadzają się do
terminatorów t. zw. „pozadomowych“, którzy śpią u siebie
w domu, żywią się własnym kosztem i, jak zwykli robotni-
cy, przychodzą rano do roboty a wieczorem wracają do
domu, z tą tylko różnicą, że otrzymują mniejszą zapłatę,

która zresztą zwiększa się z roku na rok aż do ukończenia
terminu i że prawnie odpowiedzialni są w daleko większej
mierze wobec przedsiębiorcy z całego swego sprawowania.
Chociaż prawo wymaga od terminatorów bezwzględnego
posłuszeństwa i karze opornych, z drugiej strony jednak
chroni ich od złego traktowania przez przedsiębiorcę. Daw-
niej więzienia były pełne opornych lub zbiegłych termi-
natorów, obecnie takich jest bardzo mało. Prawo i oby-
czaj zapewniają im dostateczną ochronę, i położenie ich
jest lepsze niż przedtem. Ani domowi ani pozadomowi
terminatorzy nie potrzebują już być „dziewczyną do wszyst-
kiego“.

Ustne lub piśmienne umowy terminatorskie mogą być
zniesione tylko za zgodą obu stron; zrywanie kontraktu
z jednej strony jest niedopuszczalne. Na wypadek, kiedy
jedna strona życzy sobie uwolnienia od zobowiązań włożo-
nych na nią w umowie, druga zaś nie zgadza się na to,
sprawa musi być przedstawiona sędziemu pokoju, który
jedynie może uznać umowę za nieważną i w stosownym
razie przysądzić przeciwniej stronie odszkodowanie. Jeżeli
terminator ucieka lub porzuca pracę bez pozwolenia maj-
stra, wówczas można go sądownie zaważać do powrotu;
jeżeli nie chce wezwania usłuchać, może być skazanym
podług prawa z roku 1875 (Prawo dla przedsiębiorców i ro-
botników) na więzienie do dwóch tygodni.

Gdy terminator odbył już swój termin, nie mu nie
przeszkadza być robotnikiem lub przedsiębiorcą. Biegłość
w robocie i zdolność zarabiania zwyklej w okręgu płacy
są jedynymi istotnymi warunkami, ażeby dostać zajęcie.

Nie trudno stać się członkiem większości związków
zawodowych, jeśli ubiegający się jest dobrym robotnikiem,
zarabiającym zwykłą zapłatę. W niektórych pytają o od-
bycie terminu, w niewielu tylko wymagają okazania kon-
traktu terminatorskiego. Zazwyczaj jednak nie żądają
dalszych dowodów co do długości terminu lub wypełnienia
innych związanych z nim obowiązków. Zaledwie dziesięć

procent członków związków zawodowych odbyło regularny kontraktowo zawarty pięć lub siedmioletni termin.

Świadczenia prowadzenia się, za wyjątkiem związku robotników budujących maszyny, nie wymagają nigdzie więcej.

Ażeby dostać robotę, potrzeba jedynie dostatecznej znajomości fachu i zręczności. Piśmienne świadectwa wymagane są tylko od służby domowej, kolejarzy oraz osób, którym chcą powierzyć stanowisko odpowiedzialne.

Czas roboczy terminatorów zależy w teorii wyłącznie od pracodawcy, wyjątkowo może być określony za pomocą umowy lub obustronnej zgody. Zwykle jednak przystosowuje się do zwyczaju panującego w danej gałęzi przemysłu, to jest do czasu pracy robotników. Prawo przyznaje ponadto terminatorowi świętowanie niedziel, Bożego Narodzenia i wielkiego piątku.

Z poprzedniego przedstawienia wyciągnąć można następujące ogólne wnioski: 1) Liczne reguły i przepisy związków zawodowych nie wpływają faktycznie na nieograniczony dostęp terminatorów do rozmaitych zawodów w kraju. 2) Nie spowodowały żadnego braku robotników w jakiegokolwiek gałęzi przemysłu. 3) Terminowanie jest niezbędnie potrzebne do nabycia praktycznej znajomości fachu, bez niego brak wszelkiej gwarancji dobrej i sprawnej roboty.

ROZDZIAŁ TRZECI.

Praca akordowa. Czas roboczy. Systematyczna praca ponad normę.

I. Praca akordowa.

Wśród publiczności panuje ogólne mniemanie, że związki zawodowe, zarówno każdy w oddzielności jak i wszystkie razem, przeciwne są pracy akordowej i starają się wszystkimi siłami znieść płacę od sztuki we wszystkich gałęziach przemysłu w całym kraju. Twierdzenie to jest fałszywe i wypływa z zakorzenionych przesądów, których przyczyna leży w niedostatecznej znajomości i w błędnym przedstawieniu istoty rzeczy. Jest wiele zawodów, w których praca akordowa stanowi ogólną regułę, i robotnicy tych zawodów wystąpiliby również energicznie przeciw zaprowadzeniu dniówki, jak w innych zawodach przeciw pracy akordowej.

W szewstwie i krawiectwie, jak również w innych gałęziach przemysłu wyrabiających odzież, płaca od sztuki jest prawie powszechna dla tej prostej przyczyny, iż każdy robotnik może wykonywać pracę swoją niezależnie od in-

nych. Z takich samych oraz podobnych powodów praca akordowa jest dość rozpowszechniona w przemyśle drukarskim. To samo stosuje się do wielu innych zawodów, w których płaca od sztuki obliczyć się daje w słuszny i sprawiedliwy sposób i cały obrachunek może być łatwo i metodycznie dokonywany. Bardzo jest trudno ocenić rozpowszechnienie systemu pracy akordowej choćby do pewnego stopnia dokładnie, ponieważ w niektórych zawodach stosowane są oba systemy, zarówno akordowy jak i dniówka, i robotnicy pracują raz podług tego, drugi raz podług tamtego systemu. Jeżeli podzielimy przemysł na dwie klasy, taką, w której pracują przeważnie na akord, i taką, w której przeważa zapłata stała, to okaże się, że 26% klasy robotniczej, włącznie ze służbą i robotnikami rolnymi, należy do pierwszej, 74% do drugiej klasy. Jeżeli wyłączymy służbę i robotników rolnych, odpowiednie cyfry wyniosą 39% i 61%. Prawie $\frac{2}{5}$ ludności robotniczej, pracującej w przemyśle, handlu i transporcie, otrzymuje zatem zapłatę od sztuki. O ogólnej opozycji związków zawodowych przeciw systemowi płacy akordowej nie może być mowy; istnieje ona tylko w fantazji publiczności, która nie ma najmniejszego pojęcia o rozpowszechnieniu tego systemu.

Rozpatrując tę kwestję, potrzeba najpierw określić dokładnie, co się przez pracę akordową rozumie.

O właściwej pracy akordowej można mówić tylko wtedy, kiedy pojedynczy robotnik wykonać może swoją robotę bez współpracownictwa innych robotników i niezależnie od nich. Jeden robotnik sporządzić może parę butów, drugi surdut, nie potrzebując pomocy innych robotników. Tak samo przy większym podziale pracy, gdzie sporządzanie każdej pojedynczej części odbywa się oddzielnie, części te wykonane są za pomocą pracy akordowej, jakkolwiek do sporządzenia całego przedmiotu potrzebna jest praca wielu robotników, z których każdy pracuje samodzielnie nad swoją częścią. Jednakże w licznych wy-

padkach „komplikacje i trudności“ czynią pracę akordową teoretycznie i w praktyce niemożliwą do przeprowadzenia. Wielka trudność leży we wzajemnej zależności robotników od siebie, wskutek której rzadko jeden robotnik wykonać może jakiś przedmiot bez obcej pomocy. Jeżeli, na przykład, murarz przedsięwzięcie postawić wszystkie mury domu, to jest tyle a tyle metrów kwadratowych, będzie potrzebował robotnika do cegieł i mieszania wapna; jeżeli sam wynajmie robotnika, stanie się natychmiast przedsiębiorcą. Następnie zależnym będzie od cieśli, przygotowującego drzewo do ram, belek i t. d., od robotników, wznoszących rusztowanie, od dostawcy cegieł, od wyrobnika, zwożącego taczkami piasek i wapno, tak że praca jego okaże się związana nierozdzielnie z pracą wielu innych osób. Może, co zdarza się w samej rzeczy często, układać wiązadła częściowo i kłaść kamienie na stopy lub łokcie; ale niełatwo jest wykonać całą robotę w ten sposób. Jeszcze trudniej, a nawet niemożliwie, aby różni murarze pracowali przy jednym i tym samym domu od sztuki. To samo stosuje się do kamieniarzy i sztukatorów, chociaż nie w takim stopniu. Ciesle mają trochę swobodniejsze pole działania; jeden może robić drzwi, drugi okna, trzeci szafę ścienną i t. d. i tutaj naturalnie stosowany bywa często system pracy akordowej. Pozostaje jednak faktem, że nie można zastosować jej wcale w wielu gałęziach przemysłu.

W niektórych związkach zawodowych istnieją ustawy, które wypowiedają się za ograniczeniem lub możliwym zniesieniem pracy akordowej. Członkowie tego związku wiedzą najlepiej, o ile system ten odpowiada ich zawodowi i jakie ma zwykle tendencje. Niektóre z powodów przytoczonych przez nich są następujące: praca akordowa wytwarza zbyt pośpieszne tempo pracy, które nawet najsilniejszy robotnik przez pewien czas tylko wytrzymać może.

Robotnik zgodzony do pracy akordowej, za wyjątkiem tych gałęzi przemysłu, w których ten system pracy wy-

plywa z samego rodzaju zajęcia, pracuje bardziej gorąckowo i mniej regularnie od robotnika, otrzymującego stałą zapłatę, przepracowuje się szybko i potrzeba następnie szczególnych pobudek, by go utrzymać w tym samym tempie. Może się również bez wielkich trudności uwolnić na godzinę lub na jeden dzień, a następnie będzie usiłował wynagrodzić tę stratę przynajmniej częściowo w inne dni tygodnia. Ale nie jest to najlepszy sposób pracy. Interesy stowarzyszenia wymagają zadowolającej przeciętnej pracy dziennej w ciągu całego roku, a praca akordowa nie daje tego zazwyczaj. Gdyby maszynista spóźnił się w drodze, a następnie, chcąc przebyć na czas pozostałą przestrzeń, puścił lokomotywę całą siłą pary, nazwalibyśmy go lekkomyślnym człowiekiem, któremu nie należy więcej powierzać życia podróży. Regularność potrzebna jest tak samo jak szybkość we wszystkich gałęziach przemysłu i zawodach; morał bajki o zółwiu i zającu ma takie same zastosowanie w dziedzinie pracy, jak w każdej innej dziedzinie życia.

Jeżeli następnie ustanawia się cenę pewnej dokonanej pracy na zasadzie pracy akordowej, to pracodawca oblicza zazwyczaj cenę, biorąc za podstawę pracę najszybciej pracującego robotnika. W ten sposób pracodawca ustala dla robotników maksymalną płacę, poza którą mniej zdolny robotnik pozostanie w tyle w takim stopniu, w jakim jego fizyczne zdolności ustępują wobec zdolności silniejszego. Silny będzie wciąż nateżał wszystkie siły, aby jak najwięcej zarobić. Słabszy przeto będzie wciąż zmuszony do wysiłków, ażeby z nim móc konkurować i wogóle aby zdobyć przyzwoity zarobek. Jest to wciąż ta sama historia. Przedsiębiorcy starają się ustanowić płacę maksymalną, a robotnicy — minimalną. Co więcej, za pomocą systemu pracy akordowej przedsiębiorcy są w stanie utrzymać płacę zarobną w ciągłym wahanii i nadać jej wciąż obniżającą się tendencję. Jeżeli ktoś zarabia parę szylingów więcej ponad zwykły w okręgu zarobek, wyciąga się zazwyczaj

wniosek, że płaca jest za wysoka i musi być znizona. Prócz tego robotnik pracujący na akord jest zwykle bardziej odosobniony a więc słabszy i z powodu oderwania od współtowarzyszy pracy mniej zdolny do oporu przeciw obniżeniu zarobku. To objaśnia sympatję, jaką żywi wielu przedsiębiorców do pracy akordowej, i dążenie do zaprowadzenia systemu tego, gdzie tylko się daje, co budzi jednocześnie nienawiść robotników przeciw niemu.

Innym wielkim brakiem pracy akordowej jest skłonność do lichej roboty. Robotnikowi chodzi przede wszystkim o to, aby skończyć jak najprędzej swoją robotę i otrzymać zapłatę; interes jego dalej nie sięga. Dlatego też lepszą robotę, przy której wymaga się więcej zręczności niż szybkości, wykonywają robotnicy zgodzeni na dniówkę; robotnik może wtedy wykończyć robotę szczegółowo, jak wymaga tego prawdziwie artystyczne rzemiosło, i co właśnie odróżnia wyrób artystyczny od zwykłych wyrobów fabrycznych. Śmiesznie jest mówić, że każdy robotnik powinien dla honoru dostarczać dobrej roboty, chodzi mu wprawdzie i o honor, ale o tyle tylko, o ile pozwalają na to warunki. Jeżeli robota ma być zrobiona artystycznie, to i zapłata powinna być odpowiednio wysoka, ponieważ czas jest tutaj po większej części tak samo niezbędny, jak zręczność; jeżeli robotnik nie rozporządza dostatecznie czasem, nie może odpowiednio wykonać roboty.

To, co powiedzieliśmy, stosuje się głównie do tych gałęzi przemysłu, w których potrzebna jest połączona praca i zręczność wielu osób dla wyrobienia jednego przedmiotu, czy będzie nim dom, czy maszyna parowa. Nie dotyczy zaś przedmiotów, stanowiących dzieło jednostki lub przy których wyrobie pojedyncze części wyrabiać może jedna osoba.

W każdym razie zainteresowani są najlepszymi sędziami i zobaczymy, że jeśli praca akordowa odpowiada naturze zawodu, znajduje zastosowanie bez opozycji ze strony związków zawodowych lub pojedynczych robotni-

ków. Gdzie zaś, przeciwnie, akord nie daje się pogodzić z rodzajem pracy, pierwszeństwo otrzymuje praca na dniówkę. Nie daje się zaprzeczyć, że z wielu względów zaleca się zaprowadzenie pracy akordowej wszędzie tam, gdzie można ją z powodzeniem zaprowadzić, jednakże wiele złych stron, przypisywanych pracy na dniówkę, dałoby się usunąć przy pewnej staranności ze strony przedsiębiorcy lub reprezentującego jego interesy werkmaajstra. Próżniactwo i marnowanie czasu należy równie często przypisywać niedostatecznej organizacji pracy i brakowi przezorności, jak lekkomyślności lub lenistwu robotników.

Twierdzą, że fabrykanci osiągają odpowiednie oprocentowanie swego kapitału tylko przy takiej metodzie płacy roboczej, która uwzględnia rezultaty, ponieważ tylko wtedy unika się straty czasu, pociągającej za sobą wyższe koszty produkcji, po wtóre zaś tylko taka metoda umożliwi sporządzenie kosztorysu dla większych dostaw zakontraktowanych. Twierdzenie to jest tylko w części prawdziwe i powoduje również źle ugruntuwane oskarżenia. Przedsiębiorcy, jak się zdaje, wychodzą z założenia, że robotnicy, zgodzeni na dniówkę, pracują jak można najmniej, bez najmniejszego względu na interes przedsiębiorcy. Niestety, nie da się zaprzeczyć, że rzetelna i sumienna praca należy w naszych czasach do rzadkości. Ale nie dotyczy to tylko tych, co żyją z tygodniowego zarobku. Ten brak sumiennosci jest również częsty wśród spekulantów na giełdzie, handlowców w kantorach i kupców na rynku, jak wśród robotników w warsztacie. Ogólne lenistwo zdaje się przenikać wszystkie klasy; jeżeli robotnik uchyla się od pracy, fabrykant oszukuje, i ani stała zapłata, ani płaca akordowa nie są wolne od tego szkodliwego wpływu.

Jeżeli przy dniówce robotnicy są leniwi, przy pracy akordowej skłonni są do niedbalstwa. Wśród fabrykantów i kupców widać tę samą tendencję. Jeżeli nie mogą konkurować z innymi dobrym i solidnym towarem, dostarczają gałganstwa i fałszują towary, nie kępując się zupełnie, że

zatrzuwają klientów. I to nie są tylko wyjątkowe wypadki. Prawo o fałszowaniu środków spożywczych dostarcza nam w tym względzie wiadomości. Nie brak także innych, również obciążających symptomów. Przykłady nieuczciwości trafiają się wśród ludności, zajmującej się handlem, stosunkowo nie mniej licznie, niż w szeregach robotników.

II. Czas roboczy.

W ostatnich latach we wszystkich gałęziach pracy występuje wzrastające dążenie do skrócenia czasu pracy. Niema prawie żadnego większego zakładu, w którymby nie zmniejszono godzin pracy albo codziennie, albo w jednym specjalnym dniu, jak na przykład w sobotę. Od lat całych czynne są specjalne związki, usiłujące zaprowadzić wcześniejsze zamykanie zakładów; dobroczynne skutki ich działalności widzieć można na ulicach wszystkich wielkich miast. Przez pewien czas dawały się słyszeć zdania, szczególnie ze strony przedsiębiorców, że młodzi ludzie i dziewczęta spędzać będą czas wolny wskutek wcześniejszego zamykania sklepów na bezmyślnym knajpiarstwie lub na innych wątpliwej wartości przyjemnościach. O ile sprawdziła się ta przepowiednia, niech powiedzą wrogowie tego ruchu. Zwolennicy wczesnego zamykania sklepów i innych zakładów zgadzają się jednomyślnie w swoim sądzie o skróceniu czasu pracy i uważają z radością, że ruch rozszerzył się prawie na cały przemysł Anglii. Sobotnie pół-święto (zamykanie zakładu o godzinie 12) rozpowszechnia się coraz bardziej w większych zakładach; gdzie zaś przeprowadzenie go jest chwilowo niemożliwe, wiele zakładów zamykają wcześniej we środę lub w czwartek, ażeby wynagrodzić pracowników za dłuższy dzień roboczy w sobotę. Oprócz tych pół-świąt w soboty lub w inne dni tygodnia, zamy-

kają teraz sklepy codziennie o jedną lub dwie godziny wcześniej, i mało zakładów powróciłoby znów do dłuższego czasu roboczego, panującego jeszcze niedawno w całym kraju.

Nie tylko w większych przedsiębiorstwach ale i w biurach, sklepach i różnego rodzaju mniejszych zakładach godziny pracy zostały zmniejszone ku wielkiemu zadowoleniu i korzyści wszystkich uczestniczących. Nadmiar pracy, czy to z powodu zbyt długiego trwania pracy, czy też z powodu nadmiernego wysiłku przy pracy, szkodzi pod względem moralnym i socjalnym, duchowym i fizycznym i wyczerpuje szybko siły robotnika. Słyszy się często zdanie, że zbyt szybkie tempo zabija; działanie zaś jednoczesne zbyt szybkiego tempa i zbyt długiego trwania pracy porównać można do palenia świecy z obu końców odrazu.

Zapewne niewielu ludzi znających sprawę zaprzeczyć może, że skrócenie czasu roboczego spowodowało dobroczynne skutki nie tylko dla pracowników lecz również i dla przedsiębiorców. A jednak nie jest rzadkością, że obrońcy krótszego czasu pracy w bankach, kantorach i handlach przeczą, że takie same dobroczynne skutki przynieść może skrócenie dnia pracy dla klasy robotniczej. Mówią, że praca mózgu wyczerpuje, wysiłek umysłowy przytępia, im mniej więc godzin praca umysłowa trwać będzie, tym większą będzie sprawność mózgu przy pracy.

Twierdzenie to stosuje się w większym lub mniejszym stopniu do wszelkiego rodzaju pracy, zależnie od jej natury i wymaganego wysiłku fizycznego. Nie należy zapominać, że nominalny dziesięciogodzinny dzień roboczy nie przedstawia jeszcze faktycznego dnia roboczego dla wielu naszych rzemieślników i robotników przemysłowych. W Londynie robotnik budowlany musi być o 6-ej godzinie rano przy robocie; jego dzień roboczy kończy się o godzinie 5-ej po południu. Ale musi on często odbyć cztery lub pięć mil (angielskich) aż do miejsca pracy, tak że musi wyjść z domu o godzinie 5-ej rano, a dopiero około 6-ej wieczorem

rem powraca do domu, a więc stracić musi ogółem godzinę trzynaście. Niemożliwym jest uniknąć tych wielkich odległości pomiędzy domem a miejscem pracy. Gdyby robotnik budowlany chciał to uczynić, musiałby zmieniać mieszkanie jakie sześć razy do roku. To samo stosuje się do masy wielkich gałęzi przemysłu w kraju. Dlatego też mnóstwo robotników mieszka w stłoczonych ciasnych uliczkach w bliskości centrum miasta, aby przynajmniej cokolwiek skrócić sobie odległość. By zaradzić złemu, urządzo no pociągi robotnicze i wczesny ruch pociągów na kolejach ulicznych, ale to wszystko nie wystarcza.

Godzina drogi dla pracownika biurowego, który dzień cały siedzi w zamkniętym pokoju, jest często bardzo przyjemna, jednak dla kamieniarza, cieśli, murarza, sztukatora i t. p., którzy muszą często iść w deszcz lub zamieć śnieżną, droga taka jest bardzo męcząca, szczególnie jeżeli ją trzeba odbywać przed godziną szóstą zrana. Łatwo jest człowiekowi, udającemu się o godz. 10-ej rano do zajęcia, moralizować na temat zepsucia ludzi, którzy chcą kończyć pracę już o godzinie piątej po południu, ale większość tych ludzi pracowała już ciężko przez trzy godziny, zanim moralizator wyszedł z domu.

Z tonu wielu krytyków możnaby prawie wyciągnąć wniosek, że dziesięciogodzinny dzień roboczy jest prawdziwą, przez samą naturę postawioną granicą dla robotników. Że jednak granica ta nie zawsze istniała, pokazuje dostatecznie historia pracy. Pierwszym czynem robotnika i rzemieślnika, po zrzuceniu więzów feudalnego poddaństwa, było późne zaczynanie roboty rano i wczesne przerywanie jej wieczorem. Opowiadają o pewnym Irlandczyku, że na zapytanie majstra, jak myśli wynagrodzić brak jednej godziny pracy wieczorem, spowodowanej skróceniem dnia roboczego, odpowiedział z punktu: „Tak, nie widzę innego sposobu, jak zaczynać robotę rano także o jedną godzinę później“. Kiedy czeladnicy i robotnicy chcieli pracować krócej, majstrowie, będący wówczas także i prawodawcami,

używali przeciw nim bardzo silnego środka. Za panowania Henryka VI wydano prawo, na mocy którego każdy robotnik i czeladnik rzemieślniczy zmuszony był od połowy marca do połowy września przychodzić do roboty przed godziną 5-tą rano i nie opuszczać jej przed 7-mą lub 8-mą godziną wieczorem. Przez całą resztę roku pracować musieli od wschodu do zachodu słońca, a kto wymagał lub przyjmował za pracę w dni świąteczne więcej niż zwykłą zapłatę dzienną, karany był trzymiesięcznym więzieniem oraz ciężkimi robotami (Tretmühle—deptak).

Za panowania Henryka VII prawo to zostało potwierdzone, przy czym zapewniano pół godziny na śniadanie, pół godziny na podwieczorek i od połowy maja do połowy sierpnia półtorej godziny południowej przerwy na obiad i na spanie. Przez resztę roku odpoczynek południowy trwać miał tylko godzinę. W roku 1515 dokonano rewizji tego prawa i grożono za sprzeciwianie się przepisom owym karą pieniężną. Ale i przez to także dawna skłonność Anglosasów do lenistwa nie dała się przewyciężyć, ponieważ za panowania Elżbiety sprawa ta zajmowała nanowociała prawodawcze. Pauzy przewidziane na jedzenie oraz odpoczynek jeszcze raz ustanowiono dokładnie i przewidziano na nie najwyżej dwie i pół godziny dziennie. Jako karę za spóźnianie się powinien był majster potrącać z zapłaty dziennej 1 penny za każdą godzinę, ogółem jednak nie więcej jak 6 pensów dziennie.

Weźmy przecięciowo długi dzień roboczy latem, krótki zimą, a otrzymamy przeciętny dzień roboczy na cały rok, wynoszący około dziesięciu godzin. Widzimy więc, że ten pozornie „naturalny“ dziesięciogodzinny dzień roboczy był wynikiem aktu parlamentarnego. W XVII i XVIII stuleciu, kiedy zręczność robotników i produktywność pracy podniosła się znacznie, uciekano się do rozmaitych sposobów w celu przedłużenia dnia roboczego. Najpierw zniesiono południowy odpoczynek po obiedzie, następnie skrócono inne pauzy, a wreszcie wprowadzono

sztuczne oświetlenie, ażeby usunąć różnicę pomiędzy krótkim dniem zimowym a długim letnim, tworząc w ten sposób równomierny dzień roboczy na cały rok i przedłużając go naturalnie jak można najbardziej.

Na początku XIX stulecia słyszymy nowe nawoływania o skrócenie dnia roboczego. Był to skutek zaprowadzenia pracy kobiet i dzieci w fabrykach i zwyrodnienia robotników, spowodowanego strasznym przepracowaniem. Dawnymi czasy, w najcięższych chwilach panowania feudalnego kobiety i dzieci były najzupełniej wolne od pracy przymusowej, która ciążyła tylko na mężczyznach. Ale w nowożytnej cywilizacji wraz z zaprowadzeniem maszyn oszczędzających pracę zaczęto używać w szerokich rozmiarach pracy kobiet i dzieci jako środka ku zwiększeniu produkcji i jednocześnie ku zmniejszaniu płacy roboczej. Nadmierna praca dzieci, trwająca szczególnie długo w fabrykach, była tak krzyżącą niegodziwością, że w roku 1801 wydano pierwsze prawo ograniczające czas pracy terminatorów. Według prawa tego ci ostatni powinni pracować najwyżej 12 godzin dziennie, pomiędzy godziną szóstą rano a dziewiątą wieczór; starano się także, aby uczono ich czytać i pisać oraz innych przedmiotów.

Następnie prawo postanowiło, że fabryki przynajmniej raz do roku powinny być oczyszczane a drzwi i okna urządzane w ten sposób, aby przepuszczały świeże powietrze. Skutkiem tego prawa był długi szereg komitetów i komisji śledczych. Szczegóły, które te komisje wyprowadziły na światło dzienne, były wprost przerażające. Opinia lekarska twierdziła jednogłośnie, że z powodu przepracowania dzieci zostają wprost zrujnowane fizycznie. Te, które pozostały przy życiu, są kalekami, tak że nie mogą pracować na utrzymanie, stając się ciężarem kas pomocy dla ubogich. Dowiedziono, że na cztery tysiące robotników, którzy wstąpili do fabryki przed trzydziestym rokiem życia, pozostaje zdolnych do pracy po skończeniu roku tego tylko sześciuset. Sir Robert Peel wydał z tego powodu

w roku 1819 prawo, postanawiające, że czas roboczy dla wszystkich robotników poniżej lat 16 wynosić ma dziennie godzin 11 wraz z półtoragodzinną przerwą na obiad. Fabrykanci przepowiadali wówczas upadek przemysłu angielskiego; mówili, że nie będą w stanie konkurować z obcymi rynkami, że będzie to naruszeniem wolności pracy, że wolny czas robotnicy będą marnować na nadużycia; jeżeli ten projekt prawa zostanie przyjęty, wówczas inne gałęzie przemysłu postawią te same żądania. Projekt prawa tego odrzucono; ustanowiono 72 godziny pracy tygodniowo i powierzono przeprowadzenie prawa sędziom pokoju, to jest przedsiębiorcom.

W roku 1825 przeszło nowe prawo, które określało godziny na śniadanie i obiad, przyczym śniadanie trwać miało 1/2 godziny a obiad godzinę. Zaprzestano używać dawnego wyrażenia „terminatorzy“ — i zaprowadzono nowożytnie nazwy dzieci i robotników młodocianych. Co do dzieci powtórzono zakaz dłuższej pracy nad dwanaście godzin dziennie. Przedsiębiorcy starali się obejść to prawo wszystkimi sposobami, jak to widzimy ze wstępu do projektu prawa przedstawionego w roku 1833. Brzmi on: „Ponieważ weszło w zwyczaj zbyt długie zatrzymywanie przy pracy wielkiej liczby dzieci i młodocianych robotników obu płci a także późno wieczorem, a często po całych nocach...“ i t. d. Po złożeniu tysiąca petycji i po gorących debatach parlamentarnych, przyjęto ten projekt prawny w roku 1833. Ograniczał on liczbę godzin pracy w tygodniu dla dzieci do godzin 48 i nakazywał, żeby każde dziecko mogło przez pewien określony czas uczęszczać swobodnie do szkoły. Dla dopilnowania przeprowadzenia tego prawa mianowano inspektorów fabrycznych. Prawo to weszło w życie dopiero od 1-go marca 1836 roku. Po utworzeniu różnych królewskich komisji i parlamentarnych wydziałów śledczych, prawo to zostało ulepszone i rozszerzone, tak że odtąd czas pracy dla dzieci ograniczono do sześciu godzin dziennie, młodociani zaś robotnicy i kobiety

nie miały pracować dłużej nad 24 godzin tygodniowo. Te same przepisy stosują się dziś także z małymi zmianami i do warsztatów. Całe to prawodawstwo zostało w roku 1878 ujednostajnione i ulepszone za pomocą praw dodatkowych z lat 1883 i 1895. W kwestji czasu pracy prawo to stara się dzieciom, młodocianym robotnikom i kobietom zapewnić ochronę prawa. To, czemu się przedsiębiorcy sprzeciwiali, parlament uczynił obowiązującym, pomimo oporu kilku deputowanych, którzy należeli do manchesterkiej szkoły laissez-faire'yzmu i utrzymywali, że występują w interesie kobiet. Cały szereg praw fabrycznych, wydanych od 1801 do 1875 roku ku dobru ludności robotniczej, tworzy zbiór przepisów prawodawczych, nie mających równych sobie w historii wszystkich epok i krajów.

I poza parlamentem nie brak było również osób, mających na względzie skrócenie czasu pracy. Lokaut robotników budowlanych w roku 1859 było odpowiedzią przedsiębiorców budowlanych na żądanie 9-godzinnego dnia roboczego. Następnie robotnicy pracujący przy budowie maszyn, kamieniarze oraz inni domagali się takiego samego skrócenia dnia roboczego. Górnicy przeprowadzili po większej części 8-godzinny dzień roboczy. Dalszemu skróceniu godzin pracy sprzeciwiali się przedsiębiorcy prawie we wszystkich gałęziach przemysłu. Wszędzie zgadzali się oni raczej na podwyższenie płacy niż na skrócenie czasu pracy, chociaż nawet to pierwsze miało jednakową wartość pieniężną z tym ostatnim. Powody tego są zupełnie jasne. Skrócenie czasu roboczego jest zawsze długotrwałe, podczas gdy płaca podlega ciągłym wahaniom. Ponadto skrócenie dnia roboczego sprowadzić musi wcześniej czy później podwyższenie płacy w stosunku do czasu roboczego. Jest to rzecz nieunikniona; przedsiębiorcy wiedzą o tym i stąd ich opór. Dla robotników nie zawsze jest to jasne i dlatego nie rozumieją, czemu fabrykanci występują tak uporczywie przeciwko skróceniu dnia roboczego. Z tych

oraz wielu innych powodów robotnicy w walkach swoich i strejkach nie powinni mieszać kwestji czasu roboczego i płacy; lepiej jest rozpatrywać je zupełnie oddzielnie i każdą w sobie.

Jest godnym zaznaczenia faktem, że 8-godzinny dzień roboczy był dla robotników zawsze rzeczą gorąco upragnioną. Podczas dorocznych uroczystości robotniczych ogólnym zapalem cieszy się znany toast: „cztery ósemki: 8 godzin pracy, 8 godzin spoczynku, 8 godzin snu, 8 szylingów dziennie“. To marzenie od stuleci żyło w historii robotniczej jako ideał, do którego się dąży, którego się spodziewa, dla którego się pracuje. Jest w tym oddźwięk dawnych wspomnień cechowych, do których dodano później dla rymu jeszcze czwartą ósemkę. Poprzez wszystkie zmienne koleje walki robotniczej ten utęskniony ideał pozostał niezmienny i wszystkie próby w tym kierunku spotykają się ze szczerą sympatją i chętną pomocą robotników.

W swoim nieustannym dążeniu do skrócenia dnia roboczego robotnicy angielscy ufali głównie dotąd sile związków i skuteczności walki zawodowej. Mając zawsze przed oczami cel swych nadziei, 8-godzinny dzień roboczy, wywalczyli zmniejszenie liczby godzin krokiem, najpierw w jednym, następnie w innych zawodach, tak że dziś tygodniowy czas pracy wynosi w większości znaczniejszych gałęzi przemysłu 54 godzin. W wielu zawodach wypada przeciętnie mniej niż 54 godzin tygodniowo, od 53 do 48 $\frac{1}{2}$ godzin. W niektórych gałęziach przemysłu 8-godzinny dzień roboczy uważa się za normę. W wielkich kopalniach węgla Durhamu i Northumberlandu górnicy pracują mniej niż 8 godzin, ponieważ długość szychty trwa od 6 $\frac{1}{2}$ do 7 $\frac{1}{2}$.

Podajemy poniżej następujące cyfry co do długości dnia roboczego w roku 1893 w ważniejszych gałęziach przemysłu w kraju podług sprawozdania departamentu pra-

cy przy ministerjum handlu o płacy i dniu roboczym 1893 III:

	Ilość godzin w tygodniu:		
Zecerzy	48	— 60	} przemysł budowlany
Murarze	49 $\frac{1}{2}$	— 61 $\frac{1}{2}$	
Kamieniarze	47	— 58	
Cieśle i stolarze	48	— 60	
Instalatorzy (Rohrleger)	47	— 60	
Sztukatorzy	49 $\frac{1}{2}$	— 60 $\frac{1}{2}$	
Malarze	50	— 60	} przemysł metalowy
Giserzy	53	— 54	
Formerzy (Szkocja)	51	— 54	
Maszynowcy (Maschinenbauer)	48	— 56	
Kotlarze i robotnicy przy budowie okrętów	48	— 54	

Dłuższy czas roboczy istnieje na prowincji, krótszy w wielkich miastach, a szczególnie w Londynie.

Robotnicy angielscy wogóle przeciwni byli, jak już zauważyliśmy, prawnemu uregulowaniu czasu roboczego oraz innych warunków pracy, nigdy jednak nie byli przeciwni prawom, mającym na celu ochronę zdrowia i życia oraz urządzenie odpowiednich warunków sanitarnych w warsztatach. Popierali środki prawne ku ochronie kobiet i dzieci i pomagali „robotnikom fabrycznym“ w ich walkach o prawa fabryczne i wszystkich innych uzasadnionych żądaniach co do rozciągnięcia przepisów prawnych i na inne gałęzie przemysłu i warsztaty, gdzie pracują kobiety, młodociani robotnicy i dzieci. Wahali się jednak co do rozciągnięcia tego rodzaju prawodawstwa i na dorosłych robotników. Rzadko popierano rozszerzenie praw fabrycznych na te gałęzie przemysłu, w których pracują tylko dorośli robotnicy. Dążenia robotników szły w zupełnie innym kierunku, miały na celu przede wszystkim zniesienie wrogich praw robotniczych uchwalonych w parlamencie. Domagali się przede wszystkim prawa koalicji, wolności zrzeszania się dla obrony i pomocy. Kiedy to osiągnęli, czuli się dość silnemi, by rozwiązać pomyślnie kwestję płacy, czasu ro-

boczego i warunków pracy. Stąd ich długotrwałe i ostatecznie uwiecznione dobrym skutkiem walki o zniesienie prawa o majstrach i czeladnikach, istniejącego jeszcze staro prawa koalicji oraz prawa o spiskach, o ile znajdowały zastosowanie w walkach robotniczych. Zwycięstwo robotników rozstrzygnęło się w roku 1875 wraz z przyjęciem prawa ochrony pracy, jakkolwiek zwycięstwo to nie wydawało się robotnikom zupełne.

Żądanie prawnego uregulowania czasu pracy dla dorosłych robotników znalazło licznych zwolenników w szeregach związkowców właściwie dopiero w ostatnich dziesięciu latach, chociaż już w siódmym lat dziesiątku XIX st. robotnicy przemysłu włóknistego np. domagali się z wielką energią prawnego ograniczenia czasu pracy dla kobiet oraz robotników młodocianych, wiedząc, że będzie to jednocześnie skróceniem ich własnego dnia roboczego. Rozrost ruchu o prawny ośmiogodzinny dzień roboczy spowodowała przedewszystkim socjaldemokratyczna federacja w roku 1884. Po kilkoletniej agitacji stała się tak silna, że wystąpiła także na kongresie w Swansea w roku 1887. Rezolucja, jaką podał komitet parlamentarny kongresu wraz z wnioskiem prawa o ośmiogodzinnym dniu roboczym, została wprawdzie odrzucona 76 głosami przeciw 29, ale postanowiono urządzić plebiscyt w tej kwestji. Komitet parlamentarny wydał co do tego głosowania powszechnego cyrkularz do związków zawodowych, załączając zarazem ostrzeżenia i motywy przeciw prawnemu zaprowadzeniu ośmiogodzinnego dnia roboczego. Wskutek tego głosował o niewiele związków, wszystkiego 21; w nich 22,720 głosów oświadczyło się przeciwko, a 4097 za ośmiogodzinnym dniem roboczym wogóle, 17,267 zaś przeciw i 3819 za prawnym ośmiogodzinnym dniem roboczym. Kongres w Bradfordzie w r. 1888 nie był jednak zadowolony z postępowania swojego komitetu i postanowił przedsięwziąć ponowne głosowanie. Ale i w drugim głosowaniu wzięło udział tylko 37 związków, i sprawozdanie, jakie dał o nim

komitet parlamentarny, było tak samo mało zgodne z prawdą, co i roku poprzedniego. Dlatego też kongres w Dundee w r. 1889 odrzucił je po wielu poprawkach zupełnie i oświadczył się później ogromną większością głosów za prawnym ośmiogodzinnym dniem roboczym dla górników. Nacjonalna konferencja górników, która odbyła się w roku 1889 w Birminghamie, poparła postanowienie kongresu 93 głosami przeciw 13. Już w roku 1888 Cunningham Graham wniósł do parlamentu bill o ośmiogodzinnym dniu roboczym dla górników, ponawiając go w latach 1889 i 1890; bill ten jednak nie dostał się pod obrady. Taki sam los spotkał w roku 1891 bill Philipps'a i w roku 1892 Abrahama, oba dla górników. Dopiero w roku 1893 doprowadzono bill do powtórnego czytania, w którym odrzucono go 272 głosami przeciw 160. Podczas sesji parlamentarnej w roku 1894 członkowie Nacjonalnej federacji górników podjęli przeprowadzenie tego billu, który tym razem przeprowadzony został w powtórnym czytaniu 218 głosami przeciw 194. Podczas obrad komitetu postawiono wniosek, aby prawo tylko wtedy weszło w życie, kiedy większość pracujących pod ziemią robotników oświadczy się za przyjęciem go. Poprawka ta została przyjęta 112 głosami przeciw 107, poczym bill został przez wnioskodawców wycofany. W czasie sesji parlamentarnej w roku 1894 znowu przedstawiono ten wniosek, ale nie dostał się zupełnie pod obrady. Tak samo na międzynarodowym kongresie górników w Berlinie od 14 do 19 maja roku 1894 i na kongresie paryskim od 3 do 7 czerwca 1895 roku. Federacja postawiła wniosek prawnego zaprowadzenia ośmiogodzinnego dnia roboczego, przyjęty 76 głosami przeciw 10, mimo przeciwnego wniosku delegowanych górników z Durhamu i Northumberlandu.

Wzmożenie się nowego unjonizmu, międzynarodowy kongres paryski w roku 1889 i demonstracje majowe przyczyniły się ogromnie do rozwoju ruchu na korzyść ośmiogodzinnego dnia roboczego, tak że już na kongresie związ-

ków zawodowych w Liverpoolu we wrześniu roku 1890 bill o ośmiogodzinnym dniu roboczym przyjęty został 193 głosami przeciw 155, przyjęto również bill o ośmiogodzinnym dniu roboczym dla górników ogromną większością głosów. Było to decydujące zwycięstwo odniesione nad przywódcami dawnych związków zawodowych, którzy odrzucali wszelkie mieszanie się państwa do umowy pracy dorosłych robotników. Nastąpiły potem rezolucje rad związków zawodowych z Londynu, Liverpoolu, Glasgowa Hull i innych wielkich miast. Tak samo na następnych kongresach w Newcastle-on-Tyne w r. 1891, w Glasgowie w r. 1892 i w Belfast w r. 1893 ośmiogodzinny dzień roboczy prawnie określony był głównym przedmiotem dyskusji. Na pierwszym z tych kongresów przyjęta została następująca rezolucja, powtórzona później na następnych kongresach: „Ośmiogodzinny dzień roboczy prawnie określony ma być stosowany we wszystkich gałęziach przemysłu i zawodach, za wyjątkiem tych, w których przeciwko niemu oświadczy się większość zorganizowanych członków związków zawodowych“. Większość związków zawodowych jest wogóle za ustanowieniem ośmiogodzinnego dnia roboczego przez prawo, jak tego dowiodło znowu głosowanie na kongresie w Cardiff w roku 1895, gdzie oświadczyło się za nim 625 głosów przeciw 222. Tylko kilka związków zawodowych, których członkowie, jak górnicy z Durham'u i Northumberland'u, pracują sami tylko osiem lub mniej godzin dziennie, trzymają się dotychczas starej doktryny, jakoby skrócenie dnia roboczego powinno być wynikiem działalności związków zawodowych, nie zaś dokonać się na drodze prawodawczej.

III. Systematyczna praca ponad normę.

Spora część nieuzasadnionych zarzutów czynionych związkom zawodowym przypada na opozycję ich względem tak zwanej pracy ponad normę, to jest przeciw zwyczajowi pracowania dłużej ponad zwykły czas pracy. Ustanowienie stałej długości dnia roboczego nie ma sensu, jeżeli robotnicy systematycznie pracować będą ponad te normę. Ażeby zwyczaj ten ograniczyć, a możliwie znieść go zupełnie, związki wymagają wyższej zapłaty za godziny pracy ponad zwykły dzień roboczy. Odróżnić można dwa rodzaje pracy ponad normę: 1) systematyczną i powszechną, to jest regularną pracę ponad określony dzień roboczy i 2) okazijną pracę ponad normę w naglących wypadkach. Przeciwno pierwszemu rodzajowi przytoczyć można liczne powody, a mianowicie że przedłuża ustanowiony dzień roboczy, który dla robotników i rzemieślników jest takim samym dobrodziejstwem, jak regularne godziny zajęcia dla kupców i urzędników. Jeżeli początek i koniec dnia roboczego nie jest określony, robotnik nie może mieć regularnych godzin pracy i praca jego musi być z konieczności gorączkowa i nieregularna. Jeżeli, przeciwnie, ma ściśle określony czas pracy, wtedy wie, co ma do zrobienia, może zastosować odpowiednio swoją pracę, a także przygotować się do dobrego zużycia swobodnego czasu. Mało rzeczy wpływa tak źle na człowieka, jak nieregularny czas pracy.

Nieregularność w czasie pracy jest niemniej szkodliwa dla robotników, jak dla świata handlowego. Zgodzono się już powszechnie, że dzień roboczy musi się składać ze stale określonej liczby godzin i zazwyczaj nie przekraczać bardzo tych granic. Ale w wielu gałęziach przemysłu weszło w użycie przekraczać je stale i systematycznie, tak że każde skrócenie stałego dnia roboczego podwyższa tylko cenę siły roboczej za każdą godzinę pracy ponad normę. Zachodzi to tak daleko, że wielu robotników uważa

faktycznie skrócenie stałego dnia roboczego tylko jako środek do zdobycia większego zarobku za pomocą wyższej zapłaty za dłuższy czas roboty ponad normę.

Jeżeli jednak robotnicy dążą do skrócenia dnia roboczego tylko jako do środka zwiększenia swoich zarobków przez dochód z pracy ponad normę, wtedy ich domaganie się więcej swobodnego czasu na kształcenie się i odpoczynek jest naturalnie tylko czczym pretekstem. Dlatego też wiele związków zawodowych, które znają tę skłonność robotników i własnych swoich członków, zakazują robotnikom raz na zawsze pracować ponad normę. „Chciwość na pracę ponad normę“ występuje bardziej u robotników niż u fabrykantów, ale zarzut za przedłużanie czasu pracy spada w równej mierze na obie strony.

Zysk z systematycznej pracy ponad normę jest ostatecznie nie większy dla robotnika, niż dla przedsiębiorcy; podczas gdy ostatni ponosi rzeczywistą szkodę, wynikającą z gorszej roboty, wątpić należy, czy pierwszy ma istotną korzyść. Jeżeli robotnik pracuje dłużej, ma także więcej potrzeb, i zwyczaj wstępowania „na kieliszek“, gdy się powraca do domu, jest przy systematycznej pracy ponad normę tak powszechny, że stał się przysłowiowy. Ponadto robotnicy tracą często nazajutrz rano tyle godzin, ile poprzedniej nocy pracowali, tak że nie tylko nie mają żadnej korzyści, ale mają straty. W każdym razie, nawet w tych wypadkach, kiedy to, co powiedzieliśmy tutaj, nie da się zastosować, praca ponad normę dowodzi tylko, że zwykły dzień roboczy jest za krótki i że skargi robotników na zbyt długi dzień roboczy faktycznie nie są usprawiedliwione.

Jednym słowem, systematyczna i ogólna praca ponad normę nie jest korzystna ani dla robotników, ani dla przedsiębiorców. Związki zawodowe, dążące do zniesienia tego rodzaju pracy, wyświadczają przedewszystkim dobrodziejstwo swoim własnym członkom, następnie przyczyniają się do pomyślności klasy robotniczej wogóle, zwiększając w ten sposób zadowolenie całej ludności.

Zupełnie inaczej mają się rzeczy z okolicznościową pracą ponad normę w nagłych wypadkach. Skoro tylko zdarza się rzeczywista potrzeba, robotnicy ulegają zwykle chętnie życzeniu przedsiębiorcy. Wypadki, w których robotnicy bez potrzeby odmówili pracy ponad zwykłą normę, są tak rzadkie, że potwierdzają tylko regułę. W niektórych gałęziach przemysłu zabierają w istocie przy każdej sposobności wolny czas robotników. Przeciw tej niepotrzebnej pracy ponad normę i dla ochrony stałego dnia roboczego służy zwyczaj, który każe wymagać wyższej zapłaty za godziny pracy ponad normę. Jeżeli dla przedsiębiorcy rzeczywiście potrzebna jest praca ponad normę, z pewnością równie jest słuszne wymagać odeń nadwyżki w zapłacie, tak jak i on wymaga nadwyżki w sile roboczej. Jest to rzecz tak oczywista i jasna, że zdaje się zbyteczne dłużej się nad nią zatrzymywać.

Nie można określić ściśle całej sumy pracy ponad normę w licznych zawodach w kraju, lub ocenić ją chociaż w przybliżeniu. Że system ten jest bardzo rozpowszechniony, wiedzą wszyscy, którzy tylko wejrżeli bliżej w stosunki życia przemysłowego. Ale nadzwyczajnie trudno zebrać dokładne i pewne dane statystyczne i wyciągnąć określone i uzasadnione wnioski, w jakich rozmiarach cały przemysł kraju korzysta z pracy ponad normę. W wielu zawodach systematyczna praca ponad normę jest rzeczą tak zwykłą, powszechną i trwałą, że można ją tu słusznie nazwać normalną. W innych gałęziach przemysłu uciekają się do tego środka, skoro tylko interesy trochę się ożywią; w innych praca ponad normę uprawiana jest nieregularnie i z przerwami, ale naogół tak bardzo, że przy przeciętnym obliczeniu dla dłuższego okresu trzeba ją nazwać normalną. Podczas lat 1888 i 1889 praca ponad normę była powszechną, niezmienną zasadą prawie we wszystkich gałęziach przemysłu, które po długotrwałej depresji brały udział w rozkwicie przemysłowym. Ale praca ponad normę nie ogranicza się tylko do „dobrych czasów“, odbywa się także w okresie

stagnacji, kiedy tysiące robotników pozostaje bez zajęcia, jak to zobaczymy z przytoczonych poniżej cyfr.

W roku 1886 autor przedstawił zbiór sprawozdań z ogólnej liczby robotników, zajętych w pojedynczych oddziałach i gałęziach przemysłu arsenału w Woolwich i fabryki broni w Enfield, oraz z rozmiarów pracy ponad normę podczas lat 1884 i 1885 i pierwszych miesięcy roku 1886, a także z ilości robotników pracujących w godzinach ponad normę. Sprawozdanie to dopełniały dalsze sprawozdania z lat 1887, 1888, 1889 i 1890. Te ważne sprawozdania, obejmujące sześcioletni okres, pokazują, w jakim stopniu rozpowszechniona jest praca ponad normę w warsztatach państwowych, i dają pojęcie, jak wiele takich godzin dodatkowych pracują robotnicy wszystkich rodzajów przemysłu, chociaż w różnej mierze, w całym kraju. Sprawozdania te ograniczają się do czterech oddziałów, ale przypuszczać należy nie bezzasadnie, że system ten panuje i w innych warsztatach państwowych, tu i owdzie w jeszcze większym stopniu. Następujący przegląd tych sprawozdań pokazuje szkodliwe rozszerzenie pracy ponad normę, nawet w czasach, kiedy niema mowy o nagłych okolicznościach, jak w razie wojny, lub pośpiesznych przygotowaniach, spowodowanych pogłoskami o wojnie.

Cztery zakłady, do których odnoszą się sprawozdania, są to: królewska fabryka lawet, laboratorjum, gisernia dział i fabryka broni. Normalna liczba wszystkich dorosłych i młodocianych robotników wynosi 12,390. Wśród nich było 1811 robotników młodocianych, 216 pomocników, 38 werkmajstrów, 225 pisarzy i rysowników, ogółem 2290. Z pozostałych było 2722 robotników pracujących przy budowie maszyn oraz innych maszynowców, 222 kotlarzy, robotników zajętych przy budowie okrętów i formerów, 460 stelmachów i stolarzy, 73 kamieniarzy, murarzy i malarzy, 2047 należało do innych zawodów pomocniczych, 4576 wyrobników, razem 10,100. W roku 1884 przecięciowa liczba osób zajętych w tygodniu w czterech oddziałach

wynosiła 7446, z których 794 pracowało ogółem 548,568 godzin ponad normę. W roku 1885 przeciętna liczba wynosiła 10,254 osób, z których 7760 pracowało nie mniej jak 4,832,950 godzin ponad normę. W styczniu i lutym roku 1886 odpowiednie cyfry wynosiły: tygodniowa przeciętna liczba 11,605, liczba osób pracujących ponad normę 6267, liczba godzin pracy ponad normę 601,139. Z cyfr tych okazuje się co następuje: w tych czterech oddziałach normalna liczba robotników — 12,390 nie była nigdy zupełna. W roku 1884 ogólna liczba pracujących wynosiła przecięciowo około 4944, w 1885 około 2136 i w roku 1886 tylko około 785 poniżej tej liczby. Liczba robotników pracujących ponad normę była w roku 1885 największa, jakkolwiek było 2136 miejsc niezajętych.

Zsumujmy podane powyżej ilości godzin pracy ponad normę — w roku 1884: 548,568 g.—794 pr. rob., w roku 1885: 4,832,950 g.—7760 pr. rob., w roku 1886: 601,139 g.—6267 pr. robotników, a otrzymamy dla czterech oddziałów sumę 5,982,657 albo prawie 6,000,000 godzin pracy ponad normę za dwa lata i dwa miesiące. Przecięciowo — do ogólnej liczby robotników — przypada na osobę w roku 1884 $1\frac{4}{10}$ godzin pracy ponad normę; w roku 1885 wypadło przeciętnie na wszystkie oddziały prawie 9 godzin, a w styczniu i w lutym roku 1886 prawie $7\frac{1}{10}$ godzin tygodniowo. Weźmy jednak na uwagę tylko liczbę tych, którzy rzeczywiście pracowali ponad normę, wówczas wypadnie przecięciowo w roku 1884 $13\frac{2}{10}$ godzin, w roku 1885 prawie 12 godzin i w roku 1886 również prawie 12 godzin na tydzień. Te przeciętne liczby byłyby jeszcze większe, gdybyśmy brali na uwagę tylko te tygodnie, w których pracowano ponad normę. Te 6 milionów godzin pracy ponad normę w ciągu 26 miesięcy nabiorą jeszcze większego znaczenia wobec faktu, że wówczas tysiące wykwalifikowanych robotników przeciągały przez ulice Londynu, szukając napróżno pracy, a zgromadzenia robotników bez zajęcia odbywały się wciąż, każde-

go tygodnia na Trafalgar Square i na innych placach londyńskich, gdzie domagano się od rządu lub od administracji miejscowych pracy, albo przynajmniej wsparcia. Owe 6 milionów godzin pracy ponad normę w czasie tego okresu stagnacji przemysłowej mogłoby być dać robotę 1000 ludziom mniej więcej, licząc po 54 godzin pracy tygodniowo na osobę.

Zniesienie systematycznej pracy ponad normę jest niezbędnym krokiem do poparcia ośmiogodzinnego dnia roboczego, jeżeli, jak na to kładą nacisk jego zwolennicy, ma być dostarczona praca robotnikom bez zajęcia.

Naskutek wspomnianej inicjatywy autora i pytań, skierowanych na zasadzie sprawozdania do ówczesnego ministra wojny, liczba godzin pracy ponad normę zmniejszyła się znacznie. Ale zwyczaj ten nie został zupełnie zniesiony, ale tylko w porównaniu z innymi latami ograniczony. Rozmiary, w jakich uprawiano systematyczną pracę ponad normę w ciągu lat czterech, od marca roku 1886 do marca roku 1890 we wspomnianych wyżej zakładach, okazują się z następującego zestawienia trzech ostatnich, dotyczących przedmiotu tego sprawozdań. Przeciętna liczba robotników zajętych tygodniowo w przeciągu 4 lat wynosiła 11,486. W żadnym roku ta normalna liczba robotników nie była w zakładzie zupełna. Rocznie pracowano systematycznie około 1758 godzin ponad normę, za cały czas 1,506,208 godzin ponad normę, czyli przeciętnie 376,552 godzin rocznie. Tygodniowa przeciętna liczba godzin pracy ponad normę zmieniała się zależnie od warsztatu. W laboratorium pracowano $3\frac{3}{4}$ do $13\frac{3}{4}$ godzin, przeciętnie $5\frac{1}{2}$ godzin tygodniowo. W fabryce lawet godziny pracy ponad normę wahały się pomiędzy 6 i 13 tygodniowo, przeciętnie 9 g. W giserni dział liczba godzin pracy ponad normę dochodziła prawie regularnie do $5\frac{1}{2}$ godzin tygodniowo, podczas gdy w fabryce broni wynosiła przeciętnie prawie 8 godzin, wahał się pomiędzy $3\frac{1}{10}$ i $10\frac{32}{100}$ godziny tygodniowo. We wszystkich czterech oddziałach

w roku 1886/87 przypadało na dobę $1\frac{4}{100}$ godziny tygodniowo pracy ponad normę, w następnym roku $\frac{1}{5}$, znowu w następnym $4\frac{1}{100}$, a w ostatnim roku $\frac{8}{10}$ godziny. W latach 1884/85 i 1885/86 co czterech robotników, pracujących ponad normę, odbierało jednemu robotnikowi całą jego regularną pracę. W ostatnich czterech latach przypadało przeciętnie na dłużej pracujących robotników 16 godzin tygodniowo ponad normę, tak że co dziesięciu z pomiędzy nich mogło być ustąpić zawsze pracę trzem robotnikom bez zajęcia.

Powstaje pytanie: „Kto jest odpowiedzialnym w warsztatach państwowych za uprawianie systematycznej pracy ponad normę?”. Przedstawiciele ministerjum wojny zapewniają, że winni są robotnicy; wielu robotników twierdzi, że popychani są przez pomocników. Nie stanowi to zbyt wielkiej różnicy, ponieważ ci ostatni, i co do stanowiska społecznego i co do zapłaty, nie stoją zbyt daleko od robotników. Być może, że obie strony są tutaj winne, i dlatego powinny dzielić odpowiedzialność za systematyczne przekraczanie granic regularnego dnia roboczego. Po której jednak stronie leży wina, zwyczaj ten należy ograniczyć i możliwie znieść zupełnie, ponieważ zbyt długi czas roboczy jest teraz potępiany ogólnie, przez wszystkie klasy ludności. Jeżeli zmusza się robotników do pracy ponad normę, należy ich uniewinnić, ponieważ odmowa przyniosłaby im może szkodę. Jeżeli, przeciwnie, nacisk wychodzi od robotników, lub oni popierają ten zwyczaj, należy ich postępowanie zganić, ponieważ dowodzi ono niesłuszności żądania ośmiogodzinnego dnia roboczego, jako normalnego czasu pracy.

Przytoczone fakty i cyfry, jak również dotyczące ich uwagi, stosują się wyłącznie do systematycznej pracy ponad normę. Okolicznościowa praca ponad normę, mająca zupełnie inny charakter, nie brana zupełnie pod uwagę. Trzebaby już było bardzo brutalnego wyrobnika, ażeby w razach rzeczywistej potrzeby lub pośpiechu nie chciał

pracować o jedną godzinę dłużej, tymbardziej że płacą mu za nią wyższą zapłatę. Zdaje się, że związki zawodowe natrafiają na wielkie trudności w swoim dążeniu do ograniczenia systematycznej pracy ponad normę. W sprawozdaniu majowym z roku 1890 związku kotlarzy i robotników zajętych przy budowie okrętów żelaznych wspomniany jest następujący wypadek: członek tego związku pracował cały dzień na okręcie u jednego przedsiębiorcy, a całą noc na drugim okręcie u innego przedsiębiorcy, tak że w ciągu tygodnia zamiast sześciu miał dwanaście dni roboczych. Jest to wprawdzie wypadek wyjątkowy, wskazuje jednak zawsze nie tylko na gotowość, ale na chciwość niektórych robotników do korzystania z każdej chwili czasu. Sprawozdania z ostatnich dwóch lat pokazują, że w większości zawodów, biorących udział w rozkwicie przemysłowym, systematyczna praca ponad normę stała się regułą. Musimy wyciągnąć z tego wniosek, że robotnicy, pomimo wszystkich ustaw związkowych, są wogóle za pracą ponad normę. Jest to jednak zły zwyczaj i nie należy go popierać. Z jakiegokolwiek punktu widzenia rozważać będziemy kwestję, dojdziemy zawsze do wniosku, że systematyczna praca ponad normę nie jest korzystna dla przedsiębiorcy, robotnikowi nie daje trwałego zysku i że wreszcie przynosi szkodę całej ludności, a szczególnie klasie robotniczej. Jeżeli przyjdzie do zaprowadzenia ośmiogodzinnego dnia roboczego dla dorosłych robotników, nie należy wówczas zapominać o skutecznych środkach przeciw pracy ponad normę, za wyjątkiem absolutnie niezbędnych wypadków.

ROZDZIAŁ CZWARTY.

Dwa okresy w istnieniu związków zawodowych: Przymus, zastraszanie i „Rattening“ (odbieranie i niszczenie narzędzi pracy). — „Picketing“ (warta strejkowa) według prawnego, politycznego, społecznego i osobistego znaczenia.

I. Zastraszanie.

Kiedy wyszło pierwsze wydanie tej książki w r. 1878, nie mijal tydzień, ażeby nie wspomniano w prasie albo na zgromadzeniach publicznych o wypadkach zastraszania, jakich w tej lub w innej formie dopuszczali się członkowie związków zawodowych na nie-członkach. Ponieważ sprawa ta nie przestała być aktualną, jakkolwiek ustały dawniejsze, tak częste i gwałtowne napaści na związki zawodowe, wydaje się nam tu na miejscu jasne zestawienie faktów, odnoszących się do całej klasy „przestępstw przeciwko wolności osobistej“, ze szczególnym uwzględnieniem osobistego prawa, jakie ma robotnik do pracowania gdzie i dla kogo

mu się żywnie podoba. Ażeby to móc w sprawiedliwy sposób skutecznie, musimy przeprowadzić linię demarkacyjną pomiędzy postępowaniem, które jest samo z siebie wyraźnym bezprawiem i jako takie powinno być ukarane, ktokolwiekby je popełnił, a „wartą strejkową“, mogącą, zależnie od okoliczności, być lub nie być bezprawiem i zasługującą z tego powodu na osobne omówienie.

Byłoby zupełnie zbyteczne protestować przeciw gwałtom popełnianym na osobach, gdyby nie oskarżano licznej klasy robotników angielskich o pomoc ludziom, którzy dopuszczali się największych wykroczeń przeciwko prawu i porządkowi. Można by wypełnić całe stronicie wyciągami z gazet oraz mów za całe dziesięciolecie od r. 1867 do r. 1877, w których wypadki gwałtów i nadużyć, popełniane przez kilku brutalnych i niewykształconych ludzi, przypisywano całej klasie, wzywając o pomoc prawodawstwa w zamiarze usunięcia nie tych wykroczeń, lecz samych związków zawodowych, z których podżegania, jak twierdzono, wykroczenia te popełnione zostały. Wobec tej groźby zniweczenia związków zawodowych połączyli się do walki robotnicy całego kraju.

Naskutek podburzających artykułów w prasie oraz mów niektórych deputowanych w latach 1865, 1866 i 1867 panowało ogólne mniemanie, że najbrutalniejsze gwałty osobiste oraz inne wykroczenia związane są nierozdzielnie z organizacją związków zawodowych, i że jedynym środkiem do usunięcia ich jest zupełne zniesienie związków zawodowych przez ponowne zaprowadzenie i obostrzenie starego prawa koalicji. Pojęcia te były tak rozpowszechnione, że stosunkowo szczupłe koło ludzi, starających się o zmianę istniejącego wówczas prawa na korzyść związków zawodowych, ścierało na siebie wszelkiego rodzaju poniżenia i naganę. W przekonaniu o fałszywości i niesprawiedliwości tych zarzutów przywódcy związków zawodowych domagali się gruntownego i bezstronnego zbadania domniemych wykroczeń. Zanim jeszcze przedstawiono w par-

lamencie mianowanie komisji królewskiej, londyńskie związki zawodowe wysłały dnia 26 października r. 1866 deputację dla zbadania i zdania sprawozdania z tych okręgów, w których wykroczenia popełnione zostały. Delegaci nie mogli odnaleźć najmniejszej łączności pomiędzy temi wykroczeniami a związkami zawodowymi, stwierdzili jednak, że niektóre zawody w Sheffieldzie uprawiają „*rattening*“, jakkolwiek już wówczas w o wiele mniejszym stopniu.

Dnia 29 października r. 1866 rada miejska w Sheffieldzie postanowiła wysłać deputację do ministra spraw wewnętrznych, prosząc usilnie o mianowanie „komisji w celu zbadania przyczyny lub przyczyn, które spowodować miały wybuch na Hereford street“. Na następnym posiedzeniu rady miejskiej Alderman Saunders zwrócił uwagę obecnych, że sądząc z wyrażen, w których donoszono w gazetach o wysłaniu deputacji, delegaci mają zamiar zażądać od ministra zbadania ogólnych skutków, wypływających z systemu związków zawodowych. Mówca chciał się dowiedzieć, czy deputacja rady miejskiej istotnie zamierza przekroczyć swoje prawa, żądając takiego ogólnego badania, gdyż w takim razie kwestja byłaby bardzo szeroka i trudna i uchwała rady, powzięta na poprzednim posiedzeniu, nie usprawiedliwia tego rodzaju postępowania. Burmistrz oświadczył na to: „Deputacja ciała tego musi się trzymać w zupełności granic uchwał rady miejskiej. Nie powinna ich przekraczać i sądzę, że tego nie uczyni“.

Minister naznaczył wtorek dnia 13 listopada jako dzień przyjęcia deputacji. Przedstawiciele londyńskich związków zawodowych prosili dnia 6 listopada rady miasta Sheffield o pozwolenie towarzyszenia deputacji w osobie swoich przedstawicieli. Prośbie tej odmówiono, ale minister wyraził gotowość przyjęcia deputacji londyńskiej w sobotę, 17 listopada.

Rząd przedstawił w parlamencie mianowanie „królewskiej komisji dla zbadania i złożenia sprawozdania z orga-

nizacji i ustaw związków zawodowych oraz innych, z prawem zbadania każdego oddzielnego wypadku zastraszania, lub innych nadużyć lub niesprawiedliwości, do których te związki zawodowe lub inne w ostatnich czasach podlegały, zachęcały lub je pochwalały“. Pełnomocnictwo, jakie nadano komisji szczególnym prawem z r. 1867, a następnie rozszerzono drugim prawem z tego samego roku, było faktycznie nieograniczone. Na szczęście, gdyż inaczej nie byłaby w stanie wykryć nikczemnych i niegodnych wykroczeń, które następnie wyświetliła! Niema potrzeby wymieniać szczegółowo wszystkich bezprawii, których dopuszczano się, jak to zostało dowiedzione, w Sheffieldzie i Manchesterze; dość będzie zauważyć, że dreszcz przerażenia przebiegł przez wszystkie klasy społeczeństwa. Niegodziwości te dla nikogo nie były bardziej przykre jak dla większości związkowców, którzy wprost zdumieni byli liczbą i rozmiarami przestępstw. Przez jakiś czas przywódcy związków zawodowych mogli tylko czekać i obserwować. Najgorsze rzeczy, zarzucane związkom zawodowym przez nieprzejednanych wrogów, zostały jeszcze o wiele przewyższone. Pytano się tylko, kiedy i jak to się skończy. Ludzie, interesujący się żywo związkami zawodowymi, oczekiwali z dnia na dzień z gorączkowym niepokojem końca każdego nowego badania, obawiając się, że wyjdą na jaw jeszcze nowe okropności, o których czynni członkowie i przyjaciele związków zawodowych nie mieli najmniejszego pojęcia. Okazało się jednak w rezultacie, że wypadki te ograniczały się do Sheffieldu i Manchesteru, i nawet tutaj trafiały się jeszcze w niewielu zawodach. Wtedy wyglądano końcowego sprawozdania komisji z większym zaufaniem. Cały system był przedstawiony jawnie i ogromna masa członków związków zawodowych w kraju wytrzymała próbę bez skazy.

W opinii publicznej mieszają często błędnie „*rattening*“ z gwałtami i obrażeniami cielesnymi. Następujące objaśnienie Johna Wilsona z Sheffieldu, długoletniego i zdecydowanego przeciwnika ruchu związkowego, oświetla spr-

wę w ten sposób: „Jeżeli robotnik naraził się czymś związkowi zawodowemu, czy to, że nie pracował według ustaw tego związku lub nie płacił wkładek, niektóre związki w Sheffieldzie mają zwyczaj odejmować nocą pasy lub śruby od kamienia szlifierskiego tego robotnika, ażeby mu w ten sposób przeszkodzić pracować, dopóki nie zapłaci wkładek, lub nie zastosuje się do prawideł związkowych“.

W sprawozdaniu komisji królewskiej „*rattening*“ został określony jako: „odebranie narzędzi pracy, ażeby przeszkodzić robotnikowi pracować, dopóki nie podda się rozkazom związku zawodowego“.

Wilson w r. 1866 utrzymuje, „że zwyczaj ten w ostatnich latach upadł bardzo“. Deputacja, która odwiedziła Sheffield, oświadczyła co następuje: „okazało się, że wielu fabrykantów zezwala na to postępowanie, inni popierają je jako najlepszy środek, zmuszający ludzi do poszanowania ustaw i prawideł związkowych“.

Na szczęście, system ten, tak samo jak wyżej wymienione przestępstwa, ograniczał się głównie do Sheffieldu i Manchesteru, a nawet w tych miastach w czasie, kiedy prowadzono śledztwo, był rzadko i tylko w niewielu zawodach stosowany.

„*Rattening*“ był tak mało w użyciu poza wymienionymi wyżej miastami, że związkowcy protestowali prawie wszędzie w dobrej wierze przeciwko pogłoskom i opowiadaniom o nim. Większość robotników uważała postępowanie to za niewiele lepsze od kradzieży i które jako takie powinno być ścigane i karane. Dlatego też przywódcy związków zawodowych odpowiadali dość często, że prawo wystarcza w zupełności do ukarania tego przestępstwa. Jeżeli jednak, jak to twierdzono, ten szczególny wypadek nie był przewidziany przez prawo, to należy prawo o złośliwym uszkodzeniu własności tak obostrzyć i rozszerzyć, by nazywać występkiem i to, co było nim w rzeczy samej. Nie można było dowieść ani jednego wypadku, w którymby przywódcy związku zawodowego pochwalali postępow-

nie, nazwane w sprawozdaniu komisji: „zupełnie fałszywym poczuciem wszelkiego prawa i obowiązku“. Jesteśmy głęboko przekonani, że wszelkie postępowanie, wykraczające przeciwko prawu i porządkowi, jest szaleństwem i zarazem wykroczeniem przeciw społeczeństwu; ludzie zaś, którzy je popełniają, są najgorszymi wrogami swoich związków i całej klasy swojej.

Najlepsze wyjaśnienie co do ogólnego wyniku badań z lat 1867, 1868 i 1869 nad związkami zawodowymi daje świadectwo jednego z członków komisji. Dnia 21 kwietnia r. 1869 Fryderyk Harrison powiedział w jednej mowie swojej: „Winszuję robotnikom angielskim, że stwierdzono wykroczenia tylko w dwóch miejscach: w Sheffieldzie i Manchesterze. Z tego więc powodu komisja nie zażądała w sprawozdaniu swoim żadnych praw wyjątkowych, jakkolwiek panowie Roebuck, Merivale i Booth są zdecydowanymi przeciwnikami związków zawodowych“. Ten sam mówca wyraził się w innej mowie w dniu 28 maja jak następuje: „Oskarżenia przeciwko związkowcom okazały się w gruncie rzeczy przy badaniu komisji królewskiej jako zupełnie błahe. Wogóle związki zawodowe wyszły z próby tej bez skazy“.

W sprawozdaniu większości ważny jest następujący (50) paragraf:

„Zmuszeni jesteśmy jednak uczynić następującą uwagę, jeżeli pozostawimy na stronie większe wykroczenia i weźmiemy na uwagę zwykle wypadki przykrego ograniczenia wolności robotnika, jakie nam przedstawiono; musimy przedewszystkim zauważyć, że prawie wszystkie te wypadki opierają się na zeznaniach przedsiębiorców. Robotnicy sami, którzy, jak nas zapewniano, są tyranizowani, nie poszli za naszym wezwaniem i nie dali uzasadnienia owych skarg. Za wyjątkiem oświadczenia pewnej liczby członków „*Free Labour Registration Society*“, stowarzyszenia założonego wyłącznie w celu zwalczania związków zawodowych, ze strony robotników słyszeliśmy bardzo mało skarg na zły wpływ wywierany obecnie przez związki zawodowe, a ani jednej nawet propozycji co do zmniejszenia praw tych związków. Można to wytłumaczyć albo w ten sposób, że klasa robotnicza wogóle nie jest niezadowolona z ograniczeń, jakie związki zawodowe zdają się stawiać działalności przemysłowej, lub że,

jak sądzimy, wpływy i stosunki związków zawodowych są tak szerokie, a ogólne poczucie klasowe tak głębokie i silne, że prawdziwe uczucia robotników przeciwnych związkowi zawodowemu zostały przed nami po większej części ukryte“.

Po krótkim zastanowieniu zobaczymy, że prawdziwą była pierwsza a nie ostatnia z wymienionych przyczyn. Kiedy naznaczono komisję królewską i podczas całego trwania śledztwa nieprzyjazny stosunek publiki względem związków zawodowych osiągnął takiego napięcia, że robotnicy, którzy z jakiegokolwiek powodu nie byli zadowoleni z wpływów lub działalności związków, skorzystaliby chętnie z okazji, by wyrzucić na nich zemstę, gdyby tylko mieli potemu przyczyny. Robotnik, który należał dawniej do jakiegoś związku zawodowego i został z niego wyłączony za złe sprawowanie, ci, którzy z powodu zatargu z ustawami płacić musieli kary pieniężne a także nieczłonkowie, mający coś przeciw związkom zawodowym, byliby zbyt radzi przedstawić domniemaną tyranję tych stowarzyszeń, gdyby był istniał rzeczywisty i namacalny ucisk. Związki zawodowe wobec takich oskarżeń byłyby wówczas zupełnie bezsilne. Prócz tego z tonu, jaki przebił w mowach w obu izbach parlamentu podczas rozpraw nad adresem do mowy tronowej, można było wnioskować, że te ciała prawodawcze, albo przynajmniej rząd, mają zamiar złamać potęgę związków zawodowych. Nie brakło więc niezadowolonym robotnikom zachęty do wystąpienia przeciwko związkom zawodowym, gdyby istniała rzeczywista i faktyczna podstawa do skarg. Tego rodzaju uczucie nie istniało jednak pomiędzy robotnikami nie należącymi do związków. Dlatego też i komisja nie zebrała dostatecznego materiału, ażeby móc przedstawić na tej zasadzie prawne środki w celu ograniczenia praw związków zawodowych.

Prawo o związkach zawodowych z r. 1871 stanowiło pod wieloma względami wielki postęp w porównaniu ze wszystkimi dawniejszymi prawami przyjaznymi dla ro-

botników; ale prawo, jakie ma robotnik, należący do pewnego związku, do przekonywania innego robotnika, nie będącego członkiem związku lub pracującego podczas strejku, prawo to było również w daleko większym stopniu ograniczone przez tę nowelę prawa karnego, niż przez wszelkie inne przepisy dawnych praw. W ustępie o „warcie strejkowej“ zajmujemy się tą sprawą bardziej szczegółowo, tymczasem zauważymy mimochodem, że nowe prawo było daleko ostrzejsze, niż dawne. Podług mniemania robotników prawo to było samo w sobie niesprawiedliwe. Prócz tego stosowano je ze szczególną surowością. Wobec tego okazywano wiele sympatji robotnikom, których oskarżano na zasadzie przepisów tego prawa, nie dlatego, by ich postępowanie miało być zawsze bez zarzutu, ale ponieważ bardzo często kara była niesprawiedliwa w stosunku do drobnego przestępstwa i służyć miała — tak przynajmniej rozumieli to członkowie związków zawodowych — li tylko do nastraszenia robotników, należących do związku.

Polityka ta od początku do końca była zupełnie chybiona. Ludzie, którzy rzeczywiście zawinili przeciw prawu nie tylko co do litery, ale i w duchu także, stawali się niewinnie prześladowanymi ofiarami, i traktowano ich jako męczenników, ponieważ w rzeczywistości prawo to zwracało się przeciwko klasie, a nie przeciwko osobom winnym przestępstwa.

Błędu popełnionego w roku 1871 nie powtórzono w roku 1875. Pod tym względem prawa robotnicze w roku 1875 wykazują wielki postęp w porównaniu z poprzednim prawodawstwem, a szczególnie z lat 1869 i 1871.

Prawodawstwo z roku 1875 przyniosło bardzo pożądane skutki pod względem sprawiedliwości i porządku. Uczucie goryczy, które budziło dawniej w robotnikach zastosowanie praw przymusowych, znikło po większej części zupełnie. Prawa ta istnieją dopiero od lat piętnastu, a już przyniosły dobroczynny skutek, zmniejszając z roku na rok liczbę spraw sądowych. Historia działania praw przymu-

sowych dostarcza nauki, którą powinni poznać dokładnie i wziąć do serca majstrowie i robotnicy.

Czytelnik zapyta, czy członkowie związków zawodowych nie przekraczają nigdy granic prawnych sprawiedliwości i swobody? Czy nie usiłują nigdy zastraszyć, wyrzucić nacisku lub przeszkodzić w pracy tym, którzy są przeciwko nim, starają się pokrzyżować ich plany lub sprzeciwiają się ich ustawom? Jeżeli nawet odpowiedź na to pytanie musi być twierdząca, to doświadczenie pokazuje, że sympatja dla robotników, przekraczających obecne prawo, jest bez żadnego porównania mniejsza, niż dla tych, którzy przekraczają prawa dawniejsze. Nie brak w tym względzie przykładów, przytoczymy tylko dwa z nich. Pierwszy wypadek zdarzył się w jednym z najstarszych, przez cały szereg lat największych oraz najlepiej zorganizowanych związków zawodowych, a mianowicie w związku kamieniarzy. W roku 1876 wybuchł tam strejk i członkowie jednej filji związku uciekli się do środków zastraszania. Wskutek tego przedsiębiorca zwrócił się do komitetu kierującego związkiem i przedstawił mu sprawę. Komitet wysłał natychmiast męża zaufania dla zbadania sprawy na miejscu. Delegat, po naradzie z robotnikami, zganił ich postępowanie, poczym odmówiono im wypłaty pieniędzy strejkowych. Wytoczono sprawę sądową przeciwko inicjatorom zajścia, ale cofnięto ją, skoro przyznali się do winy. Związek stanął tutaj po stronie przedsiębiorcy, przeciw własnym swym członkom, ponieważ ci ostatni postąpili niezgodnie z prawem. W drugim wypadku wniesiono skargę przeciwko kilku robotnikom londyńskim. W zwykłych warunkach komitet parlamentarny zjednoczonych związków zawodowych lub komitet londyńskich związków zawodowych byłby się podjął obrony. Tym razem jednak zrzekły się jej oba, bo jakkolwiek oskarżeni nie przyznawali się do wyrażen, o które ich oskarżano, ale nie byli w stanie odeprzeć zeznań, jakie złożono przeciw nim przy badaniu. Jeszcze lepszym dowodem od tych przykładów jest

polepszanie się tonu i zachowania się robotników przy wybuchu strejku.

Trzeba pamiętać, że prawie 1¹/₂ miliona robotników w kraju należy do związków zawodowych, byłoby więc niesprawiedliwym czynić odpowiedzialną całą tę masę ludzi za pojedyncze wypadki zastraszania. Oskarżanie całej klasy z powodu bezprawia jednostek jest zawsze naganne i przyczynia się raczej do zwiększenia niż do zmniejszenia zła. Powyższe uwagi upoważniają do następujących wniosków: 1. Prawne środki ucisku rzadko osiągają cel, jaki, wydając je, miano na widoku. Ludzie znajdują zawsze środki, ażeby obejść prawo, i w końcu wybiegi te staną się tak samo szkodliwe, jak uzbrojone postęпки. Okazało się to podczas trwania dawnego prawa koalicji, a także w pewnym stopniu przy noweli prawa karnego z r. 1871. I tak będzie zawsze, dopóki prawo, zagrażając występnej jednostce, godzić będzie w cały system. 2. Robotnicy powinni się nauczyć, że nikt nie ma prawa naruszać wolności innych. Kto usiłuje to czynić, popełnia większy błąd, niż mu się wydaje; przekracza prawo, które przestrzegać jest interesem i obowiązkiem każdego. Robotnicy, krępujący swobodę innych robotników przy spełnianiu ich niewątpliwego prawa, kładą oręż w ręce klas wyżej stojących, i oręż ten zwróci się przeciwko nim samym.

Nadużycia związane z ofiarami w ludziach trafiały się podczas strejków w Ameryce, w Austrii, we Francji i w innych krajach, co dowodzi, że im doskonalsza i ściślejsza jest organizacja, tym lepsza dyscyplina panuje wśród członków, a zatem wykroczenia i gwałty są tym nieprawdopodobniejsze, w razie walki o płacę, czas roboczy lub inne kwestje, wchodzące w zakres działania związku. Być może, że spór prowadzony będzie z większym uporem i dłużej, gdy kieruje nim silny i dobrze zorganizowany związek zawodowy, ale z pewnością towarzyszyć mu będzie mniej wykroczeń i nieporządków. Plan i sposób postępowania związku zawodowego jest jasno i systematycznie nakreślony,

ny, wskutek więc tego zachowanie się robotników podczas strejku będzie nie tak gwałtowne i niespokojne, jak przy braku kontroli silnej organizacji, wywierającej swoją siłą moralną wpływ na najgwałtowniejszych członków i zwalczającą powagą swoją wszelką skłonność do bezprawia i buntu. Broń w walce przemysłowej bywa w jednych wypadkach moralna: panowanie nad sobą, i materialna: pełna kasa i solidarność mas; w innych wypadkach strejkujący uciekają się dla osiągnięcia celu do wykroczeń i przestępstw, ponieważ od początku walki nie czują żadnego hamulca. To samo stosuje się i do rzeczywistej wojny. Wybryki regularnej armji nie są nigdy tak okrutne i dzikie, jak wybryki wojsk nieregularnych.

Podług nowszych wiadomości zwyczaj ratteningu nie został jeszcze całkiem wypleniony w Sheffieldzie. Rattening jest pod każdym względem przestępstwem, wykroczeniem przeciwko prawu, i czas już nadużyciu położyć koniec. Jest on hańbą dla stulecia, w którym żyjemy, plamą na związkach zawodowych, i żaden człowiek z iskrą zdrowego rozsądku nie może go bronić ani usprawiedliwiać.

II. „Picketing“.

Rzut oka w przeszłość pozwoli nam powiedzieć zgodnie z prawdą, że zarówno robotnicy jak i przedsiębiorcy posługiwali się nieprawnym przymusem, tylko że pierwsi stosowali brutalniejsze formy osobistego przymusu, ostatni zaś formy bardziej ukryte, ale niemniej skuteczne. „Picketing“ jednak (warta strejkowa) jest orężem stosowanym wyłącznie przez robotników w czasie strejku lub lokautu. Przedsiębiorcy nienawidzą go i potępiają, robotnicy zaś bronią i posługują się nim; mówi się o nim w prasie i stanowi

on często przedmiot rozpraw sądowych. Z powodu więc ważności tej kwestji należy o niej pomówić osobno.

Przedewszystkim, co to jest „warta strejkowa?“ W 68 paragrafie sprawozdania komisji królewskiej znajdujemy następujące wyjaśnienie: „Warta strejkowa polega na tym, że członkowie związku zawodowego stają na wszystkich wejściach do zakładu, w którym wybuchł strejk, ażeby obserwować i donosić, jacy robotnicy wchodzi lub wychodzą z zakładu, a to w tym celu, by wszelkimi sposobami nie pozwolić robotnikom wziąć się do pracy“. Gdyby zamiast słów: „nie pozwolić robotnikom“, powiedziane było: „odradzić robotnikom“, wyjaśnienie to byłoby dość trafne, ale w ten sposób stosuje się tylko do jednej formy warty strejkowej, zarzuconej przez wszystkie lepiej zorganizowane związki robotnicze.

Następujące przedstawienie sprawy maluje dokładnie ten zwyczaj, pomijając naturalnie związane z nim niekiedy nadużycia.

1. W razie strejku w jakimś zakładzie pewna liczba ludzi, tak zwanych wartowników, ma za zadanie czuwać nad miejscem pracy i starać się, ażeby nie przyjęto żadnego obcego robotnika, zanim ten ostatni nie zapozna się ze stanem strejku oraz przyczynami walki. Wartownikami temi są najczęściej robotnicy, którzy pracowali przed strejkem u danego przedsiębiorcy. Zazwyczaj zmieniają się oni w takim porządku, w jakim zapisani są na listę strejkową. Otrzymują niewielką dodatkową zapłatę dzienną za te dni, w których stoją na warcie, przeciętnie jeden lub półtora szylinga, zależnie od postanowień danego związku.

2. Wartownicy mają za zadanie zatrzymywać każdego robotnika, którego przyprowadzono do warsztatu, lub który szuka pracy, i odradzać mu przyjęcie roboty, namawiając wszystkimi siłami do wstąpienia w szeregi strejkujących.

3. Wartownicy upoważnieni są do oświadczenia robotnikom szukającym pracy, że związek zawodowy gotów

jest zwrócić im koszty podróży do miejsca pracy oraz z powrotem do domu, lub innej miejscowości, gdzie chcą poszukać pracy, jeżeli tylko po danym wyjaśnieniu nie przyjmą roboty.* Zazwyczaj powinni jeszcze obiecać odszkodowanie za stratę czasu i zapomogę, aż do czasu znalezienia zajęcia.

4. Jeżeli obcy lub nie należący do związku życzą sobie tego, wówczas prowadzą ich do komitetu lub urzędników związkowych, którzy mają pełnomocnictwo do rozstrzygnięcia każdego poszczególnego wypadku. Starają się tutaj przekonać ludzi gruntownie, przedstawiając im przyczyny i cele strejku i prawdopodobnego następstwa dla robotników w razie nieudania się, jak również przypuszczalnych korzyści w razie zwycięstwa. W całym tym postępowaniu niema zupełnie mowy o terroryzmie lub pogroźkach, jako o rzeczach prawdopodobnie bezskutecznych. Gdyby postępowano przeciwnie, wywołano by opór przeciw despotyzmowi związku zamiast chętnego spełniania jego życzeń, a przytym wszystkie nadzieje, że ci ludzie w przyszłości stać się mogą członkami związku, obróciłyby się wniwecz.

Cel warty strejkowej polega bez wątpienia na odradzeniu nie-członkom przyjęcia pracy, porzuconej przez strejkujących, do czego przymus zupełnie jest niepotrzebny. Usiłują zazwyczaj cel ten osiągnąć nie przymusem lecz siłą przekonania, nie zastraszaniem lecz wyjaśnieniem rzeczywistych przyczyn strejku. Robotnik, który przekracza granice wpływów moralnych, nie tylko łamie prawo i ulega niebezpieczeństwu kary, lecz szkodzi wprost celom związku i swoim własnym, jako członek tego związku. Zapewne, że proste poszukiwanie wiadomości i udzielanie ich nie jest jedynym zadaniem tych, którzy używają warty strejkowej jako środka prowadzącego do celu, z drugiej strony jednak trzeba wprawdzie dowieść, że cel, albo środki, albo jedno i drugie są bezprawne, zanim się będzie chciało zwyczaj ten znieść za pomocą środków prawnych.

Nadużycia, które zdarzają się w związku z wartą strejkową, są podług sprawozdania komisji królewskiej (§ 69) następujące:

„Twierdzą, że warty mają na celu wyjaśnienie położenia strejkującego związku i stosują wyłącznie środki rozsądnego przekonywania, unikając wszelkiego gwałtu, zastraszania lub niestosownego przymusu. Chociażby nawet tak brzmieć mogły informacje, trudno przypuścić, już opierając się na samej naturze ludzkiej, żeby wartownicy, sami zainteresowani w sprawie i zmuszeni ponosić niedostatek, wynikający ze strejku, mieli się trzymać zawsze sposobów spokojnego wyjaśniania i przekonywania ludzi, którzy mają zamiar podjąć porzuconą przez nich robotę i uczynić w ten sposób strejk bezowocnym. Doświadczenie uczy, a wyniki ankiet nie pozostawiają pod tym względem żadnej wątpliwości, że robotnicy, którzy w czasie strejku chętnie przyjęliby robotę, są faktycznie przez wartowników zastraszani, i pod ich wpływem i przymusem nie przyjmują roboty“.

Tym ogólnym zarzutem, zawartym w powyższym ustępie sprawozdania, przeczy już samo wyżej cytowane wyjaśnienie tej samej komisji, gdzie jest mowa, że dochodziło mało skarg z powodu grubjańskiego postępowania związków zawodowych z łamistrejkami i że nawet te nieliczne skargi pochodzą od osób, zainteresowanych w przedstawieniu związków zawodowych z jak najgorszej strony. Możemy jednak z łatwością odnaleźć przyczyny tego wniosku komisji i zaniepokojenia opinii publicznej. Setki strejków, w których działały warty strejkowe, przechodzą zupełnie niepostrzeżenie dla publiczności; są zbyt nieznaczne, abyściągnąć uwagę całej armji sprawozdawców polujących na każdy fakt, dający się wyzyskać przeciwko robotnikom. Pomimo że w większości strejków warty strejkowe funkcjonują, nie słychać nic o mniemanych nadużyciach tego systemu. Dlaczego? Ponieważ nadużycia te zdarzają się rzadko. Ale niech tylko zdarzy się przymus lub niedozwolone postępowanie, w tej chwili cała prasa donosi o fakcie, przekraczając go częstokroć i zmieniając zupełnie jego prawdziwe znaczenie. Artykuły wstępne stawiają pod

pręgierz nie tylko właściwych sprawców wykroczenia, ale całą klasę, do której należą, aż dopóki większość publiczności nie zostanie święcie przekonana, że wypadki takie trafiają się stale, stanowiąc istotną część systemu i niezbędne następstwa warty strejkowej.

W paragrafie 70 sprawozdania przytoczone są następujące zarzuty przeciwko warcie strejkowej:

„O ile chodzi o członków związku rozpoczynającego strejk, warty są zbyteczne, ponieważ członkowie ci zgadzają się na strejk. Co zaś do nie-członków, to już w zasadzie warty strejkowej leży wtargnięcie w ich prawa, jakie posiadają niewątpliwie do dowolnego rozporządzania swoją siłą roboczą, i z tego względu są niesprawiedliwione. Względem zaś przedsiębiorcy zwyczaj ten stanowi naruszenie jego prawa do dowolnego poszukiwania na rynku roboczym potrzebnych mu sił roboczych“.

Uwagi komisji co do członków związku, zgadzających się na strejk, są zupełnie słuszne. Ale często się zdarza, że sprowadzają z bardzo daleka członków związku, niewiedzących zupełnie o strejku. Skoro tylko ci ostatni dowiadują się o co chodzi, wyrzekają się dobrowolnie przyjęcia zaofiarowanej pracy. Co się zaś tyczy nie-członków, to komisja miałaby tylko wtedy rację, gdyby zasada wtrącania się, która tkwi w warcie strejkowej, stosowana była w celu *przeszkodzenia* ludziom do przyjęcia pracy na zaofiarowanych warunkach. Inaczej nie może być mowy o naruszeniu prawa dowolnego rozporządzania swoją siłą roboczą. Prócz tego właśnie ta klasa robotników potrzebuje najbardziej wiadomości, jakich warty strejkowa pragnie im udzielić, ponieważ stojąc poza związkami zawodowymi, nie mają żadnej sposobności zdobycia odpowiednich wiadomości. Naruszenie prawa przedsiębiorcy co do korzystania bez przeszkody z rynku pracy miałyby tylko wtedy miejsce, gdyby środki używane przez związki zawodowe były same przez się naganne. Jeżeli przeszkadza się robotnikom przymusem do odrzucenia proponowanych przez przedsiębiorcę warunków pracy, jeżeli przedstawia się je fałszywie lub

używa się innego a nie moralnego nacisku, wówczas, ale tylko wówczas może być mowa o naruszaniu prawa przedsiębiorców. Ci ostatni używają często sami daleko gorszych środków, by przeszkodzić robotnikom w znalezieniu gdzieś innej pracy. Dobrzy, zdolni i sumienni robotnicy zmuszeni są często pędzić z miejsca na miejsce, szukając pracy, i znajdują tylko wzdorną, obrażającą odmowę, tak że zmuszeni są opuścić dom i przeprowadzić się do innej miejscowości. W innych wypadkach zmuszeni są do włości przez nieustanne prześladowanie ze strony przedsiębiorcy. Dlaczego? Ponieważ robotnicy ci wybrani zostali przez towarzyszy na delegatów umawiających się z przedsiębiorcami o lepsze warunki pracy. Niejeden robotnik wiejski stał się wskutek takich systematycznych uprzejmych prześladowań klusownikiem i przestępcą. Inni za pomocą samobójstwa położyli kres swojej nędzy. Teror ten stosują przedsiębiorcy nie tylko w okręgach wiejskich i w małych zakątkach, lecz używają go nawet w wielkich miastach i względem wykwalifikowanych robotników.

Przy pomocy tak zwanego systemu deklaracji „*Document system*“ przedsiębiorcy usiłowali wprowadzić w stały system zwyczaj ścigania robotnika z miejsca na miejsce i piętnowania go specjalnym znakiem buntownika, by go zmusić do poddańczej uległości lub doprowadzić do żebractwa. Żądano od robotników podpisania dokumentu, ułożonego przez przedsiębiorcę, w którym sami robotnicy oświadczają, że ani nie są członkami związku zawodowego, ani też nigdy do niego nie wstąpią, lub jeżeli są członkami, to zerwą natychmiast wszelkie stosunki ze związkiem i w żadnym razie nie będą popierali nigdy jego celów. Oświadczenie to opatrzone było w numer, kopja jego nosiła odpowiedni numer oraz nazwisko i opis osoby robotnika. Przy wydaleniu robotnika lub dobrowolnym opuszczeniu zajęcia, imię robotnika i powody wydalenia lub opuszczenia roboty komunikowane są wszystkim fabrykantom danej gałęzi przemysłu. W ten sposób postępowali w prze-

ciągu długich lat fabrykanci w przemyśle budowlanym; ponieważ jednak skutek nie był zachęcający, zarzucono ten zwyczaj, przynajmniej co się tyczy należenia lub nie należenia do związku zawodowego.

W r. 1859 londyńscy przedsiębiorcy budowlani chcieli zaprowadzić system deklaracji, nie byli jednak w stanie tego uczynić. Rozgoryczenie, które zapanowało przy lokaucie w roku 1859, i strejkach, które nastąpiły po nim w latach 1860 do 1862, miało po większej części źródło w tym eksperymencie przedsiębiorców. Nie udało im się wprowadzić systemu „deklaracji“ jako stałego urządzenia, potrafili jednak niektórym „wodzom“, to jest delegatom lub członkom komitetu, przeszkodzić w otrzymaniu pracy u wszystkich firm w Londynie. Działalność tej czarnej listy przedsiębiorców zaszła tak daleko, że niejeden z tych robotników opuścić musiał Londyn, inni zmuszeni byli poświęcić się na zawsze innemu zawodowi. Utrzymują teraz powszechnie, że ci prześladowani i shańbieni przywódcy należeli do najinteligientniejszych, najbardziej umiarkowanych i rzetelnych ludzi swego stanu. Skąd więc cała ta hańba? Tylko z tego powodu, że zostali przypadkowo obrani przez towarzyszy na członków komitetu, który miał poruczone kierownictwo spraw związkowych podczas strejku. W ten sposób karano i piętnowano ludzi, nie dlatego, ażeby mieli wywołać strejk lub wstrzymać innych przymocą od pracy, lecz jedynie dlatego, że z powodu swojej inteligencji, zdolności i zalet charakteru obrani zostali przez towarzyszy na godność honorową.

Przez pewien czas potrzeba było przy zakończeniu strejku zażądać wyraźnie, że członkowie związku, którzy występowali w czasie zatargu, jako urzędnicy lub członkowie komitetu, nie będą traktowani jako niespokojne głowy i iniektorowie i że z powodu swego oficjalnego stanowiska nie utracą miejsca; ale pomimo tej przezorności przedsiębiorcy często znajdowali pretekst, aby tych ludzi oddalić natychmiast po ukończeniu strejku; nie trudno znaleźć taki

pretekst, jeżeli przedsiębiorca zdecydowany jest wyrzucić siłę swojej zemsty na tych, których czynią odpowiedzialnymi za strejk. Jednak w ostatnich czasach nadużycia tego zaniechano trochę. Przedsiębiorcy zaczynają rozumieć wartość i konieczność pojednawczego zachowania się i widzą, że przywódcy strejku nie są zazwyczaj jego inicjatorami lecz „narzędziami“, z których związki korzystają, ażeby strejkami kierować, kiedy już większość członków uchwali strejk rozpocząć. Poznali, że ci „agitatorzy“ są po większej części najbardziej umiarkowanymi członkami związku, że z reguły są przeciw strejkowi i często zgadzają się niechętnie, kiedy strejk wydaje się nieuniknionym.

Można więc usuwać wszelkimi sposobami nadużycia za pomocą gruntownych i jednolitych środków, ale nie trzeba składać odpowiedzialności na całą klasę za przestępstwa jednostek! Zarazem nie należy zapominać, że prawo może być wtedy szanowane i słuchane, dopóki ma jeszcze znaczenie. Jeżeli prawo samo w sobie jest zbyt uciążliwe, wówczas wszelkie próby, by je zmienić, są słuszne; ale posłuszeństwo względem prawa musi być przeprowadzone bezwarunkowo i równomiernie. Można z łatwością dowieść, że takiego przekonania byli i są rozsądniejsi i światlejsi członkowie związków zawodowych.

Nadużycia, popełniane w związku z wartą strejkową, powinny być, naturalnie, usunięte; jeżeli jednak chce się wyrokować o wypadkach, zdarzających się podczas walki strejkowej, to sędziowie koronni, przysięgli i publiczność powinni pamiętać, że wyrażenia, jakich używają robotnicy w stosunku z równymi sobie, nie należy mierzyć podług miary uprzejmych słówek, zamienianych w salonach, kancelariach lub kantorach. Nieraz w warsztacie padnie obraźliwe słowo, zdające się napozór zawierać chęć nastraszenia lub groźby, ale sądząc według panującego tam sposobu mówienia nie należy tych słów tak pojmować, i w każdym razie nie zawierają one w sobie pogroźek i gwałtów, które w nich znajdują sędziowie lub przysięgli. Takie wyrazy

mogą zawierać w sobie odcień terroryzmu, a jednak są tylko zwykłym wyrazem niezadowolenia z postępowania osób do których są zwracane. Mogą być obraźliwymi, ale nie są przestępstwem. Wydając wyrok, nie należy nigdy zapominać surowych wyrażań, jakich używają często robotnicy.

Musimy zająć się teraz trzema następującymi kwestjami. 1. Czy warta strejkowa jest niezbędna? 2. Czy środek ten jest korzystny? 3. Czy nadużycia są nierozważalnie związane z tym systemem? 1. Teraz warta strejkowa nie jest tak konieczna, jak dawniej przed rozpowszechnieniem się gazet, ponieważ teraz gazety roznoszą w ciągu kilku godzin wiadomości do najbardziej oddalonych miejscowości Anglii. Prócz tego rozmaite znacznie większe związki mają jeszcze inny środek do rozszerzenia wiadomości po całym kraju, a mianowicie w swoich filjach, które za pomocą miesięcznych lub dwutygodniowych sprawozdań znajdują się w ciągłym porozumieniu wzajemnym oraz z głównym związkiem. I w rzeczy samej, system ten zanika sam przez się. W wielu zawodach nie używają go więcej, w innych wybitni członkowie związku wypowiadają się przeciw niemu. Tak więc skutek rozsądniejszego prawodawstwa z lat ostatnich zwyczaj ten zdaje się być skazany na zagładę. 2. Czy jest to środek korzystny i polecenia godny? Odpowiedź na to pytanie musi wypaść wogóle przecząco. Rzadko tylko osiąga się cel, do którego dążył związek. Jeżeli ludzie zdecydowani są na to, ażeby przyjąć pracę na danych warunkach, żadne warty na świecie nie są w stanie przeszkodzić im. Związki zawodowe są dobrowolnymi zrzeszeniami robotników dla specjalnych i odrębnych celów; jeżeli przez warty strejkowe lub w inny sposób naruszają zasadę dobrowolności, jest to naruszenie zasadniczych podstaw, na których opiera się cała egzystencja związku. Przymus nie powinien być nigdy przez nich stosowany, ani też nie powinien tworzyć oręża w walce o płacę roboczą.

W warunkach bardziej sprzyjających warty strejkowe znikną zupełnie. 3. Odpowiedź na ostatnie pytanie dają już poprzedzające stronicę. Nadużycia nie są związane nierozdzielnie ze zwyczajem, ale w każdym razie grozi niebezpieczeństwo, że ludzie gwałtowni, nie panujący nad sobą, przekroczą w chwili podniecenia lub namiętności prawną granicę przekonywania, naruszając w ten sposób prawa i swobodę drugich. Obecne prawo jest zupełnie wystarczające, aby zapewnić zupełną swobodę co do użycia własnej siły roboczej, a także ukarać tych, którzy pod tym względem krępują swobodę innych.

Tłumaczenie prawa o „warcie strejkowej“ przez sędziów wskazuje, o ile i jaki użytek z tej instytucji jest prawny. Za panowania noweli o prawie karnym robotnik jeden zasądzony został przez sąd policyjny na dwa miesiące więzienia z ciężkimi robotami za to, że rozpowszechniał odezwę. Nie wywierał żadnego przymusu, nie starał się nawet przekonywać nikogo; co więcej, jak się okazało ze śledztwa, nie przemawiał przytym wcale do nikogo. Całe jego przestępstwo polegało na podaniu odezwę, w czym nie było ani obrazy, ani przymusu; przedsiębiorcy jednak zaskarżyli go i został zasądzony. Przy apelacji oskarżający cofnął skargę. W innych wypadkach zasądzali ludzi, żądających zapłaty składki od członków, zalegających w opłacie. Ostatni taki wypadek zdarzył się u stolarzy, właśnie przed samym zniesieniem prawa. Proces ten obudził sympatję w szerokich kołach poza związkami, a nawet w niektórych przeciwnikach. Prawo z r. 1875 wniosło znaczne zmiany do starego prawa. Podczas gdy przedtem prawo to było wyjątkowym, dotyczącym tylko robotników — w praktyce sędziowie stosowali je tylko do członków związku zawodowego — obecnie stosuje się jednakowo do wszystkich klas ludności. Każdy wyrok musi być zatym wydawanym stosownie do znaczenia tego prawa dla całej ludności.

Prawa i obowiązki wzajemne robotników wyrażone są jasno i wyraźnie w tej ustawie; rozsądnymi i sprawiedliwymi nazwać można głosy następujących sędziów:

„Recorder“ londyński (Russel Gurney) powiedział w przemówieniu swym do sędziów przysięgłych z okazji wspomnianego wyżej procesu stolarzy:

„Przedsiębiorcy mają zupełne prawo mówić, że w przyszłości nie będą przyjmowali robotników, którzy się nie zgodzą na płacę akordową, i robotnicy mają również najzupełniejsze prawo mówić, że na tych warunkach nie będą pracowali. Nie tylko ma to prawo oddzielny robotnik, ale także wszyscy robotnicy jako całość mają prawo zgodzić się ze sobą, że na takich warunkach pracować nie będą, i wolno im także namówić innych do takiej samej decyzji za pomocą przekonywania. Powinni to czynić także w oczekiwaniu, że przedsiębiorcy, wskutek niemożności znalezienia robotników na stawianych przez siebie warunkach, skłonili się dać do cofnięcia swoich żądań. Chodzi tutaj nie o to, czy starają się potwierdzić swoje stanowisko za pomocą odmowy pracowania lub namawiania innych, ażeby nie pracowali—do tego mają najzupełniejsze prawo; lecz chodzi o to, czy starają się cel ten osiągnąć w sposób bezprawny. Nie ulega wątpliwości, że pilnują oni miejsce pracy, ale mają do tego najzupełniejsze prawo. Jeżeli wybuchnie tego rodzaju zatarg o płacę roboczą, istnieje zwyczaj stawiać wartę i baczyć, czy ktoś, pobierający pieniądze strejkowe, nie otrzymuje jeszcze płacy roboczej od przedsiębiorcy. Ale najważniejszy cel, jaki miały na widoku warty strejkowe, był bez wątpienia ten, żeby robotników, sprowadzonych za pomocą ogłoszeń w gazetach, zawiadomić o istnieniu strejku i namówić, by się do niego przyłączyli. Wszystko to jest zupełnie zgodne z prawem, dopóki nie naruszono wolnej woli tych, którzy gotowi byli przyjąć pracę na warunkach podanych przez przedsiębiorcę.

„Różnica, na którą pragnąłbym zwrócić uwagę, wydaje mi się w podobnym wypadku dobrze uwydatnioną przez sędziego Lush'a: „Wówczas tylko zastosowuje się względem oskarżonego prawo, na zasadzie którego wniesiono skargę, kiedy miały miejsce groźby lub przykrości, które przekraczają granicę usiłowania, czynionego w sposób pokojowy i rozsądny, a mającego na celu namówić innych do nieprzyjęcia pracy. Mamy tu rozstrzygnąć kwestję, czy oskarżony próbował krępować swobodę działania swoich towarzyszy lub też wywrzeć nacisk na ich wolną wolę za pomocą gwałtu lub też zastraszania. O ile zaś używają w tym celu tylko na-

mowy, to bez względu na skutek postępowanie takie nie jest bezprawne“.

„Zdaje mi się, panowie, że zgodnie z decyzją uczonego sędziego i z jego wykładem prawa, z którym się zupełnie zgadzam, postawić musimy kwestję w następujący sposób: czy śledztwo wykazuje, że oskarżeni zamknęli oskarżającemu dojsię do miejsca pracy, lub postępowanie ich obliczone było na to, aby przerazić lub zastraszyć idących lub powracających od pracy, lub czy dopuszczono się gwałtu w celu wywołania obawy.

„Jeżeli panowie sędziacie, że *tak* właśnie było wówczas, musicie podług mnie uznać wyraźne przekroczenie prawa. Jeżeli jednak uważacie ich postępowanie (oskarżonych) tylko jako wynik ich chęci dowiedzenia się, kto pracuje, lub chęci namówienia ich drogą pokojową, aby się przyłączyli do towarzyszków, którzy — słusznie czy niesłusznie — twierdzą, że walczą o interesy całego swego stanu, — w takim razie brak, moim zdaniem, podstawy do otrzymania oskarżenia. Czy sprzysiężyli się w tym celu, aby drogą użycia gwałtu nie dopuścić innych do miejsca pracy i nie pozwolić im uczynić nic, co szkodliwe było dla sprawy oskarżonych, albo też czy sprzysiężyli się w tym celu, aby za pomocą gróźb i wzniesienia obawy pozbawić innych wolnej woli rozporządzania swą pracą, jak się tym innym podoba? Jeżeli *tak* postąpili, to zasłużyli na skargę kryminalną. Jeżeli natomiast tylko w sposób jakowy powiadamiali robotników o swoim strejku i chcieli im powiedzieć, że w ich własnym interesie leży, aby się przyłączyli do strejku i aby nie zgadzali się na system wynagrodzenia, który oni — słusznie czy niesłusznie — uważają za szkodliwy dla interesów robotniczych, jeżeli tylko *to* czynili, to nie jestem w stanie zrozumieć prawnych podstaw tej skargi“.

Przy badaniu skargi, wniesionej naskutek strejku robotników maszynowych w Leith, baron Huddleston mówił 14 lipca 1876 r. w Maidstone:

„Teraz prawo obowiązuje zupełnie jednakowo i przedsiębiorców i robotników. Prawo to w ostatniej sesji parlamentarnej zostało zmienione w interesie robotników i ci ostatni powinni je szanować. Przedsiębiorcy w danym wypadku chcieli wprowadzić pracę akordową i mają do tego najzupełniejsze prawo. Robotnicy również mają prawo odrzucić pracę akordową, ale nie mają żadnego prawa zmuszać się w tym celu, aby względem innych stosować tyranję. Mają prawo sami określać warunki, na jakich chcą pra-

cować, ale nie mają żadnego prawa łączyć się w tym celu, aby narzucać innym ograniczenia. Mogą wyrażać swe własne poglądy, argumenty i zasady, ale nie powinni za pomocą środków nieprawnych zmuszać innych do porzucenia lub nieprzyjmowania pracy“.

Decyzje powyższe uderzają w sam rdzeń kwestji. Ostatni ten wyrok mówi wyraźnie, co wolno i co jest wzbronione w czasie walki o płacę. Kto przekracza te granice, ten jest wrogiem swej własnej klasy i szkodzi sprawie, której służy. Narusza on wszelkie prawo obywatela pod względem prawnym, politycznym, socjalnym i moralnym. Jeżeli warty strejkowe mają jeszcze w dalszym ciągu być stosowane, to związki zawodowe, które ich używają jako oręż w swych walkach socjalnych, muszą tak je ograniczyć, aby nie zostały naruszone osobiste prawa tych, którzy w danej chwili są przeciw strejkującym lub chcą przyjąć pracę na warunkach, ofiarowanych przez przedsiębiorców.

ROZDZIAŁ PIĄTY.

Strejki, ich cele, koszty i rezultaty.

W innych częściach tej pracy mówiliśmy już wprost lub pośrednio tak dużo o strejkach, że w rozdziale niniejszym obok krótkiego rzutu oka na przedmiot poruszymy tylko niektóre punkty, dotąd mniej szczegółowo rozpatrywane. Jeżeli mamy wyrazić nasze zdanie o strejkach, nie mając przytym innego materiału do sądzenia, prócz faktu częstego ich wybuchu, musielibyśmy uznać je jednak za konieczność naszych czasów. Są one widocznie związane nierozdzielnie z istnieniem kapitału i pracy (najemnej) i są naturalnym i koniecznym wynikiem stosunków, istniejących obecnie pomiędzy robotnikami a przedsiębiorcami. Ani powody rozumowe, ani skargi nie były w stanie dotychczas usunąć ze świata tego chronicznego stanu wojny w przemyśle. Udało się najwyżej zmniejszyć nieco starcie i walkę sił wrogich uczynić mniej rujnującą dla stron bezpośrednio zainteresowanych i mniej szkodliwych dla publiczności.

Łatwo jest określić cel strejków, ale trudno ocenić ich koszty lub przedstawić choć do pewnego stopnia skutki,

jakie pociągają za sobą. Cele zazwyczaj w każdym oddzielnym strejku są zupełnie wyraźne, ale poza niemi leżą często lub wypływają z nich inne cele, nie zawsze jasne, wynikające jednak z pierwszych. Te właśnie „nieznane wielkości“ czynią niekiedy walki strejkowe tak uporczywymi, kosztownymi i długotrwałymi. Doświadczeni ludzie obu wiedzą z góry, jakie będą nieuniknione skutki ustępstw lub zwycięstwa i stosownie do tego postępują. Sporne punkty przy strejkach bywają wogóle następujące:

1. *Placa robocza*: zdobycie większej płacy lub opór przeciw obniżeniu płacy, płaca na dniówkę lub od sztuki.

2. *Czas roboczy*: skrócenie lub opór przeciwko przedłużeniu czasu pracy.

3. *Ograniczenie liczby terminatorów*, lub przeszkadzanie przyjmowania robotników niewykwalifikowanych lub nie należących do związku zawodowego.

4. *Uregulowanie płacy*, za pracę od sztuki, za pracę ponad normę i t. d.

Z punktu widzenia moralnego słuszność lub niesłuszność strejku zależy w znacznym stopniu od warunków i od środków użytych do osiągnięcia celu. Z punktu widzenia ekonomicznego, strejk da się usprawiedliwić lub potępić, zależnie od stosunków, panujących na rynku pracy. Praktycznie chodzi tylko o przezorność z uwzględnieniem czasu, miejsca i żądań lub o kwestję możliwości lub prawdopodobieństwa powodzenia lub niepowodzenia poszczególnych wypadków. Cel i stosowane środki mogą być zupełnie słuszne, ale ani jeden ani oba razem nie usprawiedliwiają rozpoczęcia strejku w każdym czasie. Wiele rzeczy, teoretycznie słusznych i sprawiedliwych, praktycznie nie są do osiągnięcia. Dlatego też kwestja słuszności lub niesłuszności strejku jest względna. Pomijając nawet pośrednictwo sądu rozjemczego, są jeszcze inne bardzo ważne sprawy, które należy uwzględnić przed rozpoczęciem strejku, mianowicie środki, jakimi rozporządza związek, stan przemysłu, nie tylko w okręgu ale i w całym kraju, o ile wpływa

on na daną gałąź przemysłu; stosunek liczby związkowców do niezwiązkowców oraz możliwość, że ci ostatni, ulegając naciskowi lub potrzebie, mogą zająć miejsce strejkujących. W lepiej zorganizowanych związkach wszystko to bywa starannie rozważane, ale pomimo całą ostrożność strejk kończy się często porażką. Najgorsze porażki i najgorsza nędza trafiają się najczęściej tam, gdzie zapomniano o środkach ostrożności, a co najgorsze, właśnie w gorzej zorganizowanych zawodach strejki są częstsze, niż w tych, w których robotnicy są w stanie przeprowadzić strejk z dobrym skutkiem.

Koszty strejków poruszyły uwagę matematyczną wielu ekonomistów oraz innych osób, którzy sądzili, że potrafią zastraszyć robotników przedstawieniem cyfr, mówiących na pierwszy rzut oka przeciwko nim. Członkowie związków zawodowych ze swej strony pyszną się często wielkością wydatków, przytaczając cyfry, wystawione przez swoich przeciwników jako dowód siły i niewyczerpanych zapasów związku zawodowego. Przyznać należy, że koszty długiego strejku są olbrzymie, i że często sprowadza on straszną nędzę. Ale robotnicy nie braliby wszystkich tych cierpień na siebie, wydając ciężko zapracowany zarobek z tygodnia na tydzień na zapomogę dla strejkujących, gdyby za pomocą tych ofiar nie zdobyli odpowiednich korzyści. Zestawienie przypuszczalnych kosztów wszystkich strejków tego stulecia byłoby nudną i ciężką pracą, a praca ta byłaby bezużyteczna, gdybyśmy nie mogli ocenić jednocześnie zysku każdego zwycięskiego strejku i zestawieć bilansu strat i korzyści. Musimy zrezygnować z porównania kosztów wyrażonych w pieniądzu oraz materialnych i moralnych zysków, które wyciągnęli robotnicy z wielu walk strejkowych. Jest to kwestja statyki i dynamiki socjologicznej i nie daje się z tego powodu rozstrzygnąć za pomocą cyfrowego rachunku.

Według danych, które obieży prasę, podczas lokautu w Clyde związki zawodowe wydały 150,000 funtów na

pomoc dla pozbawionych pracy, przyczym stracono 312,000 funtów w formie płac roboczych. Strejk w Manchesterze kosztował miał związki zawodowe około 80,000 funtów sterl., a pracodawców około 300,000 funtów. Jeżeli prawdą jest, że fabrykanci manchesterscy mogli poświęcić 300,000 dla zwalczania żądań robotniczych — w takim razie nie miało żadnego uzasadnienia ich twierdzenie, jakoby nie byli w stanie zgodzić się na wyższe płace, żądane przez robotników. Podczas strejku i lokautu w londyńskim przemyśle budowlanym od roku 1859 do roku 1861 czynione podobne obliczenia, które mogły być blizkie prawdy, o ile chodziło o sumy, wydane w rzeczywistości, a także o przypuszczalne straty w płacy roboczej i zysku ze strony robotników, biorących udział w strejku. Czy można jednakże ocenić wartość większej płacy roboczej, jaką odtąd zaczęto otrzymywać lub błogie skutki pół-świąt sobotnich, datujących się od owego wielkiego strejku? Niektóre strejki robotników rolnych spowodowały ogromne wydatki i wielką nędzę, ale zwycięstwo wynagrodziło za każdy grosz wydany i za wszystkie przebyte wysiłki i niedostatek. Zwycięskie zakończenie czyni każdy strejk usprawiedliwiony w oczach zwycięzców. Wielki błąd tych wszystkich pracowitych obliczeń tkwi w tym, że chcą postawić bilans pomiędzy zyskiem a stratą osób biorących udział w strejku. Łatwo dowieść, że w wielu wypadkach jednostki ponoszą prawie niepowetowane straty. Nic nie powróci straconego czasu, komfort a nawet całe życie domowe bywa czasowo a nawet zupełnie zrujnowane, dawne stosunki muszą się rozluźnić i robotnik z całą rodziną swoją cierpi niedostatek. A jednak ci ludzie znoszą biedę z radością, a co jeszcze dziwniejsze, najbardziej zdecydowanymi i najwytrwalszemi są żonaci i ojcowie rodzin. Względy handlowe nie wyjaśniają tego zjawiska; koszta głównej księgi nie dają co do tego żadnych wyjaśnień; ludzie, którzy się łączą ze sobą, aby szkodzić trzeciemu, którzy podchodzą się nawzajem i szkodzą sobie, by odciągnąć jeden drugiemu klientelę,

nie rozumieją i nie mogą zrozumieć strejkujących robotników. Prasa i publiczność potępiają zgodnie strejkujących, wyrażając współczucie „biednym żonom i dzieciom“, potrzebującym istotnie często nie tylko litości, lecz i pomocy. Jak się jednak dzieje, że kobiety są często również nieugięte jak ich mężowie i znoszą z równą radością swoją część nędzy i niedostatku? Niejednego robotnika wahającego się, czy dotrzeć do końca, podtrzymuje sympatja żony. Woli pracować sama, niż pozwolić mężowi porzucić sztandar i ustąpić. To nie fantazja, to są fakty, jakie poświadczyc mogą tysiące mężczyzn, którzy przeżyli straszliwą próbę długiego strejku lub lokautu. Po wsiach kobiety stanowią najsilniejszą podporę związków. Przy ocenianiu kosztów strejku wydatki pieniężne tworzą najmniejszą pozycję. Socjalne i moralne wpływy są o wiele ważniejsze i żaden człowiek ani żadne stowarzyszenie nie powinno wszczynać lub popierać strejku, nie zważywszy poprzednio gruntownie wszystkich jego skutków.

Jakież więc są przyczyny walk przemysłowych i jakie zasady i sprężyny ożywiają i podtrzymują robotników w walce? Po pierwsze, świadomość, że musieli walczyć o wszystkie korzyści i przywileje, jakie już zdobyli; po wtóre, przeświadczenie, że powodzenie, płynące z przewodnictwa związków zawodowych, zapomogi, jakie zapewniają członkom, i pozytywne zyski, jakie dla tych członków osiągnęły, usprawiedliwiają najzupełniej istnienie tych stowarzyszeń oraz środki, jakich używają do osiągnięcia swych różnorodnych celów. Dlaczego ludzie zabezpieczają swoje okręty, domy, sprzęty lub życie swoje? Dla tej prostej przyczyny, że to się opłaca. Związek zawodowy jest również towarzystwem wzajemnego ubezpieczenia; po jakimś czasie wydatki opłacają się. Ale jest tu jeszcze coś więcej! Wśród członków związków zawodowych przechowały się jeszcze ślady dawnego ducha koleżeństwa, jakkolwiek w nieco surowej, nierozwiniętej formie. Związkowcy razem pracują dla wspólnego dobra, pomagają sobie wzajemnie

i w razie potrzeby, cierpią dla jednej sprawy. Posiadają ducha zrzeczenia, chcą być narodowcami, a pod wpływem ciągłej zachęty ze strony przedsiębiorców, prasy i publiczności dążeniem ich będzie stać się kosmopolitycznemi.

Ekonomiści zapytują, czy cel usprawiedliwia środki? Czy zysk odpowiada nakładowi? Czy rezultaty zrównoważają stracony czas, trudy, niepokój i cierpienia? Na pytania te nie można dać przeciwnikom związków zawodowych żadnej zadowalającej, matematycznej lub ekonomicznej odpowiedzi. Można jedynie odpowiedzieć, że wyniki strejków były wogóle korzystne dla mas robotniczych. I związki zawodowe w przodownictwie swoim otrzymują poparcie ze strony robotników, którzy na zasadzie długiego doświadczenia przekonali się, że nie mogliby osiągnąć tych samych celów w żaden inny sposób. Dlatego też bez szemrania łożą pieniądze na wszelkie wydatki i w rzadkich tylko wypadkach szukają pomocy poza związkami zawodowemi. Trudno sobie wyobrazić, aby milion ludzi upierał się z taką energją przy wszystkich wysiłkach i osobistych ofiarach, gdyby nie wiedzieli z własnego doświadczenia, że za wszystkie poniesione ofiary, trudy i niebezpieczeństwa zostaną najzupełniej wynagrodzeni.

Twierdzą, jakoby stopa zarobkowa była tak samo wysoka i bez związków zawodowych jak i teraz, że stowarzyszenia nie mogą na dłuższy przeciąg czasu podwyższyć zarobków i t. d. Dlaczego jednak występują przeciw działalności związków zawodowych i oskarżają ich przywódców? Na czym polega ich przestępstwo? Tylko na szalonym przypuszczeniu, jakoby zmienili oni bieg rzeczy, podczas gdy w rzeczywistości rzeczy idą swoim torem. Gdyby wszystkie korzyści wyższego zarobku i krótszego czasu pracy można było zdobyć i utrzymać bez pomocy związków zawodowych, wkrótce nie słyszanobyby zupełnie o ich istnieniu.

Jakim sposobem prawo zaofiarowania i zapotrzebowania nie zdołało podwyższyć w ciągu wielu lat płacy robo-

czej robotników rolnych? Wiadomo powszechnie, że ich płaca była wciąż jednakowa, dopóki nie zajęły się niemi związki zawodowe. W górnictwie płaca podnosiła się od roku 1848 krok za krokiem z 5 s. za dziesięciogodzinny dzień roboczy do $5\frac{1}{2}$ s, następnie do 6 s, a wreszcie do 7 s $1\frac{1}{2}$ d za $9\frac{1}{2}$ godzin pracy dziennej; bez energicznego wysiłku związków zawodowych nie byłby tu możliwy żaden postęp. Prawie w tych wszystkich zawodach w kraju, w których istnieją związki zawodowe, płaca robocza wykazuje wznrastającą tendencję, podczas gdy w zawodach, nie posiadających związków zawodowych, płaca wciąż się zmniejsza, lub od wielu lat pozostaje na jednym poziomie! Wielu przedsiębiorców utrzymuje, że związki wyśrubowały tak wysoką płacę, że obecnie nie opłaca się żadne przedsiębiorstwo. I tak, na przykład, żegluga na Tamizie musiała być przeniesiona wskutek wysokich płac w Londynie do Tyne i Clyde, i jak przedsiębiorcy utrzymują, grozi niebezpieczeństwem, że przemysł ten zupełnie zaginie w Anglii.

Nieraz przytaczano już to nierozsądne twierdzenie. Działy tu różne przyczyny, które sprowadziły upadek londyńskiego przemysłu budowy okrętów: koszty transportu węgla i żelaza na wybrzeża Clyde, Tyne i Teess są o wiele niższe niż do Londynu; następnie cena gruntu była tam znacznie niższa. Ale bezpośredni powód do tego dało bankructwo firmy Overend, Gurney & Comp., która pociągnęła za sobą upadek wielu innych. Podobne choć przeważnie tak samo błędne i nieuzasadnione twierdzenia powstają od czasu do czasu względem innej gałęzi przemysłu.

Kiedy w czasie od r. 1871 do 1873 — to samo stosuje się do wyżki węglowej podczas wielkiego strejku górników w r. 1893 — cena węgla w Londynie podniosła się aż do 45 s za tonnę, skarżono się na górników, jako na przyczynę nadmiernie wysokich cen, a tymczasem najwyższa dodatkowa zapłata, jaką otrzymywał górnik, wynosiła 1 s $1\frac{1}{2}$ d za tonnę. Gdzie tkwiła różnica? Można łatwo po-

kazać, jak publiczność została oszukana. W październiku r. 1871 tonna węgla kosztowała w West-Yorkshire 10 s, od października 1871 do sierpnia 1872 cena podniosła się do 15 s 5 d. Następnie przyszło podwyższenie ceny o 5 s na tonnę, do czego handlarze dodali ze swej strony 10 d, tak że ogółem tonna kosztowała 21 s 3 d, to jest cena podwyższyła się o 11 s 3 d na tonnie, zanim jeszcze węgiel opuścił Yorkshire. Następnie kupcy londyńscy podnieśli jeszcze ceny. A przez cały ten czas podwyżka płacy roboczej górnika wynosiła 9 d ($\frac{3}{4}$ s). Jak jednak publiczność dała się oszukać? W następujący sposób. Kiedy górnicy żądali podwyżki 25 proc., brzmiało to zadziwiająco dużo; ale 25 proc. z 2 s $2\frac{1}{2}$ d wynosiło niewiele więcej niż $6\frac{1}{2}$ d czyli podwyżka płacy roboczej z 2 s $2\frac{1}{2}$ d na 2 s 9 d; zaś 25-procentowa podwyżka ceny węgla wyniesie 3 s $10\frac{1}{2}$ d za tonnę, jeżeli przyjmiemy cenę, 11 s 5 d za tonnę. Nic więc dziwnego, że właściciele kopalń i handlarze węgla starali się zrzucić odpowiedzialność za swoje własne wygórowane żądania na górników.

Jako środek zaradczy przeciw działalności angielskich związków zawodowych przedsiębiorcy używają sprowadzanie obcych robotników. Próbę tę powtarzano dawniej niejednokrotnie, ale nie udawała się nigdy. Również tak samo późniejsza próba z r. 1876 nie udała się zupełnie. Porównanie kosztów pracy w różnych krajach, jakie uczynił lord Brassey, wykazało, że wyższa płaca robocza w Anglii zostaje więcej niż wyrównana przez wydajniejszą robotę. W górnictwie w zawodach mechanicznych, we wszystkich gałęziach przemysłu, gdzie chodzi o połączenie siły, czyści roboty z doskonałym wykończeniem, robotnik angielski stoi na pierwszym miejscu. Cudzoziemski robotnik przewyższa go często w piękności wzoru i w delikatniejszym wykończeniu, szczególnie w rzeczach, służących do do ubrania i do ozdoby: czy jednak rywale ci warci są jeden drugiego, czy też nie, takie zaostrzenie walk prze-

mysłowych za pomocą prawie przymusowego przesiedlania robotników obcych jest największym nierozsądkiem.

W r. 1876 przedsiębiorcy trzymali się tej polityki w dwóch czy w trzech wypadkach. Kamieniarze londyńscy zastrejkowali, ażeby otrzymać podwyższenie płacy o 10 d za godzinę. Twierdzili, że wymagania ich usprawiedliwia twierdzenie ekonomji politycznej, podług którego ceny muszą wzrosnąć koniecznie, jeżeli popyt przewyższa sprzedaż. Zapotrzebowanie kamieniarzy było większe niż zaofiarowanie — a więc mieli oni prawo na podwyższenie płacy. Przedsiębiorcy odmówili podwyżki, doszło więc do strejku. Cóż się tedy stało? Fabrykanci, którzy oświadczyli, że nie mogą dawać większych płac robotnikom londyńskim, wydawali olbrzymie sumy na ogłoszenia i agentów, ażeby sprowadzić mniej zdolne siły robocze dla zastąpienia strejkujących. Cóż było więc warte ich zapewnienie, że nie mogą dać podwyżki, jeżeli z innej strony wydawali dwa razy tyle? Albo fakty, albo ich logika, albo wszystko razem było fałszywe; dowodzenia ich nie miały wartości. To samo miało miejsce podczas strejku stolarzy w Manchesterze i Wolverhamptonie. Gdyby nawet sprowadzeni rzemieślnicy nie ustępowali co do zręczności i wydajności pracy robotnikom, których mają zastąpić, w każdym razie potrzebują pewnej wprawy, ażeby zapoznać się z obcymi metodami pracy warsztatów angielskich. Prócz tego praca ich z powodu tłumaczy i nieuniknionych szkód ze strony robotników, pośredników i innych, będzie o wiele kosztowniejsza od podwyżki, jakiej żądali miejscowi robotnicy. Trzeba dla sprawiedliwości zauważyć, że wielu przedsiębiorców, nawet takich, którzy brali udział w ówczesnym walkach o płacę w Londynie i Manchesterze, patrzyli niechętnie na próby sprowadzania obcych robotników na miejsce strejkujących i nie chcieli sami popierać tego systemu. Ze stanowiska jednak prawa abstrakcyjnego, przedsiębiorcy mogą bez wątpienia usprawiedliwić swoje postępowanie.

Czy jednak takie postępowanie, przy którym sprowadza się obcych robotników, ażeby konkurowali z miejscowymi, jest politycznie taktowne, — to jest inna kwestja. Czy rozumnie jest zaostrzać spór, który sam w sobie był zawsze dość gwałtownym, używając środków walki, które na długi czas wprowadzają zaognienie? To rozgoryczenie zwiększa się za każdą próbą sprowadzania robotników na miejsce krajowych, rozgoryczenie wzrasta tak samo, kiedy ajenci przedsiębiorcy podają fałszywe wiadomości i, ukrywając niektóre fakty, przedstawiają w innym świetle sprawę, która, być może, nie pozwoliłaby cudzoziemcom przyjechać do Anglii i zająć miejsca strejkujących robotników. Niemcy, Francuzi, Belgijczycy, Szwajcarzy i Włosi, Amerykanie i Kanadyjczycy — wszyscy jednakowo starają się otrzymać możliwie najwyższą zapłatę za swoją siłę roboczą i wszyscy ożywieni są jednakowym duchem koleżeństwa i niesienia sobie pomocy podczas strejku. Próby sprowadzania w wielkiej liczbie obcych robotników do Anglii wytwarzają tylko z pewnością większe poczucie solidarności u robotników całego świata.

Robotnicy mają także powody do starannego i gruntownego zbadania niektórych punktów. Prawa angielskie zapewniają obcym robotnikom taką samą wolność i prawo, co i robotnikom miejscowym. Każda próba, mająca na celu utrudnienie lub uniemożliwienie obcym robotnikom przystępu do angielskich rynków pracy, byłaby politycznie nierozumna i pociągnęłaby za sobą złe następstwa. Obarczanie obcych robotników jest jeszcze bardziej naganne niż krajowych, którzy mogą się obronić sami. Następnie, dla robotników angielskich stoją zazwyczaj obce rynki otworem; przytym na tych obcych rynkach pobierają oni prawie zawsze wyższą płacę od tej, jaką otrzymują tamtejsi robotnicy. A wreszcie robotnicy cudzoziemcy nie zawsze są w stanie rozsądzić dokładnie sporne punkty pomiędzy walczącymi stronami, i robotnicy angielscy nie są jedynymi robotnikami na świecie, którzy słyną ze swoich dążeń do po-

stępu i do polepszenia swego położenia. Dlatego też należy unikać starannie wszelkich prób zmuszania i zastraszenia robotników zwabionych do Anglii. Przyjazne obejście i szczerze wyjaśnienie sprawy oddadzą najlepsze usługi strejkującym, stanowiąc zarazem jedyny rozsądny i sprawiedliwy sposób postępowania z cudzoziemcami.

Wogóle strejki, rozpoczęte z powodu kwestji terminatorów, z powodu zatrudnienia robotników niewykwalifikowanych lub nie należących do związków zawodowych albo z powodu metod pracy, były co do przebiegu i wyników najmniej zadowalające. Niektóre z nich były uporczywe i kosztowne, ale niezależnie od tego, która strona zwyciężyła, przyniosły niewiele dobrego strejkującym. Naogół były raczej szkodliwe dla robotników, nawet wówczas, kiedy skończyły się pomyślnie. Stowarzyszenie drukarzy np. wydało w ciągu ostatnich lat trzydziestu duże sumy, ażeby przeprowadzić swoje prawidła co do liczby terminatorów. Jakiż był jednak rezultat? W niektórych tylko wypadkach zwycięstwo było po ich stronie; wiele zakładów zamknięto albo pozwolono im obejść prawidła i pracować podług miejscowych przepisów, lub też zakładano miejscowe związki, ponieważ nie można było przeprowadzić ogólnych przepisów stowarzyszenia. Murarze i kamieniarze rozpoczynali strejki z powodu drobnych przekroczeń swego regulaminu o porządku pracy lub co do innych punktów podrzędnego znaczenia. W każdym razie zwycięstwo nie było warte poniesionych kosztów; podobnie jak gdyby chciano wprowadzić w ruch ogromne maszyny, ażeby zabić muchę. Związki zawodowe mają wyższe cele przed sobą. Powinny zachowywać środki pomocnicze, jakimi rozporządzają na wypadek wielkich walk o podwyższenie płacy, o skrócenie dnia roboczego lub w razach, gdzie chodzi o interesy całej instytucji związków zawodowych. Gdyby użyto pieniędzy, zamiast na drugorzędne sprawy, na udoskonalenie organizacji związków, na rozszerzenie dziedziny ich władzy i na zwerbowanie nowych członków, wówczas nie byłoby z pew-

nością potrzeba wszczynać walk, nie przynoszących w najlepszym razie namacalnych rezultatów. Płaca robocza i czas roboczy — oto dwie wielkie sprawy, o które walczyć należy. Na nich związki zawodowe skoncentrować powinny całą swoją energję i wszystkie środki materialne i inne. Jeżeli związki zawodowe podzielą to zapatrywanie, wówczas strejki, nawet dla osiągnięcia obu wymienionych celów, będą mniej częste niż obecnie.

Wiele osób sądzi o słuszności strejku według jego bezpośredniego zwycięstwa lub porażki. Probierz jednak ten nie jest zawsze słuszny. Wiele strejków, napozór chwilowo nieudanych, przygotowuje przyszłe zwycięstwa lub jest kompromisami, mało różniącemi się praktycznie od zwycięstwa.

Stosuje się to szczególnie do strejków robotników budowlanych w czasie od roku 1859 do 1862. Nie zdobyli wprawdzie dziewięciogodzinnego dnia roboczego, otrzymali natomiast święto w poobiedzia sobotnie, podwyższenie płacy. z którego korzystają odtąd tysiące robotników budowlanych w Londynie, oraz pozycję sprzyjającą uzyskaniu nowych ustępstw. Jeżeli jednak wartość związków zawodowych ma się oceniać podług ich powodzenia, to są one dość liczne i znaczne, aby istnienie związków zawodowych usprawiedliwić; wyniki strejków przeprowadzonych w tym stuleciu wynagrodziły robotników sowicie za wszystkie poniesione cierpienia, wysiłki i koszta. Jedyne przepisy, których poszanowanie należy wpoić w członków związków zawodowych, są: umiarkowanie w żądaniach, staranne obliczanie czasu oraz innych stosunków i rozważne kierownictwo. I tylko wtedy, kiedy warunki powyższe zostaną spełnione, postęp po drodze do celów ich ambicji i najdroższych nadziei, a mianowicie: „Dobra płaca za dobrą robotę“, będzie ciągły i trwały.

ROZDZIAŁ SZÓSTY.

Związki robotników. Związek związków zawodowych. Rady związków zawodowych. Kongresy związków zawodowych.

I. Związek związków zawodowych.

Przeciętną publiczność ogarnia pewnego rodzaju przeobrażenie na myśl, że nastąpi dzień, kiedy wszystkie związki zawodowe w kraju postanowią połączyć się w jeden olbrzymi zaczepno-odporny związek i zjednoczyć swoje kasy, tak że w razie niebezpieczeństwa lub strejku będą wszystkie odrazu gotowe do walki.

Obawa ta daje się łatwiej spostrzec u publiczności zdaleka stojącej niż u przedsiębiorców, jakkolwiek tych ostatnich także opanowuje niekiedy troska bardzo podobna do paniki, na samą myśl, że w przyszłości, być może w bardzo niedalekim czasie, będą mieli do czynienia nie z pojedynczymi związkami zawodowymi, reprezentującymi oddzielne zawody, lecz z jednym potężnym związkiem, do którego należałby każdy związek zawodowy Zjednoczonego Królestwa.

To rzekomo mgliste marzenie „Socjaldemokratów“ pobudziło przedsiębiorców do utworzenia w roku 1873 „Związku zjednoczonych przedsiębiorców“. W swoim „Oświadczeniu o utworzeniu i celach związku“ powiadają: „Związek utworzony został wskutek nadzwyczajnego rozwoju, tyrańskiego postępowania, daleko sięgających i jawnie wyznaczanych planów oraz doskonałej organizacji związków zawodowych robotniczych“. Przedsiębiorcy brali bez wątplenia na serjo przytoczone przez siebie powody do utworzenia rozległego i dobrze zorganizowanego związku, posiadającego swoją własną gazetę: „Kapitał i praca“. W rzeczywistości związek przedsiębiorców był skutkiem bezgranicznej paniki, która kazała im przeceniać prawdziwe i domniemane niebezpieczeństwa, grożące im ze strony związków zawodowych i ich wpływu na strejki. Mieli oni również fałszywe pojęcia o celach i zamiarach związkowców, których złemu wpływowi przypisywali wszystkie konflikty pomiędzy dwiema potęgami socjalnymi – kapitałem a pracą.

Plan utworzenia związku związków zawodowych nie jest zupełnie nowy. W dawniejszej historii pracy zjawiał się nie tylko częściej, czy to w bardziej mglistej, czy też w bardziej określonej postaci, ale przyjął nawet namacalne kształty, jakkolwiek nigdy nie przybrał takich rozmiarów i nie zapuścił tak głębokich korzeni, aby mógł się stać niebezpiecznym dla kapitału lub wywołać uzasadnioną obawę publiczności.

Pierwszą znaczniejszą i planową próbą takiego związku robotników była powołana do życia podczas Wielkiej nocy r. 1845 w Londynie narodowa asocjacja zjednoczonych zawodów. Stowarzyszenie to przez pierwsze dwa lata swojego istnienia było bardzo ruchliwe, ale w ciągu wielu lat, aż do ostatecznego rozwiązania swego w roku 1861, skierowało wszystkie swoje dążenia prawie wyłącznie na utworzenie izb pojednawczych i sądów rozjemczych dla załatwiania zatargów o płacę roboczą. Projekty prawa, wniesione do parlamentu przez lorda St. Leonarda, należy

przypisać w pierwszym rzędzie działalności owego stowarzyszenia, które znalazło później poparcie w londyńskiej radzie związków zawodowych i u wpływowych wodzów londyńskich robotników.

W roku 1865 uczyniono w Sheffieldzie drugą próbę utworzenia związku wszystkich związków zawodowych w kraju przez założenie „*United Kingdom Alliance of Organised Trades*“, którego celem, tak jak i poprzedniego stowarzyszenia, było zlać różne związki w jedno ściśle i potężne ciało. Na pierwszym zebraniu w Sheffieldzie przedstawiony został i przez zgromadzenie rozpatrzony plan, popierający powyższy cel. Zamierzano przytym zbliżyć ze sobą związki zawodowe, których członkowie należeli do różnych zawodów, i utworzyć kasę centralną, przy pomocy której „możnaby stawiać opór napaściom majstrów“ i zapewnić pomoc „ofiaram zaprowadzonego przez majstrów lokautu“. Ale w tym czasie właśnie ciemna chmura zawisła nad Sheffieldem: Rozeszły się wieści o szkaradnych występkach, dotąd nie znanych szerokiej publiczności i zajmujących bezskutecznie policję oraz sądy. Tajemnice panujące w Sheffieldzie systemu terrorystycznego nie mogły dłużej pozostać w ukryciu. Chmura się rozdarła i zarówno przestępstwo jak i przestępcy zostali publicznie odkryci. Nowy związek trzymał się mimo to jeszcze z trudem przy życiu. W roku 1867 od 1 do 4 stycznia zwołano nowy zjazd do Manchesteru, trzeci zaś we wrześniu tegoż roku w Preston. Wówczas należało do związku 47 związków zawodowych z liczbą około 23,000. Ażeby umorzyć długi, postanowiono pobierać od każdego członka tygodniową składkę w sumie 1 penny. Tymczasem ogłoszono wyniki śledztwa komisji, przeznaczonej do zbadania wykroczeń w Sheffieldzie, i okrzyk oburzenia rozległ się we wszystkich warstwach społeczeństwa. Tymczasem plan związku rozbił się z powodu braku członków i pieniędzy. Wielu członków odpadło, inni wskutek ówczesnego zastoju byli w takiej nędzy, że nie mogli płacić składek. Po dwuletniej ciężkiej walce członkowie

związku mogli dalej prowadzić jego istnienie. Ale okazała się zupełna niewypłacalność, i wszystkie wysiłki związkowców z Sheffieldzie nie mogły przeszkodzić rozwiązaniu się stowarzyszenia. Ogółem należało do niego 60,000 członków, którzy wnieśli wszystkiego składkami 2,000 funtów. Sprawiedliwość każe zauważyć, że większość wpływowych członków związku w Sheffieldzie, grających w związku również wybitną rolę, nie brała zupełnie udziału w owych wykroczeniach, jakkolwiek główny winowajca zajmował aż do śledztwa miejsce skarbnika. Związku tego nie należy mieszać ze zjednoczeniem zorganizowanych zawodów w Sheffieldzie, które jako rodzaj rady związkowej miało czysto lokalne znaczenie i ograniczało się tylko do Sheffieldu i jego okolic.

Dalsza próba zrzeszenia wszystkich sił zawodowych wyszła od londyńskiego związku robotników (*Working Mens Assoziation*), ale oprócz pierwszej konferencji, zwołanej w marcu r. 1867 w Londynie, zrobiono mało dla celów ogólnej organizacji. Związek zajmował się głównie walką na rzecz zmiany prawa o majstrach i czeladnikach oraz popierania agitacji politycznej. Faktycznie nie spróbował ani razu poważnie zjednoczyć licznych związków zawodowych w kraju.

Mysł o narodowym związku związków zawodowych nie obudziła się aż do stycznia r. 1873, kiedy przedstawioną została przez sekretarza rady związkowej w Sheffieldzie kongresowi związków zawodowych, obradującemu w Leeds. Na kongresie w Sheffieldzie w styczniu r. 1874 sprawa ta znowu weszła na porządek dzienny. Dawały się jednak słyszeć bardzo odmienne zdania co do możliwości wprowadzenia w życie tego rodzaju związku. Ostatecznie sprawa ta oddana została „komitetowi parlamentarnemu“. Na kongresie w Liverpoolu poświęcono osobne posiedzenie głównych przedstawicieli związków zawodowych zbadaniu całej kwestji i ułożeniu zasadniczych ustaw, które następnie przedstawione być miały związkom. Po długim i gruntow-

nym omówieniu, podczas którego wykazały się znaczne różnice w poglądach, zgodzono się na główne zarysy projektu ustaw. Rozesłano go różnym związkom zawodowym razem z wezwaniem przysłania delegatów na drugą konferencję, która miała się odbyć w październiku tegoż samego roku w Glasgowie. Tutaj przedstawione ustawy zostały jeszcze raz zbadane i przyjęte. Następnie zostały znów przedstawione pojedynczym związkom z jednoczesnym wezwaniem do udziału w nowej konferencji, która miała się odbyć w maju roku 1876 w Birminghamie. Ale w Birminghamie reprezentowane były tylko cztery związki i zgromadzeni przedstawili plan związku związków zawodowych jako beznadziejny. Na kongresie w Edynburgu w r. 1879 idea ta odżyła nanowo. Projektodawcy zamierzali szczególnie założyć ogólną kasę dla przeprowadzenia dziewięciogodzinnego dnia roboczego. Projekt przedstawiono znowu związkom zawodowym, ale odpowiedzi nadeszły w tak małej liczbie, że na następnym kongresie, który miał miejsce w Dublinie w r. 1880, komitet parlamentarny oświadczył, że nie jest w stanie stworzyć sobie zdania w tej sprawie. Późniejsze próby podnoszenia kwestji na następnych kongresach pozostały aż do kongresu w Bradfordzie w roku 1888 bez poważniejszych rezultatów.

Te nieudane próby utworzenia związku związków zawodowych powodowały za każdym razem, szczególnie w prasie, długie i ożywione rozprawy. Przedsiębiorcy oświadczyli, że gdyby powstał tego rodzaju związek, działalność przemysłowa w kraju zostałaby nieuleczalnie i całkowicie złamana. Ale przepowiednię tę powtarzano zbyt często, by mogła wzbudzić wiarę w publiczności. Gdyby kiedykolwiek związek mógł powstać, byłby tylko następstwem wspólnego samowolnego postępowania przedsiębiorców, któreby pchało robotników do odpowiednich kroków. Bo gdyby miano użyć środków do zniweczenia związków zawodowych, wówczas związki połączyłyby się natychmiast dla odparcia takiego nierozsądnego przedsięwzięcia. Anglja

jeszcze przez długi czas nie powinna się obawiać zjednoczenia wszystkich związków zawodowych w jedną wielką zaczepno-odporną armję. Na przeszkodzie stoi zbyt wiele trudności, by je można łatwo przezwyciężyć.

Przedsiębiorcy próbowali również często zjednoczyć się, niekiedy na wielką skalę, nie mieli jednak więcej powodzenia, niż robotnicy. Najrozleglejszy związek tego rodzaju założony został w r. 1873 w Manchesterze jako „Narodowy związek zjednoczonych przedsiębiorców“ przez Raynsforda, Jacksona, Johna Robinsona, Stefana Marshalla i Henryka Whitwortha. Związek wydawał gazetę: „Kapitał i praca“, pod redakcją dr. Aubrey'a. Związek i organ jego przetrwały lat kilka, głównie ażeby stawiać opór projektom praw przyjmowanych przez kongresy związków zawodowych. Ponieważ jednak wszystkie jego wysiłki pozostały bez żadnego skutku, związek rozwiązał się ostatecznie i gazeta upadła. Związek ten kierowany był bardzo zręcznie i rozporządzał dużemi środkami; przez pewien czas gazety pełne były wiadomości o jego czynach i propozycjach. Powodzenie nie mogło i tutaj dopisać, ponieważ przedsiębiorcy tak samo jak i robotnicy mają odrębne interesy i naturalnie interesy ich zawodu leżą im najbardziej na sercu. Nie chcą ich opuścić tak samo jak i związki zawodowe. Wielka fabryka maszyn nie może się połączyć z wielką fabryką odzieży, tak samo jak zjednoczeni maszynowcy nie mogą wyrzec się różnic i połączyć ze zjednoczonymi krawcami. W obu wypadkach chwilowe połączenie dla pewnych określonych celów, ale zupełne zlanie się tak, żeby zawody tworzyły jedną całość, jest niemożliwe tak samo wśród robotników jak wśród przedsiębiorców.

Oczywiście, istnieje możliwość częściowego zjednoczenia przez połączenie się pokrewnych zawodów, jak oto robotników budujących maszyny ręczne oraz maszyny parowe, giserów, kotlarzy i robotników budujących okręty; w przemyśle budowlanym cieśli i stolarzy, kamieniarzy, murarzy

i in.; w przemyśle przedziałniczym przedziałników i tkaczy jedwabiu, bawełny i wełny.

Federacje powstawały w dość wielkiej liczbie szczególnie w ostatnich latach. Składają się one z samodzielnych związków zawodowych oraz ich filji, i różnią się od tak zwanych amalgamacji (związków, *złanych* w jedno), jaką spotykaliśmy na przykład u zamalgamowanych maszynowców, przez to, że ich władza i zadania są bardziej ograniczone, ponieważ sfederowane związki zachowują swoją samodzielność, a dalej różnią się od rad związkowych przez to, że wykonywają pewne kierownicze funkcje nad należącymi do nich grupami. Zadania federacji stanowią po większej części ochrona określonych wspólnych interesów każdej grupy pokrewnych zawodów i ograniczenie ich wzajemnej dziedziny pracy. I tak, zajmują się utrzymaniem i polepszeniem istniejących warunków pracy, jak oto wysokości płacy roboczej, czasu roboczego i t. p., wspieraniem filji związku na wypadek strejku, zażegnaniem takowych przy pomocy urzędów pojednawczych i sądów rozjemczych, kontrolą prawodawstwa, popieraniem praw, służącym interesom ich zawodu i t. p.

Z badań, prowadzonych przez departament pracy w r. 1895, bierzemy następującą tablicę co do liczby i wielkości federacji:

	Liczba federacji	Związki, należące do federacji	
		Liczba związków	Liczba członków
Przemysł budowlany	29	274	76,339
Fabrykacja mebli i wyrobów z drzewa .	3	58	7,699
Fabryki maszyn, przemysł metalowy, budownictwo okrętów	4	72	165,429
Górnictwo i kamieniołomy	12	93	386,890
Przemysł przedziałn.-tkacki	10	95	173,108
Drukarstwo	3	23	25,501
Praca w dokach, przemysł przewozowy .	2	13	17,300
Ogółem.	63	628	852,266

Należy tu zauważyć, że dość znaczna część liczby 852,266 członków liczona jest podwójnie albo częściej. I tak na przykład amalgamowane stowarzyszenie cieśli i stolarzy i inne stowarzyszenia tej samej grupy należą jako całość do „Federacji zawodu maszynowego i okrętowego Wielkiej Brytanji“, podczas gdy wiele lokalnych filji związku są jednocześnie członkami różnych okręgowych federacji przemysłu budowlanego.

Federacje są najliczniejsze w przemyśle budowlanym. Z 29 federacji 26 są federacjami okręgowymi filji związkowych ważnych związków zawodowych tego zawodu, które zjednoczyły się dla wspólnej porady i organizacji; pozostałe składają się ze związków różnej gałęzi pracy w rozmaitych okręgach. Najrozleglejsze federacje są: 1) Federacja górników Wielkiej Brytanji, licząca 13 filji i 185,126 członków. Federacja ta założona została w roku 1888 i prowadziła dwa duże strejki: jeden w r. 1890 został po krótkim czasie zakończony; drugi w 1893 był najwspanialszym strejkiem, jaki widziało ostatnie dziesięciolecie. Dzięki pomocy szerokich kół społeczeństwa górnicy odnieśli zwycięstwo. Walka skierowana była przeciw zmniejszeniu płacy roboczej o 18%. Federacja żądała, ażeby istniejąca wysokość płacy roboczej (40% ponad płacę z r. 1888) uważana była jako wysokość minimalna, poniżej której płaca nie powinna spadać nigdy, gdyż inaczej jakotaki przyzwoity sposób życia górników byłby wykluczony. Wspólna konferencja przedstawicieli posiadaczy kopalń i federacji górników pod przewodnictwem lorda Rosebery, wówczas ministra spraw zagranicznych, zakończyła strejk, trwający od końca lipca do 17 listopada. Ustanowiono urząd pojednawczy, na który przelano prawo ustanawiania wysokości płac od dnia 1 lutego r. 1894; do tego czasu płace miały zostać niezmienione. Istnienie urzędu tego zostało za pomocą osobnego postanowienia przedłużone od dnia 6 lipca r. 1894 do dnia 1 sierpnia r. 1896.

2) Zjednoczeni robotnicy fabryczni przemysłu włóknistego. Ta federacja obejmuje 4 ważne stowarzyszenia przemysłu tkacko-przędzalniczego z liczbą 138,700 członków. Federacja prowadzi przeważnie akcję parlamentarną we wszystkich kwestiach, dotyczących przemysłu włóknistego.

3) Federacja robotników budowy maszyn i okrętów w Zjednoczonym Królestwie, do której należy 15 związków z 151,034 członków, i która zajęta jest przeważnie rozgraniczeniem pola działalności różnych do niej należących związków. Utworzona została jako przeciwwaga „Narodowej Federacji fabrykantów maszyn i okrętów Zjednoczonego Królestwa“; ponieważ obie te federacje z obecnie istniejących są najważniejsze, podajemy więc opis ich organizacji i zadań.

Celem narodowego związku przedsiębiorców budowy maszyn i okrętów podług ich statutów jest: 1) Śledzić za wszystkimi projektami praw, podawanymi do parlamentu, dotyczących się interesów przedsiębiorstw budowy maszyn i okrętów. 2) Wogóle bronić tychże interesów. 3) Wzajemna pomoc przy odporze dawanym związkom robotniczym w ich akcji uregulowania wolnej pracy najemnej, ilości uczniów itp. 4) Wspomagać pojedyncze firmy, lub połączone przedsiębiorstwa przy zwalczaniu nieuzasadnionego strejku, za pomocą nieprzyjmowania strejkujących, lub innych środków uważanych za pożądane. 5) Wspólnie ustanawiać zmiany płac we wszystkich okręgach w oznaczonym czasie i na określony czas. 6) Przeszkadzać robotnikom (za pomocą zastosowania planowych kwestjonariuszów) w porzucaniu bez powodu pracy i otrzymaniu jej pod innym nazwiskiem gdzieindziej.

Opublikowanie tych statutów przyczyniło się do zwołania zjazdu zagrożonych tą federacją różnych związków zawodowych.

Zjazd odbył się 13 lutego roku 1890 w Manchesterze. Ułożono na nim projekt zjednoczenia, który jednogłośnie postanowiono rozesłać poszczególnym związkom. Przedsta-

wiciele związków na zjeździe podkreślali niezbędną konieczność takiego zjednoczenia, ponieważ przyszłe walki z wielkim związkiem przedsiębiorców będą nie lokalne, lecz na terenie całego państwa, i zorganizowanie wielkiego związku robotniczego jest jedynym środkiem, mogącym przeciwstawić przedsiębiorcom odpowiednią siłę. Postanowiono do projektowanego zjednoczenia przyjmować tylko lepiej zorganizowane związki, które mogłyby, o ile zajdzie potrzeba, okazać pomoc, a nie być źródłem słabości. Okólnik powiada: „My nie chcemy takiego zjednoczenia, któreby się do każdego nieznacznego zatargu wmieszało, lecz takie, które składałoby się ze związków, mogących w każdej zwykłej sprawie dać sobie same radę“. Wskazywano w dalszym ciągu na to, że utworzenie związku przedsiębiorców dało impuls do stworzenia tego planu i jest nadzieja, że wpływ związku robotniczego umożliwi załatwienie zatargów z przedsiębiorcami bez uciekania się do strejku. W tym okólniku najwyraźniej powiedziano: „Nie mamy zamiaru występować zaczepnie, lecz tylko bronić już zdobytych praw“. „Nie przystąpimy“, powiada dalej, „nigdy do strejku, dopóki nie wyczerpiemy wszystkich środków, leżących w naszej mocy, by załagodzić zatarg za pomocą układów“.

Polityka związku związków wyłożoną jest w szeregu paragrafów, które w skróceniu charakteryzują je jak następuje: „1) Do walki, którą prowadzi poszczególny związek, należący do związku ogólnego, nie będą wtrącać się inne związki, dopóki na miejsce strejkującego nie zostanie przyjęty niezwiązkowiec, lub dopóki inne niesprawiedliwe środki nie będą użyte dla zgwałcenia związku. 2) Żadnemu członkowi związku związków nie wolno zajmować miejsca strejkującego. 3) W razie powstania zatargu pomiędzy zjednoczonymi związkami, który przez nie same załagodzony być nie może, rozstrzygnięcie zatargu powierza się sądowi polubownemu. Sąd ten stanowią sędziowie, wybrani z każdej strony po jednym lub dwóch, którzy ze swej strony wybierają bezpartyjnego. Wyrok tego sądu jest

bezapelacyjny i obowiązujący. Wszyscy sędziowie muszą być członkami związku. Każda strona ponosi połowę kosztów. 4) Każdy związek związków opiera się na zasadzie wzajemności. Żaden związek nie jest obowiązany ponosić innych kosztów, prócz kosztów, wynikających z potrzeb swych członków, i kosztów administracji. 5) Każdy związek może wystąpić ze składu zjednoczenia za sześciomiesięcznym piśmiennym wymówieniem, złożonym u sekretarza związku związków. Głównym celem związku związków jest zniesienie systematycznego używania świadectw fabrycznych (*Charaktervote*) lub taka ich zmiana, by nie były nadal szkodliwe dla robotników. W rzeczywistości te świadectwa mają na celu utrudnić robotnikom przyjmowanie udziału w związkach, podczas gdy przedsiębiorcy ze swej strony potępiają naturalnie wszelkie zmuszanie do wstępowania do związku.

Do związku związków należą następujące związki: Zjednoczeni robotnicy fabryk maszyn, pracownicy kotłów i budowy okrętów żelaznych, robotnicy parowych maszyn, giserzy, zjednoczeni kowale, kooperacja kowali, zjednoczeni robotnicy budowy okrętów, zjednoczeni cieśle i stolarze oraz ogólny związek stolarski. Jak widzimy, ten związek związków nie posiada tej tak obawianej centralizacji. Nie posiada on prawa inicjatywy, nie może rozpoczynać strejków, ale może natomiast nie dopuszczać do nich. Przeznaczeniem jego jest bronić interesów swych i postępowanie jego zależne jest w zupełności od postępowania związku przedsiębiorców.

Kwestja zjednoczenia wszystkich związków na całym terenie państwa była znowu na porządku dziennym zjazdu związków w *Dundee* we wrześniu r. 1889, na którym jednogłośnie postanowiono polecić Komitetowi Parlamentarnemu wypracowanie projektu zjednoczenia; projekt ten miał być przedłożony następnemu zjazdowi. Komitet Parlamentarny opracował taki projekt i przedstawił zjazdowi w *Liverpoolu* w r. 1890. Kwestja zlania federacji i zwią-

ków podniesioną znowu była na zjeździe w *Belfast* w r. 1893, w *Norwich* w 1894 i w *Cardiff* w 1895. W *Norwich* wybrano komitet z piętnastu osób, który miał za zadanie wypracowaniem projektu przygotować federację związków. Projekt ten łączył pokrewne zawody w grupy, składające się ze związków pokrewnych zawodów. Na czele każdej grupy stoi komitet wykonawczy, składający się z delegatów związków. Prócz tego miały być utworzone komitety okręgowe w poszczególnych okręgach, mające obowiązek pilnować spraw dotyczących się robotników danego okręgu. Dla zapewnienia jedności działania przewiduje projekt utworzenie rady generalnej, której członkowie wybierają Centralny Komitet wykonawczy. Plan ten nie uzyskał jednak aprobaty zjazdu i 463 głosami przeciw 330 został odrzucony. Wszystkie plany takiego krajowego zjednoczenia wszystkich związków nie znalazły poparcia ze strony starszych i praktycznych urzędników i kierowników większych związków, gdyż ci przewidywali szalone trudności, z jakimi połączona była polityka i administracja takiej organizacji. Natomiast kierownicy młodszych związków, szczególniej związki niewykwalifikowanych robotników, wierzyli święcie, że tylko takie ogólnokrajowe zjednoczenie wszystkich związków może zdobyć dla pracy należne jej prawa.

II. Rady związkowe.

Wielu uważa założenie rad związkowych tylko za pierwszy krok do zupełnego zjednoczenia wszystkich związków; trudno się dziwić, że w taki sposób zapatrują się na rady związkowe ci, którzy je znają tylko ze słyszenia. Przy dzisiejszej swej organizacji są one stosunkowo bezsilne i nie mają niemal żadnego wpływu ani na ogół zwią-

ków ani na poszczególne stowarzyszenia w kwestjach ich działalności i wewnętrznego zarządu. Wogóle nie miano tego na celu, aby rady związkowe mieszały się do działalności przynależnych do nich związków; zazwyczaj ustawy tych rad zabraniają im nawet podobnego mieszania się.

Właściwe zadanie rady związkowej polega na tym, że gra ona rolę pośredniczki pomiędzy poszczególnymi, miejscowymi związkami, które wspólnie tę instytucję utworzyły. Poza tym rady związkowe mają umożliwić szybkie i łączne działanie w sprawach ogólniejszego znaczenia, leżących poza właściwym obrębem działalności poszczególnego związku. Przy tej lub owej okoliczności rady związkowe przekraczają ten swój właściwy zakres kompetencji na życzenie któregoś związku, lecz czynią to z największą ostrożnością i umiarkowaniem.

Organizacja rad związkowych i ich cele są prawie we wszystkich miejscach jednakowe. Dla celów więc naszych wystarczy ogólny opis, który w istotnych zarysach odpowiada zarówno wszystkim radom związkowym. 1) Ze swej istoty i składu są to organizacje dobrowolne; każdy związek w danym okręgu może przystąpić lub nie przystąpić do rady, a jeżeli zechce, może w każdej chwili znowu z niej wyjść. 2) Wkłady są również dobrowolne. Zazwyczaj dąży się oczywiście do tego, aby o ile możliwości były one proporcjonalne do ilości członków związków, lecz nie zawsze dało się to osiągnąć. 3) W większości wypadków składki roczne są śmiesznie małe i częstokroć wynoszą nie więcej niż ćwierć lub pół penny na głowę. Od czasu do czasu próbowano, jak dotychczas niestety bez szerszego powodzenia, skłonić związki do płacenia jednego penny rocznie od każdego członka. Składka roczna do londyńskiej rady związkowej wynosi obecnie 2 penty na głowę, lecz przepis ten istnieje dopiero od kilku lat i zawsze są jeszcze związki, które płacą mniej lub które dotychczas nie przystąpiły do rady związkowej. Najśmielszy wniosek, który dotąd się wyłonił, żąda składki rocznej

w stosunku jednego szylinga, a i ta skromna norma jeszcze przez dłuższy czas nie da się osiągnąć. Garsć entuzjastów marzy co prawda o podatku tygodniowym w ilości jednego penny, lecz jest to marzenie, które da się urzeczywistnić dopiero w odległej przyszłości, — jeżeli wogóle da się urzeczywistnić.

W niektórych większych związkach związki filjalne nie mają prawa pokrywać wydatków na rady związkowe swego okręgu z kasy związkowej. Jeżeli chcą przystąpić do rady, to o ile nie mają osobnej kasy dla potrzeb miejscowych, muszą dla uzyskania środków uciekać się do podatków miejscowych. Zazwyczaj jednak członkowie związków są bardzo nieprzychylnie usposobieni dla podatków miejscowych, o ile nie służą one specjalnym celom ich własnego związku, a i wtedy jeszcze są one często niepopularne. Tam, gdzie się znajduje zarząd większego związku, gdzie więc zasiadają zarazem główni jego kierownicy, związek przyłącza się zwykle do rady związkowej. I to nie zawsze się zdarza. Związki zapatrują się często na to połączenie, jako na przelanie części swej władzy na obcą organizację i wszelkie tego rodzaju wpływy zewnętrzne budzą żywe niezadowolenie.

Związki, przyłączające się do rady związkowej, wysyłają delegatów czyli przedstawicieli, którzy tworzą radę generalną czyli zgromadzenie delegatów. Delegaci obierają na rok zarząd, który załatwia sprawy bieżące. Przy wszelkich ważnych sprawach zarząd zwołuje radę generalną, złożoną, jak widzieliśmy, z przedstawicieli wszystkich oddzielnych związków, a ta obraduje nad nimi i ostatecznie je rozstrzyga. W większości swej ustawy są bardzo elastyczne i pozwalają powoływać do obrad nad szczególnie ważnymi kwestjami wpływowych członków związków, nie należących do organizacji, a niekiedy nawet osoby prywatne, których rada w danej sprawie może być cenną. Znaczenie tego przepisu ujawnia się zwłaszcza w tych razach, gdy pożądaną jest poznanie ogólnego zapatrywania

wszystkich związków zawodowych danego okręgu. Każda z zaproszonych osób ma pełne prawa głosu przy dyskusji i głosowaniu.

Zadania rad związkowych są nadzwyczaj różnorodne; zakres ich działalności zależy od charakteru ich członków, od warunków miejscowych i t. p. Wielkie korzyści przynosi związkom to, że w razie lokautu lub strejku rady związkowe mają prawo zbierać fundusze od różnych związków wewnątrz okręgu i poza nim dla poparcia strejkujących. Dany w ten sposób zasiłek powiększa zwykle fundusz strejkowy posiadany przez odnośny związek, a w niektórych wypadkach zasiłek ten był wcale niemały. Tak np. w ciągu roku 1872 rada związkowa londyńska zebrała na ten cel przeszło 745 funtów sterl., a w latach 1873 i 1874 zebrała 2,733 funtów sterl. dla robotników rolnych, a po skończeniu strejku przesłała im jeszcze z górą 79 funtów.

Działalność rad związkowych przynosi również nie małą korzyść przy zbadaniu przyczyn i okoliczności, towarzyszących poszczególnym zatargom o płacę. Rady związkowe informują poszczególne związki o tym, czy szukający pomocy zasługują na nią, a w razie potrzeby dają im listy uwierzytelniające do zarządów związków i piśmienne rekomendacje w kwestji zapomóg. Postępowanie takie przyczyniło się nieraz do załatwienia zatargu o płacę, skoro okazywało się, że żądania robotników są przesadzone, a strejk bezzasadny. Często rada związkowa odsyłała do związków ich delegatów ze zdrową, lubo niezawsze chętnie przyjmowaną radą: „Postarajcie się zakończyć swój strejk czymprędzej i możliwie najlepiej, bo przy danych okolicznościach nie możemy zalecać związkom dawania zapomóg“. W podobnych razach rada związkowa uważa siebie za strażniczkę kas związkowych, z których pozwala czerpać tylko przy słusznych i uzasadnionych powodach.

Następnie rady związkowe rozwijają nader zbawienną działalność, gdy wywiązują się niesnaski pomiędzy po-

szczególnymi związkami. Związki zawodowe niezawsze żyją ze sobą w zgodzie i często toczą długie i zaciekle spory. Wówczas mogą wdać się rady związkowe i odegrać rolę pośredniczek pomiędzy powaśnionymi stronami. Jakkolwiek niezawsze im się udaje doprowadzać do natychmiastowej zgody, przygotowują one jednak często grunt dla lepszych stosunków w przyszłości. Dość często wysiłkom ich udawało się zapobiegać złemu, gdy jakiś związek, naskutek nieporozumienia lub drobnostkowej zawiści względem innego związku, reprezentującego inną gałąź tegoż zawodu, przedsięwziął bezzasadny strejk, szkodliwy dla obu związków.

Najpożyteczniejsza może funkcja rad związkowych na tym polega, że mogą one zajmować się kwestjami publicznymi, które wychodzą poza obręb działalności poszczególnego związku, lecz które dla ogółu związków mają pewną wagę. Wykazało się to zwłaszcza w czasie agitacji za zniesieniem praw karnych, wymierzonych przeciw robotnikom i za wydaniem praw ku ochronie funduszy związkowych. W ciągu całego tego czasu rady związkowe stanowiły w każdym mieście ośrodki ruchu; zwoływały one zgromadzenia, układały petycje, zbierały podpisy i stale porozumiewały się z członkami parlamentu. Rady związkowe mogły w swych okręgach zbierać, komunikować i rozpowszechniać rozmaite doniesienia i wiadomości w sposób, który był w normalnych warunkach niedostępny dla związków zawodowych. Olbrzymie demonstracje ludowe, które odbyły się w niektórych wielkich ośrodkach przemysłowych przed uchwaleniem praw dla robotników w roku 1875 były ich dziełem, a ich energiczna, pełna poświęcenia praca przyczyniła się w niemałym stopniu do ostatecznego zwycięstwa ruchu.

Najważniejszą wszakże stroną działalności rad związkowych jest ich prawo i zdolność do zajmowania się kwestjami politycznymi. Pod tym względem trzeba było dzia-

nać bardzo oględnie, bo do związków zawodowych należeli ludzie wszelkich przekonań politycznych, od najzawziętszych torysów do najzagorzalszych radykałów. W kwestjach czysto partyjnych—mowa tu o partji liberalnej lub konserwatywnej—rady związkowe nie brały zazwyczaj żadnego udziału, lecz rzecz oczywista, że były coraz bardziej wciągane do ruchu politycznego i stawały się organizacjami nawpół politycznemi. Nie jest to fakt pożałowania godny; owszem pragnąć należy, aby rady związkowe brały żywy udział w życiu politycznym, zwłaszcza gdy bierzemy ten wyraz w lepszym i podnioslejszym jego znaczeniu; lecz powinny one się starać uniezależnić się od popędów czysto partyjnych i ciasnego ducha frakcyjnego, trzymać się zdaleka od wszelkiej przedajności i korupcji.

Rady związkowe różnią się bardzo pod względem ilości swych członków, a odnośne cyfry z roku na rok doznają silnych wahań. W jednym okręgu do rady związkowej należą wszystkie prawie związki zawodowe okręgu, w następnym bardzo wiele w nich może odpaść. Według sprawozdań na zjazdach zawodowych w Newcastle i Leicester znaczniejsze rady związkowe w roku 1876—1877 posiadały następującą siłę liczebną: w Londynie 18,184 członków, w Manczestrze 10,000, w Liverpoolu 4,330, w Birminghamie 4,000, w Glasgowie 50,000, w Leeds 2,406, w Nottinghamie 5,000, w Leicester 2,439, w Edynburgu 10,000, w Aberdeen 2,000, w Dundee 4,000, w Newcastle 6,000, w Sheffieldzie 4,000, w Oldhamie 4,000, w Wednesbury 1,000, w Paisley 3,000, w Boltonie 2,000, w Bury 1,000. W roku 1894 do rady związkowej w Londynie należało 219 związków z 65,237 członków, w Glasgowie 113 z 33,372, w Nottinghamie 58 z 29,430, w Oldhamie 80 z 25,151, w Liverpoolu 50 z 25,153, w Manczestrze 140 z 22,380, w Burnley 33 z 21,000, w Leicester 30 z 19,919, w Belfast 77 z 18,830, w Boltonie 87 z 18,000, w Sheffieldzie 85 z 15,808, w Dublinie 74 z 15,000, w Bradfordzie 48 z 13,000, w Leeds 76 z 12,490, w Birminghamie 82 z 11,873, w Edynburgu 52

z 11,000, w Bristolu 46 z 10,415. Ogółem było w tym roku podobnych rad związkowych 142. Zmiany w regulaminie poczynione w roku 1895 wyłączyły rady związkowe od przedstawicielstwa na zjazdach związków zawodowych.

Urzednicy rad związkowych otrzymują bardzo małe pensje. I tu, jak powielokroć w naszej historii politycznej i społecznej, dostrzec można fakt, że ci, którzy najgorzej są płatni, ściągają na siebie najwięcej napaści i obelg. Zmarły Jerzy Odger, który przez wiele lat był sekretarzem londyńskiej rady związkowej, zwykł był mówić ze smętną miną: „Dochód mój wynosi pół korony (2½ szyl.) na tydzień“; otrzymywał on rocznie 6 funtów sterl. Dziś sekretarz otrzymuje rocznie 40 funtów sterl., a skarbnik 6 funtów sterl. W wielu miastach, pomimo wcale niemałej pracy, nie płaci się żadnej pensji. A jednak zawsze znajduje się wielu takich, którzy chętnie pracują dla dobra innych bez żadnego wynagrodzenia.

Użyteczność rad związkowych zwiększy się jeszcze, gdy otrzymają one pełnomocnictwo zajmowania się sprawami, wychodzącymi poza obręb kwestji płacy i pracy. Jest wiele zagadnień, które coraz bardziej występują na pierwszy plan, i które bardzo blisko dotyczą dobrobytu robotników, chociaż nie ograniczają się do nich samych. Do takich należą np. kwestje samorządu i samoopodatkowania miejscowego, higieniczne mieszkania, ceny środków spożywczych i t. p. Wszystkie angielskie rady związkowe poważnie popierać powinny wykształcenie techniczne, posiadające szczególną wagę dla wszystkich fachowych robotników. Nikt lepiej od nich nie zdoła wyjaśnić robotnikom wartości gruntownego wykształcenia technicznego i jego znaczenia dla wydajności pracy. Szerzenie wiedzy za pomocą odczytów i zakładania bibliotek ludowych—oto dalsze środki wywierania pożytecznego wpływu i pomnażania dobrobytu szerokich mas ludu.

III. Zjazdy związków zawodowych.

Do związku wszystkich związków zawodowych najbardziej się zbliżają coroczne zjazdy zawodowe ze swym stałym zarządem, tak zwanym komitetem parlamentarnym, obieranym w ostatnim dniu każdego zjazdu. Komitet ten ma za zadanie śledzić wszystkie zarządzenia prawodawcze, bezpośrednio lub pośrednio dotyczące związków zawodowych, i ze swej strony podejmować akcje na rzecz zmiany lub zniesienia istniejących praw, szkodliwych dla robotników, lub wydawania nowych, sprawiedliwszych. Zjazdy te są również tylko luźnym ogniwem, łączącym wszystkie związki zawodowe, i posiadają bardzo ograniczone pole działalności, chociaż to pole rozszerzyło się bardzo z biegiem czasu. Tak np. zjazdy dziś tak samo, jak w chwili swego założenia, nie mają wpływu na wewnętrzne sprawy związków zawodowych, chociaż już nieraz próbowano, co prawda bezowocnie, nadać im bardziej określoną organizację. Tak, na zjeździe w Newcastle (r. 1876) wypracowana i przedłożona przez Komitet parlamentarny nowa ustawa została odrzucona 71 głosami przeciwko 21, ponieważ większość delegatów nie życzyła sobie zmian w ustalonej już instytucji.

Idea tych zjazdów jest dziełem najważniejszych związków zawodowych w kraju. Gdy wyłoniła się myśl urządzania podobnych zgromadzeń dorocznych, na związki zawodowe spadł cały grad podejrzeń. W parlamencie, w prasie, z kazalnicy i z trybuny napadano na nie z gwałtownością, której niewiele było równych w dziejach ruchu społecznego w Anglii, a której napewno nigdy nie przewyższono. Związki nie miały żadnego przedstawiciela w parlamencie, któryby mógł odeprzeć miotane na nie zarzuty lub sprostować przesadzone opowieści. Nie rozporządzały one ani jednym wielkim pismem, a tylko kilku się znalazło zdolnych i znanych w prasie ludzi, którzy wzięli

na siebie obronę związków zawodowych, a których nazwiska zapewniły ich artykułom przyjęcie w prasie. Kazalnica była naturalnie zamknięta dla obrońców związków, bo duchowieństwo wszystkich wyznań piorunowało przeciw nim. Pozostała tylko trybuna, — i wodzowie związków pokazali, że umieją na niej stawić czoło swym przeciwnikom. Lecz i pod tym względem związki były upośledzone. Sal dla zgromadzeń ludowych nie zawsze można było użyć na potrzeby związków. Lokalów szkolnych niemal zawsze odmawiano dla poszczególnych zgromadzeń, jak np. dla perjodycznych posiedzeń związków filjalnych. Jedyne lokale, któremi związki mogły rozporządzać, były traktjernie.

Najbliższą i bezpośrednią pobudką do urządzenia tych zgromadzeń dorocznych było: 1) mianowanie komisji królewskiej dla zbadania organizacji i ustaw związków zawodowych i 2) rozporządzenie lorda, wielkiego sędziego, które wyjęło z pod wszelkiej ochrony prawnej fundusze związków zawodowych i całe ich mienie. Zadanie komisji królewskiej przy tym śledztwie polegało bez wątpienia na tym, aby znaleźć pozór i usprawiedliwienie do kroków represyjnych w stosunku do związków zawodowych. Zamiar ten ujawnił się zwłaszcza wyraźnie w mowach, wygłaszanych w parlamencie w czasie obrad nad adresem. Pod wpływem tych gróźb i strat pieniężnych spowodowanych przez wspomniany wyrok sądowy związki połączyły się ściślej w celu wspólnej obrony i przedewszystkiem próbowały odwrócić spodziewane zarządzenia prawodawcze za pośrednictwem specjalnego komitetu, zasiadającego w Londynie. Szybka i ruchliwa akcja komitetu przyniosła wyborne skutki, a powodzenie to poparło jeszcze śmiało myśl zwołania zjazdu, mającego na celu interesy związków zawodowych i wogóle klasy robotniczej Wielkiej Brytanji. Krótkie i zwięzłe przedstawienie zjazdów, które się odbyły do r. 1895, wykaże nam charakter ich pracy, postępy w prawodawstwie socjalnym, ogólne ich cele, osiągnięte powodzenia i koszta tych powodzeń.

I. *Manczester*, od 2 do 6 czerwca r. 1868. Gdy zebrał się pierwszy zjazd w Zielone Świątki r. 1868, groźna chmura wisząca nad związkami była już rozproszona, lecz burza przeszła bez żadnej szkody, zamiast przynieść zamęt, zagładę i zniszczenie. A jednak niebezpieczeństwo nie było bynajmniej zupełnie odwrócone. Sprawozdanie komisji królewskiej nie ukazało się jeszcze, a przy ówczesnym nastroju opinii publicznej, która stanowczo zwracała się przeciw związkom zawodowym, oczekiwano go nie bez obaw. Zjazd odbył się w sali rzemiosł, 34 delegatów z Manczesteru, Londynu, Liverpoolu, Bradfordu, Birminghamu, Boltonu, Leedsu, Rottinghamu, Prestonu, Sheffieldu, Stratfordu, Dublinu i kilku innych miast reprezentowało 118,367 członków związków zawodowych ¹⁾. Omawiano następujące kwestje: nieodzowność związków zawodowych, konkurencję zagraniczną, gospodarstwo narodowe, unormowanie dnia roboczego, rozszerzenie ustawy fabrycznej z r. 1867, izby rozjemcze i sądy polubowne przy zatargach o płacę (referat Mundelli), kooperację, obowiązkową inspekcję wszystkich fabryk i zakładów przemysłowych, w których pracują kobiety i dzieci, prawo o znowach w zastosowaniu do robotników, przymus strejkowy, posterunki robotnicze i zastraszanie, królewską komisję i kwestje zaufania do niej robotników, potrzebę prawodawstwa o związkach zawodowych, wreszcie potrzebę corocznych zjazdów zawodowych. Ta mieszanina różnorodnych tematów wskazuje, że mamy tu do czynienia z instytucją, która stwarzała się dopiero i szukała prawdziwych dróg. Koszta pokryto za pomocą składek w stosunku 10 szylingów na delegata.

II. *Birmingham*, od 23 do 28 sierpnia r. 1869. Pierwszy zjazd wyznaczył Birmingham na miejsce zebrania się

¹⁾ Dla krótkości przytaczamy na następnej stronie tabelkę z danymi o liczbie delegatów, organizacji i ich członków, reprezentowanych na zjazdach, jak również o dochodach zjazdu.

Rok	Miejsce	Liczba delegatów	Liczba organizacji		Liczba członków organizacji		Dochód zjazdu komitetu parlamentarnego
			Związki	Rady związkowe	Związki	Rady związkowe	
1868	Manczester . .	34	18	11	49,606	64,336	—
1869	Birmingham . .	38	25	12	—	—	13
1871	Londyn . . .	53	34	11	289,430	—	26
1872	Nottingham . .	71	44	8	269,710	—	39
1873	Leeds . . .	130	88	20	508,606	225,560	359
1874	Sheffield . .	165	102	21	982,036	235,174	438
1875	Liverpool . .	152	83	24	593,618	100,674	430
1875	Glasgow . . .	139	87	22	413,881	116,842	474
1876	Newcastle . .	140	91	22	455,499	121,998	580
1877	Leicester . .	140	93	19	565,272	129,959	639
1878	Bristol . . .	136	92	22	485,811	136,056	698
1879	Edynburg . .	116	73	19	412,245	109,757	687
1880	Dublin . . .	122	89	16	380,913	94,511	727
1881	Londyn . . .	154	104	18	378,883	81,914	711
1882	Manczester . .	153	103	23	405,365	102,972	789
1883	Nottingham . .	173	114	21	466,925	94,166	854
1884	Aberdeen . .	142	95	21	488,052	109,984	837
1885	Southport . .	162	110	27	500,238	131,368	849
1886	Hull . . .	143	98	23	515,173	122,707	771
1887	Swansea . . .	156	104	27	561,159	134,885	704
1888	Bradford . .	163	109	29	567,572	158,630	825
1889	Dundee . . .	209	145	26	687,035	176,420	908
1890	Liverpool . .	454	268	37	1,592,850	333,548	1,199
1891	Newcastle . .	548	274	36	1,093,892	259,620	1,640
1892	Glasgow . . .	456	251	37	1,155,448	496,175	1,308
1893	Belfast . . .	376	198	28	720,873	149,877	1,307
1894	Norwich . . .	372	165	27	1,014,607	65,936	1,444
1895	Cardiff . . .	331	154	—	960,931	—	1,474

drugiego zjazdu, a zwołanie jego powierzył tamecznej radzie związkowej. Na drugim zjeździe, który zebrał się 23 sierpnia r. 1869 w hali Oddfellows, głównymi tematami rozpraw były: komisja królewska i jej raport oraz brak wszelkiej ochrony prawnej funduszków związkowych. Nadto wygłoszono i przedyskutowano referaty w kwestji pracy akordowej, pofajerantu, ograniczenia liczby uczniów, ochrony życia górników, izb rozjemczych i sądów polubownych, kooperacji i udziałów w zyskach, oświaty ludowej, emigracji, celów i pożytku związków zawodowych, strejków i lokautów. Na zjeździe tym po raz pierwszy mówiono o przedstawicielstwie robotniczym w parlamencie, jako środka pomocniczym dla związków zawodowych. Zjazd ze swego składu osobistego i całej postawy miał więcej zabarwienia politycznego, gdyż dopuszczono doń bez przeszkód delegatów organizacji, które nie były związkami zawodowymi. Na miejsce najbliższego zjazdu wyznaczono Londyn, a 5-iu delegatom londyńskim poruczono potrzebne przygotowania.

III. *Londyn*, od 6 do 11 marca r. 1871. Trzeci zjazd nie odbył się w r. 1870, jak początkowo zamierzano. Lecz zwłoka ta okazała się raczej korzystna, gdyż dzięki jej kongres mógł zająć się nowymi projektami praw o związkach zawodowych i o regułach pracy w kopalniach, wniesionymi przez ministra spraw wewnętrznych 13 i 14 lutego r. 1871. Zjazd zebrał się 6 marca r. 1871 w salach portlandzkich. Głównym tematem obrad było prawo o związkach zawodowych, którego trzeci paragraf obostrzał jeszcze przepisy karne dawniejszych praw zgodnie z tłumaczeniem przez niektórych sędziów. Cały ten paragraf został stanowczo potępiony, a do rządu wysłano liczną deputację, która zażądała, aby go cofnięto. W istocie rząd ustąpił pod naciskiem i usunął odnośny paragraf z ustawy, lecz natomiast wniósł go jako odrębny projekt do prawa karnego. Następnie zjazd obradował nad ustawą o kopalniach, nad systemem Trucka, tygodniową wypłatą, ustawą o fabrykach i warsztatach oraz pracą kobiet i dzieci w gospo-

darstwie wiejskim. Krócej omawiano następujące tematy: roboty więzienne, opodatkowanie, uprawy gruntów leżących odlogiem, bezrobocie, emigracje i międzynarodowe braterstwo robotników. Chociaż przyjmowano uchwały w tych i innych mniej naglących kwestjach, naogół jednak kongres wykazał zdecydowaną dążność do działalności parlamentarnej i prawodawczej. Pozwalano sobie wprawdzie na czysto teoretyczne referaty i dyskusje, lecz nie nadawano im wagi. Zjazd wypowiadał się raczej za praktycznymi zarządzeniami w kwestjach bezpośrednich potrzeb. Uregulowano całą organizację zjazdów, a zwłaszcza kwestję zwoływania ich co roku, przedstawicielstwa związków i pokrywania kosztów; postanowiono, że każdy delegat przy oddawaniu swych listów uwierzytelniających ma wpłacać z kasy swego związku 10 szylingów na opędzenie wydatków. Zebrana w ten sposób suma wyniosła 24 funty 10 szylingów; wydatki wyniosły ogółem 9 funtów 14 szylingów, tak że pozostało 14 funtów 16 szylingów na pokrycie bieżących wydatków aż do zebrania się następnego zjazdu. Dalej ustanowiono komitet parlamentarny, złożony z 5 członków, włączając w to przewodniczącego i sekretarza zjazdu; komitet ten miał śledzić bieg wypadków i w czasie sesji parlamentarnej przedsiębrać w razie potrzeby odpowiednie kroki w myśl uchwał zjazdu. Na tym zjeździe Samuel Plimsoll po raz pierwszy postawił swe projekty o ochronie „naszych marynarzy“ i odwoływał się w ich sprawie do współczucia delegatów. W następstwie udzielono im energicznego poparcia.

IV. *Nottingham*, od 8 do 13 stycznia r. 1872. Czwarty zjazd zebrał się 8 stycznia r. 1872 w Nottinghamu. Na zjeździe tym komitet parlamentarny po raz pierwszy dał sprawozdanie ze swej działalności w ubiegłym roku. Sprawozdanie było uzupełnione dokładnym przedstawieniem obu ustaw o związkach zawodowych, jak również wykazem wszystkich wypadków omawianych dotąd na gruncie nowej ustawy karnej. Wykaz ten ogłoszono później drukiem i de-

putacja zjazdu przedstawiła go ministrowi spraw wewnętrznych. Rozprawy obracały się głównie około obu wyżej wspomnianych ustaw oraz około projektów, które miały być wniesione na sesji r. 1872: były to projekty prawa o kopalniach, prawa, które zakazywało systemu Trucka i ustanawiało tygodniową wypłatę, prawa, zapewniającego rodzinom robotników odszkodowanie w razie nieszczęśliwych wypadków, wreszcie prawa, polepszającego przepisy obowiązujące dotychczas w kwestji sądów rozjemczych przy zatargach o płacę. Następnie komitet otrzymał polecenie, aby wniósł projekty praw o kasach zapomogowych (Friendly Societies) i starał się, aby mianowano wystarczającą ilość inspektorów dla skutecznego wprowadzenia w życie ustawy o fabrykach i warsztatach. Omawiano jeszcze niektóre inne kwestje, mianowicie pracę i konkurencję robotników z zagranicy, korzystniejszą lokatę funduszów związkowych, oraz organizację i działalność rad związkowych. Skład komitetu parlamentarnego podniesiono do liczby 10 członków i polecono mu układanie porządku dziennego zjazdów. Nadto postanowiono przekazać wszystkie sprawy zjazdowe komisji regulaminowej złożonej z 5 osób, która miała być obierana w pierwszym dniu każdego zjazdu i miała regulować wszystkie szczegóły porządku dziennego, wogóle wszystkie sprawy zjazdu. W ten sposób uczyniono wszystko, aby nadać zjazdom ustalone i trwałe zasady.

V. *Leeds*, od 13 do 18 stycznia r. 1873. Piąty zjazd zebrał się 13 stycznia r. 1873 w „The New Assembly Rooms“ w Leeds. Komitet parlamentarny złożył bardzo szczegółowe sprawozdanie. Traktowało ono o wszystkich kwestjach poruszonych w programie zakreślonym w Nottinghamie, przedewszystkim zaś omawiało ustawę o kopalniach i sądach rozjemczych z r. 1872, projekty praw o 9-godzinnym dniu roboczym w fabrykach, bil o systemie Trucka, projekt praw o nieszczęśliwych wypadkach oraz procesy wytaczane na zasadzie nowego prawa karnego.

Sprawozdanie zawierało wreszcie szczegółowe zestawienie kwestji, które miał rozpatrywać parlament w ciągu najbliższej sesji, i pewien określony plan akcji. Stało się to również później stałą częścią dorocznych sprawozdań. Rozprawy ograniczyły się naogół do kwestji poruszonych w sprawozdaniu. Komitet wniósł projekt regulaminu obrad, który po gruntownym rozważeniu został z małemi zmianami przyjęty. Pozostał on w mocy niemal bez zmiany aż do zjazdu w r. 1895 w Cardiff. Nadto uchwalono rezolucje, w których najostrzej potępiono użycie wojska w czasie strejków i wyrok, wydany przez sędziego Bretta na robotników gazowni. Na zjeździe tym rozdano pierwsze egzemplarze słynnej pracy Plimsolla „Nasi marynarze“.

VI. *Sheffield*, od 12 do 17 stycznia r. 1874. Szósty zjazd zgromadził się 12 stycznia r. 1874 w Sheffieldzie. Szczegółowe sprawozdanie komitetu parlamentarnego omawiało z górą tuzin tematów; wymieńmy choćby prawo karne z r. 1871, prawo o majstrach i robotnikach z r. 1867, prawo o znowach, prawo o związkach zawodowych z r. 1871, prawo o przysięgłych, odszkodowanie za nieszczęśliwe wypadki, tygodniową wypłatę, ustawy fabryczne, ogólne postępowanie sądowe, związki przedsiębiorców i t. d. Poza tym omówiono plan związku robotniczego, położenie marynarzy, dzień roboczy pracowników sklepowych i zażalenia urzędników poczty.

VII. *Liverpool*, od 18 do 23 stycznia r. 1875. Siódmy zjazd odbył się w sali koncertowej przy ulicy Nelsona w Liverpoolu. Starannie opracowane sprawozdanie komitetu traktowało o 18 rozmaitych kwestjach, z których większość była już omawiana w poprzednich sprawozdaniach. Największe zainteresowanie zjazdu budziło sprawozdanie komisji królewskiej, mianowanej w r. 1874 w celu zbadania ustaw robotniczych. Zjazd odrzucił przedłożony przez komitet plan związku związków zawodowych, a projekt nowej organizacji zjazdów przekazał z powrotem komitetowi do dalszego opracowania. Na późniejszych zjaz-

dach niejednokrotnie wyłaniały się znowu oba te plany, lecz żaden z nich nie został przyjęty.

VIII. *Glasgow*, od 11 do 16 października 1875 r. Ósmy zjazd—na mocy uchwały zjazdu liverpoolskiego—obradował na jesieni tegoż roku w Glasgowie. Sprawozdanie komitetu traktowało o dwudziestu rozmaitych kwestiach, lecz głównym tematem obrad było „zwycięstwo robotników“, przyjęcie ustaw robotniczych w sesji parlamentarnej r. 1875. Był to wielki tryumf po długich latach ciężkiej pracy, a zarazem punkt wyjścia do nowych postępów na polu społecznym i politycznym. Po przyjęciu ustaw robotniczych ówczesny sekretarz, autor niniejszej książki, ustąpił ze stanowiska ze względu na stan zdrowia, a na miejsce jego obrano Henryka Broadhurst'a.

IX. *Newcastle-on-Tyne*, od 18 do 23 września 1876 r. Dziewiąty zjazd zebrał się 18 września roku 1876 w hali przemysłu w Newcastle-on-Tyne. Sprawozdanie komitetu traktowało u 12 kwestjach, z których najważniejszą była nowa uchwała parlamentarna z r. 1876, wprowadzająca do ustawy r. 1871 o związkach zawodowych wszystkie zmiany, projektowane na zjazdach od r. 1871. Były inne jeszcze ważne punkty: rozszerzenie przepisów ustawy z r. 1875 o przedsiębiorcach i robotnikach na wypadek złamania kontraktu, położenie marynarzy, dekrety lorda kanclerza o wprowadzeniu w życie pomienionej ustawy, sprawozdanie komisji królewskiej o fabrykach i warsztatach, wreszcie kooperacja.

X. *Leicester*, od 17 do 22 września 1877 r. Dziesiąty zjazd odbył się w poniedziałek 17 września 1877 r. w Leicester. Sprawozdanie komitetu rozwodziło się nad 22 rozmaitymi kwestjami. Były to pomiędzy niemi niektóre nowe punkty: prawo z r. 1877 o pisarzach sądowych, projekty do kodeksu karnego, zniesienie więzienia za długi, duńskie związki zawodowe i oszczędność. Lord Brassey wygłosił referaty o „pracy i płacy w r. 1877“ i o „pracy krajowej i zagranicznej“. Referaty te miały wpływ na obrady całego tygodnia i nadały zjazdowi cały jego charakter.

XI. *Bristol*, od 9 do 14 września 1878 r. Jedenasty zjazd zebrał się 9 września 1878 r. w sali Ateneum w Bristolu. Z 16 kwestji poruszonych w sprawozdaniu komitetu najważniejsze były następujące: projekt prawa o odpowiedzialności pracodawców w razie nieszczęśliwych wypadków, ustawa o dodatkach fabrycznych i projekt prawa o marynarzach na okrętach handlowych. Program najbliższego zjazdu miał się ograniczyć do 9 punktów. Najwybitniejszym faktem zjazdu był odczyt Jana Morley'a o „nadprodukcji“.

XII. *Edynburg*, od 15 do 20 września r. 1879. Dwunasty zjazd obradował od 15 do 20 września 1879 r. w hali Oddfellows w Edynburgu. Sprawozdanie traktowało o 19 punktach, z których najważniejsze były: prawo odpowiedzialności pracodawców, projekt do prawa karnego i ustawa z r. 1879 o ogólnym postępowaniu sądowym. Do programu dodano trzy nowe kwestje—wszystkie o charakterze politycznym, mianowicie reformę praw ziemskich, ujednostajnienie prawa wyborczego na wsi i w mieście i przedłużenie godzin wyboru.

XIII. *Dublin*, od 13 do 18 września 1880 r. Posiedzenia 13 zjazdu otwarto 13 września 1880 r. w starej sali koncertowej w Dublinie. Sprawozdanie komitetu traktowało o dwunastu kwestjach, w szczególności zaś o ustawie z r. 1880, o odpowiedzialności pracodawców, o ustawie w kwestji przewozu zboża, o rozciągnięciu ustawy o robotnikach i przedsiębiorcach na marynarzy. Jedynym nowym punktem były irlandzkie prawa ziemskie.

XIV. *London*, od 12 do 17 września 1881 r. Czternasty zjazd rozpoczął swe posiedzenia 12 września 1881 r. w hali Świętego Andrzeja, przy Newman street w Londynie. Sprawozdanie traktowało o 18 rozmaitych punktach, z których pewna część leżała poza dziedziną prawodawstwa. Komitet zaznaczył z zadowoleniem, że jeden z jego członków został mianowany inspektorem fabrycznym—

i wyraził nadzieję, że po tym pierwszym mianowaniu nastąpią inne. Przyopuszczenie to urzeczywistniło się później.

XV. *Manchester*, od 18 do 23 września 1822 r. Zjazd piętnasty zebrał się w poniedziałek 18 września 1822 r. w „hali kooperacyjnej“ w Manczestrze w miejscu obrad pierwszego zjazdu. Z 12 punktów poruszonych w sprawozdaniu komitetu najważniejsze były następujące: nowela do prawa z r. 1830 o odpowiedzialności pracodawców, ułożenie kodeksu karnego, projekt prawa, zakazującego wypłacania zarobków w naturze, inspekcja fabryczna i warsztatowa, reforma praw o dorożkarstwie, reforma praw ziemskich, ustawa o plenipotencjach, należność za wystawienie aktu zejścia i kooperacja. Nadto omawiano prawa o ubogich, prawo z r. 1875 o higienie, nadzór nad piekarniami i śmiertelność wśród dzieci. Trzy czy cztery z tych tematów były nowe, a niektóre z nich miały więcej charakteru politycznego niż kwestje dawniej omawiane.

XVI. *Nottingham*, od 10 do 15 września 1883 r. 10 września 1883 r. otwarto 16 zjazd w hali przemysłu w Nottinghamu. Sprawozdanie komitetu traktowało o 13 kwestjach, z których jedna była nowa; cztery z nich były bardziej natury politycznej niż społecznej i przemysłowej, osiem było punktów dotyczących prawodawstwa i reform społecznych, a punkt 13 dotyczył zamierzonego zjazdu robotniczego w Paryżu.

XVII. *Aberdeen*, od 8 do 13 września 1884 r. 17 kongres zebrał się 8 września 1884 r. w domu ludowym w Aberdeen. Nowe punkty porządku dziennego były następujące: kasy oszczędności, dzień roboczy i międzynarodowe związki zawodowe. Wzmagająca się tendencja do działalności politycznej zaznaczyła się na tym zjeździe jeszcze silniej.

XVIII. *Southport*, od 7 do 12 września 1885 r. Osiemnasty zjazd otwarto 7 września 1885 r. w „Cambridge hall“ w Southport. Oprócz 12 rozważanych już dawniej kwestji sprawozdanie komitetu poruszało jeszcze dwie nowe—kontrakty rządowe i sprawy kolonialne. Najważniej-

szym rezultatem była uchwała o wydaniu odezwy do robotników, z powodu zbliżających się powszechnych wyborów w listopadzie tego roku. W piśmie tym sformułowano 16 pytań, które należało postawić kandydatom parlamentarnym i do ich odpowiedzi uzależnić poparcie ich kandydatów przez związki zawodowe.

XIX. *Hull*, od 6 do 11 września 1866 r. Dziewiętnasty zjazd zgromadził się 6 września 1866 r. w Hull. Na zjeździe tym przyjęto do programu kwestję bezpłatnego nauczania i mianowano komisję wyboreczą, która dbać miała o liczniejsze przedstawicielstwo kasy robotniczej w parlamencie.

XX. *Swansea*, od 5 do 10 września 1887 r. Dwudziesty zjazd zebrał się 5 września 1887 r. w Swansea. Z nowych punktów porządku dziennego wymienić należy: prawo zgromadzeń publicznych w Irlandji, marki handlowe, policję sanitarną i rewizję prawa statutowego.

XXI. *Bradford*, od 3 do 8 września 1888 r. Dwudziesty pierwszy zjazd zgromadził się 3 września w Bradfordzie. Sprawozdanie komitetu było krótsze niż zwykle, bo sesja parlamentarna nie była jeszcze skończona. Największe zainteresowanie wzbudziły obrady o ośmiogodzinnym dniu roboczym.

XXII. *Dundee*, od 2 do 7 września 1889 r. Zjazd dwudziesty drugi zebrał się 2 września w „Gilfillan hall“ w Dundee. Związki zawodowe były niezwykle licznie reprezentowane na tym zjeździe, co w pewnej mierze było wynikiem rywalizacji. Sprawozdanie komitetu parlamentarnego omawiało projekty praw o odpowiedzialności pracodawców, o kolejach, o fabrykach bawełnianych i o kamieniołomach; nowele do prawa o markach handlowych i o prawach, o fabrykach i warsztatach, dochodzenia parlamentarne w kwestji chałupnictwa (Sweating system), djetyienne dla posłów, przywileje kopalniane i drogowe, londyński zjazd międzynarodowy, międzynarodową konwencję pracy, statystykę pracy, kooperacje i różne inne

kwestje. Mawdsley odczytał sprawozdanie komitetu w kwestji ośmiogodzinnego dnia roboczego. Tylko 33 związki z 169,540 członkami odpowiedziały na zapytania w tej sprawie. Z tych 39,629 było za, a 62,883 przeciw ośmiogodzinnemu dniowi roboczemu. Za wprowadzeniem ośmiogodzinnego dnia roboczego w drodze prawodawczej wypowiedziało się 28,489 głosów, a przeciw 12,274. Przyjęto uchwały o zmianie prawa o odpowiedzialności, jak również szkockiego prawa o rewizji zwłok, — o przedstawicielstwie robotniczym w parlamencie i o innych punktach porządku dziennego.

XXIII. *Liverpool*, od 1 do 6 września r. 1890. Zjazd dwudziesty trzeci zebrał się 1 września w „Hope hall“, Hope street w Liverpoolu. W sprawozdaniu komitetu parlamentarnego poruszone były następujące punkty: 1) Bil o odpowiedzialności. Ponieważ bil pozwalał na wolne kontrakty najmu i popierał teorię „common employment“¹⁾, członkowie komitetu, zasiadający w parlamencie, oponowali przeciw niemu. 2) Prawo o ładowaniu okrętów (dla ochrony marynarzy od przeładowania). 3) Bil dodatkowy do ustaw fabrycznych. 4) Bil dotyczący świadectw dla maszynistów. 5) Bil dodatkowy o markach fabrycznych. 6) Bil o ośmiogodzinnym dniu roboczym dla górników. Komitet nie uważał za potrzebne zajmować się tą kwestją, co też było do przewidzenia wobec jego niechęci do wszelkiego rodzaju normowania ustawowego czasu pracy dla dorosłych. 7) Federacja związków zawodowych. 8) Zjazd stowarzyszeń spółdzielczych. 9) Prawodawstwo kolejowe. 10) Praca więźniów. 11) Rejestrowanie związków zawodowych. Z powodu nieprzychylności komitetu parlamentarnego dla ustawowego unormowania ośmiogodzinnego dnia

¹⁾ Według teorii „common employment“ przedsiębiorca nie ponosi odpowiedzialności za nieszczęśliwe wypadki, spowodowane przez niedbalstwo innych robotników, pracujących w tymże przedsiębiorstwie.

pracy doszło do ożywionych rozpraw. Z pozostałych bardzo licznych punktów poruszanych w dyskusji najważniejsze były następujące: rezolucja, w której uznano za niezbędne odrębne przedstawicielstwo robotnicze w parlamencie i w miejscowych ciałach samorządnych; rezolucja, żądająca, aby przy kontraktach rządowych wymagano od przedsiębiorców dawania płac oznaczonych przez związki zawodowe; rezolucja o inspekcji fabrycznej; rezolucja za ustawą o ośmiogodzinnym dniu roboczym (przyjęta 193 głosami przeciw 155). Warto jeszcze zaznaczyć fakt, że na zjeździe tym po raz pierwszy postawiono pod obrady wniosek popierania tych tylko kandydatów do parlamentu, którzy będą występowali za uspołecznieniem ziemi, kolei żelaznych i wszystkich środków produkcji; rezolucję tę jednak po dłuższych rozprawach odrzucono 363 głosami przeciw 55.

Przyjęto natomiast wniosek z żądaniem, aby miasta i rady hrabstw urządziły fabryki i warsztaty dla pozbawionych pracy.

XXIV. *Newcastle-on-Tyne*, od 7 do 12 września r. 1891. Zjazd dwudziesty czwarty odbył się pomiędzy 7 a 12 września w sali ratuszowej w Newcastle. W sprawozdaniu komitetu parlamentarnego poruszone były następujące punkty: 1) Położenie pracowników kolejowych. 2) Prawo o znowach i jego zastosowanie do związków zawodowych w ubiegłym roku. 3) Ustawy fabryczne i ich udoskonalenie. 4) Bil o ośmiogodzinnym dniu roboczym; bil ten został wypracowany przez komitet i wniesiony przez 5 członków parlamentu, lecz nie poszedł pod obradę. 5) Bil o ośmiogodzinnym dniu roboczym dla górników; również nie poszedł pod obrady. 6) Odpowiedzialność przedsiębiorców; wniesiony w celu poprawy obowiązujących przepisów bil nie poszedł pod obradę. 7) Kontrakty rządowe. Parlament przyjął rezolucję za wypłacaniem przy kontraktach rządowych cen, oznaczonych przez związki (patrz ost. rozdział).

8) Warsztaty municypalne. 9) Praca więźniów. 10) Świadectwa dla maszynistów. 11) Wypłata posłom djet dziennych. 12) Swobodne nauczanie w szkołach ludowych. 13) Kóoperacja. 14) Królewska komisja pracy. Największe zainteresowanie zjazdu budziła znowu kwestja ustawy o ośmiogodzinnym dniu roboczym. Po długich obradach przyjęto następującą rezolucję: „ośmiogodzinny dzień roboczy ma obowiązywać we wszystkich zawodach i gałęziach przemysłu, z wyjątkiem tych, których większość zorganizowanych członków wypowie się przeciw niemu“. Z ważniejszych punktów, które poszły pod obrady, wymienimy ustawodawstwo fabryczne, pracę domową, ochronę marynarzy, prawa o sądach przysięgłych, wypłatę przy kontraktach rządowych płac wyznaczonych przez związki, odpowiedzialność przedsiębiorców, stosunek pomiędzy związkami a zrzeszeniami, inspekcję fabryczną i dzień roboczy rybaków.

XXV. *Glasgow*, od 5 do 10 września r. 1892. Zjazd dwudziesty piąty odbywał się od 5 do 10 września w „City hall“ w Glasgowie. W sprawozdaniu komitetu parlamentarnego uwzględnione były następujące punkty: 1) Prawo od odpowiedzialności. 2) Ograniczenie dnia roboczego. 3) Prawo o ośmiogodzinnym dniu roboczym dla górników. Drugie czytanie bilu, wniesionego do parlamentu, zostało odrzucone 272 głosami przeciw 160. 4) Prawo o znowach. 5) Wypłata djet posłom. 6) Czas roboczy robotników kolejowych. Komitet parlamentarny zajmował się tą kwestją i złożył odnośne sprawozdanie. 7) Zwiększenie liczby inspektorów fabrycznych. 8) Kwalifikacja opiekunów nad ubogimi i radców parafjalnych. 9) Nieszczęśliwe wypadki. 10) Kwalifikacja maszynistów. 11) Zmiana regulaminu. Zachowanie się prezesa komitetu parlamentarnego J. Wilsona i sekretarza Fenwicka, którzy jak najostrzej zwalczali w parlamencie bil o ośmiogodzinnym dniu roboczym dla górników, ściągnęło na nich potępienie zjazdu. I tym razem prawo o ośmiogodzinnym dniu roboczym i międzyna-

rodowe skrócenie dnia roboczego były punktem ciężkości obrad. Pomimo, że został już zwołany międzynarodowy zjazd w Zurichu, zjazd postanowił zwołać natychmiast specjalny zjazd międzynarodowy dla rozpraw nad międzynarodowym ośmiogodzinnym dniem pracy. Przyjęto ponownie uchwałę zjazdu Newcastlskiego o ustawowym ośmiogodzinnym dniu roboczym. Z nowych punktów, postawionych pod obrady, wymienimy: ustawowe unormowanie podatków od kopalni na ochronę górnictwa; odrębne przedstawicielstwo robotnicze w parlamencie; marka ochronna związków zawodowych (marka kontroli); przywóz towarów zagranicznych i wpływ jego na przemysł krajowy; urzędy rozjemcze; rewizja praw o systemie Trucka; prasa domowa; mieszkania robotnicze; wreszcie przyjęcie nowego regulaminu. Tendencja socjalistyczna daje się zauważyć w 3 rezolucjach; jedna z nich polecała umiastowienie środków komunikacji ulicznych, druga unarodowienie bogactw naturalnych, trzecia—unarodowienie kopalni węgla. Wszystkie trzy przyjęto jednogłośnie.

XXVI. *Belfast*, od 4 do 9 września r. 1893. Zjazd dwudziesty szósty zebrał się 4 września w „Ulster hall“ w Belfast. W sprawozdaniu komitetu parlamentarnego uwzględnione były następujące punkty: 1) Posady sędziów świeckich i opiekunów nad ubogimi. 2) Zwiększenie liczby inspektorów fabrycznych. 3) Utworzenie wydziału pracy w ministerjum handlu. 4) Los dwóch bilów, zmierzających do skrócenia dnia roboczego: bilu p. Burnsa o ogólnym ośmiogodzinnym dniu pracy i bilu o ośmiogodzinnym dniu pracy dla górników. Oba te bile nie przeszły. 5) Dzień roboczy pracowników sklepowych. 6) Ustawa z r. 1893 o czasie roboczym urzędników kolejowych. 7) Bil rządowy o odpowiedzialności przedsiębiorców, wniesiony w r. 1893. 8) Djety poselskie. 9) Nieszczęśliwe wypadki w Szkocji. 10) Niezależne przedstawicielstwo robotnicze w parlamencie. 11) Sprawozdanie o niedojściu do skutku zjazdu międzynarodowego, uchwalonego w poprzednim ro-

ku. 12) Szkoły zawodowe. 13) Zrzeszenia i związki zawodowe. Zamianowano wspólną komisję z członków komitetu parlamentarnego związków zawodowych i Unji współdzielczej i polecono jej pośredniczyć przy wzajemnym popieraniu i załatwiać zatargi o płacę pomiędzy związkowcami a zrzeszeniami. Porządek dzienny zjazdu odznaczał się wielkim bogactwem treści; zawiera on nie mniej niż 84 rezolucje. Zaznaczamy tu pokrótce najważniejsze punkty: 1) Przedstawicielstwo robotników w parlamencie. Przyjęto projekt, przedłożony przez komitet parlamentarny; uzupełniono go tylko poprawką, że tylko ci kandydaci mogą korzystać z poparcia pieniężnego, którzy uznają zasadę zbiorowego posiadania zbiorowej kontroli nad wszystkimi środkami produkcji i podziału. Wniosek ten przyjęto 150 głosami przeciw 52; zjazd zatym po raz pierwszy, lubo w uboczny sposób, wypowiedział się za socjalizmem. 2) Dalsze rozszerzenie inspekcji fabrycznej. 3) Reforma prawodawstwa o ubogich. 4) Wspomniany powyżej projekt komitetu parlamentarnego co do stworzenia wspólnej komisji z kooperatywami został przyjęty. 5) Bil rządowy o odpowiedzialności przedsiębiorców został gorąco poparty. 6) Uchwały zjazdu r. 1891 w Newcastle i r. 1892 w Glasgowie o ośmiogodzinnym dniu roboczym przyjęto ponownie. Podobnie powtórzono uchwały poprzednich zjazdów o kwalifikacji maszynistów, o sądach przysięgłych, o djetach poselskich, o rozciągnięciu ustaw fabrycznych na pralnie, o płaceniu przy kontraktach rządowych cen oznaczonych przez związki, o urzędach rozjemczych i sądach polubownych. Jednocześnie omawiano ważną kwestję połączenia związków zawodowych w pokrewnych zawodach, jak również ogólnego związku wszystkich związków zawodowych; kwestji tej od dłuższego już czasu nie poruszano. Teraz polecono komitetowi parlamentarnemu opracowanie odnośnego projektu.

XXVII. *Norwich*, od 3 do 8 września roku 1894. Zjazd dwudziesty siódmy związków zawodowych odbył się

między 3 a 8 września w hali Ś-go Andrzeja w Norwich. W sprawozdaniu komitetu parlamentarnego poruszone były następujące punkty: 1. Zwiększenie liczby inspektorów fabrycznych. 2. Odrzucenie przez izbę wyższą bilu o odpowiedzialności przedsiębiorców, postawionego przez liberalny rząd. 3. Niezależne przedstawicielstwo robotnicze; tylko dwa związki zawodowe zgłosiły się do udziału w zbieraniu proponowanego funduszu wyborczego. 4. Kontrakty rządowe. 5. Federacja związków zawodowych. 6. Pensje dla starców. 7. Rezultaty działalności komisji, badającej pył węglowy w kopalniach węgla. 8. Królewska komisja pracy. 9. Ograniczenie dnia roboczego. 10. Zrzeszenia a związki zawodowe. Kulminacyjnym punktem rozpraw zjazdu były bez wątpienia obrady nad rezolucją, żądającą unarodowienia ziemi, kopalni i bogactw przyrodzonych. Przyjęto do tego punktu poprawkę, która po słowie ziemi dodawała: „i wszystkich środków produkcji, podziału i wymiany“. Po krótkich stosunkowo obradach poprawkę tę przyjęto 219 głosami przeciw 61. Dziwny nieco kontrast z tą uchwałą stanowiło przyjęcie innej rezolucji, która żądała zakazu w drodze prawodawczej immigracji ubogich cudzoziemców. Z innych punktów poruszanych w rozprawach wymienimy tu następujące: położenie robotników rolnych, wykształcenie techniczne, położenie bezrobotnych, zniesienie izby wyższej, rozszerzenie prawodawstwa fabrycznego, reformę regulaminu izby niższej i t. p. Ponownie przyjęto wiele uchwał poprzednich kongresów, np. w sprawie sądów przysięgłych, prawa o znowach, praw o systemie Trucka i t. d.

XXVIII. *Cardiff*, od 2 do 7 września 1895 r. Zjazd dwudziesty ósmy zebrał się 2 września w „Park hall“ w Cardiff. W sprawozdaniu komitetu parlamentarnego poruszone były następujące punkty: 1. Wyplata djet posłom i przyjęcie kosztów wyborczych przez państwo. Deputacja komitetu parlamentarnego starała się, co prawda bezowocnie, skłonić liberalny rząd z lordem Rosebery na czele do wniesienia odnośnego bilu. 2. Ustawy fabryczne. Liberalny

rząd wniósł bil dodatkowy, który po długich rozprawach został uchwalony. 3. Prawo w kwestji zbadania wypadków śmiertelnych w Szkocyi. 4. Bil o ośmiogodzinnym dniu roboczym dla górników; bil ten nie poszedł pod obrady. 5. Bil o maszynistach. 6. Bil o odpowiedzialności przedsiębiorców; nie poszedł on pod obrady. 7. Praca więźniów. 8. Kontrakty rządowe. 9. Pensje dla starców. Królewska komisja, która rozpatrywała tę kwestję, ogłosiła swe sprawozdanie. 10. Federacja związków zawodowych; sprawozdanie z działalności komitetu, który badał tę kwestję. 11. Bezrobotni. Sprawozdanie z działalności komitetu izby niższej, wyznaczonego do rozpoznania tej kwestji i krytyka tego sprawozdania. 12. Sprawozdanie z uczestnictwa dwóch członków komitetu parlamentarnego, D. Holmes'a i J. Burns'a, w kwestji „amerykańskiej federacji pracy“. 13. Najbliższy zjazd międzynarodowy w Berlinie; sprawozdanie z przygotowań do niego. 14. Konferencja w Manchesterze, na której opracowano program wyborów do parlamentu. 15. Związki zawodowe, a zrzeszenia. 16. Rewizja regulaminu. Obrady kongresu obracały się głównie koło dwóch punktów: nowego regulaminu obrad, opracowanego przez komitet parlamentarny, i wniosku odwołania socjalistycznej rezolucji zjazdu Norwich. Nowy regulamin zmienił przedewszystkim system głosowania. Głosuje się już nie przez podniesienie rąk, lecz za pomocą kartek, które się daje delegatom związków, licząc po jednej kartce na tysiąc członków. Dalej regulamin ustanawia, że ci tylko mogą być delegatami, którzy rzeczywiście pracują w zawodzie reprezentowanym przez wysyłający ich związek, lub są urzędnikami tego związku. Uchwała ta wykluczyła cały szereg najwybitniejszych przywódców robotniczych od udziału w zjeździe. Ten sam los spotkał przedstawicieli rad związkowych. Zjazd, który w zeszłym roku miał już być zdobyty przez socjalistów, wpadł w ten sposób znowu w ręce dawnych związkowców. Lecz napaść na rezolucję socjalistyczną zupełnie chybiła; prezes uznał odnośny wnio-

sek za sprzeczny z regulaminem. Większość innych rezolucji, oddanych pod obrady, powtarzała tylko uchwały dawniejszych zjazdów; wymienimy choćby rezolucję w kwestji ośmiogodzinnego dnia pracy, prawa o odpowiedzialności, izby lordów, kontraktów rządowych, upaństwowienia ziemi, umiastowienia doków, bezrobotnych, rozszerzenia instytucji nadzorców wag na przemysł stalowy i żelazny, skrócenia dnia roboczego subjektów, marki fabrycznej w przemyśle papierowym, reformy szkolnictwa publicznego, prawodawstwa fabrycznego, oostrzenia inspekcji w niebezpiecznych zawodach, zagwarantowania wszystkim pracownikom państwowym prawa koalicji, zakazu pracy dzieci niżej lat 14, zakazu pracy nocnej dla robotników młodocianych do lat 18, polepszenia praw o systemie Trucka i praw o związkach zawodowych i inne.

Niniejsze dane przedstawiają tylko w najogólniejszym zarysie historję i działalność instytucji, która od 2 czerwca 1868 r. istnieje już 27 lat. Gdy zjawiła się ona, związki zawodowe znajdowały się pod uciskiem praw wyjątkowych. Fundusze ich i całe mienie pozbawione były ochrony prawnej. Ze wszystkich stron potępiano je, wysmiewano, obrzucano potwarzą i prześladowano. Wyszydzano ich pierwsze zjazdy i miotano obelgi na ich uczestników i obrońców. Wyglądało to tak, jak gdyby zaraz po pierwszym zjeździe należało zamknąć związki zawodowe i zaaresztować ich przywódców. Teraz wszystko się zmieniło. Prześladowania nie mogły zabić związków; miejmy nadzieję, że pomyślność nie osłabi ich mocy.

Istota, ustrój, zakres działalności i cele tych zjazdów dadzą się streścić w następujący sposób: Zjazdy związków zawodowych odbywają się corocznie, posiedzenia ich trwają 6 dni, od poniedziałku do soboty włącznie. O miejscu posiedzeń zjazdu rozstrzyga głosowanie. Zjazd jest ciałem czysto przedstawicielskim, ponieważ delegaci są obierani i opłacani przez poszczególne związki. Porządek przedstawicielstwa jest taki, że związki o 2,000 i więcej członków

wysyłają po jednym delegacie, większe zaś — po jednym delegacie od każdego dalszych 2,000. Każdy delegat musi się wylegitymować listem uwierzytelniającym, podpisanym przez urzędnika swego związku, i złożyć w imieniu związku 10 szylingów. Koszta zjazdów są pokrywane ze wspomnianych wpisów 10-szylingowych, a wydatki komitetu parlamentarnego ze składek związków w stosunku 1 funta sterl. od każdego tysiąca członków. Komitet parlamentarny jest stałą instytucją, której członkowie obierani są corocznie przez cały zjazd. Delegaci, których związki w ciągu ubiegłego roku nie płaciły składek, nie mogą być obrani do komitetu parlamentarnego. Każdy zawód może być w nim reprezentowany przez jednego członka. Komitet funkcjonuje przez cały rok w myśl wytycznych, danych przez zjazd i w pierwszym dniu następnego zjazdu zdaje sprawę ze swej działalności. Kierownictwo spraw zjazdu znajduje się w rękach komitetu regulaminowego, który układa porządek dzienny każdego posiedzenia, a który również sprawdza pełnomocnictwa delegatów i zawiaduje finansami zjazdu. Jedynym płatnym urzędnikiem zjazdu jest sekretarz parlamentarny, którego pensja roczna wynosi 200 funtów; zwykle jednak uchwała się dar honorowy dla skarbnika w wysokości 15 funtów. Resztę wydatków stanowią koszta wynajmu sali, koszta druków, papieru, marek pocztowych i t. p.

Przy ocenie pożytku i owoców zjazdu nie należy przede wszystkim zapominać o poprzednim stanowisku związków zawodowych i położeniu robotników wogóle w chwili stworzenia tej instytucji. Gdy to zważymy, musimy przyznać, że wyniki ich nie są bynajmniej nieznaczące.

ROZDZIAŁ SIÓDMY.

Praca i kapitał w porozumieniu ze sobą i w układach. Izby rozjemcze i sądy polubowne przy zatargach o płacę.

I. Urzędy rozjemcze.

Dotychczas widzieliśmy pracę i kapitał tylko w ich ostrym antagonizmie i walce, w najlepszym zaś razie w gorących sporach. Przyjrzyjmy się im teraz, gdy wchodzą ze sobą w układy dla obustronnej korzyści. Znaczenie pośrednictwa w zatargach o płacę jest ogólnie uznane i przy dzisiejszych stosunkach przemysłowych zobopólne porozumienie jest obowiązkiem obu stron względem siebie i względem państwa, które im użycza opieki. Zarówno w ich interesie jak i w interesie ogółu należy, aby wszystkie starcia, wynikające ze stosunków pomiędzy kapitałem a pracą, załatwiane były w duchu pojednawczym. Przy pośrednictwie w takich zatargach trzeba oczywiście zwalczyć pewne przeszkody, lecz przeszkody te często są zupełnie urojone, niekiedy bardzo nieznaczące, a w każdym razie silnie prze-

sadzone. Na pierwszym miejscu stoi tu wypadek, gdy przedsiębiorcy nie chcą uznać urzędników związku zawodowego i układać się z niemi, jako z przedstawicielami robotników. Następnie niektórzy pracodawcy uważają za ujmę dla swej godności i za zbyt wielkie ustępstwo, jeżeli mają usiąść za jednym stołem z robotnikami i mówić z niemi o płacach, czasie roboczym i t. p. I robotnikom nieraz przyganić należy, że ze swej strony często nie chcą nie słyszeć o pokojowym porozumieniu. Wszelkie próby pojednawcze osób trzecich, choćby najżyczliwszych, robotnicy przyjmują nieufnie i próby te odrzucanoby jeszcze o wiele częściej, gdyby doświadczeni przywódcy nie miarkowali robotników swym wpływem. A jednak ci sami robotnicy codziennie gorliwie wertują pisma, aby znaleźć najmniejszą choćby oznakę cofania się przedsiębiorców. Lecz pierwszego kroku za nic w świecie nie chcą uczynić i rzadko kiedy okazują bodaj cień skłonności do wzajemnego porozumienia. Jest to niedorzeczność, wynikająca z bezzasadnych uprzedzeń względem kompromisów, które jednakże w końcu są podstawą zawarcia pokoju.

Wzajemny stosunek pomiędzy robotnikami a przedsiębiorcami wydaje się czymś zupełnie innym, niż stosunek pomiędzy zwykłymi nabywcami i sprzedawcami towaru. Ci traktują i targują się ze sobą bez rozdrażnienia i uroszczeń. Tu zmiana, tam małe ustępstwo i — różnice zdań i przeciwieństwa żądań wyrównywają się. W podobny sposób możnaby było uniknąć wielu cierpień przy strejkach i lokautach, przez umiarkowane i pojednawcze zachowanie się od samego początku — i społeczeństwo ma prawo żądać, aby mu wedle możliwości oszczędzono tych wojen domowych i walk społecznych. Ogół nie zawsze może rozstrzygać spory, lecz ma prawo i siłę wypowiedzieć się przeciw użyciu sił materialnych, które mogą zakłócić spokój społeczny i przyprawić o zgubę ludzi, bynajmniej nie odpowiedzialnych za wybuch walki. Najnaturalniejszym więc środkiem, zdolnym do załagodzenia zatargu, zwłaszcza

w jego początkach, jest pośrednictwo; to też zarówno robotnicy jak przedsiębiorcy powinni wyraźnie sobie uświadomić, że bezwzględnie są obowiązani badać obustronne uroszczenia i żądania w sposób uprzejmy i sprawiedliwy i dążyć do ugody, któraby zapobiegła otwartemu zerwaniu.

Pierwsze próby stworzenia w Anglii urzędów rozjemczych w drodze prawodawczej wyszły od przedstawicieli robotników przy poparciu „narodowego związku zjednoczonych związków zawodowych“. Mackinnon wniósł w tym duchu do parlamentu projekt prawa, który też został przyjęty. Lord St. Léonards próbował później nadać tym urządowi demokratyczniejszą formę i szersze kompetencje prawne, w czym popierali go niektórzy przywódcy ruchu zawodowego w stolicy. W praktyce jednak urzędy te okazały się mało skuteczne, a w każdym razie zupełnie niewystarczające dla zamierzonych celów. Wina tego niepowodzenia nie spada na prawa lub na system, lecz na to, że nie trzymano się konsekwentnie pierwotnych celów i nie stosowano w należyty sposób odpowiednich środków. Urzędy te muszą być zawsze dobrowolne. Tylko opinia publiczna może swym potężnym naciskiem wymóc na obu stronach, by zwracały się do tych urzędów i przestrzegały postanowień, które urzędy te powezmą po należytym uwzględnieniu wszystkich okoliczności. Lecz stałe urzędy rozjemcze będą mogły istnieć i uprawiać swą pożyteczną działalność wtedy dopiero, gdy przedsiębiorcy nie tylko uznają przedstawicieli robotników, lecz i chętnie będą się do nich zwracali.

W ostatnich latach usposobienie i postawa przedsiębiorców względem urzędów rozjemczych bardzo się zmieniły. Dawniej przedsiębiorcy byli zasadniczo nieprzychylni tym urządowi, bo wciągały one w zakres badania ich sprawy prywatne, sposób prowadzenia interesu, koszta i zysk i tym podobne rzeczy nie dotyczące robotników. Kilka prób z temi urządami w przemyśle koronkowym i trykotowym w Nottingham oraz w przemyśle żelaznym Północnej Anglii (w r. 1869) zniweczyły cały szereg przesądów, żywio-

nych dawniej pod tym względem. Dalsze eksperymenty z tym systemem czyniono w kopalniach węgla przy układaniu taks płacy. Próby te dowiodły, że pośrednictwo na szerszą skalę jest możliwe, gdy obie strony wchodziły w układy z pewnym rozsądkiem i poczuciem sprawiedliwości. Pierwsza trudność, polegająca na tym, że przedsiębiorcy wogóle nie chcieli wchodzić w rokowania z przedstawicielami robotników, została przezwyciężona. Zetknięcie obu stron nie rozszerzyło zgoła dzielącej je przepaści, lecz raczej przyczyniło się do porozumienia i wzajemnego szacunku.

Wogóle strejk nigdy nie załatwi zatargu o płacę, lecz tylko przygotowuje jego załatwienie. Ostatnim rozdziałem walki jest zwykle pewnego rodzaju konferencja obu stron, na której ustala się warunki pokoju. Wprawdzie uważano tę konferencję za nieregularną instytucję rozjemczą, lecz niesłusznie, bo nieszczęście już się stało, złe już się dokonało i szło już tylko o to, aby położyć podwalinę pokoju ekonomicznego. Na szczęście i te układy przynosiły przeważnie znaczny pożytek. Wszak z najgorszych skutków wojny ekonomicznej wiele jest sprawionych przez represję, następujące po zatargu. Robotnicy, którzy brali udział w strejku, prześladowani byli bez miłosierdzia; nigdzie nie dawano im pracy, tak że w końcu nędza wypędzała ich z kraju. Okrutniejszego prześladowania niepodobna sobie wyobrazić, zwłaszcza że ci prześladowani często nie byli winowajcami walki, a nawet według możności się jej opierali. Podobnym skutkom zapobiega przeważnie konferencja, choćby w najprostszej formie; unika się za jej pomocą zbyt licznych starć i usuwa się powstające z nich przyczyny przyszłych powikłań.

Można rozróżniać dwa rodzaje urzędów rozjemczych: urzędy okręgowe, które przeważnie komunikują się z izbami handlowymi i radami związkowymi danej miejscowości i rozstrzygają zatargi we wszystkich zawodach — i urzędy zawodowe (trade boards), które rozstrzygają zatargi w pew-

nym zawodzie. Urzędy rozjemcze obu typów są stałe; lecz podczas gdy pierwsze rozstrzygają odosobnione wypadki, ostatnie dążą do ciągłego regulowania warunków pracy w odnośnym zawodzie, a założenie ich idzie zwykle ręką w rękę z zaprowadzeniem ruchomej skali płac (sliding scale).

W r. 1893 było podobnych urzędów rozjemczych zawodowych 42 (w r. 1794 było 41). Dzieliły się one pomiędzy poszczególne zawody w następujący sposób: górnictwo 5, przemysł żelazny i stalowy 7, inne gałęzie przemysłu metalowego 3, budowa okrętów 2, wyrób obuwia 13, przemysł włóknisty 4, drukarstwo 1, garncarstwo 1, przemysł budowlany 3, różne zawody 3. Dla przedstawienia działalności tych urzędów rozjemczych w r. 1893 i 1894 przytaczamy poniższą tabelkę, wyjętą z „Report on Strikes and Lock-outs of 1893“ i z drugiego sprawozdania departamentu pracy z r. 1895.

Z a w ó d	Ogólna liczba		Sposób załatwienia			
	Strejków, zatargów i t. d.		Przez porozumienie stron reprezentowanych w urzędach		Przez sąd polubowny osób trzecich	
	1893	1894	1893	1894	1893	1894
Górnictwo	767	851	430	465	103	100
Przemysł żelazny i stalowy	40	35	28	32	11	1
Reszta przem. metalowego .	2	1	1	—	—	—
Budowa okrętów	3	3	2	1	1	2
Wyrób obuwia	628	759	496	578	126	110
Przemysł włóknisty	—	13	—	9	—	—
Przemysł budowlany	2	9	1	4	1	4
Garncarstwo	9	9	9	7	—	2
Drukarnictwo	1	—	—	—	—	—
Praca w dokach	7 lub 8	6	—	5	—	1
Krawiectwo	—	21	—	20	—	1

Jednym z najstarszych urzędów rozjemczych jest „North of England Board of Conciliation and Arbitration for the Manufactured Iron Trade“, którego założenie w r. 1869 było jednym z największych postępów rozwoju urzędów rozjemczych.

Zatargi o płacę były szczególnie częste w przemyśle żelaznym; walki w nim były szczególnie zacięte i kończyły się często wykroczeniami. Często się zdarzało, że do okręgów, objętych strejkami, ściągano wojska. Sam rodzaj pracy prowadził do pewnych trudności wskutek ciągłych zmian w metodach produkcji, związanych z tym wahań cen i wskutek innych przyczyn. Począwszy od r. 1869, w którym powstał urząd rozjemczy, aż do 1886 niemniej niż trzydzieści razy ustanawiano płacę za pomocą wyroków rozjemczych, obustronnej ugody lub na zasadzie skali płac. Nie zawsze przytym podwyższano płacę, niekiedy ją obniżano, lecz dzięki zobopólnej uczciwości instytucja przetrwała do dziś dnia. Lecz owych trzydzieści ważniejszych orzeczeń nie wyczerpuje bynajmniej całkowitej liczby załagodzonych zatargów. W okresie 17 lat było ich niemniej jak 800, które wspomniany urząd w ten lub inny sposób pomyślnie załatwił. Nadto wielu z nich zapobieżono już w zarodku. Tylko około 20 zatargów z liczby 800 urząd rozjemczy, złożony z fabrykantów i robotników, musiał przekazać sądowi polubownemu. Historia tego urzędu rozjemczego wskazuje, że można uniknąć wojny ekonomicznej na wielką skalę i znaleźć wspólny grunt do omawiania i załatwiania zatargów o płacę.

Ruchoma skala płac powstała w przemyśle żelaznym i stylowym już w r. 1871 i od tego czasu niemal bez przerwy była obowiązującą; tak samo i w kopalniach węgla przez pewien czas prawie wszędzie miały moc ruchome skale płac, lecz w ostatnich latach zaniechano ich po kolei w Jorkshire, Midlands, Northumberlandzie i Durhamie. We wszystkich tych okręgach istnieją obecnie listy płac akordowych, które niekiedy w każdej kopalni są inne; o wy-

sokości płac stanowią układy okręgowych urzędów rozjemczych. Najmłodszym z tych urzędów rozjemczych jest urząd dla Midlands, Jorkshire i Lancashire, który powstanie swe zawdzięczał wielkiemu strejkowi r. 1893, a działalność swą rozpoczął w roku 1894. Starsze są urzędy rozjemcze dla Durhamu i Northumberlandu. O działalności pierwszego z nich np. dadzą nam pojęcie poniższe cyfry:

	Liczba wypadków podanych przez		Ogólna liczba
	Robotników	Przedsiębiorców	
Od roku 1882 — 1885 przeciętnie	349	238	587
„ „ 1886 — 1889 „	475	286	761
„ „ 1890 — 1891 „	722	416	1138
1892 (strejk)	187	93	280
1893	487	202	689

Tylko w kopalniach węgla Południowej Walji istnieje jeszcze ruchoma skala płac, której pozycje po raz ostatni określono w roku 1892, względnie 1893. Lecz stały spadek płacy, który tylko od 1 października r. 1891 do 30 kwietnia r. 1893 wynosił 36¹/₄ proc. wysokości płacy, w grudniu roku 1879 obudził wielkie niezadowolenie wśród górników i wielu z nich przyłączyło się do federacji midlandzkiej. Lecz około 36,000 górników w Południowej Walji podlega wciąż jeszcze skali płac.

Urzędy okręgowe datują się stosunkowo od niedawna i powstały przeważnie za przykładem londyńskiej izby handlowej. Według sprawozdania urzędu handlowego (Report on Strikes and Lock outs of 1893) w roku 1893 było tych urzędów 23, a miały je następujące miasta: Aberdeen, Birmingham, Bradford, Bristol, Derby, Dews-

bury, Dublin, Dudley, Exeter, Halifax, Hull, Keighley, Leeds, Leicester, Liverpool, Londyn, Manchester, Morley, Plymouth, Yeadon, Guiseley, Wakefield, Walfall, Wolverhampton. 10 z tych urzędów okręgowych było czynnych w 18 wypadkach, z których 12 załatwiono przez ugodę (conciliation) a 6 za pomocą sądów polubownych (arbitration). Pierwszym a zarazem najznacniejszym z tych urzędów okręgowych jest londyński urząd rozjemczy, który założony został wskutek wielkiego strejku dokowców w r. 1889. Po długich naradach przedstawiceli londyńskiej izby handlowej i londyńskiej rady związkowej, oraz innych rzeczoznawców przyjęto następujący projekt organizacji urzędu:

I. Ma być stworzone stałe ciało pod nazwą „londyńskiego urzędu rozjemczego“, które zależne jest od londyńskiej izby handlowej, a zorganizowane jest w sposób poniżej wyluszczone. Należć ma do niego:

- a) 12 członków, reprezentujących kapitał czyli przedsiębiorców i obranych przez radę izby handlowej.
- b) 12 członków, którzy reprezentują robotników i przez nich są obrani.
- c) Do powyższego składu dodaną ma być jeszcze pewna liczba członków niżej wspomnianej komisji rozjemczej.
- d) Utworzone w ten sposób ciało ma być uzupełnione wyborem dalszych 6 członków z pomiędzy takich ludzi, którzy ze względu na swe stanowisko, wziętość lub doświadczenie mogą być pożyteczni celom urzędu. Trzech z nich mianują przedstawiciele robotników w urzędzie rozjemczym, trzech zaś przedstawiciele kapitału.
- e) Do tego przybywa dalszych 4 członków, a mianowicie: burmistrz lub mianowany przez niego zastępca, prezes rady hrabstwa londyńskiego lub mianowany przez niego zastępca, przedstawiciel londyńskiej rady związkowej i przedstawiciel jednego z londyńskich związków zawodowych, obierany przez przedstawiceli robotników w urzędzie.

Wybory mają się odbywać co 3 lata, pierwszy zaś wybór w dniu oznaczonym.

II. Zadania londyńskiego urzędu rozjemczego mają być następujące:

a) Współdziałanie przy pokojowym załatwianiu zatargów o placę oraz zapobieganie strejkom i lokautom.

1. Gdy wybuchnie zatarg o pracę, urząd ma przede wszystkim skłonić obie strony do umowy i dać im w tym celu do rozporządzenia lokale izby handlowej. Na życzenie poważnionych stron członkowie urzędu mogą być obecni przy obradach.

2. W razie jeżeli obie strony nie mogą dojść do zgody, należy im zaproponować, aby przedstawiły swą sprawę komisji i przyjęły od niej radę, pośrednictwo lub inną pomoc. Komisja będzie im pomocna przy wyborze sędziów polubownych, którzy mogą rozstrzygnąć sporne kwestje, o ile poważnione strony przeniosą ten sposób załatwienia sprawy nad inne.

3. Komisja powinna w każdym razie starać się wszelkimi siłami przeszkodzić wybuchowi albo przedłużeniu strejku lub lokautu, dopóki wszystkie środki porozumienia nie będą wyczerpane.

Londyński urząd rozjemczy może wtedy tylko przyjąć na siebie rolę sądu polubownego, jeżeli obie strony wyraźnie, na piśmie poproszą go o to. Będzie on zawsze wolał zaproponować stronom swój współdział przy wyszukiwaniu sędziów polubownych, jeżeli inne próby pojednania nie dopną celu. Każdy zatarg, którym się zajmie urząd, powinien być przedewszystkim przekazany komisji rozjemczej odnośnego zawodu.

b) Zbieranie wiadomości o wysokości plac i o innych warunkach pracy w miejscowościach, w których istnieją też same zawody i gałęzie przemysłu co w Londynie, a zwłaszcza w tych miejscowościach w Zjednoczonym królestwie lub zagranicą, które w danym zawodzie konkurują z Londynem. Wiadomości te należy zwłaszcza komunikować tym, którzy zwracają się o pomoc do londyńskiego urzędu rozjemczego.

III. Komisje rozjemcze poszczególnych zawodów składają się z równej ilości przedsiębiorców i robotników.

W każdym zawodzie przedsiębiorcy i robotnicy osobno wybierają sobie przedstawiceli. O liczbie członków i o regulaminie każdy zawód rozstrzyga samodzielnie, z warunkiem zgody urzędu rozjemczego.

Komisje rozjemcze komunikują się z londyńską izbą handlową i są reprezentowane w urzędzie rozjemczym. Każda z nich, która zorganizowana jest w powyższy sposób, a reprezentuje korporacje lub zawód, do którego w okręgu londyńskim należy więcej niż 1,000 osób, ma 2 miejsca w londyńskim urzędzie rozjemczym: jedno z nich zajmuje przedstawiciel obrany przez przedsiębiorców, drugie przedstawiciel obrany przez robotników. W razie jeżeli komisje rozjemcze reprezentują korporacje lub zawody okręgu londyńskiego, liczące mniej niż 1,000 osób, dwa lub kilka z nich może się połączyć i wspólnie obrać przedstawicieli do urzędu rozjemczego.

Zadanie komisji rozjemczych na tym polega, że omawiają one punkty sporne w poszczególnych zawodach, dążą do przyjacielskiego ich załagodzenia i naogół służą interesom swych zawodów wspólnymi rozprawami i wzajemnym porozumieniem. W razie jeżeli im się nie udaje załagodzić zatargu, przekazują one sprawę urzędowi rozjemczemu, a tymczasem dokładają wszelkich sił, aby zapobiegać wybuchowi strejku lub lokautu, dopóki urząd rozjemczy nie wyczerpie wszelkich środków porozumienia.

Nadto komisje mogą od czasu do czasu zdawać sprawę urzędowi rozjemczemu ze wszystkich ważnych kwestji w danym zawodzie, o ile jest pożądanie, aby londyńska izba handlowa wywarła w nich swój wpływ.

IV. Londyńska izba handlowa udziela swych lokalów na posiedzenia londyńskiego urzędu rozjemczego i komisji rozjemczych. Wszystkie zmiany w ustawach tych ciał muszą być poprzednio przedłożone zarządowi izby handlowej.

V. Powyższe przepisy mają być uzupełniane przez specjalne postanowienia dodatkowe (bye laws), które w razie potrzeby mogą być zmieniane po uprzednim porozumieniu pomiędzy zarządem londyńskiej izby handlowej a londyńskim urzędem rozjemczym.

W piśmie, wydanym w celu uzasadnienia wyjaśnienia powyższego planu, czytamy pomiędzy innymi: Zarząd zwrócił szczególną uwagę na to, że należy dać kapitałowi i pracy równe przedstawicielstwo i równe prawo głosu w zamierzonym londyńskim urzędzie rozjemczym i komisjach rozjemczych.

Pozatym kładziono szczególny nacisk na to, że urząd ten niekoniecznie stanowić ma przedewszystkim sąd polubowny; głównym jego zadaniem jest skłonić według moż-

ności powaśnione strony do omówienia i roztrząśnięcia kwestji, aby w ten sposób zapobiec dalszemu posunięciu się rozłamu w zdaniach do otwartego strejku lub lokautu. Sąd polubowny uważany jest tylko za ostateczny środek. Należy się spodziewać, że stały urząd, złożony z doświadczonych i wpływowych przedstawicieli kapitału i pracy, którym przedstawiana będzie natychmiast do omówienia i rozważenia każda trudność, wyłaniająca się na rynku pracy, zdoła pokojowo załagodzić punkty sporne drogą życzliwego i bezinteresownego pośrednictwa przez obustronne porozumienie bez przerwania biegu pracy. Gdyby jednak zatarg przybrał ostrzejszą formę lub z ogólnych przyczyn nie pozwalał na pokojowe rozwiązanie, urząd ma prawo zaproponować powaśnionym swą pomoc przy wyborze sędziów polubownych. Ważnym zadaniem urzędu będzie współudział przy tworzeniu specjalnych komisji zawodowych, którym w pierwszym rzędzie mają być przekazywane zatargi o płacę, wywiązujące się w odnośnych zawodach.

Przy dalszych obradach podzielono przedsiębiorstwa londyńskie na 12 grup: 1) przemysł budowlany, 2) przemysł drzewny, 3) woźnice i pracownicy tramwajów konnych i t. p., 4) pisarze, subjecci sklepowi i t. p., 5) krawiectwo, 6) wyrób gazu, węgla i chemikaljów, 7) przemysł skórzany, 8) przemysł metalowy, 9) drukarstwo i papiernictwo, 10) wyrób środków spożywczych, 11) pracownicy kolejowi, 12) żegluga. O działalności londyńskiego urzędu rozjemczego informują nas szczegółowo jego roczne sprawozdania. Do końca roku 1890 nie mniej jak 40 związków zawodowych Londynu brało udział w obradach przedwstępnych i zgłosiło potem swe przystąpienie do urzędu. Ku końcowi roku 1891 liczba ich wzrosła do 60. Do końca roku 1891 urząd roztrząsał 11 zatargów, z których 5 udało mu się załagodzić; w roku 1892 było takich 3 na 13, w r. 1893 — 3 z liczby 11, w r. 1894 — 3. Drobniejsze zatargi nie są tu liczone. Naogół działalność urzędu uważać na-

leży za owocną, chociaż od samego początku niesłuchanie ją tamował chaotyczny stan przemysłu londyńskiego. W roku 1894 tylko 3 z istniejących 22 urzędów okręgowych były czynne: oprócz londyńskiego były czynne urzędy w Liverpoolu i Halifaxie, z których każdy załatwił po jednym zatargu.

II. Sądy polubowne.

Sądy polubowne muszą w swym składzie i kompetencjach różnić się znacznie od urzędów rozjemczych. W założeniu ich leży przypuszczenie, że zatarg rozwinał się już na szerszą skalę, że nie doszło do porozumienia na różnych punktach, że więc w istocie zachodzi potrzeba oddania wszystkich okoliczności zatargu pod spokojniejszą rozważę ludzi mniej roznamiętnionych, niż uczestnicy sporu. Chociaż moralny obowiązek poddania się wyrokom sądów polubownych nie jest tak wielki, jak to się dzieje w stosunku do urzędów rozjemczych, jednakże i za instytucją sądów przytoczyć można niemało poważnych względów. W obu wypadkach cel jest ten sam: zapobieżenie wedle możliwości wojnie ekonomicznej, która wszystkim uczestnikom zarówno przynosi szkodę.

Pośrednictwo dąży do usunięcia przyczyn niezadowolenia i do zapobieżenia walce; sąd polubowny wychodzi na scenę, gdy zerwanie już nastąpiło, albo dlatego, że pośrednictwo było bezskuteczne, albo że nie czyniono żadnych prób pośrednictwa. Skład sądu polubownego przedstawia bez wątpienia największe trudności, które jednak niezawodnie dadzą się przewyciężyć. Jeżeli niepodobna utworzyć w każdym mieście lub w każdym okręgu sądu polubownego, uposażonego w potrzebne kompetencje do wda-

wania się we wszystkie zatargi, to jednak nie nie przeszkadza, aby w każdym poszczególnym wypadku utworzyć szczególny sąd polubowny, którego wyrok w każdorazowym zatargu jest ostateczny i obowiązujący. Przypuśćmy, że procedura jest niezgrabna i połączona z trudnościami, ale zawsze jest to lepsze, niż ciągle uciekanie się do strejków i lokautów bez uprzednich prób załagodzenia sprawy. Im mniejsza jest liczba sędziów, tym prędzej można się zazwyczaj spodziewać odpowiedniego i zdrowego wyroku. Jeżeli prawdą jest, że większa liczba sędziów zapewnia doskonalszą sprawiedliwość, to również jest prawdą, że powstaje niebezpieczeństwo różnicy zdań, i że korzyści nie zawsze wyrównują straty.

Jeżeli postanowiony jest obiór sądu polubownego, to ważną jest rzeczą, aby robotnicy wybrali na to odpowiedzialne stanowisko najzdolniejszych swych urzędników lub przywódców, lecz aby potem zupełnie zaufali ich uczciwości i uzdolnieniu. Przedsiębiorcy rzadko wchodzą w zatarg ze swymi przedstawicielami, bez względu na brzmienie wyroku; u robotników bywa inaczej. Lecz jeżeli robotnicy odmawiają często uległości wyrokowi sądu, to znowu przedsiębiorcy starają się go nieraz wyminąć. Ale sąd polubowny jest bezużyteczny, jeżeli obie strony nie zobowiążą się najściślej do pójścia za jego wyrokiem. Powinno to być zawsze obowiązkiem honorowym, choćby wyrok był niepożądany. Ponieważ nie może tu być sądów apelacyjnych, wyrok sądu musi bezwarunkowo obowiązywać na umówiony okres czasu.

Nieufność i przesąd — oto dwa kamienie obrazy, które trzeba usunąć z drogi. Gdy się je uprzątnie, wiele powodów do zatargów da się usunąć przez ugodę. Na przedsiębiorcach ciąży niemniejsza wina niż na robotnikach, jeżeli sądy polubowne nie miały powodzenia lub raczej miały tylko częściowy skutek. Gdy szło o prawa o stworzeniu urzędów rozjemczych i sądów polubownych, przywódcy i urzędnicy związków zawodowych bronili ich i spra-

wili swym silnym i wytrwałym poparciem, że parlament je przyjął. Przedsiębiorcy mało się troszczyli o poparcie tych kroków. Z drugiej strony robotnicy zazwyczaj nie starali się ani trochę przyczynić się do korzystania z tych instytucji i nie zachęcali swych przywódców, aby coś czynili w tym kierunku. Podejrzliwość wielu robotników graniczy wprost z obłądem, dopóki zaś taka podejrzliwość istnieje, nie może też być mowy o sądach polubownych. W ostatnim czasie wzajemne zaufanie nieco się zwiększyło. Przesady i podejrzenia coraz bardziej znikają wobec lepszej i zdrowszej oceny, która stara się słusznie oszacować nie tylko pobudki uczestników walki, lecz i pobudki tych, którzy dążą do pokojowego rozstrzygnięcia zatargu.

Owocna działalność sądu polubownego natrafia na wielką trudność w braku określonych zasad przy wydawaniu wyroków. Sędziowie uciekają się więc do środków pomocniczych, wystarczających w odnośnym wypadku. Niekiedy wyroki wprowadzają nowy system, jak na przykład system skali płac, według którego można ustalać ceny i płace w ten sposób, aby na całe lata uniknąć poważniejszych zatargów.

Przedsiębiorcy i robotnicy każdego zawodu i każdej miejscowości mogą najlepiej wyrokować zarówno o podstawie porozumienia w poszczególnych wypadkach, jak i o zasadach, które mają regulować normalną pracę i metody pracy w poszczególnych zawodach. Lecz płaca i czas roboczy przedstawiają dwie ważne kwestje, przy których idzie o rzeczy zasadnicze. W tych kwestjach poglądy obu stron mogą być tak rozbieżne, że tylko sąd polubowny zapobiec może wybuchowi strejku lub lokautu. Natomiast wszystkie niemal inne kwestje mogą być załatwiane przez urzędy rozjemcze.

Pracodawcy postąpią rozsądnie, jeżeli nie będą zwiększali trudności stających na drodze pośrednictwu urzędu rozjemczego lub sądu polubownego, zmierzającemu do uniknięcia strejków i lokautów. Ciągłe składa się odpowiedzial-

ność za strejki na urzędników związkowych, chociaż dostatecznie jest dowiedzione, że urzędnicy ci stawiają zwykle największy opór, bo lepiej, niż ogół członków, rozumieją trudności i niebezpieczeństwa, wypływające z takiego kroku. Mogą oni sądzić, czy dana chwila pomyślna jest dla ruchu czy nie, bo znają stan przemysłu w różnych okręgach i wiedzą, jakie mają fundusze, a więc mogą obliczyć z pewnym prawdopodobieństwem szanse zwycięstwa. Jeżeli jednak strejk jest nieunikniony lub już się rozpoczął, muszą oni w każdym razie stanąć w pierwszym szeregu, nawet w razie, jeżeli, jak to nieraz bywa, głosowali przeciw wybuchowi strejku i według możliwości starali się mu przeszkodzić. Przy wszelkich okolicznościach pozostaje im tylko ze wszystkich sił służyć interesom swego związku i poddać chętnie postanowieniu ogółu. Zapewne, są i wyjątki z tego pravidła. Niektórzy urzędnicy związkowi wolą zachować neutralność i pozostawiają rzeczy własnemu ich biegowi, wiedząc, że zarzut i tak ich nie minie. Nie mając moralnej odwagi stawienia oporu większości, płyną oni z prądem i wraz z innymi otrzymują pochwały lub nagany, zależnie od tego, czy strejk jest wygrany czy nie. Nie należy się temu dziwić, jeżeli się pomyśli, że są oni zwykle celem pocisków prasy i przedsiębiorców, a nadto narażają się jeszcze na zarzut, że trzymają z przedsiębiorcami, jeżeli zbyt stanowczo wystąpią przeciw swym własnym współtowarzyszom.

Doświadczenie ostatnich dwunastu lat pokazało, że poprawa stosunków pomiędzy robotnikami a przedsiębiorcami nie jest objawem przemijającym, lecz stale postępuje naprzód we wszystkich okolicach kraju i wszystkich zawodach. W ostatnich dwóch latach wprowadzie pomiędzy kapitałem a pracą nastąpiło naprężenie stosunków i nie zbywało na strejkach, lecz nie widzimy już prawie tego rozgoryczenia, które dawniej ujawniało się długo jeszcze po zawarciu pokoju. Nadto bardzo często zapobiega się strejkom za pomocą ustępstw i stosunkowo dzieje się to

częściej niż w jakimkolwiek z poprzednich okresów czasu. Wszystko to są oznaki zdrowego postępu; zachodzi przeto prawdopodobieństwo, że w przyszłości obie strony będą poświęcały mniej pieniędzy na wzajemne zwalczanie, a więcej czasu na wspólne narady i rokowania.

ROZDZIAŁ ÓSMY.

Związek pracy i kapitału. Zrzeszenia. Udział w zyskach.

I. Zrzeszenia.

Kooperacja — zasada leżąca w podstawie wszystkich zrzeszeń — jest współdziałaniem wielu ludzi dla osiągnięcia korzyści, których nie może dopiąć jednostka, a które przypaść mają w równej mierze wszystkim stowarzyszonym. Tak pojmowana kooperacja znajduje się jeszcze w związku. Jest tysiąc dróg, na których można jej z korzyścią używać, lecz wymaga ona wiary, zaufania, uczciwej pracy i cierpliwego oczekiwania korzyści. Z drugiej strony w wielu wypadkach, w których stosowano kooperację z powodzeniem, zapominano o jej podnioslejszych celach. Zrzeszenia zamieniły się na zwykłe towarzystwa akcyjne i różnią się od nich niemal tylko imieniem.

Działalność jednego typu zrzeszeń, stowarzyszeń spożywczych polega na hurtowym zakupie towarów za pomocą kapitału wniesionego przez członków. Towary te sprzedaje się potem w małych ilościach kupującym, którzy

są zarazem akcjonariuszami, i sprzedaje się po takich cenach, że złożony kapitał przynosi procenty, a zarazem członkowie otrzymują dobry i czysty towar po najniższych cenach, przy których przedsiębiorstwo może istnieć; ceny te są częstokroć o wiele niższe niż w zwykłych sklepach. Taką zasadą kierowali się pierwsi działacze na tym polu, a większość stowarzyszeń spożywczych trzymała się jej przez długi czas. Po pewnym czasie zrzeczono się prawie zupełnie zasady jak najniższych cen i przyjęto też same mniej więcej ceny, co i w innych przedsiębiorstwach. Część atoli zysków przepisywano na dobro kupujących i w końcu kwartału, gdy wypłacano dywidendę od kapitału, dzielono tę część między nich, jako premjum, w stosunku do sumy ich zakupów. Przy takim systemie kupujących pociągały zalety towarów, zwłaszcza że nie żądano za nie wyższych cen niż w innych sklepach za towary gorsze. Nadto premjum, proporcjonalne do ilości towarów, zakupywanych tygodniowo przez danego klienta, stanowiło nieraz znaczną sumę. Z początku wprawdzie pobudka ta nie oddziaływała tak silnie, jak się spodziewano, bo wielu woli mniej zapłacić za daną rzecz, niż trzy miesiące czekać na wynagrodzenie. Z biegiem jednak czasu, czynnik kapitalistyczny zaczął przeważać i pogoń za zyskiem ujawniła się w tych stowarzyszeniach w tym samym niemal stopniu, co pierwiej u kupców, których miejsce zrzeszenia chciały zająć, cały interes obracał się tylko dokoła wysokości premjum.

W ostatnich 30 latach rozwój stowarzyszeń spożywczych był stały i wprost zdumiewający. Ogłoszona w czerwcu roku 1862 (w „Co-operative News“) lista wykazywała, że w roku tym ogólna wartość sprzedanych towarów wynosiła 2,333,523 funtów sterl. Było wówczas 276 stowarzyszeń spożywczych z 72,054 członków i z kapitałem (w akcjach) 434,100 funtów. W październiku tegoż roku ukazała się druga lista, według której stowarzyszeń spożywczych było 295 o 78,399 członkach i z kapitałem 352,110 funtów, które sprzedawały towarów na sumę 2,518,040

funtów rocznie. W końcu roku 1892 oceniano liczbę tych związków na 400; miały one 100,000 członków, 500,000 funtów kapitału w akcjach, 70,000 funtów kapitału pożyczonego, 3 miliony funtów rocznego obrotu i 200,000 funtów zysku. Z wyjątkiem niepomysłnego dla handlu roku 1879, w którym postęp nieco się zwolnił, można zaznaczyć stały wzrost, jak widzimy z poniższej tabelki:

Rok	Liczba stowarzyszeń			Liczba członków	Kapitał w końcu roku		Odybyt f. st.	Czysty zysk f. st.
	Nowo zarejestrowane w odnośnym roku	Nie wydające sprawozdań	Wydające sprawozdania		W akcjach f. st.	W pożyczkach f. st.		
1862	454	68	332	90,341	428,376	54,499	2,333,523	165,562
1872	141	113	935	330,550	2,969,573	371,541	13,012,120	963,715
1882	67	115	1,288	687,158	7,591,241	1,622,431	27,541,212	2,155,398
1892	127	24	1,791	1,284,843	14,647,707	3,773,616	51,060,854	4,743,352

Oba wielkie stowarzyszenia handlowe i pomniejsze federacje stowarzyszeń spożywczych podjęły i produkcję towarów dla podziału pomiędzy stowarzyszenia. W r. 1894 w zjednoczonym królestwie było czynnych 313 takich stowarzyszeń, które zatrudniały 4,581 robotników. Zaliczyć tu należy i młyny, których kapitał znajduje się przeważnie w rękach stowarzyszeń spożywczych, i które produkują prawie wyłącznie dla stowarzyszeń. W charakterze więc pracodawców stowarzyszenia spożywcze stykały się przede wszystkim ze związkami zawodowymi; dość często przychodziło też do starć, gdy zrzeszenia, goniąc za większą dywidendą, nie dawały dostatecznych płac lub starały się zamaskować ich wielkość systemem premjów. Dla uniknięcia tych starć pomiędzy dwiema demokratycznymi organi-

zaczajami, zjazd związków zawodowych w Belfast w r. 1893 mianował komisję, która miała wejść w stosunek z odpowiednią komisją unji współdzielczej dla załatwienia podobnych zatargów o płacę. Działalność obu tych zjednoczonych komisji miała jak najlepsze skutki. Lecz nie wyczerpuje to jeszcze wzajemnych oddziaływań stowarzyszeń współdzielczych i związków zawodowych. Często przy strejkach lub lokautach stowarzyszenia spożywcze pomagały związkowi zawodowemu w ich walce z przedsiębiorcami, popierając je materialnie ze swych funduszy rezerwowych, dając na kredyt towary swym strejkującym członkom, rozdając środki spożywcze. Stowarzyszenia spożywcze przyczyniły się i pośrednio do podniesienia płac i stopy życiowej pewnych kół ludności pracujących przez zakładanie wielkich piekarni, przez fabrykację koszul i innych części ubrania w wielkich higienicznych fabrykach i ograniczanie w ten sposób systemu chałupnictwa. Dokładne pojęcie o kosztach produkcji towarów, wytwarzanych przez wielkie stowarzyszenie handlowe i inne zrzeszenia, pozwoliło urzędnikom związków zawodowych przestrzegać w należyty sposób interesów robotniczych przy układaniu list płac.

W porównaniu ze znaczeniem stowarzyszeń spożywczych i przynależnych do nich fabryk, ginie zupełnie garść robotniczych stowarzyszeń wytwórczych. Pomiędzy niemi a związkami zawodowemi stosunek nie różni się wcale od tych wypadków, gdy idzie o przedsiębiorstwa kapitalistyczne. Dawno już odstąpiono od myśli wkładania funduszy związków zawodowych w tego rodzaju przedsiębiorstwa lub korzystania z nich w tym celu, aby dać wydalonym robotnikom pracę w zrzeszeniu wytwórczym. W latach 1870 do 1874 robotnicy fabryk maszyn, robotnicy przemysłu żelaznego i górnicy w Northumberlandzie, Durhamie, Iorkshire i w Szkocji czynili próby produkcji spółdzielczej na szerszą skalę. Wszystkie te próby chybiły. „Ouseburn Engine Works“, szkockie huty żelazne, fabryki maszyn i narzędzi w Oldhamie, Apsley, Sheffieldzie i tym podobne

eksperymenty przyprawiły związki zawodowe o 60,000 funtów strat i uleczyły je na zawsze z zapalów dla stowarzyszeń wytwórczych.

Wprawdzie w ostatnich latach członkowie zrzeszeń włożyli dość znaczny kapitał w fabryki bawełniane, w fabryki obuwia i inne zakłady — i w bardzo wielu wypadkach przedsiębiorstwa te miały nadzwyczajne powodzenia; lecz wielkie sumy, złożone przez stowarzyszenia spożywcze, nigdy jeszcze nie znalazły drogi do kas zrzeszeń wytwórczych. Setki tysięcy, złożone w bankach jako własność związków zawodowych i będące w ten sposób do rozporządzenia klasy przedsiębiorców, nie są bynajmniej obracane na produkcję współdzielczą tych właśnie towarów, których wytworzeniem zajmują się członkowie związków. Zwykle na usprawiedliwienie przytacza się, że pieniądze związków zawodowych muszą być w każdej chwili rozporządzalne, t. j. płatne na pierwsze żądanie. Tkwi w tym wielka część prawdy. Nie byłoby ani mądrze ani praktycznie, gdyby związki zawodowe chciały wkładać całą swą gotówkę w najbardziej choćby kwitnące przedsiębiorstwa. Bardzo słusznie! Lecz równie słusznie panna Potter w swej historii ruchu spółdzielczego w Wielkiej Brytanji robi uwagę: „odpowiedź ta nie rozwiązuje jeszcze kwestji“. Skąd pochodzi, że specjalne składki na założenie stowarzyszenia wytwórczego bardzo mało znajdują sympatji wśród związkowców, i że wydałyby bardzo liche rezultaty, gdyby ktoś rzeczywiście chciał rozpisać podobne składki. Wy tłumaczyć to można tym tylko faktem, że upadek stowarzyszeń wytwórczych głębiej się wrył w pamięci robotników niż najświetniejsze powodzenia. Robotnicy są zawsze bardzo nieufnie usposobieni dla eksperymentów robionych z ich kapitałem, lub z kapitałem ich związku zawodowego. Trudno więc szybko odzyskać ich zaufanie — i przejdą może całe pokolenia, zanim podobne eksperymenty znowu znajdą oddźwięk w szeregach robotniczych.

II. Udział w zyskach.

Najlepszym może sposobem rozstrzygnięcia pewnych wątpliwych punktów co do wysokości płac i zysków i sprawiedliwego ustalenia płacy dla członków administracji i robotników po odciążeniu niewielkiego procentu od kapitału, jest pewna forma udziału w zyskach. W celu takiego równego i sprawiedliwego podziału zysków pomiędzy wszystkich uczestników przedsiębiorstwa, należałoby dokładnie określić nakłady, wartość budowli i t. p., ustalić rzeczywistą wysokość kapitału przemysłowego i kosztu surowego materiału. Podobnie należałoby wziąć w rachubę pensje wszystkich funkcjonariuszy i płace wszystkich robotników, aby ściśle oznaczyć kosztu produkcji. Z drugiej strony należałoby obliczyć ogólny dochód ze sprzedaży po odciążeniu kosztów transportów, prowizji i t. p. Odejmując pierwszą pozycję od drugiej, otrzymamy czysty zysk, który należałoby podzielić w stosunku, umówionym przy zakładaniu przedsiębiorstwa. Taka jest najdoskonalsza forma udziału w zyskach: lecz jak dotychczas nie zrobiono bodaj w tym kierunku ani jednej porządnej próby. Grubsza natomiast forma udziału w zyskach nieraz już jest używana: wypłaca się mianowicie w końcu roku premjum od czystego zysku w stosunku do pensji lub płac pracowników. W tym wypadku robotnicy nie mają oczywiście prawa zaglądać do ksiąg rachunkowych, muszą więc co do wysokości czystego dochodu zdać się na słowo przedsiębiorcy lub kasjera i bez żadnych dalszych badań przyjąć z wdzięcznością swą część. Wiele podobnych eksperymentów robiono w tym zamiarze, aby wypróbować dogodność i wartość tej metody, a zwłaszcza przekonać się, o ile może ona obniżyć kosztu produkcji i zmniejszyć starcia pomiędzy dwiema stronami, biorącemi w niej udział. Znaczna część tych prób wypadła wcale niezadowolająco, reszta zupełnie chybiła.

Niektóre firmy skłaniają swych stalszych i lepszych robotników i urzędników, aby część swoich zasług wkładali w przedsiębiorstwo. Złożony kapitał procentuje tak samo, jak gdziekolwiek indziej, a w dodatku przynosi w końcu roku odpowiednie premjum. Plan ten miał pewne powodzenie, lecz naogół się nie rozpowszechnił. Nawet tam, gdzie go zaprowadzono, mało który robotnik chciał z niego korzystać. Jedną z przyczyn tego objawu jest to, że robotnicy nie chcą, aby przedsiębiorcy, lub nawet ich towarzysze pracy wiedzieli o ich oszczędnościach. Jakkolwiek bądź, mamy niewątpliwy fakt, że zwyczaj ten nie obudził sympatji ani wśród przedsiębiorców, ani robotników.

W nowszych czasach, zwłaszcza około r. 1886, czyniono dalsze próby z udziałem w zyskach i nawet podobno poczęści ze znacznym powodzeniem. Ekonomisci przytaczają wiele argumentów na korzyść udziału w zyskach; wobec tego ciekawe będzie przyjrzeć się poglądom związków zawodowych na tę sprawę. Wydział pracy ministerjum handlu zestawił te poglądy w ciekawym sprawozdaniu, z którego wyjmujemy następujące szczegóły. (Report on Profitsharing r. 1894). Badania jego rozciągnęły się na połowę wszystkich wypadków udziału w zyskach. Trzecia ich część obejmuje takie firmy, które stoją poza obrębem wpływu związków zawodowych. Z reszty wypadków tylko drobna część (niecała ćwierć) zyskała zgodę związków zawodowych, chociaż niektóre firmy dają płacę zgodne z orzeczeniami związków zawodowych; w czwartej części wypadków związki nie wytworzyły sobie jeszcze samodzielnego zdania, w pozostałych zaś wypadkach próby udziału w zyskach zostały z tych lub innych powodów najenergicniej potępione przez związki. W wielu zawodach robotnicy przenoszą nadewszystko płacę lonową i jasne jest, że odnośne związki zawodowe sprzeciwiają się wszelkiej płacy proporcjonalnej do produkcji. Tak np. zarząd zjednoczonego stowarzyszenia robotników budowy maszyn dał następującą odpowiedź na pytania departamentu pracy:

„Zarząd jest mocno przekonany, że wszelkie rodzaje płacy są z gruntu złe i że wyjątek stanowi tylko płaca za czas (lon), przy której robotnik otrzymuje pewne maksymalne wynagrodzenie za godzinę pracy. Naszym zdaniem wszelkiego rodzaju płaca proporcjonalna do produkcji sprowadza się do tego, że pod różnymi płaszczykami i pięknie brzmiącymi nazwami tkwi tu nasza stara przyjaciółka płaca akordowa, która w przeszłości przyniosła nam tyle szkody pod względem fizycznym i moralnym. Dopóki więc system przemysłowy zachowuje swą dzisiejszą formę wyzysku jednej klasy przez drugą, dopóty możemy tylko jak najostrzej zwalczać wszelkie rodzaje płacy proporcjonalnej do produkcji, i to tym ostrzej, im bardziej apelują one do najgorszych i najbardziej poziomych instynktów robotnika.

Najgłówniejsze zarzuty, stawiane przez związki zawodowe systemowi udziału w zyskach, są następujące: 1. Co do wysokości zysku robotnik musi polegać tylko na słowie przedsiębiorcy i nie może sprawdzić podawanych przez niego cyfr. 2. Robotnicy, którzy w końcu roku zrzekają się swego procentu, tracą premjum za cały rok, a w niektórych firmach nawet nagromadzone premja ze wszystkich lat. 3. W niektórych wypadkach udział w zyskach ogranicza się tylko do części robotników, a stąd wytwarza się sprzeczność pomiędzy interesami tej części, a reszty robotników. 4. W większości wypadków udział w zyskach ma dążność do obniżania poziomu płac. 5. Zaprowadzenie tego systemu prowadzi do niewłaściwego zwiększania pracy po-fajrantowej, do zmniejszenia liczby robotników i do szkodliwego wzrostu natężenia pracy. 6. Udział w zyskach odbiera robotnikom samodzielność i zamienia ich na pokorne sługi przedsiębiorców. 7. Wielu przedsiębiorców wprowadza ten system z wyraźnym zamiarem osłabienia wpływów związków zawodowych: chcą oni, aby robotnicy przekraczali pravidła ustanowione przez związek i zmuszeni byli z niego się usunąć. Z tych wszystkich powodów większość związków zawodowych zachowuje się względem systemu

udziału w zyskach nieufnie, jeżeli nie wprost wrogo. Próby zatem zaprowadzenia tego systemu, podejmowane z uboczną myślą zaszkodzenia związkowi zawodowemu, z góry są skazane na niepowodzenie w tych zawodach, w których istnieją silne związki. W tych tylko wypadkach, gdy robotnicy są przekonani, że system ten przyniesie nie tylko większą pewność i większe zyski dla kapitalisty, lecz i pewną korzyść dla robotnika, można go z powodzeniem stosować. Te wypadki jednak muszą być stosunkowo rzadkie i dlatego też związki zawodowe stanowczo potępiły udział w zyskach.

ROZDZIAŁ DZIEWIĄTY.

Kasy pomocy (Friendly Societies) i ich stosunek do związków.

Pod względem swych zasad, celów i działalności związki zawodowe różnią się znacznie od kas zapomogowych. To, co dla kas zapomogowych jest najważniejszym, a nawet jedynym zadaniem, w związkach zawodowych stoi na drugim planie. Każdy z obu tych rodzajów związków ma własny swój cel i kierunek i mieszać je może tylko ten, kto mylnie bierze podrzędny rys związków zawodowych za podstawowy. Niezdolność do rozróżnienia istoty związków zawodowych od cech podrzędnych, które im przybyły z biegiem czasu, narobiła niemało zamętu w głowach ludzi, którzy chcieli przedstawić i określić znaczenie i stanowisko tych związków, jako jednej z wielkich sił ekonomicznych w życiu przemysłowym i politycznym narodu. Główne więc cele obu tych form organizacyjnych są rozbieżne, z czego jeszcze nie wynika, aby sobie wzajemnie przeczyły. Obie mają pewne wspólne cechy, ale jedna z nich ma cele i zadania, których brak drugiej.

Przy omawianiu więc tych form trzeba zwracać uwagę na ściśle ich odróżnianie.

Nie mamy potrzeby rozwodzić się tu nad historją i działalnością tych kas pomocy. W poniższych uwagach chcemy tylko przedstawić ich stosunek do związków zawodowych, różnice pomiędzy obu organizacjami i trudność ich zupełnego połączenia. W czasie od roku 1793 do 1824 koalicje robotników (związki zawodowe) dla ochrony pracy były zakazane przez prawo. Jedynie związki pomocy były dozwolone, o ile ograniczały swą działalność tylko do danego miasta lub miejscowości i trzymały się ściśle zakresu swych zadań. Wprawdzie prawo nie popierało tej formy organizacyjnej akurat na niekorzyść związków zawodowych, lecz bądźco bądź nie stawiało jej przeszkód. Wskutek tego wiele starszych związków zawodowych ukryło się pod pokrywką kas pomocy. Prawodawstwo robiło największe i najupartsze wysiłki, aby przeszkodzić zrzeszaniu się robotników dla celów zawodowych w tej właśnie chwili, gdy było to najpotrzebniejsze. Skutek był tylko ten, że pojawiły się stowarzyszenia wzajemnej pomocy, które miały utrzymywać stosunki i żywą łączność wśród wielkich mas robotników i zarazem umożliwić omawianie i dążenie do innych celów, niż te, którym niby służyły. Tego rodzaju zrzeszenia zrodziły się nie tylko pod naciskiem czasu, lecz odpowiadają zarazem żywotnemu popędowi natury ludzkiej, który nigdy nie może być wytępiony i zupełnie zgniebiony. Lecz pracodawcy zamykali na to oczy; chcieli oni gnębić—robotnicy więc musieli się uciec do kas pomocy, jako do jedynej formy koalicji dozwolonej im w pewnych granicach przez prawo. I to nawet prawo państwo uznało bardzo niechętnie. Dopiero w roku 1793 przyjęto pierwsze prawo o kasach pomocy. Prawo udzielało nieznaczących tylko swobód, bo pozwalało jedynie na mianowanie komisji, uprawnionej do układania ustaw i nakładania kar pieniężnych na członków. Do tego przybyły inne jeszcze korzyści. Związki zostały uwolnione od wysokiej wówczas opłaty

stemplowej, otrzymały prawo sumarycznej procedury sądowej względem urzędników lub członków związku, otrzymały przywilej pierwszeństwa względem gotówki zmarłego urzędnika i prawo wnoszenia zażaleń w swym charakterze korporacji.

Pierwsze związki miały cele ograniczone i proste i nie działały bynajmniej politycznie ani polemicznie. Popierali je więc pastrowie, damy wielkoświatowe i inne osoby i przyczyniali się do ich rozwoju. Nieraz klasy posiadające starały się wyzyskać kasy pomocy przeciw związkom zawodowym: związków zabraniano, a kasy zachwalano i popierano. Dzięki temu liczba ich i rozgałęzienie szybko wzrastały; powoli zyskiwały one powszechne znaczenie i wpływ. Z biegiem czasu wyłoniły się żądania statutów uznanych przez prawo, środków do obrony majątku kas i sumarycznej procedury sądowej w stosunku do niesumarycznych urzędników. W ten sposób przyszło do wydania powyżej wspomnianego prawa. Dawniejsze związki były, jak wspomnieliśmy, tylko miejscowe, lecz mnożyły się tak szybko, że w r. 1802 było ich niemniej niż 9,672. Wkrótce ujawniła się chęć rozszerzenia ich zakresu działalności i wpływu poza miasto i miejscowość, w której miały swe siedzisko. Lecz przeszło już wiele czasu, zanim prawo pozwoliło im na to, a i potem jeszcze związki filjalne musiały jeszcze przez 50 lat rejestrować się jako odrębne stowarzyszenia. Dopiero w roku 1849 anomalja ta znikła.

W roku 1854 przyjęto bil Sotherona Estcourt'a o kasach pomocy. Przez długi czas, jak już wspomnieliśmy, związki zawodowe sądziły, że prawo to ochrania ich majątek, jeżeli złożą one egzemplarz swych ustaw do zarejestrowania. Lecz wyrok lorda wielkiego sędziego z 16 stycznia roku 1866 rozwiął te złudzenia i pokazał, że prawo o kasach pomocy nie stosuje się wcale do związków zawodowych. W roku 1875 wszystkie dawniejsze prawa, dotyczące kas pomocy, zebrano w jedną całość. W pierwotnym sformułowaniu odnośny projekt prawa chciał znieść prawo

z roku 1871 o związkach zawodowych i podciągnąć związki pod nowe przepisy wraz z kasami pomocy. Lecz związki zawodowe sprzeciwiły się temu, wskutek czego planu zaniechano. Nowe prawo wprowadzało niewiele zmian, lecz były one poczęści ważne, a wszystkie były korzystne.

Związki zawodowe i kasy pomocy mają wiele punktów stycznych, zwłaszcza w swych przepisach o wzajemnej pomocy w razie choroby lub śmierci, to też obie organizacje zbliżają się do siebie coraz bardziej. Jednak muszą zawsze pozostać zasadnicze różnice i dlatego każda z tych organizacji potrzebuje odmiennych praw do regulowania swych stosunków. W ostatnich czasach prawodawstwo wykazało tendencje do zbliżania ich i zespalania. Ujawniło się to w prawie z roku 1876 o związkach zawodowych, które zostało możliwie przystosowane do prawa z roku 1875/76 o kasach pomocy. Wiele punktów przeniesiono żywcem z jednej ustawy do drugiej. Wskutek tego, oczywiście liczne punkty styczne obu form jeszcze bardziej się uwydatniły, a przekonanie o podobieństwie ustrojów i celów obu organizacji o tyle się upowszechniło, że myślano już o połączeniu ich w jednej ustawie. Urzędnicy i przywódcy związków są naogół innego zdania; dostrzegają oni zarówno różnice jak i podobieństwa i obawiają się, że podobne połączenie mogłoby zaszkodzić obu stronom i doprowadziłoby tylko do zamętu i rujnąjących procesów.

Główne różnice pomiędzy kasą pomocy a związkiem zawodowym są następujące: 1) Związek zawodowy obejmuje tylko towarzyszy z danego zawodu, podczas gdy kasa zapomogowa dostępna jest dla każdego człowieka który odpowiada warunkom określonym przez ustawę. Była to jedna z przyczyn, która już sama przez się wymagała zakładania czystych związków zawodowych. Ta okoliczność, że kasa pomocy jest ogólna i dostępna dla robotników wszystkich zawodów, dawała im wielką wyższość nad związkami zawodowymi; kasy pomocy mają przed sobą większe pole i liczba ich członków może szybciej

wzrastać. Nadto czynniki możliwych rozterek były tu mniej liczne i mniej poważne niż w związkach zawodowych. Dlatego te kasy pomocy w pierwszej połowie ubiegłego wieku tak szybko rosły w liczbę członków i bogactwo. 2) Związek zawodowy ma przedewszystkim do czynienia z regulowaniem wysokości płacy i długości dnia roboczego, z warunkami pracy i innymi kwestjami ekonomicznymi i socjalnymi, a często także nawpół politycznymi. Wszystko to są sprawy, rodzące bardzo często różnice zdań wśród członków jednego związku. 3) W związkach zawodowych kwestje pomocy były zawsze podporządkowane cenom czysto związkowym; służyły one raczej za środek utrzymywania członków w związku, bo dawały im rozmaite korzyści, związane z przynależnością do niego. Wprawdzie trudno byłoby znaleźć członka, któryby się przyłączył do związku jedynie ze względu na jego cele zapomogowe; grunt zawsze stanowią korzyści, które zapewnia związek jako taki. 4) Wspieranie bezrobotnych, które ma taką wagę w związku zawodowym, gra mniejszą rolę w kasie pomocy. Rys ten będzie zawsze charakterystyczny dla „starych“ związków; „wielu nowym“ brak go zupełnie. Różne kasy pomocy w różny sposób dbają o swych bezrobotnych członków. Tak np. niektóre z nich posiadają specjalne fundusze, z których wypłaca się określone przez statut zapomogi członkom niezdolnym do wypełniania swych zobowiązań wskutek braku pracy. Inne znowu mają wprost fundusze dla bezrobotnych, z których się wypłaca wsparcia, zwłaszcza zapomogi na podróże. Lecz wypłacane w ten sposób sumy są stosunkowo niewielkie. Tak np. „National United Order of Free Gardeners“, mający w roku 1892 60,486 członków, wypłacił w ciągu 5 lat zapomóg na podróże tylko na sumę 244 $\frac{1}{2}$ funtów. Jest to nieskończenie mała suma, jeżeli się ją porówna z olbrzymimi sumami, które związki zawodowe corocznie wydają na zapomogi dla swych pozbawionych pracy członków (por. tabelkę na str. 15).

Często zaznaczano, że związki powinny oddzielać fundusze zapomogowe od funduszy przeznaczonych wyłącznie na cele związkowe. Niektóre z nich poczęści szły za tą zasadą, ale zachodzi wielkie pytanie, czy związki nie narażają się na interwencję sądową, jeżeli potym pieniądze, przeznaczone według statutu na jeden cel, obracają na cel inny. Podobne postępowanie może w oczach prawa ujęć za nadużycie. Ludzie, przemawiający za podobnym oddzieleniem, dążą do osłabienia związków zawodowych jako takich i starają się wysunąć na czoło zasadę kas pomocy. Lecz każdy, kto uważa związki zawodowe za instytucję dobrą i pożyteczną bez względu na ich poboczne korzyści zapomogowe, musi uznać podobne oddzielenie za nierozumne, jeżeli nie niebezpieczne. Trzeba tu wspomnieć i o tym, że członkowie bardzo wielu związków zawodowych mogą przystąpić do kasy fachowej i nie potrzebują płacić składek na kasę chorych, o ile są już członkami kas pomocy.

Prawo z roku 1876 zupełnie uznało związki zawodowe jako korporacje, tak że postawiło je na jednym poziomie ze wszystkimi innymi stowarzyszeniami, stawiającymi sobie cele zapomogowe. W ten sposób zyskały one zdrową podwalinę i po długim upośledzeniu, które trwało $\frac{3}{4}$ wieku, otrzymały wreszcie zupełne równouprawnienie. Każde żądanie, stawiane przez związki zawodowe, było spełniane.

Musimy tu rozpatrzyć jeden jeszcze objaw, bardzo mało pocieszający: niektóre związki mianowicie niechętnie rejestrują swe ustawy. Właściwie jest to skutek przesady, zrodzonego przez dawniejsze prawodawstwo, zwłaszcza przez nowele do prawa karnego w roku 1871. Wiele związków zawodowych sądziło, że nie zyskają one na zarejestrowaniu, a może nawet mogą coś stracić. Zapewne, przyznać trzeba, że korzyści zarejestrowania nie są tak wielkie, jak by być mogły. Naogół jednak dość wiele względów przemawia za tym, aby związki zawodowe istotnie robiły użytek z praw, wydanych na ich korzyść. Prawa te o wiele skuteczniej ochraniają ich fundusze we wszystkich wypad-

kach; odzyskanie ich jest prostsze i łatwiejsze, a przedewszystkim związki mogą zastosować sumaryczne postępowanie sądowe, zamiast w każdym wypadku udawać się do sądu karnego. Związki zawodowe obawiają się zarejestrowania głównie może dlatego, że lękają się ogłoszenia swych spraw w sprawozdaniach dorocznych urzędu rejestrowego. Niektóre związki zawodowe nie chcą nawet dawać żadnych wyjaśnień swym przyjaciółom, protektorom i obrońcom, bojąc się powiadomić przedsiębiorców o swej słabości. Jest to postępowanie zarówno bezwoczne jak nierozumne. Tajność związków prowadzi raczej do niedoceniań niż do przeceniania ich sił; nie przynosi więc żadnego pożytku, a przyczynia się tylko do rozkrzewienia wyobrażeń, że związki są tajnymi stowarzyszeniami i stawiają sobie cele niedozwolone, szkodliwe dla ogółu, a więc godne potępienia.

ROZDZIAŁ DZIESIĄTY.

Ogólny rzut oka na obecne położenie i na przyszłość związków zawodowych.

Na poprzednich stronicach przedstawiliśmy historję związków zawodowych w najgłówniejszych jej momentach. Śledziliśmy ich walki, w których krok za krokiem starały się skruszyć pęta starych praw o koalicji; widzieliśmy, jak odnosiły jedno zwycięstwo za drugim, aż przedstawicielstwo ludowe w r. 1871 uznało je za legalne organizacje i zapewniło ochronę ich mienia. Lecz nawet i to usprawiedliwiło wobec prawa tylko ich *cele*, a nie *środki*, których do osiągnięcia tych celów używano. Zupelną pełnoletniość przyznano im dopiero w r. 1875, uchwalając „prawa robotnicze“. Prawa te dawały ochronę prawną nie tylko celom związków, lecz i ich środkom, dopóki związki działają pokojowo i nie zagrażają ani wolności osobistej, ani swobodnej woli innych obywateli. Teraz widzimy je w całej sile i rozkwicie ich męskości, rozkute z pęt i wolne, o długiej, pełnej czynów i chwalebnej przeszłości; mają one siły wzmożone przez liczebność członków i rozmiary zasobów materialnych i zajmują korzystne stanowisko, które po-

zwala im wychodzić z chwałą z wielkich walk życia przemysłowego.

Jeszcze do niedawna działalność związków zawodowych ograniczała się do celów i zarządzeń, które miały znaczenie przedewszystkim dla ich własnych członków, teraz jednak nie zadowolają się one tym stosunkowo ciasnym zakresem działalności. Stopniowo, zwłaszcza gdy związki wyszły ze stanu uposiedzenia i małoletniości prawnej, rozszerzały one sferę swej działalności. Bez względu na to o jaką idzie klasę, partję lub wyznanie, wpływają one na opinię publiczną i pomagają w przeprowadzaniu praw, służących dobru publicznemu. Działalność ta będzie się rozszerzała, w miarę jak związkowcy będą zajmowali przynależne sobie stanowisko jako obywatele i będą świadomie we wszystkich okręgach wyborczych Zjednoczonego królestwa korzystali z tej siły, którą im dają potężne organizacje. Już wpływ, wywierany przez związki zawodowe przy głosowaniu, jest olbrzymi, gdy go się dobrze użyje. Wpływu tego można użyć w tym celu, aby wysłać do parlamentu dzielnych mężów, którzy potrafią bronić interesów związków i utrzymać w mocy poczynione już ustępstwa prawne. To samo, co dotyczy parlamentu, stosuje się w równym stopniu do gminy i przedstawicielstw miejscowych. Górnicy i robotnicy rolni dali pod tym względem dobry przykład.

Aby wykazać na przykładach, jak związki przystosowały się do zmienionych okoliczności, przytoczymy tu program komitetu parlamentarnego na zjazd roku 1878 i program konferencji w Manchestrze na powszechne wybory roku 1895, ułożony według uchwał zjazdu poprzedniego roku w Norwich. Pierwszy program rozpada się na dwie części, z których jedna obejmuje zarządzenia, bezpośrednio obchodzące klasę robotniczą w jej działalności związkowej, druga — zawiera różne żądania ogólnej wagi. Główne punkty były następujące:

I. a) Polepszenie prawa o odszkodowaniu przy nie-szczęśliwych wypadkach; b) dodatkowe przepisy do istniejących praw fabrycznych; c) rozszerzenie prawa z r. 1875 o przedsiębiorcach i robotnikach na brytańskich marynarzy w czasie ich pobytu na wodach brytańskich; d) żądanie świadectw uzdolnienia dla maszynistów, obsługujących parowe maszyny i kotły parowe. — Trzy z tych punktów przez ten czas uchwalono, czwarty również w zasadzie przyjęto.

II. Ogólna część programu zawiera: a) reformę praw o sumarycznym postępowaniu sądowym; b) zmianę do postępowania przy mianowaniu i usuwaniu honorowych sędziów pokoju; c) reformę praw o sądach przysięgłych; d) ułożenie kodeksu karnego; e) zniesienie aresztu za długi; nadto f) reformę praw o patentach. Z tych sześciu żądań trzy już stały się prawami; znaczne zmiany w postępowaniu sądowym i sądownictwie nastąpiły po roku 1877, a i prawa o patentach przerobiono na nowe.

Porównajmy teraz z programem powyższym program uchwalony przez konferencję w Manchestrze (w dniu 11 lipca r. 1895) na powszechne wybory r. 1895. Program ten zawiera niemniej niż 20 punktów: 1. Polepszenie prawa o sądach przysięgłych; djety dla przysięgłych; każdy wyborca parlamentarny ma prawo być przysięgłym i t. d. 2. Zakaz imigracji robotników zagranicznych. 3. Polepszenie prawa o kopalniach odpowiednio do wniosków organizacji górniczych. 4. Żądanie wystarczających lokalów na okrętach dla marynarzy. 5. Polepszenie praw o parcelach robotniczych. Bil o odpowiedzialności przedsiębiorców, który zakazuje wolnego kontraktu z wyminięciem prawa i nie ogranicza wysokości odszkodowania. 7. Powszechny ustawowy 8-godzinny dzień roboczy w kopalniach, piekarniach, fabrykach i innych warsztatach. 8. Kontraktów rządowych można udzielać tylko pod warunkiem dawania płac, oznaczonych przez związki, i przestrzegania ustalonych przez nie reguł pracy; wszystkie kontrakty należy ogłaszać.

9. Zniesienie paragrafów prawa, które w pewnych razach uznają pikiety (przy strejkach) za nielegalne. 10. Wydanie przepisów, któreby zagwarantowały wystarczającą załogę na okrętach. 11. Unarodowienie ziemi i narzędzi produkcji, podziału i wymiany. 12. Pensje dla starców. 13. Djety dla posłów i przejęcie oficjalnych kosztów wyborczych przez państwo. 14. Reforma regulaminu parlamentarnego. 15. Reforma spisów wyborczych. 16. Reforma prawodawstwa o ubogich. 17. Lepsza inspekcja w kopalniach, fabrykach, na kolejach, w dokach i warsztatach. 18. Rozszerzenie praw przeciw systemowi Trucka. 19. Zniesienie izby lordów. 20. Reforma prawa o obrazie w druku.

O powodzeniach, osiągniętych przez związki w ciągu stulecia, mówiliśmy już w poprzednich rozdziałach. Ich prawdziwie wielkie tryumfy nie leżą jednak głównie w dziedzinie prawodawstwa; najowocniejszą działalność związki rozwinęły raczej w dziedzinie codziennego życia i codziennej pracy poszczególnego robotnika. Ich to głównie wysiłkom przypisać należy poprawę bytu klasy robotniczej. Poprawa postępuje powoli, strasznie powoli, i młodsze pokolenie nie dostrzega jej tak wyraźnie, jak ci, których wspomnienia sięgają do 5-go i 6-go dziesięciolecia XIX w., lecz istotnego niepowstrzymanego postępu nikt nie może zaprzeczyć. Położenie robotników polepszyło się pod względem materialnym, dzięki wyższym płacom i krótszemu czasowi pracy, pod względem socjalnym dzięki uznaniu ich praw osobistych, pod względem politycznym dzięki osiągnięciu prawa wyborczego i obiorowi swoich przedstawicieli do najwyższych urzędów przedstawicielskich, pod względem konstytucyjnym i prawnym dzięki zniesieniu praw wyjątkowych, które zniżały robotników do poziomu obywateli drugiego rzędu i wydaniu praw sprawiedliwszych. Równość wobec prawa jest dziś nie tylko uznana jako odezwana zasada; dano jej wyraz i w poszczególnych ustawach. Również i w praktyce sądowej położenie robotników nader się poprawiło w ostatnich czasach.

Położenie związków zawodowych zupełnie się zmieniło od r. 1878. W owym czasie opinja publiczna uważała je w najlepszym razie za dokuczliwą zgryzotę i wielu przemawiało za tym, aby je prawnie upośledzać. Stopniowo pogład ten się zmieniał. Powoli, krok za krokiem, związki zyskały sympatję i dopięły nawet tego, że państwo uznało je za doniosły czynnik rozwoju ekonomicznego. W r. 1885 mianowicie królewska komisja, wyznaczona do zbadania przyczyn depresji przemysłowej, zbadała wszechstronnie działalność związków zawodowych i w sprawozdaniu swym doszła naogół do wniosków przychylnych.

Gruntowne zbadanie systemu pracy domowej przez komisję izby wyższej skłoniło lordów do zalecania koalicji robotniczej jako broni przeciw niemu. W paragrafie 186 sprawozdania czytamy: „Sądzimy, że zakładanie zrzeszeń współdzielczych i planowych stowarzyszeń robotniczych wywrze dodatni wpływ na zbyt niskie płace i zbyt długi czas roboczy“. Jest to znamieniem czasu, że komisja lordów, co prawda nieco trwożliwie, poleca związki, które dotychczas izba ta traktowała jako niebezpieczne i zgubne pod względem społecznym i ekonomicznym.

Nowym dowodem wielkiej zmiany położenia związków zawodowych oraz opinji publicznych jest ruch, zmierzający do tego, aby parlament i władze miejskie i lokalne uznały przeciętną płacę okręgową lub płacę minimalną w danym zawodzie. Londyńskie władze szkolne i rada hrabstwa londyńskiego stanęły na czele tego ruchu. Już 7-go lutego 1890 r. londyńska rada szkolna przyjęła następującą uchwałę: „gdzie ma moc londyńska skala płac, tam przedsiębiorcy niewolno płacić robotnikom mniejszych płac od płac minimalnych, uznanych w danym zawodzie. We wszystkich innych okręgach, w których londyńska skala płac nie ma mocy, przedsiębiorca nie może dawać swym robotnikom płac mniejszych, niż minimalne płace używane w danym czasie i powszechnie przyjęte wśród robotników“.

Rada hrabstwa londyńskiego dała do opracowania specjalny regulamin, w którym sformułowano następujące zasady. Przedsiębiorcy przestrzegać mają wysokości płac i czasu roboczego, oznaczonych przez związki zawodowe; to samo dotyczy i innych warunków pracy, w szczególności zaś roboty pofajrantowej. Aby pierwszy kontraktor nie mógł wyminąć tych przepisów za pomocą częściowego lub całkowitego przelania swego kontraktu na inną osobę, zakazano tego zupełnie robić bez zezwolenia związków zawodowych, a zezwolenie uzależniono od tego, aby i podkontraktor przyjął warunki kontraktu. W zawodach, w których panuje prasa domowa przedsiębiorcy, pod grozą kary 50 funtów muszą się zobowiązać do przeprowadzania wszelkich zakontraktowanych prac we własnym budynku fabrycznym. Izba niższa również przyłączyła się do tego ruchu uchwałą z dnia 13 lutego 1891 r., w której wypowiedziała się przeciw krzyżącym wadom pracy domowej, ujawnionym przez odnośną komisję. I żądała wstawienia do kontraktów rządowych takich warunków, któreby zapobiegały nadużyciom, powstającym z częściowego przelewania kontraktów na inne osoby i zapewniły robotnikom takie płace, jakie w danym zawodzie są ogólnie uznane. Według sprawozdania izby niższej z 1893 r. 150 władz miejscowych wprowadziło tego rodzaju zastrzeżenia co do płac i warunków pracy do swych kontraktów, zawieranych z prywatnymi przedsiębiorcami. Od tego czasu jednak liczba tych władz znacznie wzrosła.

Ogólne uznanie i spotęgowany wpływ pociągają za sobą również większą odpowiedzialność. Związki zawodowe muszą sobie jasno zdać sprawę, czy spełniają należycie swe obowiązki względem własnych członków i względem ogółu, którego część stanowią ci członkowie. Materjalny dobrobyt członków jest pierwszym obowiązkiem i zadaniem związków. Lecz dobrobyt materjalny zależy nie tylko od wysokości płacy. Dla pomysłowości, zdrowia i zadowolenia potrzeba jeszcze czegoś więcej. Wartość płacy zależy również od

użytku, który się z niej robi, a zadania społeczne i moralne nakładają na każdego człowieka ten obowiązek, aby rozumnie i przezornie prowadził dom z temi środkami, które ma. W żaden inny sposób robotnicy nie osiągną tej niezależności, która jest źródłem siły i podwaliną szczęścia ludzkiego. Związki zawodowe, kasy pomocy, zrzeszenia współdzielcze i inne stowarzyszenia dają środki do osiągnięcia tej niezależności. Wzajemna pomoc wpaja w ludzi i umacnia w nich wiarę w samych siebie; pierwszy z tych czynników nie powinien zastępować ani zagłuszać drugiego, ale nie trzeba też myśleć, że ten nie da się z pierwszym połączyć. Dążność do współdziałania osiągnie najwyższy swój szczyt, gdy wszyscy członkowie stowarzyszeń pełni będą zdrowej wiary w siebie, a zarazem będą gotowi do gorliwej pracy dla ogólnego dobra. Lecz wszelka koalicja, bez względu na swą liczebność, zawsze pozostanie bezsilną, jeżeli poszczególni jej członkowie będą tchórzami. Może ona tylko do pewnego stopnia pohamować bojaźliwość i słabość, lecz nie zdoła wytworzyć prawdziwej odwagi, która się rodzi tylko z wiary w siebie.

KONIEC.



77082

SPIS RZECZY.

Przedmowa	5
Rozdział I. Dążenia, cele, ustrój i kierownictwo związków zawodowych	9
Rozdział II. Terminatorstwo a związki zawodowe	57
Rozdział III. Praca akordowa. Czas roboczy. Systematyczna praca ponad normę	85
1. Praca akordowa	85
2. Czas roboczy.	91
3. Systematyczna praca ponad normę.	103
Rozdział IV. Dwa okresy w istnieniu związków zawodowych: Przymus, zastraszanie i „Rattening“ (odbieranie i niszczenie narzędzi pracy). — „Picketing“ (warta strejkowa) według prawnego, politycznego, społecznego i osobistego znaczenia	111
1. Zastraszanie.	111
2. „Picketing“	121
Rozdział V. Strejki, ich cele, koszty i rezultaty.	134
Rozdział VI. Związki robotników. Związek związków zawodowych. Rady związków zawodowych. Kongresy związków zawodowych.	146
1. Związek związków zawodowych	146
2. Rady związkowe	157
3. Zjazdy związków zawodowych	164
Rozdział VII. Praca i kapitał w porozumieniu ze sobą i w układach. Izby rozjemcze i sądy polubowne przy zatargach o płacę	185
1. Urzędy rozjemcze	185
2. Sądy polubowne	196
Rozdział VIII. Związek pracy i kapitału. Zrzeszenia. Udział w zyskach	201
1. Zrzeszenia	201
2. Udział w zyskach.	206
Rozdział IX. Kasy pomocy (Friendly Societies) i ich stosunek do związków	210
Rozdział X. Ogólny rzut oka na obecne położenie i na przyszłość związków zawodowych.	217

- Kautsky K. Historia komunizmu w starożytności i średniowieczu. 4 k.
Kautsky K. Nauki ekonomiczne Karola Marxa. 3 korony.
Kautsky K. Przeciwności interesów klasowych w 1789 roku. 1 kor.
Kautsky K. Zasady Socjalizmu (Program Erfurcki). 1 kor. 25 hal.
Kostecki Brunon. Jak oni! Opowiadań o bojówce część I. 1 kor. 50 h.
Kostecki Brunon. Na ulicach Warszawy. Opowiadań o bojówce część II.
1 kor. 50 hal.
Kostecki Brunon. Szlakami buntu. Powieść. 5 kor.
Kujawczyk T. Ojciec Szymon. Wydanie nowe. 30 hal.
Landau Helena dr. Polityka związków zawodowych. 1 kor.
Limanowski B. Dr. Odrodzenie i rozwój narodowości polskiej na Śląsku.
60 hal.
Luśnia M. (K. Krauz). Wybór pism politycznych. 3 kor.
Marks-Engels-Liebknecht. Odbudowanie Polski. Wydanie drugie, po-
prawione i rozszerzone. 2 kor.
Marx Karol. Rewolucja i kontrewolucja w Niemczech. 2 kor.
Maspero G. Opowiadania historyczne. Egipt i Asyria. 4 kor.
Materiały do historii P. P. S. i ruchu rewolucyjnego w zaborze rosyj-
skim. Tom I. 1893—1897 rok. 6 koron.
Materiały do historii P. P. S. i ruchu rewolucyjnego w zaborze rosyj-
skim. Tom. II. 1898—1901 r. 6 koron.
Meyer Alfred kapitan. Wojna w dobie dzisiejszej. 2 kor. 60 hal.
Meyer Wilhelm dr. O końcu świata. 1 kor. 60 hal.
Mieczysławski Z. Geografia militarna Królestwa Polskiego. 50 hal.
Mieczysławski Z. Zadania praktyczne rewolucji w zaborze rosyjskim.
30 halerzy.
Minkiewicz Romuald. Młodzież a uniwersytet. 80 hal.
Młot Fr. Worek Judaszów. Wydanie 3-cie. 1 korona.
Młot Jan. Kto z czego żyje? Wydanie nowe. 40 hal.
Orwid W. Henryk Baron. 30 hal.
Orwid W. Stefan Okrzeja. 30 hal.
Orwid W. Zamach na Skałona. 1 kor. 50 hal.
Os...arz St. Czym jest tak zwany neoslawizm? 40 hal.
Os...arz St. Narodowa demokracja a ruch rewolucyjny w zaborze rosyj-
skim. 80 hal.
Płochocki L. Chełmszczyzna i sprawa jej oderwania. 1 kor. 60 hal.
Regulamin musztry „Związku Strzeleckiego” i elementarna taktyka
piechoty. 2 korony.
Res. Dzieje ruchu socjalistycznego w zaborze rosyjskim. 8 kor.
Res. Koordynacja czy utożsamienie? 50 hal.
Res. Kwestja polska w oświeceniu „Socjaldemokracji” polskiej. 1 kor.
Res. Patryjotyzm a socjalizm. 30 hal.

20 01 71 2834

77092

- Res.** Rewolucja 1848 r. we Francji. 1 kor.
- Sedecki W.** Socjal-litwactwo w Polsce. 2 kor. 50 hal.
- Skórski Al. dr. prof.** Pierwotne źródło „Plemienia Kadłubka”. 1 k. 20 h.
- Sprawa Rapperswilska.** 50 hal.
- Stan dzisiejszy organizacji socjalistycznych i robotniczych.** 1 k. 80 h
- Sterling S.** Dziecko w pierwszym roku życia. 35 h.
- Strauss D. Fr.** Stara i nowa wiara. 2 kor. 60 hal.
- Władimirow W.** Ekspedycja karna pułku Siemionowskiego na kolei moskiewsko-kazańskiej podczas dni grudniowych 1905 r. 1 kor. 50 h.
- Wroński Al.** Zadania ruchu rewolucyjnego w zaborze rosyjskim w chwili obecnej. 50 hal.
- Wspomnienia młodej robotnicy.** Z przedmową Augusta Bębla. 2 kor.
- Zawierucha Stach.** Powstanie Kościuszkowskie. 1 kor. 60 hal.
- Zbiór Pieśni.** 20 hal.
-