

JANINA MIEDZIŃSKA

NA

NIEMIECKIM

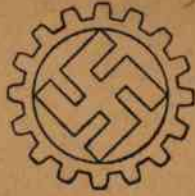
FRONCIE

PRACY



BIBLIOTEKA POLSKA

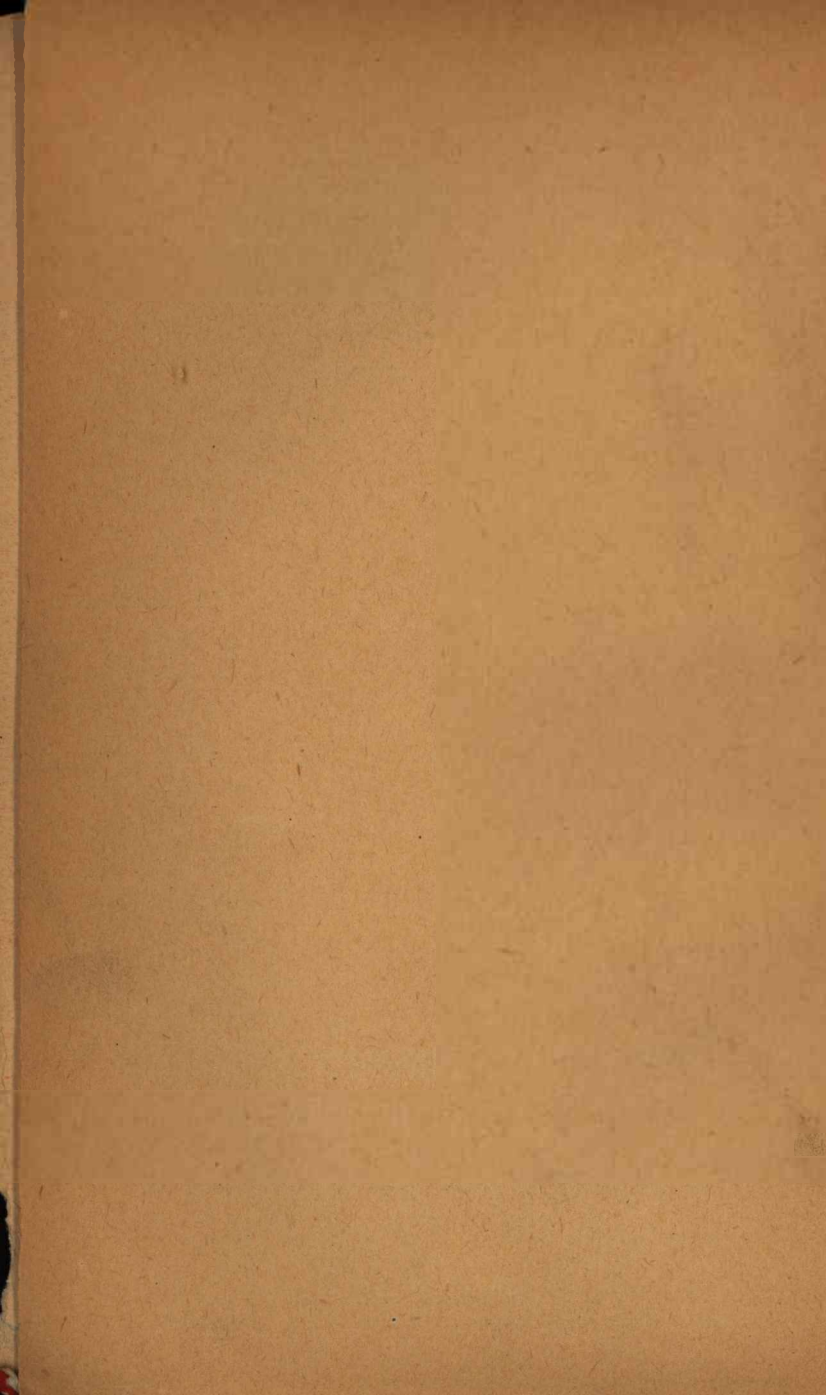




1005028124

**NA NIEMIECKIM
FRONCIE PRACY**

5.80



JANINA MIEDZIŃSKA

NA NIEMIECKIM
FRONCIE PRACY



W A R S Z A W A

BIBLIOTEKA POLSKA 1937

A 35783

OKŁADKĘ PROJEKTOWAŁ
MIECZYŚLAW TARŁOWSKI
WSZELKIE PRAWA ZASTRZEŻONE
DRUKIEM ZAKŁADÓW GRAFICZNYCH
„BIBLIOTEKA POLSKA“ W BYDGOSZCZY

BIBLIOTEKA
UMCS
BYDŁIN

Polst. 4
Flst. 8

K 771 | 62 | 10

I

K O N G R E S W C Z A S Ó W
I O D P O C Z Y N K U.

W lecie br. zostałam wysłana przez Ministerstwo Opieki Społecznej do Hamburga i Berlina na Międzynarodowy Kongres wczasów i odpoczynku (Weltkongress für Freizeit und Erholung) dla wygłoszenia referatu o organizacji 10 minutowych ćwiczeń fizycznych w naszych fabrykach.

Z delegacji tej skorzystałam chętnie, od dawna już bowiem chciałam jechać do Niemiec, żeby zapoznać się z przeprowadzoną tam radykalną zmianą stosunków pracy.

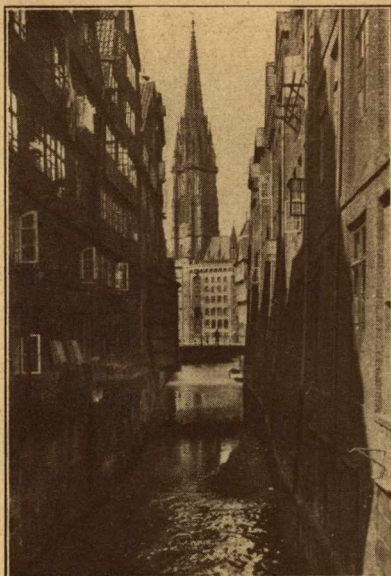
Okres kongresu i rozpoczynającej się bezpośrednio po nim olimpiady nie był zbyt dogodny dla przeprowadzania badań.

Kongres zgromadził bowiem olbrzymią liczbę uczestników z przeszło trzydziestu państw: przyjechali liczni oficjalni delegaci, mający brać udział w obradach, przyjechały jeszcze liczniejsze grupy regionalno-ludowe celem uczestniczenia w pokazach tańca, śpiewu

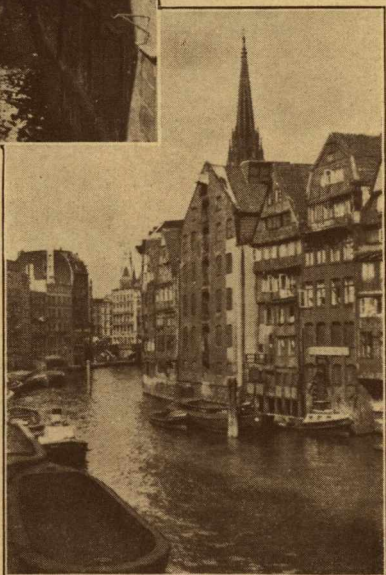
i muzyki ludowej, zorganizowanych na wielką skalę w ramach 9 dni trwających uroczystości kongresowych.

Gospodarze zdali jednak całkowicie egzamin ze swych zdolności i sprawności organizacyjnych. Wprawdzie wielu spośród organizatorów kongresu, jak mi się przyznawali, nie spało szereg nocy, gościom jednak niczego nie brakowało: nie tylko byli dobrze ulokowani i mieli wszelkie wygody zewnętrzne, ale uprzejmość i gościnność gospodarzy pokonała i inne trudności; postarano się dać przyjezdnym delegatom jak najdalej idące ułatwienia, umożliwić grupom ich lub nawet poszczególnym jednostkom zapoznanie się z tymi zagadnieniami i urzędzeniami, które ich specjalnie interesowały. Dzięki temu udało mi się zwiedzić stosunkowo sporą liczbę różnych fabryk i instytucyj, porozmawiać z szeregiem ludzi na bardziej i mniej odpowiedzialnych stanowiskach, którzy wszyscy starali się mnie jak najszczegółowiej poinformować. W zbieraniu materiałów i informacji pomogło mi też moje doświadczenie inspektora pracy.

W związku z tak daleko idącą gościnnością i serdecznością przyjęcia mam skrupuły, czy nie okazałam się niewdzięcznym, zbyt kry-



Hamburg.
Kanał z widokiem na
kościół św. Mikołaja



Hamburg. Kanał
ulica Deichstrasse



Wielki pochód w trakcie kongresu w Hamburgu

tykującym gościem. Sądzę jednak, że gospodarze ustosunkują się rzeczowo do moich, z bezstronnych pobudek płynących, uwag. Jechałam bowiem do Niemiec nie tylko dla poznania i krytycznej oceny obecnych stosunków na odcinku robotniczym, ale szukałam tam jednocześnie, jak zawsze i wszędzie za granicą, pozytywnych doświadczeń i zdobywcy, które mogłabym następnie wykorzystać w mojej pracy w kraju.

Tej pomocy nie dał mi sam kongres, który mimo wciąż powtarzanych zastrzeżeń, że nie ma on być propagandą nacjonalsocjalizmu, gdyż „Nationalsozialismus keine Exportware ist“ (narodowy socjalizm nie jest towarem na eksport), był jednak jedną wielką propagandą dla obcych i swoich.

Obcych chciano przekonać, że wszystkie wielkie zdobycze współczesnych Niemiec są całkowitą zasługą nowego ustroju, swoim wykazywano, jaką wagę mają dziś Niemcy na terenie międzynarodowym, jak wielkie jest powszechne zainteresowanie nowymi Niemcami, ilu cudzoziemców zjechało się na ich zaproszenie.

Większość referatów niemieckich na kongresie wiązało omawiane zagadnienia z ustro-

jem narodowo-socjalistycznym, bardziej jeszcze propagandowo działać miały liczne pokazy, które w organizacji kongresu miały ogromną przewagę nad właściwymi obradami.

Uderzył mnie specjalnie jeden z takich pokazów: godzina odpoczynku w gazowni „Grasbrook“.

W olbrzymiej, okrągło zbudowanej, wysokiej hali zebrał się tłum cudzoziemskich gości i miejscowych robotników. Cała hala udekorowana czerwonymi flagami, w głębi czerwonym suknem kryta trybuna. Do hali wkracza pochód robotniczy. Idą w wojskowym szyku, czwórkami, sprężystym krokiem, w pierwszych szeregach niosąc czerwone sztandary. Ustawiają się długimi szeregami obok trybuny i w głębi hali i pod dźwięki orkiestry zaczynają ni to śpiew, ni to chóralną melodeklamację: „Tak my ludzie pracy wykuwamy znów razem nowy naród w dumnej wolności“.

W przerwach między śpiewem przemawiają kolejno z trybuny mówcy: z patosem i demagogicznym gestem mówią o ideologii narodowo-socjalistycznej, o nowym ustroju, który zamiast walk bratobójczych i walk klasowych wprowadził zasady jedności, spól-

notę pracodawcy i robotnika, podniósł godność pracy, obalił poczucie niższości robotnika i ustalił pokój wewnętrzny w kraju. Mówcy zwracali się do swoich towarzyszy-robotników, zwracali się też do robotników z innych państw — „Arbeiter der Welt!“, przekonywali, jak źle było przedtem w Niemczech i jak źle jest tam, gdzie są nadal walki.

Mimo krańcowo różnych haseł, rzucanych z trybuny, mimo potępienia marksizmu i komunizmu, mimo woli kojarzyły mi się wspomnienia sprzed dwóch lat, z podróży do Rosji Sowieckiej: te same efekty zewnętrznodekoracyjne uroczystości, ten sam tenor przemówień, te same metody propagandy, negowanie wszystkiego, co było przed wprowadzeniem obecnego ustroju i udowadnianie, że tylko nowy ustrój może dać szczęście obywatelom.

Ale trzeba przyznać, że w obu krajach propaganda jest świetnie zorganizowana, wykorzystuje się ją na każdym odcinku działalności państwa. Kiedy w Sowietach buduje się metro w Moskwie, głosi się o tym na wiecach i w prasie, olbrzymie transparenty na wszystkich placach przykuwają uwagę widza: „tak my robotnicy budujemy metro“. W Niem-

czek budowa każdej szosy, nowego odcinka autostrady jest pretekstem do manifestacji, do wykazania robotnikowi, jak wielki jest jego udział w pracy twórczej dla państwa. U nas na robotach publicznych stoją skromne żółto-zielone tabliczki, z niewiele mówiącym napisem: „Robota finansowana przez Fundusz Pracy“. Nie ulega wątpliwości, że niezależnie od tego, jakie są prawdziwe stosunki pracy w Niemczech, głoszenie, że robotnik zajmuje poczesne miejsce w państwie, nie może nie wywrzeć wpływu na jego pozycję społeczną.

Propaganda niemiecka daje również wyraźne efekty za granicą, co można było zaobserwować na podstawie wpływu jej na członków kongresu.

Ale mimo niezbyt wysokiej wartości naukowej kongresu dał on poważny efekt społeczny: postawił sprawę organizowania wolnych chwil robotnika na poziomie problemu państwowego, wysunął ją jako zagadnienie planowej polityki społecznej państwa.

To państwowe ujęcie w Niemczech znaczenia wszystkich dziedzin życia społecznego, źle czy dobrze postawionych, ma swoją wielką wagę i znaczenie.

II

NOWY PRACODAWCA.

Szkoła dla pracodawców. Szkoła o jakiej dotychczas nikt na świecie nie słyszał!

Z zaciekawieniem jadę do Rissen pod Hamburgiem zwiedzić tę jedyną na świecie instytucję, która ma wychowywać pracodawców według zasad narodowo-socjalistycznego ustroju.

Jedziemy razem z p. Władysławem Bagińskim, autorem książki „Nowy ustrój pracy w Niemczech“; wiezie nas w swym pięknym aucie kierownik hamburskiego Arbeitsfrontu.

Po drodze dowiaduję się o historii powstania tej szkoły.

Idea szkolenia pracodawców w tej formie co w Rissen, tj. łącznie z robotnikami, powstała w 1934 r. Pierwszą próbę przeprowadzono w Seebergen w hamburskiej szkole przywódców partyjnych (Gauführerschule), i w Volksdorf, gdzie w okresie od 11 do 16 czerwca 1934 r. zebrano po raz pierwszy pracodawców i pracowników dla wspólnego ich

przeszkolenia. Próbę uznano za udaną i zorganizowano szkołę specjalną — szkołę w Rissen.

Dojeżdżamy. Wchodzimy do pięknej willi w dużym ogrodzie niedaleko Elby. Willa, niegdyś własność bogatego piekarza z Hamburga, musiała być przed tym bogato i kosztownie urządzona. Z dawnego bogactwa pozostały obecnie tylko rzeźbione kominki, całe wnętrze jest skromne, ale gustowne i przyjemne.

Oprowadza nas młoda, o sympatycznym wyglądzie gospodyni szkoły, osóбка świetnie wyrobiona politycznie. Oglądamy kolejno salę jadalną, czytelnię, pokój klubowy, świetnie urządzone łazienki, umywalnie i bardzo skromne pokoje sypialne: stoi w nich po 3 do 6 łóżek ze zwykłymi siennikami.

Szkoła czynna jest w ciągu całego roku, w każdym miesiącu odbywają się 3 ośmiodniowe kursy, w których udział bierze 30—35 uczestników; pozostały czas wolny pozostawiony jest na sprzątanie lokalu.

Początkowo w szkole przebywali pracodawcy i robotnicy z różnych zakładów pracy, według ustalonej jednak obecnie zasady tworzy się rodziny zakładowe, w skład których



Fragment sali obrad kongresu



Gmach szkoły w Rissen

...wchodzimy do pięknej willi (do str. 16)

wchodzą: właściciel fabryki (Betriebsführer) i dwaj jego pracownicy robotnik i pracownik umysłowy. Naturalnie nie są to zwyczajni pracownicy, ale członkowie fabrycznej rady zaufania (Vertrauensrat) lub też kierownicy fabrycznych komórek partyjnych (Zellenobmann). Obok tych członków spółnoty zakładowej¹⁾ mogą też być przydzielani do szkoły przedstawiciele wolnych zawodów: sędziowie, lekarze i oni bowiem winni wyrobić sobie światopogląd narodowo-socjalistyczny.

Cel szkoły — wpojenie w pracodawców i pracowników zasad nowego ustroju, opartego na idei spółnoty (Gemeinschaft), osiągnąć jest nie przez wykłady i teoretyczne zajęcia, ale drogą gawęd, rozmów, a przede wszystkim życia się uczestników szkoły w ciągu tych 8 dni. Te trzy osoby, wchodzące w skład rodziny zakładowej, umieszczone razem, z dala od gwałtu i zgiełku codziennego życia i pracy, mają możliwość, jak twierdzą kierownicy szkoły, zbliżyć się do siebie, nabrać wzajemnie zaufania, mającego stanowić pod-

¹⁾ Zmianę stosunków pracy w Niemczech zadokumentowano zmianą nazw. Nie ma już pracodawcy, tylko przywódca zakładu pracy „Betriebsführer“, nie ma robotników, tylko drużyna „Gefolgschaft“, wszyscy razem stanowią spółnotę zakładową „Betriebsgemeinschaft“.

stawę do dalszej współpracy w fabryce. Całe dni przebywają razem, śpią we wspólnych sypialniach, w których sami sprzątają i ścielą łóżka, jedzą przy jednym stole, razem pracują, ćwiczą, bawią się. W trakcie gier i ćwiczeń fizycznych, raz kierownikiem jest pracodawca, a podkomendnym robotnik — innym razem sytuacja zostaje odwrócona.

Jako wyraz zżycia się i równości uczestników szkoły obowiązuje zasada mówienia sobie wzajemnie „ty“. Ta zewnętrzna forma stosunków w szkole wywołała widocznie żywą dyskusję, jest ona bowiem specjalnie omawiana w broszurze o szkole w Rissen¹⁾.

Autorzy broszury tłumaczą, że mówienie sobie „ty“ nie jest sztucznie narzuconym środkiem wychowawczym, ale wyrasta w sposób naturalny z nastroju szkoły, ze świadomości pracodawcy, „że stojący obok niego pracownik jako współobywatel i towarzysz pracy jest wraz ze swoją siłą i zdolnościami tak samo niezbędny dla narodu jak i on sam“.

Aby łatwiej wykorzystać dla urobienia światopoglądu narodowo-socjalistycznego krótki, bo zaledwie ośmiodniowy pobyt w szkole, wytwarza się tam specjalną atmosferę, przypo-

¹⁾ „Ein Jahr Gaubetriebsgemeinschaftsschule Rissen“.

minającą raczej obóz przysposobienia wojskowego, niż normalną szkołę. Ranek rozpoczyna się od zbiórki, podniesienia sztandaru i przemówienia przed krzyżem hitlerowskim, na zakończenie kursu uczestnicy defilują przed komendą, a cel szkoły zilustrowany jest na okładce broszury o Rissen w formie nieskończonej ilości szeregów mężczyzn maszerujących w mundurach i polowym ekwipunku, tylko bez broni. A więc mundur, jednolity sposób myślenia, wytworzenie typu żołnierza, zawsze gotowego do walki!

Udział w szkole w Rissen jest w zasadzie dobrowolny. Ponieważ jednak, według teoretycznych założeń narodowo-socjalistycznych, kierownictwo fabryką przestało dziś być sprawą prywatną i pociąga za sobą obowiązki publiczne — żaden pracodawca nie może odmówić przydziału do szkoły: „Zresztą, niechby spróbował!” — jak mi z wieloznaczącym uśmiechem oświadczył jeden z młodych przedstawicieli Hitler-Jugend.

Tak wygląda dla widza z zewnątrz ten ciekawy pod każdym względem eksperyment. Ma on wypełnić lukę, jaką stworzył nowy ustrój, który wychodząc z czysto teoretycznych przesłanek, że pracodawca będzie odtąd

działał nie dla interesu własnego, ale dla dobra ogółu i państwa, z góry obdarzył go kolosalnymi przywilejami w stosunku do podległych mu robotników. Przywileje te otrzymał pracodawca z dnia na dzień, równocześnie z wprowadzeniem nowego ustroju; z dnia na dzień też miało zmienić się całe jego dotychczasowe nastawienie społeczne: z człowieka pracującego dla swego osobistego zysku miał powstać czystej krwi społecznik i ideowiec.

8-dniowy kurs w Rissen ma ugruntować i utrwalić tę przemianę pracodawcy, wyrobić w nim ostatecznie narodowo-socjalistyczny światopogląd. W myśl tego światopoglądu oddziaływuje następnie pracodawca na swoją „drużynę“. Jak chwalił mi się jeden z wybitnych uczniów szkoły w Rissen, właściciel wielkiej pralni chemicznej — kilkaset zatrudnionych u niego kobiet było przedtem zaciętrzonymi komunistkami, dziś są wszystkie narodowymi socjalistkami. Efekt szkoły istotnie bardzo duży! (Mimo woli nasunęły mi się analogie ze znanymi mi stosunkami w innych fabrykach, u nas, w których słyszałam też nieraz już o takich nagłych, cudownych zmianach przekonań kilkusetosobowej załogi kobiecej, zależnie od popierania tej lub innej or-

ganizacji przez kierowników przedsiębiorstwa).

* * *

Czymże jest ten nowy typ pracodawcy, którego szkoli Rissen i inne analogiczne szkoły, jakie są jego obowiązki, prawa, przywileje?

Ustawa o organizacji pracy narodowej¹⁾ mówi: „W zakładzie pracy pracują wspólnie: przedsiębiorca jako przywódca zakładu pracy, pracownicy i robotnicy jako drużyna dla osiągnięcia celów zakładu pracy oraz dla dobra narodu i państwa.

Przywódca zakładu pracy rozstrzyga w stosunku do drużyny we wszystkich sprawach zakładu pracy w zakresie uregulowanym niniejszą ustawą.

Ma on obowiązek troszczyć się o dobro drużyny. Ta zaś ma obowiązek dotrzymywać mu wierności, wynikającej ze wspólnoty zakładowej.“

A więc przyjmuje się, że przedsiębiorca pracuje dla dobra państwa. Stąd wynika jego prawo żądania „wierności“ i posłuszeństwa od załogi oraz prawo decyzji o stosunkach wewnątrz zakładu pracy.

¹⁾ „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ z dnia 20 stycznia 1934 r.

Wprowadzie istnieją tu różne ograniczenia: ustawy ochronne, kontrola państwa, zarządzenia władz państwowych, wartość ich jednak jest dziś dość problematyczna. Rozpatrzmy kolejno te ograniczenia. Ustawodawstwo pracy w Niemczech nakreślało raczej ogólne ramy stosunków pracy pozostawiając duży udział w ich regulowaniu umowom zbiorowym, niezmiernie rozpowszechnionym w Niemczech. Umowy zawierane i podtrzymywane poprzednio przez silne organizacje zawodowe broniły skutecznie robotników przed wyzyskiem. Poza ustalaniem stawek płac przyznawały robotnikom urlopy, niezafatwione ustawowo, szczegółowo regulowały sprawę czasu pracy i szereg innych, niezmiernie ważnych dla robotników zagadnień. Umowy te zostały dziś w Niemczech przekreślone, ale ustawy nie zostały rozwinięte. Nie ma ustawy o urlopach, a próba scalenia różnych przepisów o czasie pracy z czerwca 1934 r. wypadła bardzo słabo i niejasno, do czego zresztą przyczynają się szczerze sami ustawodawcy we wstępie do oficjalnego tekstu ustawy.¹⁾

¹⁾ G. Neitzel. Die Arbeitszeitordnung in der Fassung der Verordnung vom 26. Juli 1934.

Nowa ustawa przewiduje cały szereg wyjątków, naruszających podstawowe zasady przepisów o czasie pracy.

Tak więc, poza normalnie przewidzianymi we wszystkich analogicznych ustawach przekroczeniami 8 godzinnego dnia pracy w razie wyjątkowych okoliczności, obowiązujące obecnie przepisy niemieckie wprowadzają możliwość przedłużania dnia pracy w drodze zarządzeń taryfowych¹⁾, bez żadnych w ustawie przewidzianych zastrzeżeń.

Paragraf 8 nowej ustawy mówi po prostu: „Jeżeli czas pracy został przedłużony w zarządzeniu taryfowym poza granice ściśle ustalone w § 3 ustęp 1²⁾ i w § 4³⁾, wówczas dla pracowników, którzy mu podlegają, obowiązujące są przepisy zawarte w zarządzeniu zamiast przepisów powyższych paragrafów.“

Tak samo dowolnie ustalana może być zapłata za godziny nadliczbowe, która we wszystkich innych ustawodawstwach jest wielkością stałą.

¹⁾ Zarządzenia taryfowe (Tarifordnungen), wydawane przez państwo (przez powierników pracy — Treuhänder der Arbeit), weszły na miejsce dawnych umów zbiorowych i regulują, oprócz stawek płac, również i inne warunki pracy.

²⁾ Zasada nieprzekraczalnego, normalnego 8 godzinnego dnia pracy.

³⁾ Zasada 48 godzinnego tygodnia pracy.

Nowa ustawa niemiecka (§ 14) mówi bowiem, że dopłata za godziny nadliczbowe wynosi 25% (za wszystkie godziny, bez różnicy czy są to pierwsze, czy dalsze), ale obowiązuje ona w tej wysokości tylko wówczas, „jeżeli uczestnicy nie ułożyli się inaczej, jeżeli specjalne warunki nie usprawiedliwiają zmiany tej zasady albo też nie zostały wprowadzone łagodniejsze przepisy (eine abweichende Regelung) w drodze zarządzenia ministra pracy lub powiernika pracy“.

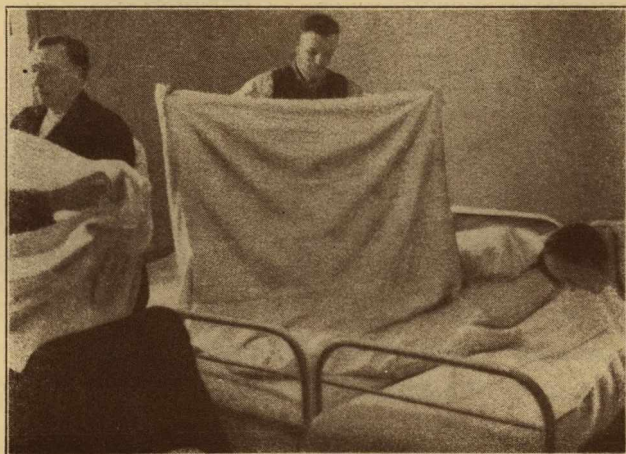
Przy takim formułowaniu przepisów o czasie pracy jasne jest, że kwestia 8 godzinnego dnia pracy, rozkładu 48 godzinnego tygodnia pracy, godzin nadliczbowych i opłaty za nie może być bardzo dowolnie stosowana przez pracodawcę.

Toteż w praktyce pracodawca reguluje sam czas pracy robotników dostosowując go do „potrzeb produkcji“, zawsze bowiem przyjmuje się z góry, że czyni on to „dla dobra ogólnego“ (für das allgemeine Wohl). Kiedy pytałam pracodawców w zwiedzanych przeze mnie fabrykach, kto kontroluje czas pracy, jak ustalane są godziny nadliczbowe, otrzymywałam najczęściej niedwuznaczną odpowiedź: „A któż ma poza mną regulować



... ale drogą gawęd... (do str. 17)

... śpią we wspólnych sypialniach, w których sami sprzątają i ściągają łóżka (do str. 18)





... jedzą przy jednym stole (do str. 18)

czy kontrolować czas pracy, przecież ja wiem najlepiej, co jest potrzebne dla dobra przedsiębiorstwa (tzn. dla dobra państwa), jeśli mam większe zamówienia, robotnicy muszą pracować dłużej". Wiadome jest powszechnie, że czas pracy w Niemczech począwszy od 1934 r. jest znacznie dłuższy niż dawniej, szczególnie w przemyśle wojennym i w przemyśle pracującym na jego potrzeby.

Drugi czynnik, ograniczający swobodę pracodawcy — kontrola państwa, jest tak obwarowana szeregiem zastrzeżeń, wynikających z zaufania do pracodawcy, tyle przyszło tu nowych elementów o nieustalonych i wzajemnie zazębiających się kompetencjach, które odjęły jednak znaczną część dotychczasowych uprawnień inspekcji pracy, że według mądrego ludowego przysłowia: „gdzie kucharek sześć, tam nie ma co jeść“.

Wreszcie czynnik trzeci, wspomniane wyżej zarządzenie taryfowe, wydawane przez organy państwowe poza regulowaniem stawek płac, pozostawiają również dużą swobodę pracodawcy, przy tym obowiązują nie wszędzie. A kto zna choć trochę bliżej stosunki pracy, wie, jak łatwo jest pracodawcy interpretować na swoją korzyść każdy przepis,

o ile nie ma silnej organizacji zawodowej wewnątrz przedsiębiorstwa lub też odpowiedniej kontroli państwa.

Jak słusznie więc stwierdza p. Bagiński (choć wnioski jego książki nie pokrywają się z moimi): „źródłem i regulatorem stosunków pracy w nowym ustroju jest pracodawca. On to, jako przywódca, nie tylko oznacza cele przedsiębiorstwa i sposób ich osiągnięcia, a więc porządek i podział pracy, lecz także reguluje warunki pracy, a zatem czas pracy, wysokość zarobków, stawki akordowe itp.“



R E G U L A M I N P R A C Y



Zwiedzając fabryki w Niemczech starałam się możliwie dokładnie zorientować, jak układają się wewnątrz nich stosunki pracy, ale przyznaję, że w obcym państwie i nieznanym środowisku — zadanie nie było łatwe.

Spotkałam się ze śmiechem i wesołą zabawą robotników, myjących się po skończonej pracy gremialnie w pięknej łaźni, widziałam wiele twarzy obojętnych, czasem ponurych, o niechętnym spojrzeniu, obserwowałam, jak zresztą we wszystkich innych fabrykach na świecie, wyraz otępienia i zmęczenia, wywołany wysokim tempem pracy, wyśrubowanym akordem, ale wszystkie te zupełnie powierzchowne obserwacje nie upoważniały do wyciągania wniosków.

Natomiast dużego materiału dostarczyły mi otrzymane w fabrykach regulaminy pracy, świadczące wymownie o omawianej już przeze mnie poprzednio swobodzie pracodawców w ustalaniu warunków pracy.

Według ustawy o organizacji pracy narodowej w każdym zakładzie pracy, zatrudniającym ponad 20 robotników, musi być wprowadzony regulamin pracy. Ustawa nie ustala żadnych przepisów co do sposobu wydawania regulaminu pracy, nie przewiduje, tak jak u nas, że projekt nowego lub zmienionego regulaminu powinien być wpierw podany do wiadomości pracowników, następnie posłany do zatwierdzenia Inspektorowi pracy, któremu pracownicy mogą zgłaszać swoje uwagi i zastrzeżenia, że wchodzi on w życie dopiero w 2 tygodnie po zatwierdzeniu przez inspektora i wywieszeniu w zakładzie pracy. W Niemczech dzisiejszych wydanie regulaminu pracy należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy, a obowiązuje on od dnia wywieszenia w fabryce.

Ustawa nie ogranicza również pracodawcy w ustalaniu treści regulaminu pracy, wylicza tylko, jakie zasadnicze punkty winien on zawierać (początek i koniec normalnego dnia pracy, czas i sposób wypłaty zarobków, zasady stawek akordowych, przepisy o rodzaju, wysokości i ściąganiu kar, o zwalnianiu z pracy), ponadto zaś pracodawca może swobodnie ustalać w nim inne warunki pracy, przepisy

porządkowe, zachowanie się pracowników itd. Toteż niektórzy pracodawcy dali w regulaminach pracy folgę swym talentom i wypisali na ten temat całe wielostronicowe poematy. Doprawdy nie można inaczej określić tych utworów, tak bardzo odbiegających w formie i języku od rzeczowego tekstu naszych regulaminów pracy.

Dla przykładu zacytuję dosłownie niektóre punkty otrzymanych przeze mnie regulaminów pracy.

Zazwyczaj we wstępie do każdego regulaminu jest ustęp poświęcony ideom, wynikającym z nowego światopoglądu. Tak więc jeden z regulaminów powiada: „Zakład pracy jest to dobro, powierzone nam przez naród niemiecki. Przywódca i drużyna mają wspólny cel: wydajną pracę dla przedsiębiorstwa i zdrowe stosunki wewnątrz niego. Od tego zależy powodzenie nasze i naszej ojczyzny. Wszystkie środki i zarządzenia są skierowane wyłącznie dla osiągnięcia tego celu. Dla prowadzenia zakładu pracy konieczne jest jednolite i odpowiedzialne kierownictwo oraz drużyna, która zgodnie i z oddaniem pracuje. To obowiązuje nas do stosunków opartych na wierności. Wychodząc z zasady wierności

będę uważać za swoje najpiękniejsze prawo poświęcić najlepsze swoje siły trosce o dobro drużyny“.

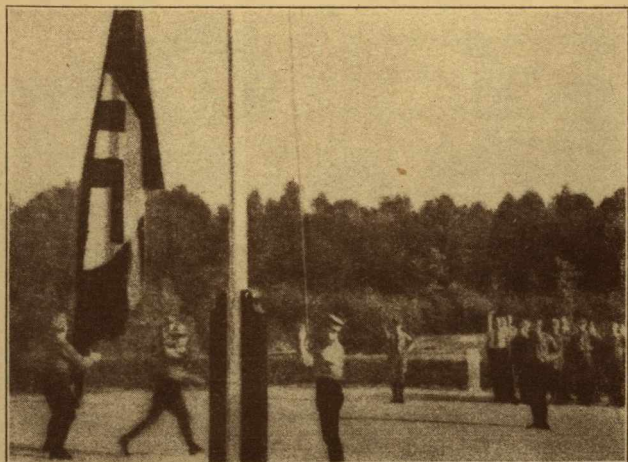
Inny regulamin we wstępie pod tytułem: „Myśli podstawowe i sprawy ogólne“, pisze: „Zadaniem przywódcy i drużyny jest rozwój zakładu pracy dla dobra całego narodu i państwa. Wszystkie środki skierowane są dla osiągnięcia tego celu. Każdy członek drużyny zobowiązany jest wywiązywać się z powierzonych mu prac w miarę najwyższych sił swoich, utrzymywać z współpracownikami dobre stosunki i zaniechać wszystkiego, co mogłoby przynieść szkodę przedsiębiorstwu“. „Wzajemne stosunki winny opierać się nie tylko na wykonywaniu pracy z jednej strony, a wynagradzaniu za nią z drugiej strony; przywódca zakładu pracy zapewnia drużynie ochronę i opiekę w jak najszerszym zakresie, a za to wymaga od drużyny wypełnienia jej obowiązków, posłuszeństwa i wierności!“

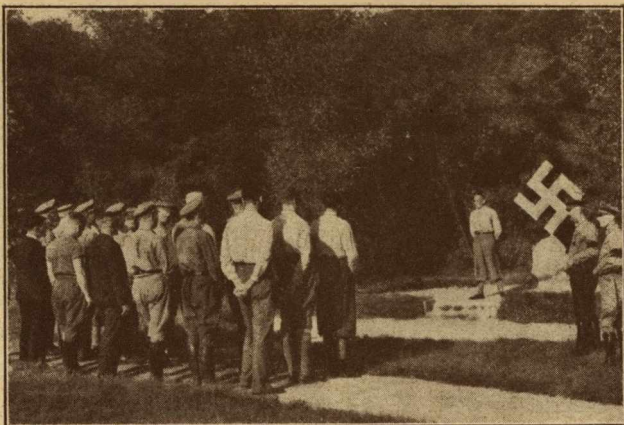
Jeśli przedsiębiorca mówi w regulaminie pracy o przedsiębiorstwie jako o dobru narodowym, a o pracy wewnątrz niego jako o pracy dla narodu, jeśli ponadto pracodawca zapewnia o poświęceniu wszystkich swych sił dla dobra pracowników, zrozumiałe staje



... razem pracują (do str. 18)

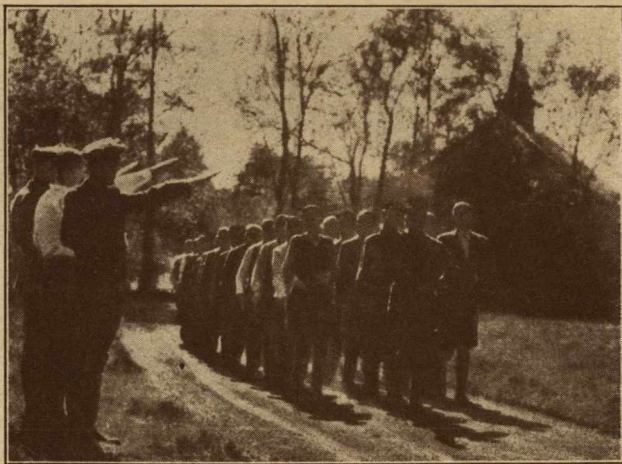
... Ranek rozpoczyna się od podniesienia sztandaru (do str. 19)





... przemówienia przed krzyżem hitlerowskim (do str. 19)

... na zakończenie kursu uczestnicy defilują przed komendą (do str. 19)



się, że wzamian za to może on ustalać w tymże regulaminie daleko idące żądania w stosunku do robotników, żądania, które wkraczają niejednokrotnie nie tylko w ich obowiązki na tle stosunków pracy, ale i w ich życie prywatne.

Wymagania takie stawiane są już przy przyjmowaniu do pracy. Ponieważ „tylko odpowiedni dobór przy przyjmowaniu może dać podstawę do prawdziwej spółnoty oraz najwyższą siłę w walce dla dobra zakładu” — jak głosi regulamin pracy — każdy kandydat do pracy musi przejść przez pewną próbę. Jeden z regulaminów precyzuje ściśle na czym polegać ma ta próba. A więc, czy pracownik: „1) nadaje się do zakładu pracy, 2) czy ze względu na zdrowie sprostą postawionym mu wymaganiom, 3) czy odpowiada zasadom ustawy o organizacji pracy narodowej z punktu widzenia właściwości charakteru i niezawodności politycznej“! Jasne jest więc, że robotnik o innych przekonaniach politycznych nie może otrzymać pracy.

Inny znów regulamin określa, że wszelkie zatajenie przez robotnika przy przyjęciu „uszkodzeń fizycznych, które by obniżały jego zdolność do wykonywania pracy, uważane będzie za „nadużycie zaufania“ (Treubruch).

Po przyjęciu do pracy, pracodawca „ma prawo żądać od robotnika wykonania każdej pracy w fabryce, chociażby był on przyjęty do określonej roboty“. Inny regulamin określa te same wymagania nieco łagodniej: „każdy współpracownik obowiązany jest wykonać każdą pracę, która leży w granicach jego sił i wiedzy, choćby nawet był przyjęty do określonej roboty“. A ponieważ „każdy kto pracuje w naszej wspólnocie zakładowej, obowiązany jest siły swoje oddać całkowicie do mojego rozporządzenia, uboczne zajęcia u innego pracodawcy są wzbronione i traktowane będą jako ciężkie uchybienia przeciw narodowo-socjalistycznemu pojmowaniu gospodarstwa“.

Niemniejszą swobodę posiada pracodawca niemiecki w ustalaniu w regulaminie pracy warunków pracy wewnątrz przedsiębiorstwa, naturalnie jest to motywowane również względami na dobro zakładu pracy i dobro narodu i państwa.

Praca bowiem robotnika w nowym ustroju, to nie zwykłe zajęcie w fabryce, jak dawniej bywało. „Pracę naszą pojmujemy jako służbę“ (Wir fassen unsere Arbeit als Dienst auf“) powiada regulamin pracy. Z takiego pojęcia

pracy wynikają daleko idące konsekwencje co do czasu pracy. Jeśli „zakład tego wymaga — powiada tenże sam regulamin — „szczególnie jeśli jest więcej pracy w sezonie, czas pracy dla całego zakładu może być przedłużony o 1 godz. dziennie. W wyjątkowych wypadkach może być czas pracy przedłużony o następną godzinę, tak żeby tydzień pracy nie przekraczał 60 godzin“. Ale to nie wszystko jeszcze. „Każdy pracownik obowiązany jest pracować w niedzielę i święta, jeśli zachodzi konieczna potrzeba, a niestawienie się do pracy w tym czasie, bez uzasadnionych przyczyn, będzie traktowane jako złamanie wierności („Treubruch“). Regulamin ten nie mówi, czym grozi takie „złamanie wierności“, można się jednak domyślać, że wydaleniem z fabryki.

Inny regulamin mówi o sprawie czasu pracy bardziej ogólnikowo: „Przewódca zakładu pracy ma prawo, w ramach przepisów prawnych zarządzać godziny nadliczbowe, skrócony czas pracy, pracę w niedzielę, święta“. Cytowaliśmy już, jak bardzo nieustalone są pod tym względem przepisy prawne i jak można je, przy tak ogólnikowym postawieniu sprawy w regulaminie pracy, szeroko w praktyce interpretować.

Niezmiernie ważna w życiu robotnika sprawa kar nakładanych w przedsiębiorstwie jest również bardzo różnorodnie interpretowana przez przedsiębiorców, mimo że ustawa o ustroju pracy narodowej przewiduje nakładanie kar jedynie za uchybienia przeciw porządkowi i bezpieczeństwu pracy i uzależnia ich zastosowanie od porozumienia z radą zaufania.

Tak więc niektóre regulaminy określają ściśle, za co wolno jest nałożyć karę na robotnika, a najwyższą ich wysokość ustalają na połowę dziennego zarobku. Inne kierują się tu daleko posuniętą dowolnością ubierając ją jednak w formę troski właśnie o dobro robotnika, troski, wynikającej z przesłanek ideologicznych.

Tak np. jeden z regulaminów pracy ustalając bardzo ostre kary poprzedza je następującym omówieniem:

„Dla kierownika zakładu decyzja wyrzucenia pracownika za uchybienia przeciw regulaminowi pracy, za złą lub pełną błędów pracę jest bardzo ciężka“. „W zakładzie prowadzonym według zasad narodowo-socjalistycznych należy unikać wyrzucania pracowników“. „Żeby nie stało się to jednak przywilejem dla tych,

którzy nie wykonywują swych obowiązków według moich wymagań, ustanawiam następujące kary:

1. piśmienne ostrzeżenie,
2. karę na rzecz Arbeitsfrontu od 25 pf. do wysokości przeciętnego całodziennego zarobku,
3. wykluczenie (Ausschluss) ze wspólnoty zakładowej od 3 dni do 4 tygodni, połączone z utratą zarobku oraz ogłoszeniem (osoby i uzasadnienia) na czarnej tablicy,
4. stałe usunięcie ze wspólnoty zakładowej.“

Naturalnie pracodawca oczekuje, „że kary te pozostaną tylko na papierze i nigdy nie będą użyte“.

Tak samo nieuregulowana ściśle przepisami jest sprawa przyjmowania do pracy i zwalniania z pracy, a więc długość okresu próbnego i termin wypowiedzenia. ¹⁾

¹⁾ Według naszych rozporządzeń o umowach o pracę: robotników i pracowników umysłowych długość okresu próbnego wynosi — dla robotników 8 dni, dla pracowników umysłowych 4 tygodnie, a termin wypowiedzenia pracy dla pierwszych 2 tygodnie dla drugich 3 miesiące. Naturalnie żadna umowa indywidualna czy zbiorowa, żaden regulamin pracy nie może przepisów tych zmienić na niekorzyść pracowników.

Długość okresu próbnego, którego znaczenie polega na tym, że można w tym czasie zwolnić pracownika w każdej chwili bez żadnego odszkodowania, określana jest w regulaminach pracy dość dowolnie. W jednej fabryce obowiązuje dla robotników pracujących w akordzie indywidualnym termin tygodniowy, dla robotników dniówkowych — dwutygodniowy, dla pracujących w akordzie grupowym — 4 tygodniowy; w innym zakładzie pracy czas próbny określony jest dla wszystkich robotników na 6 tygodni.

Również dowolnie ustalone są terminy wypowiedzeń pracy. Jeden regulamin pracy ustala dla robotników: po kwartale — 3 dni, po roku — 1 tydzień, po 5 latach — 14 dni, po 10 latach — 4 tygodnie, a dla pracowników umysłowych — na zasadzie umów indywidualnych; inny regulamin podaje następujące terminy: do 3 lat — 8 dni, od 3 do 10 — 14 dni, od 10 do 15 — 21 dni, po 15 — 28 dni itd.

Pracodawca może ograniczać w regulaminie pracy swobodę pracownika wewnątrz przedsiębiorstwa. Ustala on np., że robotnikom wolno jest wychodzić z fabryki w czasie przerw w pracy tylko za zezwoleniem pracodawcy, zakazuje specjalnie kobietom (?)

palenia w pokoju klubowym, w którym robotnicy przebywają w czasie przerwy w pracy: „Rauchende Frauen wünsche ich im Klubraum nicht zu sehen“ (!) itd., itd.

Zarówno więc z założeń ustawy o ustroju pracy narodowej, jak i z braku ustaw, określających ściśle warunki pracy robotników, wynika w praktyce duża swoboda pracodawcy w ustalaniu tych warunków, wykorzystywana szeroko w praktyce, co dokładnie ilustrują przytoczone przeze mnie przykłady regulaminów pracy.

Można by powiedzieć na obronę tego rodzaju stosunków, że nowy ustrój niemiecki dając tak dużą swobodę pracodawcy oparł ją na wierze w człowieka, w jego dobrą wolę i umiejętność wykonywania odpowiedzialnej społecznej misji przywódcy zakładu pracy, do jakiej pracodawca niemiecki został dziś powołany.

Ale funkcję społeczną przywódcy zakładu pracy spełnia nie osoba specjalnie do tego wyznaczona, lecz każdy właściciel przedsiębiorstwa w wyniku prawa własności.

Wprawdzie istnieje możliwość odebrania pracodawcy na mocy wyroku sądu honorowego (Ehrengericht) prawa kierowania za-

kładem pracy (bez pozbawienia go prawa własności), ale naturalnie wyrok taki może być stosowany tylko w zupełnie wyjątkowych okolicznościach.

Można by dalej powiedzieć, że próbuje się w Niemczech wychowywać nowy typ pracodawcy, że stara się wywierać różnymi drogami nacisk moralny, aby nie nadużywał on swej władzy w stosunku do pracowników. Wychowują go w tym duchu szkoły tego typu, co w Rissen, Niemiecki Front Pracy (Deutsche Arbeitsfront), w którym łącznie zorganizowani są pracodawcy i pracownicy, Sąd Honorowy, który wysuwa nowe zupełnie pojęcie honoru społecznego. Ale gdyby nawet uwierzyć w możliwość zmiany nastawienia społecznego pracodawcy, jasne jest, że oddziaływanie moralne musi być obliczone na długą metę, tymczasem nowy ustrój w Niemczech daje z góry swobodę pracodawcy bez czekania na rezultat wychowawczy nowej ideologii.

Toteż człowiekowi obserwującemu z boku te stosunki nasuwają się mimo woli refleksje. Dlaczego wiara w człowieka i w jego chęć działania w imię dobra państwa przejawiała się jedynie w dziedzinie stosunków społecznych, dlaczego tylko tu zmniejszono kontrolę

i pozostawiono znaczną swobodę pracodawcy. Natomiast w innych dziedzinach, w polityce gospodarczej i finansowej, pracodawca jest dzisiaj w Niemczech bez porównania bardziej skrupowany niż dawniej, a drobiazgową kontrolą i mocne represje, aż do zamykania w obozach koncentracyjnych włącznie, nie dowodzą bynajmniej wiary w wyrobienie społeczne pracodawcy.

Swoboda narzucania przez pracodawcę warunków pracy robotnikom wynika więc wldocznie z innych motywów niż z wiary w jego dobrą wolę.



IV

Z A M I A S T Z W I A Ź K U
Z A W O D O W E G O



Deutsche Arbeitsfront — Niemiecki Front Pracy. Wspaniałe gmachy, śliczne lokale biurowe: pokoje duże, jasne, pełne słońca — z pewnością przyjemnie i wesoło się w nich pracuje. Ludzie przeważnie młodzi, najwyżej w średnim wieku, wszyscy pełni energii, pewności siebie.

Są uprzejmi, gościnni, chętnie i z dumą pokazują biura, różne swoje instytucje, informują o rozmiarach i zakresie swojej pracy.

Są panami sytuacji — to widać od razu; mają do dyspozycji olbrzymie fundusze (podstawę ich stanowi skonfiskowany, ogromny majątek dawnych związków zawodowych), rozporządzają potrzebną im ilością samochodów; teren mają wolny, nie ma innych organizacji, a partia, która nimi kieruje, kieruje jednocześnie państwem.

Niemiecki Front Pracy podlega bowiem całkowicie dyrektywom partii. Według hitlerowskiej zasady „wodzostwa” — „Führerprinzip”, wszyscy kierownicy organizacji, od

głównego do najniższych włącznie, wyznaczani są przez partię. Partia kieruje nie tylko ogólną działalnością Frontu Pracy, ale nawet poszczególne jej działy otrzymują wskazówki od analogicznych działów pracy w partii (np. organizacja młodzieży pracującej czy kobiet).

Nie znaczy to bynajmniej, by wszyscy członkowie Niemieckiego Frontu Pracy należeli do partii; przeciwnie, szeregi jej są zamknięte i niedostępne dla ogółu. Na środowisko robotnicze oddziałuje ona głównie przez „ludzi w mundurach“: S. S. czy S. A.-männer (S. S.-mann, członek Schutzstaffel — mundur czarny, S. A.-mann — członek Sturmabteilung — mundur brązowy), a wewnątrz fabryki umacnia swe wpływy nie tylko przy pomocy „Jaczejek“ partyjnych, tj. istniejącej w każdym niemal średnim i większym zakładzie pracy „Narodowo-Socjalistycznej Organizacji Komórek Zakładowych (N. S. B. O. — Nationalsozialistische Betriebszellen Organisation), ale również i przez bezpośredni udział robotników w różnych organizacjach umundurowanych (mundur odpowiada najbardziej ideologii narodowego socjalizmu) lub nieumundurowanych, pozostających jednak pod wpływem partii.

Do kategorii pierwszych należą tzw. Werkscharen — hufce pracy (mundur granatowy).

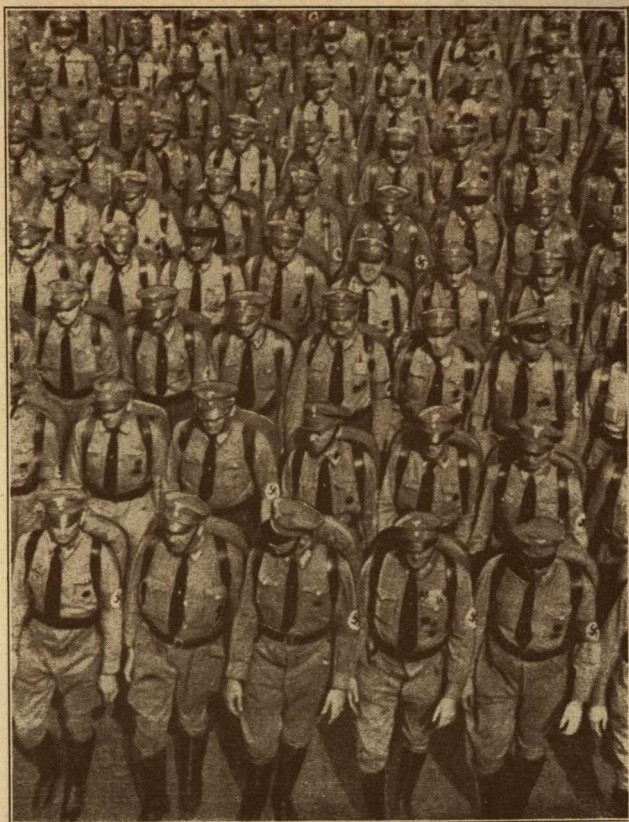
Obejmują one młodzież do lat 25, najbardziej uświadomioną politycznie, a nie zaangażowaną specjalnie w innych pracach. Organizacja ta, opierając się na zasadzie jakości, a nie ilości, grupować ma „elitę” robotniczą tworząc „szturmowe brygady światopoglądowe” (Weltanschauliche Stosstruppen). Zadania swe określa ona w sposób następujący: „Stajemy w pierwszych szeregach obok formacji partyjnych do walki o zdobycie duszy niemieckiego robotnika”. „Mamy mocną wolę przyprowadzić Führerowi duszę każdego niemieckiego towarzysza pracy. Mocą naszego przykładu i naszego życia musimy cel ten osiągnąć”. „Przyjęliśmy dawne zawołanie wojenne N. I. B. O. ¹⁾ z okresu walk, które brzmi: „Wewnątrz, do zakładów pracy”. Każdy z naszych członków winien być w stanie wypełnić samodzielnie postawione mu ideologiczne i kulturalne zadania, aby zasady narodowego socjalizmu stały się bliskimi dla naszych towarzyszy pracy”. „Każdy na swoim stanowisku pracuje jako nie-

¹⁾ Nationalsozialistische Betriebszellen Organisation.

znany żołnierz czynu naszego Führera“ („Als unbekannte Werksoldaten unseres Führers“).

„Werkscharen“ oddziaływują na ogół robotników przede wszystkim w drodze organizowania najrozmaitszych uroczystości lub zwykłych zebrań robotniczych o charakterze towarzyskim — Kameradschaftsabend, wypełnionych przemówieniami politycznymi i atrakcjami towarzyskimi. Robotnicy, jak mi mówiono, chętnie w nich biorą udział, otrzymują tam bowiem zwykle kolację.

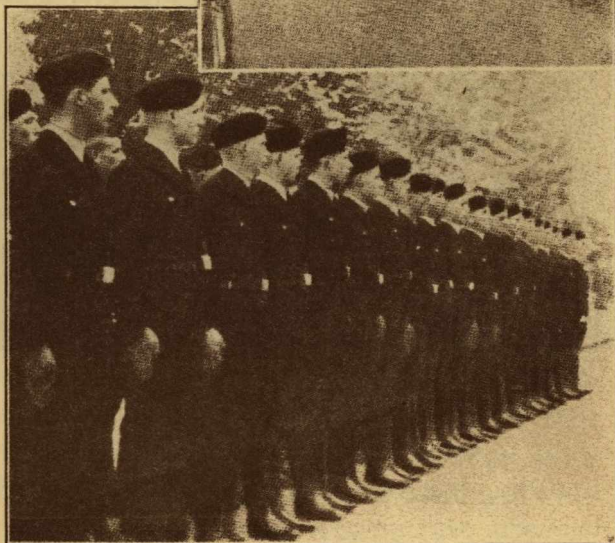
Do Niemieckiego Frontu Pracy należą wszyscy robotnicy. Wprawdzie nie istnieje formalnie przymus organizacyjny, każdy jednak robotnik zapisuje się „dobrowolnie“, niezależnie nawet od narodowości (polscy robotnicy również tu należą). Obok bowiem nacisku moralnego działają tu i czynniki inne: robotnik stojący poza tą organizacją nie otrzyma pracy (przy Niemieckim Froncie Pracy istnieją biura pośrednictwa pracy, które współpracują ściśle z państwowymi urzędami pośrednictwa pracy, a państwowe pośrednictwo pracy jest dziś w Niemczech przymusowe), nie może korzystać z szeregu przywilejów, jakie daje swym członkom organizacja (szeroko rozbudowane wewnętrzne ubezpie-



Cel szkoły! (do str. 19)

Werkscharen
— „szturmowe bry-
gady światopoglą-
dowe” (do str. 48)

Werkscharen
oddziaływają na ogół
robotników przez
organizowanie róż-
nych uroczystości
(do str. 48)



czenia organizacyjne, wycieczki, cała akcja organizacji wczasów robotniczych pod nazwą „Kraft durch Freude“), jest jakby wyrzucony poza nawias społeczeństwa robotniczego, nie ma żadnej obrony, pomocy. To też nic dziwnego, że do Niemieckiego Frontu Pracy zapisują się robotnicy niezależnie od swych poglądów politycznych i społecznych i bynajmniej nie jest przesadą często słyszane przeze mnie zdania przy zwiedzaniu fabryk: „w tym zakładzie pracy wszyscy należą do Frontu Pracy („In diesem Betriebe stehen alle geschlossen in Arbeitsfront)“.

Niemiecki Front Pracy zajął miejsce dawnych związków zawodowych, które zostały przymusowo rozwiązane.

Nie znaczy to jednak bynajmniej, by był on organizacją robotniczą, by w charakterze swym, działalności i tendencjach miał cośkolwiek wspólnego z robotniczym związkiem zawodowym (wielki błąd popełniają ci wszyscy, którzy ustrój hitlerowski utożsamiają z ustrojem korporacyjnym).

Do N. F. P. należą wszyscy ludzie pracy, za jakich w Niemczech uważa się zarówno robotników, pracowników umysłowych, jak i pracodawców i wolne zawody. Pracodawcy

i robotnicy są ściśle z sobą organizacyjnie związani w podstawowej komórce organizacyjnej Frontu Pracy — zakładzie pracy, stanowiącym tzw. Spółnotę Zakładową (Betriebsgemeinschaft). Zakłady pracy jednej gałęzi gospodarczej łączą się w spółnoty zakładowe wyższego rzędu (kolejno: Orts- Kreis- i Gaubetriebsgemeinschaften), z najwyższą Spółnotą Zakładową Rzeszy (Reichsbetriebsgemeinschaft) na czele. Spółnot Zakładowych Rzeszy jest 18, stosownie do 18 gałęzi gospodarczych.

Pojęciem tym objęty jest nie tylko przemysł, ale i inne działy życia gospodarczego. Należą tu: 1) przemysł żywnościowy, 2) włókienniczy, 3) odzieżowy, 4) budowlany, 5) drzewny, 6) metalowy, 7) chemiczny, 8) graficzny, 9) papierniczy, 10) skórzany, 11) górnictwo, 12) komunikacja i roboty publiczne, 13) banki i ubezpieczenia, 14) rolnictwo, 15) roboty ziemne i kamieniarskie, 16) handel, 17) rzemiosło, 18) wolne zawody.

Poza tą poziomą więzią organizacyjną istnieje i więź pionowa według zawodu subiektywnego (18 głównych grup zawodowych), służąca celom dokształcania zawodowego. Ani jednak Spółnoty Zakładowe Rzeszy,

ani główne grupy zawodowe nie tworzą samodzielnych organizacyj (u nas wewnątrz jednej centrali związków zawodowych istnieją odrębne zupełnie związki poszczególnych gałęzi przemysłu), wszystkie stanowią tylko jednostki organizacyjne jedynej organizacji — Niemieckiego Frontu Pracy.

Już więc sama struktura organizacyjna N. F. P. przesądza w dużej mierze o kierunku jego działalności. Wiąże ona wszystkich ludzi danego zakładu pracy, nie może więc mieć na celu obrony interesów jednej strony, robotników, ale cel ogólny, dobro zakładu pracy — dobro produkcji. Zasadą przewodnią jest tu jedność polityki społecznej i gospodarczej, głoszona we wszystkich oficjalnych przemówieniach. Jakie miejsce jednak w tej „jedności“ zajmują sprawy społeczne, charakteryzuje choćby ten fakt, że pracodawcy, którzy należą do N. F. P., a więc mają wpływ bezpośredni na jego politykę, posiadają ponadto odrębny samorząd gospodarczy. Tworzą go wszyscy pracodawcy poszczególnych gałęzi przemysłu, związanych w tzw. Główne Grupy Gospodarcze (Haupt-Wirtschaftsgruppen), z centralą — Izbą Gospodarczą Rzeszy na czele (Reichswirtschaftskammer). Izba współ-

pracuje z rządem w dziedzinie polityki gospodarczej, robotnicy nie mają natomiast odrębnej organizacji dla ustalania polityki społecznej i wszystkie swoje sprawy zamykać muszą w Niemieckim Froncie Pracy — na jednej ławie z pracodawcami.

Z rozmów i obserwacji trudno było mi ustalić ściśle zakres działania Arbeitsfrontu, nie jest on zresztą dotychczas dokładnie skryształizowany w praktyce.

Trudno bowiem uznać za właściwy program działalności zadania nakreślone przez przywódcę Niemieckiego Frontu Pracy dr Ley'a we wskazówkach dla członków tej organizacji, wydanych 27 lipca 1934 r. Zadania te zostały ujęte w następujących punktach:

- „a) wychowanie wszystkich członków Niemieckiego Frontu Pracy w duchu światopoglądu narodowo-socjalistycznego,
- b) wypełnienie zadań, postanowionych w Ustawie o organizacji pracy narodowej,
- c) opieka nad pracą i pomoc społeczno-prawna dla wszystkich członków,
- d) szkolenie zawodowe,
- e) zorganizowanie i kierowanie urzędzeniami ubezpieczeniowymi dla członków,

- f) utrzymanie pokoju gospodarczego przez współpracę spółnot Zakładowych Rzeszy z Głównymi Grupami Gospodarczymi i powiernikami pracy,
- g) organizacja wczasów przez Narodowo-Socjalistyczną Spółnotę „Siła przez Radość”. (N. S. Gemeinschaft „Kraft durch Freude“),
- h) specjalne zadania polecone Niemieckiemu Frontowi Pracy przez Adolfa Hitlera“.

Z programu tego, jak i z całej dotychczasowej działalności N. F. P. wynika jasno jedno: spod kompetencji jego zostały całkowicie wyłączone najważniejsze dla robotników zagadnienia — polityka płac. Niemiecki Front Pracy nie jest „stroną“ w jakichkolwiek pertraktacjach w sprawie ustalania stawek płac, tak jak były nią dawniej związki zawodowe, umowy zbiorowe bowiem nie istnieją w Niemczech, a płace regulowane są albo w formie rządowych zarządzeń taryfowych, wydawanych przez powierników pracy, albo też bezpośrednio przez przedsiębiorców w regulaminach pracy. (Pewien pośredni wpływ na politykę płac może mieć N. F. P. przez tzw. radę rzeczoznawców — Sachverständigenbeirat — przy powiernikach pracy, o czym później).

Głównym i czołowym zadaniem Niemieckiego Frontu Pracy jest wychowanie członków w duchu światopoglądu narodowo-socjalistycznego, a więc urabianie poglądów partyjnych.

Front Pracy nie troszczy się o wysokość zarobku robotnika, o jego udział w dochodzie społecznym, dba bowiem w pierwszym rzędzie o dobro gospodarki narodowej, a więc dobro produkcji. Dla tego celu N. F. P. stara się oddziaływać na swych członków, aby byli oni dobrymi wytwórcami, a więc podnosić ich kwalifikacje zawodowe przez dział szkolenia i przeszkolenia zawodowego, podnosić ich sprawność fizyczną przez szeroko rozbudowane wychowanie fizyczne (organizacja „Siła przez Radość“).

Niemiecki Front Pracy stara się oddziaływać na stosunki wewnątrz zakładów pracy, próbując w tej dziedzinie wchodzić w kompetencje inspekcji pracy (szczególnie w dziedzinie pracy młodzieży), formalnie jednak nie mając żadnych podstaw prawnych do sprawowania nadzoru.

Rola jego, to raczej rola polubownego rozjemcy w sporach indywidualnych (konfliktów zbiorowych nie ma, bo strajki są w Niemczech zakazane, a regulowanie i ustalanie stosun-

ków pracy odbywa się poza Niemieckim Frontem Pracy). Wypełnia on ją przez biura porad prawnych oddzielne dla pracowników i pracodawców. Do nich zwracają się robotnicy — członkowie N. F. P. ze swymi skargami, a pracodawcy o porady i wyjaśnienia.

Te równoległe biura istnieją w każdym prawie oddziale N. F. P., kierowane są przez specjalistów prawników. Celem biur jest doprowadzenie do porozumienia czy to przez wyjaśnienie jednostronne, czy też przez konfrontację obu stron.

W razie jednak, jeśli pracodawca lub robotnik nie chce ustąpić, a biuro uzna pretensję za słuszną, kieruje sprawę do sądu. Porady są bezpłatne, a koszta sądowe pokrywa wówczas N. F. P.

Całe to postępowanie może oczywiście wpływać na zmniejszenie tarć i nieporozumień wewnątrz zakładu pracy, z pewnością jednak krępuje równocześnie w znacznej mierze swobodę robotnika w dochodzeniu swych praw i doznanej krzywdy, co postaram się zilustrować bardziej szczegółowo później.

Dla wypełnienia poszczególnych prac w Niemieckim Froncie Pracy istnieją odrębne wydziały; obok wydziałów o charakterze orga-

nizacyjno-administracyjnym, jak personalny, finansowy, organizacyjny, Istnieją wydziały społeczny, w skład którego wchodzi Biuro porad prawnych i który zajmuje się całokształtem zagadnień związanych z warunkami pracy (ochroną pracy, ubezpieczeniami społecznymi itd.), wydział szkolenia, mający za zadanie przygotowywanie działaczy N. F. P., wydział grup zawodowych, który zajmuje się kierownictwem szkolenia zawodowego swych członków, wydział samopomocy, zarządzający całą akcją wewnętrznych ubezpieczeń członków N. F. P., rolę zaś wydziału wczasów spełnia odrębna organizacja „Siła przez Radość“.

Poważnym działem pracy N. Frontu Pracy jest dział zapomogowy. N. Front Pracy, jak wspomniałam, rozporządza olbrzymimi funduszami, na które składa się przede wszystkim majątek dawnych związków zawodowych łącznie z ich przez wiele lat gromadzonym funduszem ubezpieczeniowym oraz składki milionowych rzesz członków. Wysokość składek członkowskich uzależniona jest od wysokości zarobków podzielonych na 20 grup, przy tym składki od robotników i pracowników potrącane są automatycznie przy wypłacie zarobków (miesięcznie).

Przy zarobku do 10 mk. tygodniowo — (40 mk. miesięcznie) składka wynosi 60 pf., przy zarobku ponad 185 mk. tygodniowo — (740 mk. miesięcznie) — 12 mk. (Przykładowo można jeszcze podać, że robotnik zarabiający od 30 do 40 mk. tygodniowo płaci 2.20 mk. miesięcznie, zarabiający od 45 do 55 mk. tygodniowo — 3.40 mk. miesięcznie itd.).

Każdy członek Niemieckiego Frontu Pracy ma prawo do ubezpieczeń organizacyjnych, niezależnie od otrzymywania świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych, które były od dawna w Niemczech bardzo silnie rozbudowane i funkcjonują nadal.

Ubezpieczenia wewnątrz N. F. P. są najrozmaitszego typu: na wypadek choroby i bezrobocia, inwalidztwa i starości, śmierci ubezpieczonego lub członków rodziny (pomoc na koszty pogrzebu), w razie specjalnej potrzeby („Notfallunterstützung“) przyznawane przez centralne „Biuro samopomocy“ w Berlinie (ewentualnie na usamodzielnienie się gospodarcze członków), w razie wyjścia za mąż (Heiratsunterstützung) udzielane w razie rzucenia pracy przez kobietę, wynoszące do 100 Mk., dla tzw. ofiar pracy („Opfer der

Arbeit“) — fundacja specjalna dla szczególnych masowych wypadków, spowodowanych katastrofami żywiołowymi i przyczynami siły wyższej, lub i niezależnie od tych przyczyn przy wyjątkowo wielkich nieszczęśliwych wypadkach, przy czym zapomoga może być jednorazowa lub stała, a wysokość jej i długość okresu wypłacania zależy od decyzji w każdym poszczególnym wypadku.

Cechą charakterystyczną tych licznych bardzo i różnorodnych rodzajów świadczeń ubezpieczeniowych jest to, że członek N. F. P. nie ma do nich formalnych uprawnień, których mógłby dochodzić na drodze sądowej, jedne z nich przyznawane są zależnie od ilości wpłacanych składek, inne niezależnie od tego, zawsze jednak na zasadzie oceny sytuacji materialnej członków, a od decyzji w tych sprawach wszelka apelacja jest wykluczona.

Otrzymanie zapomogi jest więc przywilejem, a prawo jego przyznawania wielkim atutem w ręku władz Niemieckiego Frontu Pracy.

Poza tym drugą cechą charakterystyczną tych świadczeń jest ich rodzaj, który poza normalną formą pomocy w razie czasowej lub trwałej niezdolności do pracy przyznaje

specjalnego rodzaju zapomogi (zapomoga w razie specjalnej potrzeby, zapomoga w razie wyjścia za mąż), mające na celu usamodzielnienie członków Niemieckiego Frontu Pracy, do czego dąży on w myśl założeń narodowo-socjalistycznych.

Nie tylko więc ze struktury organizacyjnej, ale i z działalności Niemieckiego Frontu Pracy wynika jasno, że jest to organizacja o charakterze wychowawczym, szkoleniowym i samopomocnym, nie ma zaś cech właściwego związku zawodowego.

Kiedy będąc w Niemczech przyglądałam się działalności Niemieckiego Frontu Pracy, tej potężnej organizacji, rozporządzającej olbrzymimi funduszami i środkami, do której należą dziś bezsprzecznie prawie wszyscy robotnicy, mimo woli nasuwał mi się szereg pytań i wątpliwości.

Prawie sto lat temu robotnik niemiecki w poczuciu solidarności zawodowej zaczął organizować się w związki zawodowe. Blisko 70 lat temu państwo niemieckie uznało zasadę solidarności robotniczej za słuszną i przyznało robotnikom prawo koalicji i strajków.

Po wielu latach świetnego rozwoju związków zawodowych w Niemczech dziś ustrój

hitlerowski rozwiązał je wszystkie, aby na ich miejsce wprowadzić przymusowo Niemiecki Front Pracy.

Jak to się stało, że wyrobiony i uświadomiony przez długoletnią działalność związków zawodowych robotnik niemiecki pozwolił sobie odebrać stosunkowo dość łatwo od dawna zdobytą swobodę organizowania się, swobodę walki o lepsze warunki pracy, że poza bardziej ostrymi walkami w Hamburgu i kilku jeszcze miastach nie stawiał właściwie zorganizowanego oporu.

Odpowiedź na to znajdowałam różnorodną. Wprowadzenie ustroju hitlerowskiego, a z nim N. Frontu Pracy było przygotowane przez świetnie zorganizowaną, sprawnie działającą, jednolitą i zwartą organizację partyjną: N. S. B. O. — Narodowo-socjalistyczną Organizację Komórek Zakładowych, która w każdym nieomal większym zakładzie pracy miała swe „jaczejki“.

Działalność N. Frontu Pracy i partii opiera się w dalszym ciągu na tej samej formalnie już nie istniejącej, ale faktycznie czynnej i karnej organizacji; w każdym zakładzie pracy jest przedstawiciel tej organizacji tzw. Zellenobmann.

W charakterze Niemca, a więc i robotnika niemieckiego silną rolę odgrywa zdyscyplinowanie i karność obok bierności, łatwo poddaje się on mocnemu rozkazowi i brutalnej sile.

Sytuacja materialna robotnika pracującego w Niemczech była bardzo dobra; mając zapewniony dostatek łatwiej dał sobie odebrać swobodę, niż dałby ją sobie odebrać robotnik pozostający w nędzy.

Nowy ustrój wniósł równocześnie wkłady pozytywne — w pierwszym rządzie ogromnie zmniejszył bezrobocie (o blisko 5 milionów na poprzednią liczbę około 7 mil. bezrobotnych); bezrobotny, który przez Hitlera otrzymał pracę, dopóki ją posiada, nie będzie się przeciw niemu buntował.

Robotnik niemiecki jest patriotą, ustrój zagrał na jego dumie narodowej przez szereg mocnych, zdecydowanych i efektownych pociągnięć politycznych.

Ustrój został wprowadzony w drodze przewrotu rewolucyjnego, miał więc wszelkie cechy ruchu ideowego, równocześnie zaś zdobył sobie znaczną część młodzieży.

V

Z WIZYTĄ U INSPEKTORA PRACY

Umówiłam się telefonicznie z inspektorem pracy — wybieram się odwiedzić kolegę. Podjeżdżam pod wskazany adres — mała, boczna uliczka, dom stary, ponury. Długo nie mogę znaleźć urzędu inspekcji pracy, wreszcie znajduję w głębi, w drugim podwórzu, na parterze: ciasno, ciemno, nieprzyjemnie.

Mimo woli kojarzę w myśli: wspaniałe budynki Arbeitsfrontu, jasne, przestronne, pełne słońca biura i ten ponury urząd; narzuca się usilnie wrażenie, że widocznie nikt oń nie dba, nie jest on już nikomu potrzebny. Nawet nazwę zmieniono. To już nie dawne Gewerbeinspektion i Gewerbeinspektor (inspekcja przemysłowa i inspektor przemysłowy), ale Gewerbeaufsicht, Gewerbeaufsichtsbeamte (nadzór przemysłowy i urzędnik nadzoru przemysłowego) — nic co by przypominało właściwą rolę inspektora pracy.

Staram się otrząsnąć z zewnętrznego wrażenia — po co się sugerować. Wchodzę do

blura. Na spotkanie moje wychodzi starszy pan, z dużym brzuszkiem o bardzo pocziwym wyglądzie. Przyjęcie, jak wszędzie w Niemczech, ogromnie uprzejme i chęć jak najlepszego zaspokojenia mojej ciekawości. Dopytuję się, nacieram, staram się ostatecznie wyjaśnić krystalizujące się we mnie, już na zasadzie poprzednich Informacji, przekonanie o fikcyjności w obecnym ustroju roli inspekcji pracy.

Kolega stara się bronić, przytacza na pamięć dziesiątki paragrafów, powołuje się na ustawy, przepisy, mówi o formalnych kompetencjach — po troszku przyznaje się do ich ograniczenia. Nie przekonał mnie, czuje to zresztą dobrze. Po krótkiej rozmowie żegnamy się serdecznie.

Inspekcja pracy w Niemczech nie odgrywała nigdy tej wielkiej roli społecznej, do jakiej powołana jest nasza polska inspekcja pracy. Stosunki pracy były regulowane przede wszystkim przez silne, doskonale zorganizowane robotnicze związki zawodowe, przez urzędy rozjemcze, w których wielki wpływ miały również związki; inspekcja pracy spełniała raczej rolę policji, pilnującej ścisłego przestrzegania ustaw: o czasie pracy, o pracy

dzieci i kobiet, o higienie i bezpieczeństwie pracy itd. Ale właśnie ze względu na tę jej rolę nadzorczą, a równocześnie duże poczucie praworządności i poszanowania ustaw i urzędów w Niemczech, a więc i u niemieckiego przedsiębiorcy (większe w każdym razie niż w wielu innych państwach, co uwiadcza się choćby u nas w różnicach dzielnicowych w tej dziedzinie) była ona poważnym czynnikiem, umacniającym w praktyce realizację ochrony pracy robotników.

Dziś — jak zresztą stwierdzili wszyscy przedstawiciele najrozmaitszych urzędów i instytucji, z którymi w tej sprawie w Niemczech rozmawiałam — kompetencje jej zostały bardzo ograniczone przede wszystkim na rzecz powierników pracy, a w pewnej mierze na rzecz Niemieckiego Frontu Pracy.

Najlepiej zilustruje to przykład. Inspektor pracy nie sprawuje już dziś, nawet formalnie, nadzoru nad całokształtem przepisów o czasie pracy, nowa bowiem ustawa o czasie pracy z 1934 r. dopuszcza możliwość przedłużania czasu pracy w drodze zarządzeń taryfowych, wydawanych przez powierników pracy dla poszczególnych gałęzi przemysłu; postanowienia zarządzeń tych nie tylko wchodzą na

miejsce odnośnych przepisów ustawowych, ale nie wymagają zwracania się do właściwej władzy (inspekcji pracy) o zezwolenie na godziny nadliczbowe. Odnośny przepis ustawy powiada (§ 9, p. 2): „O ile czas pracy został dodatkowo uregulowany w zarządzeniu taryfowym, wchodzi ono bez ograniczenia na miejsce urzędowego zezwolenia“¹⁾). Ograniczenie zaś obowiązku przedsiębiorców zwracania się do inspekcji pracy o zezwolenie na godziny nadliczbowe, które zostały uregulowane w zarządzeniu taryfowym, pociąga w konsekwencji i ograniczenie prawa kontroli ze strony inspekcji pracy nad czasem pracy. Naturalnie w praktyce jest to przekreślenie jakiegokolwiek kontroli, zbyteczne jest chyba bowiem wyjaśniać, jak fikcyjnym jest ewentualny nadzór 13 na całe Niemcy powierników pracy, nawet z ich aparatem urzędników; przy tym formalnie powiernik pracy jest władzą drugiej instancji i nie powinien wkraczać w rolę i uprawnienia władzy 1 instancji.

¹⁾ „Wird nachträglich eine Regelung in einer Tarifordnung betroffen, so tritt sie ohne weiteres an die Stelle der behördlichen Genehmigung“.

Zresztą, jeśli chodzi o czas pracy, jedno z najważniejszych dla robotników zagadnień, to, jak już wspomniałam, sam niejasny i nieprzejrzysty tekst nowej ustawy, a szczególnie niektóre jej punkty, uprawniające do stosowania szeregu wyjątków od przepisów ogólnych, dają pole do szerokich komentarzy i licznych nadużyć.

Bardzo charakterystyczny pod tym względem jest ustęp 1 przytoczonego powyżej paragrafu 9. Mówi on:

„O ile czas pracy nie jest uregulowany w zarządzeniu taryfowym, na wniosek przedsiębiorcy właściwy urzędnik nadzoru przemysłowego lub urzędu górniczego może zezwolić aż do odwołania dla poszczególnego zakładu pracy lub oddziału zakładu pracy na odmienne uregulowanie czasu pracy od przewidzianego w § 3 ustęp 1 i w § 4¹⁾), o ile to wynika z technicznych potrzeb zakładu pracy, szczególnie przy uszkodzeniach w zakładzie pracy, spowodowanych przez zdarzenia losowe, nieszczęśliwe wypadki lub inne nieuniknione przeszkody, lub też z przyczyn *natury ogólnogospodarczej*” (podkreślenie moje).

¹⁾ 8 godzinny dzień pracy i 48 godzinny tydzień pracy.

Mamy tu wyraźną wskazówkę dla władz państwowych, jak tolerancyjnie należy traktować zezwolenia na dłuższą pracę, pod pojęcie bowiem przyczyn „natury ogólnogospodarczej“ można podciągnąć każdą chęć pracodawcy przedłużenia godzin pracy.

W innej znów dziedzinie, tak bezspornie we wszystkich państwach podlegającej kontroli inspekcji pracy, w dziedzinie ochrony pracy dzieci i młodocianych, choć formalne kompetencje inspekcji pracy w Niemczech nie zostały ograniczone, w praktyce usuwają ją prawie całkowicie z tego odcinka oddziały młodzieży w Niemieckim Froncie Pracy.

Biedna, w drugim podwórku mieszcząca się inspekcja pracy, operująca dawnymi pojęciami, przyzwyczajona do istnienia klas i walk między nimi, do obrony interesów pracowników — nie mieści się w ramach obecnego ustroju, z jego ideą pracodawcy jako „przywódcy“, z ideą „wierności“ robotników dla pracodawcy — jest zbyteczna, nie na miejscu.

Jest dziś jeszcze 700—800 inspektorów w całych Niemczech, liczba znacznie za mała w stosunku do olbrzymiej ilości zakładów przemysłowych, ale nie zdziwiłabym się wcale,

gdyby wyszła nagle ustawa znosząca ten z innego ustroju pozostały urząd.

Zorientowawszy się, że inspekcja pracy ma bardzo nieznaczną ingerencję w obronie robotnika, że Niemiecki Front Pracy nie przejął na ogół tej części działalności dawnych związków zawodowych, starałam się wyjaśnić najbardziej interesujące mnie zagadnienie: jaka jest właściwa sytuacja robotnika wewnątrz zakładu pracy, jaką ma on faktyczną możliwość dochodzenia swej krzywdy, obrony przed wyzyskiem.

We wszystkich zakładach pracy ponad 20 robotników istnieje tzw. rada zaufania — Vertrauensrat, powołana na zasadzie ustawy o organizacji pracy narodowej. Liczba członków rady zaufania (Vertrauensmänner) wynosi w zakładach pracy zatrudniających od 20 do 49 robotników — 2, od 50 do 99 — 3, od 100 do 199 — 4, od 200 do 399 — 5 i zwiększa się o jednego członka na każdych następnych 300 zatrudnionych, dochodząc jednak najwyżej do 10.

Wydawać by się mogło, że rady zaufania stanowią dalszy ciąg dawnych rad załogowych, które miały w Niemczech duży wpływ na kształtowanie się stosunków wewnątrz

zakładów pracy. Charakter ich jednak, sposób wyboru i zadania są zupełnie różne.

Dawna rada załogowa była instytucją powołaną do reprezentowania interesów pracowników i pomagania przedsiębiorcy w prowadzeniu zakładu pracy. Jeśli tej drugiej roli nie wypełniała ona w praktyce, to obronę pracowników przeprowadzała bardzo skutecznie — był to czynnik wewnątrz zakładu pracy, z którym pracodawca liczyć się musiał i liczył się naprawdę.

Obecna rada zaufania nie reprezentuje pracowników, ale cały personel przedsiębiorstwa łącznie z pracodawcą i jest poddana pod jego kierownictwo, jako przewodniczącego rady. Głównym jej celem jest pogłębianie więzów zaufania między członkami spółnoty zakładowej („Der Vertrauensrat hat die Pflicht, das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen“ — mówi ustawa).

Członkowie dawnej rady załogowej byli wybierani przez samych robotników na zasadzie tajnych proporcjonalnych wyborów, silny wpływ na listy kandydatów miały związki zawodowe. Obecnie rada zaufania jest „wybierana“ w ten sposób, że pracodawca ustala

w porozumieniu z kierownikiem partii, tj. Narodowo-Socjalistycznej Organizacji Komórek Zakładowych ¹⁾), listę, na którą pracownicy głosują „tajnie“ mając prawo wykreślenia poszczególnych kandydatów lub przekreślenia całej listy, nie mogąc jednak na to miejsce wysunąć innych kandydatów. Jeśliby pracodawca nie uzgodnił listy z partią lub pracownicy nie przegłosowali listy — radę zaufania wyznacza powiernik pracy.

Starłam się dowiedzieć, czy ten drugi wypadek zdarza się w praktyce. Otrzymałam wymijające odpowiedzi: no tak, jeszcze są w fabrykach komuniści czy socjaldemokraci, jeszcze próbują czasem robić zamęt, ale te próby, to tylko bezskuteczna manifestacja, nie wpływa ona bowiem zupełnie na skład rady zaufania.

Dawna rada zakładowa miała uprawnienia o charakterze administracyjnym, rozstrzygającym i nadzorczym, obecna rada zaufania ma charakter ściśle doradczy, a chociaż według ustawy zakres spraw, w których ma ona „radzić“, jest bardzo szeroki (ogólne warunki pracy, wydajność pracy, ochrona

¹⁾ „Im Einvernehmen mit dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellen Organisation“.

pracy itd.)¹⁾, pracodawca dowolnie decyduje, jaką sprawę podda pod jej obrady, on zwołuje posiedzenia rady (ustawa przewiduje, że posiedzenie winno być również zwołane na żądanie połowy członków rady).

Na podniesienie wpływu rady zaufania wewnątrz przedsiębiorstwa nie wpływa bynajmniej uroczysty sposób jej wprowadzenia, ustalony w ustawie w sposób następujący (§ 10):

„Członkowie rady zaufania składają przed drużyną w dzień narodowego święta pracy (1 maja) uroczystą przysięgę, że w prowadzeniu swego urzędu będą mieć na względzie jedynie dobro zakładu pracy i spółnoty narodowej wyrzekając się osobistych korzyści, a w swoim życiu i wypełnianiu obowiązków służbowych stanowić będą przykład dla wszystkich należących do zakładu pracy“.

¹⁾ Ustawa wylicza następujące zadania rady zaufania: Rada zaufania ma za zadanie rozważać wszystkie okoliczności, które mają na celu ułatwienie wykonania pracy, które mogą wpłynąć na ukształtowanie ogólnych warunków pracy, szczególnie na wprowadzenie regulaminu pracy, na ustalenie i poprowadzenie ochrony pracy w zakładzie pracy, wzmocnienie łączności załogi między sobą i w stosunku do zakładu pracy, mając na celu dobro wszystkich członków spółnoty zakładowej. Rada zaufania winna wpływać na załatwianie sporów wewnątrz zakładu pracy. Ma ona wydawać opinię przy nakładaniu kar w myśl regulaminu pracy.

Teoretycznie rada zaufania może odwołać się do powiernika pracy, o ile uważa zarządzenie lub postępowanie pracodawcy za niesłuszne („niezgodne z gospodarczymi lub społecznymi stosunkami w zakładzie“, jak mówi ustawa), ale skargi nie może wnieść do niego bezpośrednio, musi ją wpięrw uchwalić większością głosów na zebraniu w obecności pracodawcy i złożyć na jego ręce na piśmie, przy tym wniesienie odwołania nie wstrzymuje wprowadzenia w życie zarządzenia przedsiębiorcy. Powiernik pracy nie rozpatruje skargi, skierowanej wprost do niego, pominęcie bowiem tej ustalonej drogi przeczy ustalonym przesłankom o istnieniu „spólnoty“ w zakładzie pracy.

W tych warunkach już z góry można przewidzieć, a przewidywania moje potwierdziły się całkowicie we wszystkich prawie rozmowach nie tylko z robotnikami, ale i z pracodawcami, że rada zaufania nie ma żadnego wpływu na stosunki pracy w przedsiębiorstwie, przedsiębiorcy się z nią nie liczą, a robotnicy nie zwracają się do niej, gdyż nie jest to Instytucja, która mogłaby ich obronić. Jak mi jeden z robotników machnąwszy lekceważąco ręką tłumaczył: „rada zaufania bol się szefa!“

Ale tu, niestety, sytuacja obraca się przeciw robotnikowi: nie może on nigdzie zwracać się ze skargą, o ile wprawdzie nie skierował się do rady zaufania. Droga skargi robotnika została w praktyce niemieckiej ustalona w sposób następujący: rada zaufania, Niemiecki Front Pracy (biura porad prawnych), sąd pracy; ewentualnie — powiernik pracy i sąd honorowy — robotnik przed złożeniem skargi musi spróbować wprawdzie drogi porozumienia — poprzez radę zaufania — z pracodawcą.

Wprawdzie można by powiedzieć, że nowa ustawa o ustroju pracy w Niemczech wpłynęła na zasadniczą zmianę stosunków między pracodawcą a robotnikiem, od teorii jednak do praktyki droga jest daleka i z pewnością robotnik w Niemczech, tak jak i we wszystkich innych państwach, ze strachu o utratę pracy unika najczęściej bezpośredniej skargi do pracodawcy, szuka raczej dróg innych, mniej jawnych — przez organizację zawodową lub inspekcję pracy, ale te drogi w Niemczech obecnych zostały bardzo utrudnione lub też całkiem zamknięte.

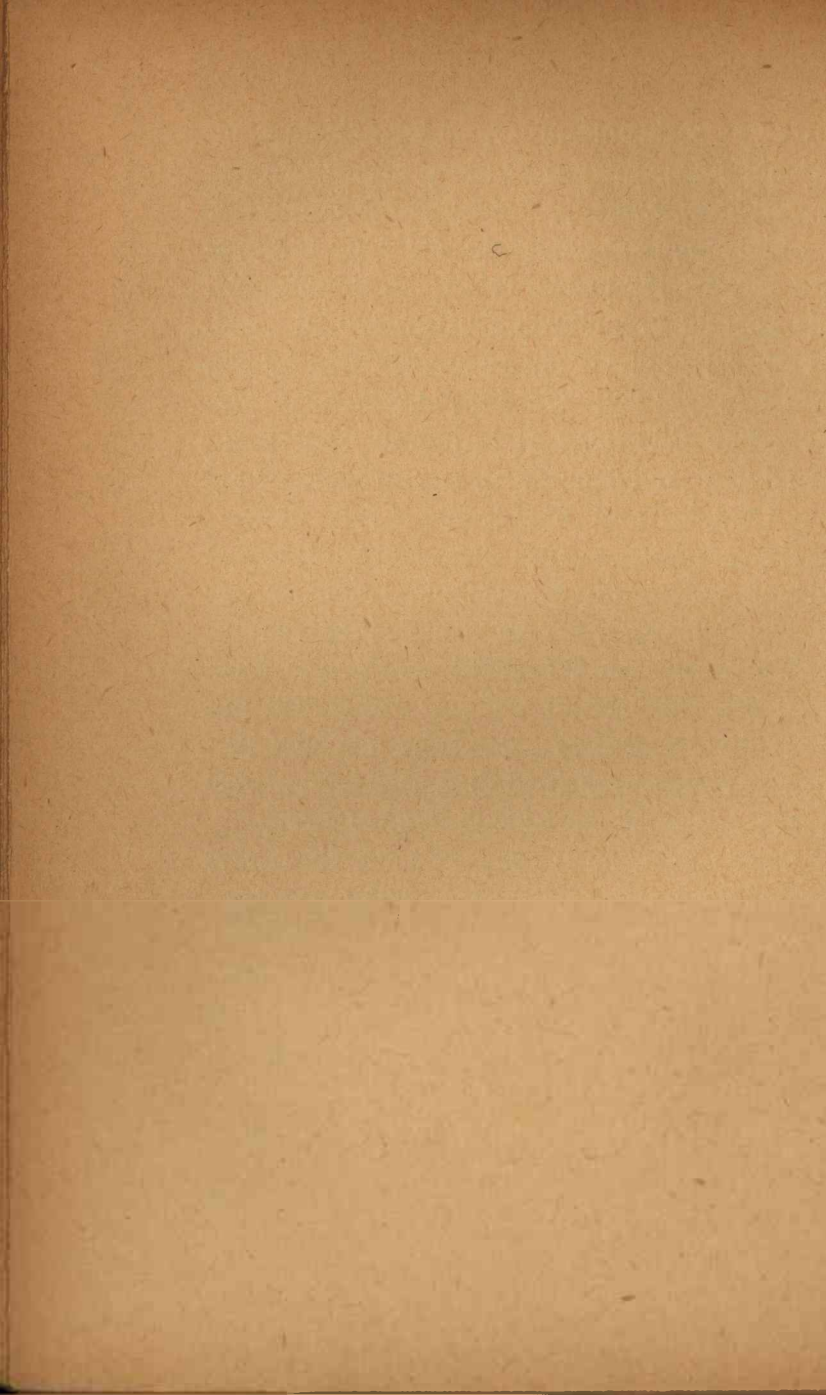
Znamienny też jest dla mnie fakt, że od początku wprowadzenia nowego ustroju w Niemczech nie wydano tam ani jednej

ustawy o ochronie pracy, za wyjątkiem omawianej już ustawy o czasie pracy, która pogorszyła obowiązujące dotychczas normy.

Nie mogę zrozumieć np. dlaczego tak prosta sprawa jak prawo robotnika do urlopów, nie została uregulowana ustawowo, a rząd, który z jednej strony taką, zdawało by się, wagę przywiązuje do zorganizowanego wypowiedzianego robotnika (tyle hałasu robi się na ten temat w Niemczech), a z drugiej strony ma taką łatwość narzucania swych decyzji społeczeństwu — nie chce zagwarantować urlopu wszystkim robotnikom i sprawę załatwia dorywczo, czy to w niejednolitych zupełnie przepisach zarządzeń taryfowych (zresztą obowiązujących tylko w zakładach ponad 20 robotników), czy też w nieobowiązujących wytycznych (Richtlinien) lub po prostu przez nacisk Niemieckiego Frontu Pracy.

Kiedy pytałam o to w Niemczech, otrzymywałam zupełnie nieprzekonywujące mnie odpowiedzi, że zamiast narzucać nowe ustawy przymusowo pracodawcy, lepiej jest wpierw wychować go tak, aby on sam zrozumiał sens danego przepisu i zechciał go dobrowolnie stosować.

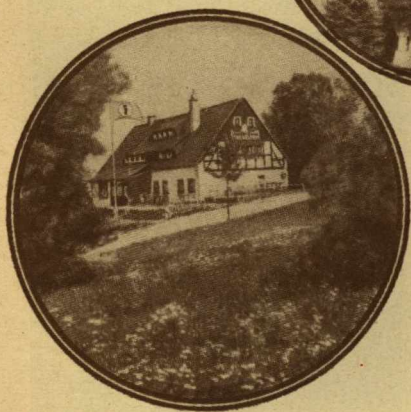
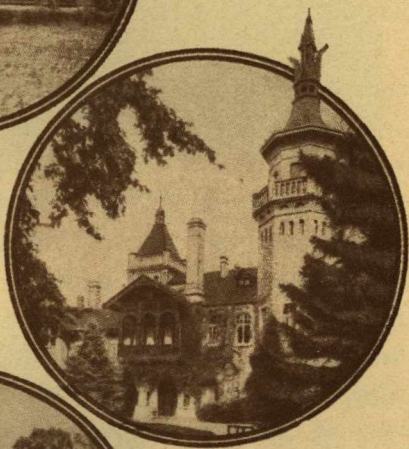
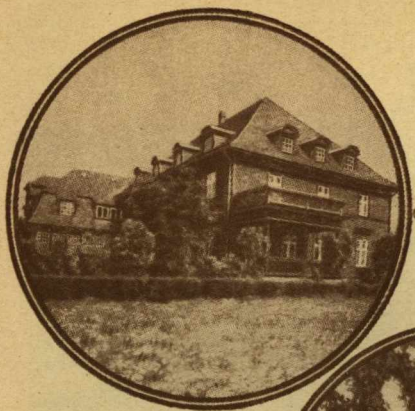
Bardzo piękny i pedagogiczny system, szkoda tylko, że stosowany jest jednostronnie.



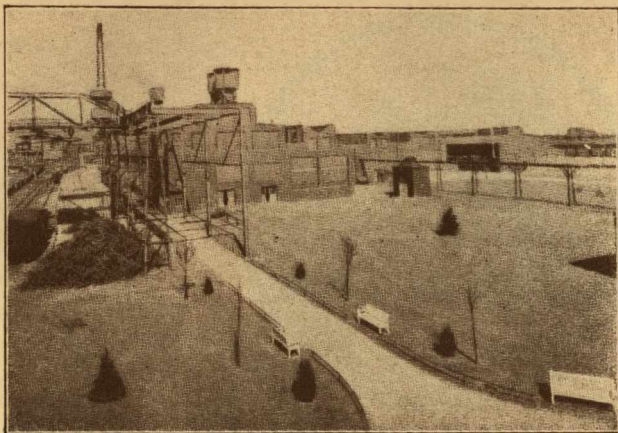
VI

„SCHÖNHEIT DER ARBEIT“

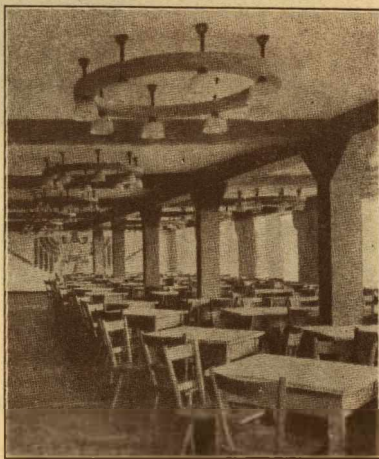
(P I Ę K N O P R A C Y)



Domy wypoczynkowe dla
robotników fabryki
Reemtsma (do str. 84)



„Piękno pracy” w okręgu Düsseldorf. Estetyczny wygląd podwórza fabrycznego (do str. 89)



Wygodna jadalnia
(do str. 89)

Fabryka papierosów Reemtsma w Hamburgu — słynna na cały świat ze swych świetnych wyrobów.

Wspaniałe nowoczesne budynki, ślicznie urządzone podwórza, dużo zieleni, kwiatów.

Zwiedzam fabrykę możliwie dokładnie. Podziwiam nadzwyczajne urządzenia techniczne, świetnie zorganizowane bezpieczeństwo i higienę pracy. Dobro produkcji wiąże się tu ściśle z dobrem robotnika: pyłu nie ma nigdzie, bo pył pogarsza jakość papierosów i szkodzi płucom robotników. W tym celu liście tytoniu zwilża się tak mocno, że następnie przy wyrobie papierosów, trzeba za pomocą specjalnych instalacji, odciągać 20 proc. nadmiernej wilgoci. Wszystkie maszyny zaopatrzone są w doskonale skonstruowane wyciągi, które są tak silne, że już przy krajaniu liści traci się 5 proc. surowca (pył z wyciągów przerabia się następnie w innych fabrykach na środek przeciw insektom). Cały

świelny system wyciągów na salach pracy i ogrzewania powietrznego pozwala na utrzymanie temperatury i wilgoci stale na jednym poziomie.

Zautomatyzowanie doprowadzone jest do finezji zarówno z punktu widzenia techniki maszynowej, jak i udogodnień w pracy robotnika i oszczędzenia zbędnego mu wysiłku.

Z satysfakcją oglądam maszynę, która wyrabia pół miliona papierosów dziennie (w fabryce jest 30 takich maszyn), inną, która pakuje $\frac{3}{4}$ miliona papierosów dziennie (w fabryce jest 25 takich maszyn), odwraca sama papierosy etykietą do góry, sama kontroluje pudełka: odrzuca każde, w którym brak choćby jednego papierosa; podziwiam urządzenie, które, dla oszczędzenia wysiłku robotnika przy wpychaniu wózków po pochylni w górę, za naciśnięciem guziczka wyprostowuje pochylnię i wózek jest przesuwany już po równym poziomie do następnej sali; naciśnięcie innego guzika podnosi kwadrat podłogi z wózkiem do poziomu podwórza itd., itd.

Wszyscy robotnicy ubrani są w bardzo porządne, czyste, granatowe ubrania robocze, kobiety przy wyrobie papierosów mają białe fartuchy, ubrania te prane są co tydzień przez fabrykę.

Próbuję idealnie wygodnego stołka o wykręcanej śrubie, z oparciem na plecy i blatem w kształcie przypominającym siodło, stosownie do najnowszych wymagań higienistów. Szatnie, umywalnie, łazienki — bez zarzutu. Z przyjemnością oglądam olbrzymią, czystą, ładnie urządzoną jadalnię z oddzielnymi małymi stolikami jak w restauracji, interesuję się kuchnią prowadzoną przez fabrykę, która wydaje dla wszystkich jednego rodzaju obiady w cenie 40 fen. (zupa, mięso z jarzynami); z obiadów tych korzysta około 400 robotników (na 600—700 zatrudnionych); ponadto w takim bufecie można zawsze dostać kawę białą za 10 fen., ciastko za 10 fen. itd. W sali jadalnej jadają wszyscy robotnicy (na salach pracy jadać nie wolno); dla tych, którzy nie korzystają z kuchni, ale przynoszą z sobą posiłek, jest na sali doskonałe urządzenie do nagrzewania butelek.

Oglądam jeszcze piękne sale klubowe, czytelnię, pokój opatrunkowy, fabryczną opiekę społeczną (Werkfürsorge), w której specjalna opiekunka społeczna (Fabrikspflegerinn) zajmuje się zagadnieniami życia i domu robotnika. Przy fabryce jest klub sportowy z 600 członkami.

Otrzymuję w końcu prospekty 3 świetnie urządzonych domów — własności firmy, w których robotnicy mogą wraz ze swymi rodzinami spędzać zupełnie bezpłatnie urlopy; od początku zorganizowania tych domów skorzystało z nich około 6 tysięcy osób.

Tak wygląda i tak dba o swych robotników nowoczesnie urządzona fabryka w Niemczech.

Zachwycona tą organizacją wypytuję o historię fabryki, o wpływ rady zaufania na poprawę warunków pracy, „Vertrauensrat...?” — zdziwiono się — „ależ przecież te wszystkie urządzenia datują się już co najmniej od 8 lat“ (a więc znacznie przed wprowadzeniem nowego ustroju).

Oglądałam i inne fabryki, nie wszystkie były na tak wysokim poziomie jak Reetmsma, a w niektórych wysoki poziom techniczny nie wpływał bynajmniej na zmniejszenie zmęczenia załogi robotniczej.

Byłam w wielkiej pralni chemicznej, świetnie zorganizowanej pod względem najnowocześniejszych urządzeń technicznych: mechanizacja i racjonalizacja pracy doprowadzona w niej była do najwyższego poziomu. Dla ułatwienia pracy zamieniono np. nożne pedały

przy maszynach do prasowania ubrań na dźwignie ręczne, tak przy tym urządzone, że robotnikom obsługującym je nie grozi niebezpieczeństwo przyciśnięcia ręki przez prasę, dla poruszenia bowiem dźwigni muszą naciskać równocześnie dwa guziki obiema rękami.

Ale łącznie z wprowadzeniem tego ulepszenia technicznego zmniejszono obsługę robotniczą przy maszynach: jedna robotnica obsługuje dziś dwie maszyny.

Na dużych i widnych salach pracy w tej fabryce powietrze było jednak duszne od wielkiej ilości gazowych żelazek do prasowania, a robotnice pracowały stojąc na betonowej podłodze, co wpływa na silne zmęczenie nóg; były one zatrudnione przy prasowaniu wszelkiej garderoby: damskiej i męskiej, choć tę ostatnią u nas zwykle prasują mężczyźni, ze względu na większy wysiłek konieczny przy tej pracy. Tempo pracy musiało być wysokie (praca akordowa), bo wszystkie robotnice wyglądały na zmęczone. (W tej właśnie fabryce czas pracy w okresie sezonu, stosownie do regulaminu pracy, był przedłużony do 60 godzin tygodniowo).

Natomiast była tam świetnie urządzona jadalnia, która wydaje obiady z 3 dań w cenie

65 fen. (pół obiadu — 25 fen.), kantyna i inne urządzenia higieniczne.

Byłam następnie w fabryce wagonów; widziałam doskonale urządzoną szatnię z indywidualnymi szafkami metalowymi i umywalkami, śliczną jadalnię, oprócz której zorganizowano w oddzielnym pomieszczeniu urządzenie do przygrzewania butelek, które robotnicy przynoszą z sobą z domu; zbiera je od robotników specjalna obsługa obchodząc kolejno sale pracy. Fabryka wydaje też robotnikom gorącą herbatę.

W innej fabryce — w fabryce maszyn do wyrobu narzędzi, jadalnia była mała, robotnicy jedli na salach pracy, przyrządów do nagrzewania butelek nie było, ale na podwórzu fabrycznym urządzony był ogród z pięknymi kwietnikami, w którym widziałam podczas przerwy obiadowej grupę robotników.

Widziałam inne jeszcze fabryki o różnym poziomie higieny i bezpieczeństwa pracy.

Zawsze wyobrażałam sobie, że wielki przemysł niemiecki stoi na ogół na wysokim poziomie nie tylko techniki, ale i higieny, i bezpieczeństwa pracy. Pobyt w Niemczech ugruntował to moje przekonanie nie tylko przez takie jaskrawe przykłady jak Reemtsma,

ale przez szereg zaobserwowanych drobnych, a bardzo charakterystycznych szczegółów: we wszystkich wizytowanych przeze mnie fabrykach nie spotkałam np. ani jednej drabiny, niezabezpieczonej od zsuwania się, ani jednej tarczy obrotowej na szynach wewnątrz hal fabrycznych, niezabezpieczonej od obracania się bez potrzeby.

Zachowanie tych elementarnych przepisów bezpieczeństwa, o które walczy się często bezskutecznie w wielkich nawet fabrykach u nas, świadczy wymownie, że zrozumienie wagi zagadnień bezpieczeństwa pracy w Niemczech było od dawna już ugruntowane, a na starym porządku i akuratności łatwiej jest dziś budować dalej.

Jak łatwo jednak turyści, którzy po raz pierwszy są w Niemczech, zasugerowani świetnie zorganizowaną propagandą, wyobrażają sobie, że cała ta dobra organizacja pracy stanowi wyłączną zasługę nowego ustroju. W Niemczech głośne jest dziś bowiem hasło „Schönheit der Arbeit“.

Według teoretycznych założeń „piękno pracy“ związane ma być ściśle z narodowo-socjalistycznym światopoglądem, ma ono dokończyć rewolucji, przeprowadzanej wraz ze

zmianą ustroju w zakładach pracy. Praca ta stanowić ma ważny dział polityki społecznej państwa, pod kątem widzenia nie tylko zewnętrznej strony — estetyki pracy, ale i wewnętrznych stosunków w zakładzie pracy: podnosić godność i honor człowieka pracy, według zasady — najważniejszy w zakładzie pracy jest człowiek (das Wichtigste In jedem Betriebe ist der Mensch).

W tym celu służą, między innymi, ogromne napisy na salach pracy (jakżeż dziwnie tenor ich przypominał mi napisy w fabrykach sowieckich): „Ideen sind stärker als Kanonen“ („idee są silniejsze niż armaty“), „Es ist herrlich in einer Zeit zu leben, die den Menschen grosse Aufgaben stellt“ (jak pięknie jest żyć w czasach, które stawiają przed człowiekiem wielkie zadania)!

Abstrahując od tych teoretycznych założeń i nie podnosząc w tym miejscu dyskusji, czy to samo hasło: podniesienia kulturalnych i higienicznych warunków pracy robotnika nie zostało już od dawna wysunięte w innych państwach, i czy, choć nie związane tam z ideą narodowo-socjalistyczną, nie daje — mniej może głośnych — ale również konkretnych efektów poprawy warunków pracy, trzeba

podkreślić, że w Niemczech ruch w tym kierunku i nacisk od góry na zakłady pracy jest istotnie duży. Stwierdzali to kategorycznie w rozmowach ze mną robotnicy podkreślając mocną kontrolę ze strony czynników „Schönheit der Arbeit“, które potrafią tłumaczyć np. pracodawcy, że stoły w jadalni robotniczej powinny być takie, aby i on sam chętnie przy nich siedział.

W pojęciu „piękna pracy“ mieści się dbałość o estetyczny wygląd sal pracy i podwórza fabrycznego, higiena pracy, a więc dobre światło, dobre powietrze na salach pracy, wygodne krzesło z oparciem, umywalki, łazienki, szatnie, dobre jadalnie i organizacja klubów, słowem całokształt warunków pracy robotnika, do poprawy których łatwiej jest istotnie zmusić pracodawcę przy odpowiedniej zorganizowanej atmosferze i propagandzie oraz przy uznaniu tych zagadnień za ważny moment w polityce społecznej państwa.

Według danych oficjalnych właściciele przedsiębiorstw w Niemczech wydali w ciągu ostatnich dwóch lat 2 miliony marek na upiększenie sal pracy i otoczenia fabrycznego, podniesienia higieny, bezpieczeństwa pracy itp.

Ale kto zna dobrze stosunki pracy, tak jak zna je Inspektor pracy, ten rozumie dobrze, że troska o podniesienie estetyki sal pracy i otoczenia robotnika o tyle tylko może mieć dla niego istotne znaczenie, o ile równocześnie nie podnosi się nadmiernie tempa pracy, czy to przez wysoką normę, czy też przez nisko skalkulowane stawki akordowe, o ile nie wytwarza się ciężkiej moralnie atmosfery przy pracy. Tak jak nie mogłam zachwycać się pięknymi kwiatkami rozstawionymi w fabrykach sowieckich wzdłuż płynnej taśmy, która zmuszała robotnice do nadmiernej pracy bez chwili wytchnienia, tak samo nie będę się wzruszać widokiem pięknego ogródka fabrycznego, w którym robotnicy zgnębieni stosunkami wewnątrz fabryk odpoczywać będą z ponurymi twarzami i myślami. Najważniejszy w zakładzie pracy powinien być naprawdę żywy człowiek, a nie taka czy inna, najpiękniejsza choćby, abstrakcyjna idea.

Mówiąc o nowych urządzeniach higienicznych w fabrykach niemieckich muszę zauważyć, że wiele z pięknych umywalni i łaźni dla robotników stanowi tymczasowe wykorzystanie nowowubudowanych świetnych schronów prze-

ciwgazowych. Z fabryk, które oglądałam, nie widziałam ani jednej bez takiego schronu. „To, żebyśmy się mieli gdzie chować — zażartował jeden z oprowadzających mnie przedsiębiorców — gdy wasi lotnicy będą na nas bomby rzucać“. Uśmiechnęliśmy się oboje...

Obok akcji „Schönheit der Arbeit“ nie mniej ważna jest rola organizacji „Kraft durch Freude“ (siła przez radość), która zajmuje się organizacją wczasów robotniczych w najszerszym ujęciu tego słowa, a więc chwil wolnych w trakcie pracy, po całodziennej pracy, w końcu tygodnia, w niedzielę i święta oraz w czasie urlopów. Działalność organizacji można podzielić na dwa działy: wychowanie fizyczne, sport, wycieczki, obozy oraz akcja kulturalno-oświatowa.

Przytoczę trochę cyfr, podawanych na kongresie w Hamburgu, ilustrujących działalność tej organizacji.

Zasadą jej działalności jest samowystarczalność, oparcie na funduszach własnych. W r. 1935 w ponad miliardowym budżecie subwencja rządowa wynosiła tylko 17 milionów marek. W r. 1936 organizacja miała się już obejść zupełnie bez subwencji.

Organizacja K. d. F. dzieli się na 32 dzelnice, które posiadają łącznie 51.000 sekcji lokalnych. Podstawową pracą K. d. F. jest wychowanie fizyczne, przez które organizacja ta stara się dotrzeć do wszystkich środowisk ogarniając przede wszystkim sferę robotnicze. W 1936 r. ponad 3 miliony osób brało udział w treningach i kursach sportowych, stawiających sobie za cel nie wychowanie rekordzistów, ale ogólny rozwój tężyzny fizycznej i sprawności uczestników. Sport jest dostępny dla wszystkich, prawo uczestnictwa daje bowiem roczna opłata wynosząca 30 pf.

Ogromny nacisk kładzie się na organizację obozów i wycieczek. W 1935 r. K. d. F. urządziło 23.000 wycieczek, w których wzięło udział 400.000 osób. Najciekawiej przedstawia się organizacja wycieczek morskich (Madera, wyspy Azorskie itp.). Celem jej jest danie możliwości każdemu robotnikowi wzięcia udziału w jednej morskiej wycieczce każdego roku. W 1934 r. w wycieczkach 15-dniowych wzięło udział 2 miliony osób, w 1935 r. 5 milionów, w r. 1936 przewidziany był udział 14 milionów. Koszt wycieczek jest tak obliczony, aby mogli w nich uczestniczyć

mało nawet zarabiający robotnicy, którzy będą w tym celu odkładać drobne oszczędności w ciągu całego roku; organizatorzy starają się, aby w wycieczkach mogły brać udział całe rodziny. Jak mnie jednak informowali robotnicy, wielu jest takich pracowników, którzy, mimo niskich kosztów wycieczek, nie mogą sobie na nie pozwolić.

Równocześnie udostępnia się pobyt pracowników w miejscowościach nadmorskich i górskich, w sanatoriach i domach wypoczynkowych. Na wyspie Rugii K. d. F. buduje plażę, która ma mieścić 20.000 osób.

Niemniej poważnym działem pracy K. d. F. jest akcja kulturalna. Organizacja stara się ułatwić korzystanie robotnikom z rozrywek kulturalnych, jak teatr, opera, koncerty, kino. W Berlinie posiada ona 7 własnych teatrów, a na prowincji kilkadziesiąt teatrów pracuje wyłącznie dla niej. Organizacja posiada też pociąg-teatr i 25 samochodów-kinoteatrów, docierających do drobnych nawet wiosek, urządza ogromną ilość koncertów. Z danych cyfrowych wynika, że w roku 1935 było 3.000 koncertów, 7.000 wieczorów muzyki ludowej, 10.000 przedstawień dramatycznych, 1.500 przedstawień operowych, 4.500 przedstawień

rewlowych, 10.000 przedstawień kinowych, 8.000 wycieczek do muzeów, a 250 wystaw zwiedziło łącznie 35 milionów robotników.

Cyfry ilustrujące działalność K. d. F. wyglądają istotnie imponująco, zwłaszcza kiedy są umiejętnie zestawione i podane przez wspaniale działającą propagandę niemiecką, która wiąże całą tę działalność z ideologią hitleryzmu. Jeśli jednak przyjrzymy się twórczej pracy w zakresie organizacji wczasów robotniczych w innych państwach, jeśli zobaczymy, co robią np. w tym zakresie Stany Zjednoczone, które bodajże pierwsze postawiły realizację wczasów na szerszą skalę, jak ogromną pracę prowadzi Belgia, Dania, Anglia, państwa skandynawskie, ile zrobiła Francja w ciągu jednego roku po wprowadzeniu przymusowych, ustawowych urlopów robotniczych, przekonamy się, że rezultaty już od dawna osiągnięte w niektórych państwach są niemniejsze, tylko że nikt ich dla celów propagandowych nie podsumowywał, że hasła te realizowane były cicho, spokojnie, bez głośnych etykietek i wiązania pracy tej z narzuconym z górną przez państwo światopoglądem, przeciwnie raczej w drodze swo-

bodnie rozwijającej się i dającej również doskonałe rezultaty inicjatywy społecznej.

W Niemczech bowiem cały ten olbrzymi istotnie warsztat pracy jest, jak wszystko dziś, związany z celami partyjnymi. „Kraft durch Freude“ jest organizacją partyjną, (Nationalsozialistische Gemeinschaft) służy jako narzędzie propagandy światopoglądu narodowo-socjalistycznego.

Odbija się to w sposób wyraźny na całej jej działalności nie tylko na ograniczeniu udziału w jej pracach ludzi o odmiennych przekonaniach (u nas państwowa akcja wychowania fizycznego w fabrykach dąży do objęcia wszystkich robotników, niezależnie od ich przekonań politycznych), ale i na kierunku jej działalności.

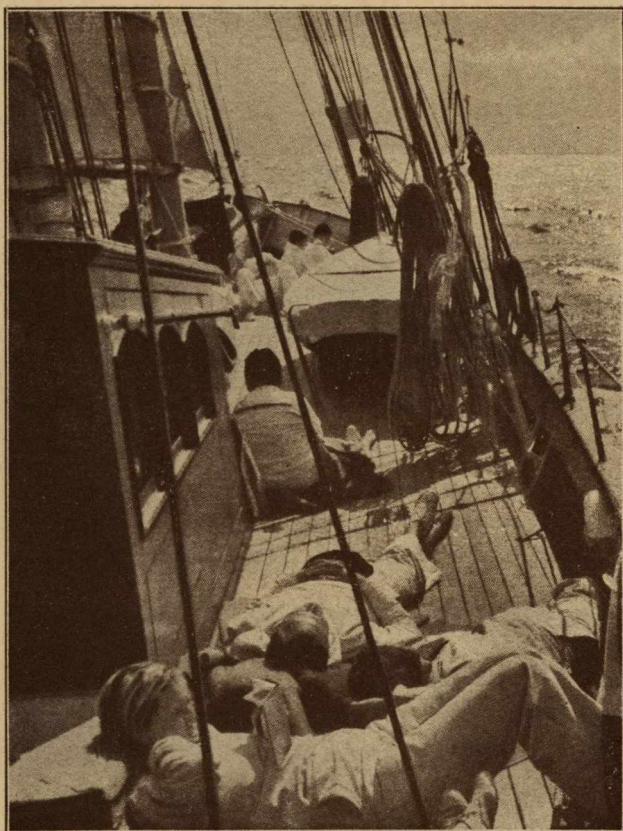
To, co nie może być przydatne dla celów politycznych, odrzuca się natychmiast. Tak np. zarzucono tam wprowadzoną od niedawna organizację 10 minutowych ćwiczeń podczas przerw w pracy.

Zagadnienie to interesowało mnie szczególnie ze względu na prowadzoną od kilku lat analogiczną akcję u nas. Sprawa przerywania pracy w fabrykach dla prowadzenia lekkich ćwiczeń ruchowych, mimo że już

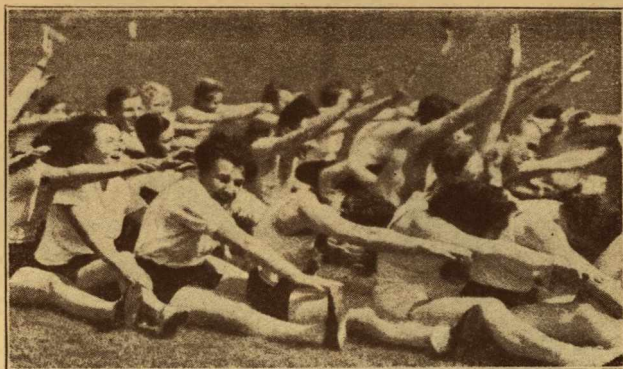
ugruntowała się w wielu naszych zakładach pracy, traktowana jest jeszcze stale jako eksperyment, wymagający dalszej próby. W związku z tym starałam się dociec, co spowodowało zarzucenie tej akcji w Niemczech, wszelkie bowiem poważne doświadczenia w tym zakresie w innych państwach nie mogą być przez nas pominięte.

Z wszystkich informacji i danych, jakie otrzymałam z różnych źródeł, wynika niezbicie, że na decyzję zaniechania organizacji 10 minutówek wpłynęły nie momenty krytycznej oceny wartości tych ćwiczeń dla zdrowia robotników, ale jedynie to, że przy dużym nakładzie energii nie mogą one stanowić dogodnego terenu dla propagandy, jaką łatwo jest przeprowadzać na zwykłych dłuższych zbiórkach sportowych, urządzanych poza godzinami pracy.

Każda bowiem akcja sportowa w Niemczech, każda zbiórka na gimnastykę, gry, czy inny rodzaj sportu związana jest ze sprawą urabiania światopoglądu narodowo-socjalistycznego, wychowanie fizyczne jest tu tylko środkiem. Oczywiście tego rodzaju oddziaływanie ideowe jest niemożliwe w czasie 10 minutowych ćwiczeń, które mogą być



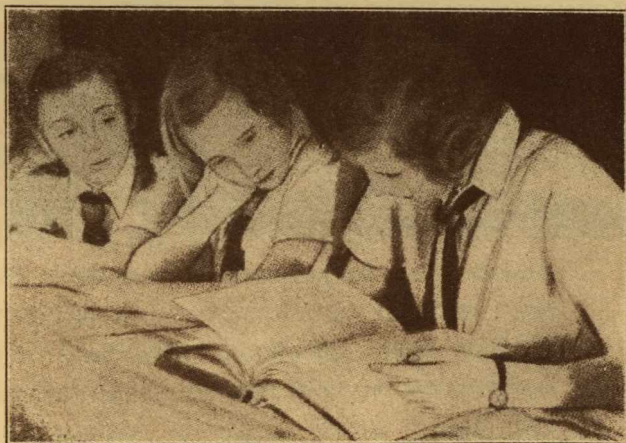
... Najciekawiej przedstawia się organizacja wycieczek morskich (do str. 92)



... Ponad 3 miliony osób brało udział w treningach (do str. 92)

Zbiórka popołudniowa w świetlicy „Jungmädel”.

...Służba małych dziewcząt to nie zabawa... (do str. 136)



prowadzone jedynie pod kątem widzenia zdrowia robotnika.

Trzecim dużym działem pracy państwa na odcinku robotniczym jest budownictwo mieszkaniowe. Obok potrzeby zaspokojenia głodu mieszkaniowego akcja ta ma również cele specjalne, wynikające z ideologii narodowo-socjalistycznej: związać robotnika z ziemią, z ojczyzną. („Der Nationalsozialismus will der deutschen Familie, dem deutschen Arbeiter Heimat und bodenständige Sicherheit wiedergeben“).

Do tego celu służy organizacja osiedli robotniczych — Siedlungswerk. Robotnik przy pomocy bezpośredniej lub pośredniej państwa nabywa kawałek ziemi, buduje dom, zakłada przy nim ogródek, uprawia warzywa, hoduje drób — staje się w ten sposób „posiadaczem“, człowiekiem osiadłym, związanym gospodarczo z krajem, z drugiej strony zaś, kawałek ziemi daje mu dodatkowy dochód, podnosi standart jego życia, co wpływa równocześnie na podniesienie siły nabywczej mas robotniczych, a więc i na rozwój przemysłu. Każdy pieniądź, jak głoszą broszurki propagandowe, poświęcony tej akcji, zaoszczędzony na wydatkach na żywność wskutek uprawy własnego ka-

wałka ziemi, może być obrócony na zakup wytworów przemysłowych, na odzież, urządzenie mieszkania itp. Równocześnie zaś, co również ważne jest z punktu widzenia ideologii narodowo-socjalistycznej, wyrównyduje się dotychczasową sprzeczność między interesami ludności miejskiej i wiejskiej. Naturalnie poza tym chodzi w akcji tej o cele ściśle zdrowotne i kulturalne: danie robotnikowi możliwości zamieszkania i wychowywania dzieci w zdrowych warunkach, podnoszenia kultury mieszkania i otoczenia domu robotniczego.

Cała organizacja osiedli robotniczych, oparta na sieci lokalnych placówek, prowadzi pracę planowo i racjonalnie: z góry ustala plany ogólne osiedli, plany domków, daje wskazówki co do urządzenia wnętrza mieszkań, ogródków, hodowli itd.

Pomoc i opieka nad właścicielami działek nie ogranicza się do okresu budowy domku i organizowania gospodarstwa, ale służy stale biorąc pod uwagę ich małe doświadczenie gospodarcze. Istnieje w Berlinie Niemiecki Związek Osiedli (Deutscher Siedlerbund), utrzymywany przez państwo i partię, który służy radą we wszystkich sprawach, choćby

w najdrobniejszych wypadkach i kłopotach gospodarskich: czy chodzi o choroby zwierząt i drobiu, czy o walkę ze szkodnikami roślinnymi, o właściwe sadzenie i nawożenie itp.

Kwestią zaś urzędzenia wewnątrz mieszkania zajmuje się inna organizacja: Państwowy Urząd Osiedli przy N. Froncie Pracy (Reichsheimstättenamt der Deutschen Arbeitsfront) w porozumieniu z Ministerstwem Pracy i rzemiosłem.

Naturalnie z akcji tej, tak jak w dużej mierze i z dobrodziejstw „Kraft durch Freude“, korzystać mogą przede wszystkim politycznie prawomyślni.

Każdy bowiem kandydat na nabycie parceli, który składa podanie do lokalnego urzędu (Gauheimstättenamt) jest przede wszystkim badany pod względem politycznym, ogólnym i zdrowotnym i dopiero po przychylniej ocenie urzędu otrzymuje prawo nabycia ziemi.

Ale w związku z akcją osiedli robotniczych wysuwana jest dziś w Niemczech bardzo poważna wątpliwość natury ekonomicznej: czy wobec obniżających się stale płac i zarobków robotnik będzie w stanie nabyć ziemię i zbudować dom nawet w najdogodniejszych dla siebie warunkach. W jednym z artykułów na

ten temat w prasie niemieckiej autor pisze, że łatwo jest budować dom robotnikowi, który zarabia 150—200 mk miesięcznie i ma jeszcze z 1000 mk kapitału, ale jakżeż zadanie to wykonać może np. górnik na Śląsku, który zarabia 90—100 mk miesięcznie, czy górnik w zagłębiu Neurode, zarabiający 80 mk miesięcznie i mający rodzinę na utrzymaniu. Istotnie zagadnienie trudne jest do rozwiązania.

Cała akcja państwowo-partyjna, w szczególności zaś „Kraft durch Freude“ ma wytworzyć w środowisku robotniczym atmosferę pogody i radości: na radości ma być zbudowana siła. Zadanie to, przyznaję, nie jest łatwe. Radować się ma robotnik, któremu odebrano swobodę organizacji, który mniej zarabia mimo wzrastającej drożyzny, a nie ma prawa walczyć o poprawę zarobków.

Propaganda wiele jednak może. Jak mi jeden z robotników, z rezygnacją, stwierdził: „tak długo będą w nas wmawiać, że jesteśmy szczęśliwi, aż w końcu uwierzemy“!

VII

P O W I E R N I K P R A C Y
(TREUHÄNDER DER ARBEIT)

Kiedy wróciłam do kraju, znajomi moi nie chcieli mi wierzyć i dziwili się bardzo, że będąc w Berlinie w okresie olimpiady i mając nawet wolny bilet wstępu na igrzyska nie tylko nie byłam ani razu na zawodach, ale nie zobaczyłam nawet wspaniałego stadionu. Zagadnienia jednak, które badałam, zaabsorbowały mnie całkowicie, a czas mój był tak szczelnie wypełniony, że np. ostatnia moja wizyta w Niemczech — u powiernika pracy — miała miejsce o godzinie 16 i była czwartą konferencją w ciągu tego dnia.

Odczuwałam już silne znużenie, na moim gospodarzu jednak nie znać było zmęczenia po całodziennej pracy; w długiej, przeszło 2 godziny trwającej rozmowie informował mnie szczegółowo o pracy i zadaniach powierników pracy.

Państwo w nowym ustroju pozostawiło sobie znaczny udział w regulowaniu stosun-

ków pracy, przede wszystkim w zakresie przymusowego ustalania płac robotniczych.

Do funkcji tej powołany jest specjalny urząd powierników pracy (Treuänder der Arbeit); powierników pracy jest w Niemczech 13 dla 13 wydzielonych okręgów gospodarczych. Praca ich jest bardzo odpowiedzialna, toteż dobór osób został zastrzeżony dla kanclerza, który mianuje ich bezpośrednio (rozmówca mój otrzymał nominację jeszcze od Hindenburga, instytucja bowiem powierników pracy została powołana na rok przed wprowadzeniem ustawy o ustroju pracy narodowej). Nieodpowiedni powiernik pracy zostaje natychmiast odwołany. W jednej z prowincji (nie pamiętam na Śląsku czy w Prusach Wschodnich, w każdym razie w którejś z eksponowanych dzielnic) zmieniło się ich już czterech w krótkim czasie.

Powiernicy pracy rekrutują się z różnych sfer społecznych: są wśród nich prawnicy, są byli przedsiębiorcy, są i robotnicy — jeden ślusarz, jeden szlifierz, jeden zwykły, niewykwalifikowany robotnik. Robotnicy ci, jak mi tłumaczono, brak wiedzy teoretycznej zastępują świetną znajomością terenu i „chłopskim rozumem“, ułatwiającym rozstrzygnięcie

najzawilszych spraw; są to naturalnie wszystko wypróbowani, wierni i doświadczeni działacze partyjni, którzy wielkie zasługi ponieśli dla partii jeszcze w okresie przed zwycięstwem Hitlera.

Powiernik pracy jest urzędnikiem państwa (Reichsbeamte), a choć służbowo (dyscyplinarnie) podlega ministrowi pracy, działa nie w myśl jego wskazówek, ale w myśl wskazówek rządu (ustawa mówi: powiernik pracy obowiązany jest działać w myśl wytycznych i poleceń rządu Rzeszy). Jest to ważna różnica, bo gdyby nawet — wyobraźmy sobie — minister pracy zajmował odmienne stanowisko w poszczególnych zagadnieniach pracy, opinia jego nie mogłaby mieć wpływu na działalność powierników pracy. Działalność ta, w myśl zasady, że polityka społeczna nie powinna być oddzielona od polityki gospodarczej, winna podlegać dyrektywom ogólnym, w praktyce jednak postulaty gospodarcze wywierają na nią wpływ decydujący, co widoczne jest przede wszystkim w dziedzinie regulowania płac.

Dla ustalania ogólnych wytycznych polityki powierników pracy, zbierają się oni systematycznie co miesiąc na wspólne narady.

Dwa są główne zadania powierników pracy: oddziaływanie pośrednie na stosunki pracy przez wychowanie pracodawców i pracowników w myśl nowej ideologii — służy im tu, poza bezpośrednim kontaktem z ludźmi, instytucja sądów honorowych (Ehrengericht), oraz kształtowanie bezpośrednie stosunków pracy w drodze wydawania zarządzeń taryfowych (Tarifordnungen).

Praca powiernika pracy nie zamyka się w ramach biura, stara się on mieć kontakt z terenem i wnikać w szczegóły stosunków pracy, przyjmuje skargi rad zaufania, nie odrzuca również i skarg poszczególnych robotników, ale, jak już wspomniałam, przyjmuje tylko te, które są zgłoszone za pośrednictwem pracodawców lub po nieudanych próbach porozumienia wewnątrz zakładu pracy. Bo, jak mi mój rozmówca starał się szczegółowo uzasadnić, bezpośrednie przyjęcie przez powiernika pracy skargi od robotnika świadczyłoby o braku zaufania do pracodawcy i byłoby podważaniem zasady wspólnoty wewnątrz przedsiębiorstwa, zasady, wprowadzonej przez ustawę o ustroju pracy narodowej, do której realizacji są powołani właśnie powiernicy pracy. Skarga więc bezpośrednia zostaje

zwrócona robotnikowi ze wskazaniem mu i wytłumaczeniem właściwej drogi postępowania.

Powiernik pracy wyjeżdża często w teren i wysyła również swoich pracowników (z 18 pracowników powiernika pracy w Berlinie — 3—4 jest stale w rozjazdach). Przy okazji załatwiania zatargów pracy na miejscu (oczywiście nie strajków, bo o tych mowy dziś być nie może) odwiedza fabryki, interesuje się lokalnymi warunkami pracy, słowem — chociaż jest władzą 2. instancji, wkracza w bezpośrednio kompetencje Inspektorów pracy. A chociaż, np. w zakresie bezpieczeństwa czy higieny pracy, sam nie wydaje zarządzeń, ale o zauważonych uchybieniach komunikuje właściwemu inspektorowi pracy, to jednak przy braku dostatecznego rozgraniczenia kompetencji obu tych czynników nadzoru państwowego nad warunkami pracy współpraca między nimi nie jest łatwa i oparta jest, jak mi obie strony stwierdzały, jedynie na osobistych stosunkach.

Powiernik pracy zajął dziś w wielu sprawach właściwe miejsce inspektora pracy. Może on, jak wspomniałam, przedłużać w zarządzeniach taryfowych czas pracy i do niego

Jedynie należy wówczas kontrola w tym zakresie; do niego, nie do inspektora pracy, zwracać się może rada zaufania ze skargą na niewłaściwe zarządzenie pracodawcy; on jest powołany do czuwania nad wykonaniem przez pracodawcę przepisów o regulaminie pracy itd.; słowem odebrał on poważną część kompetencji inspektora pracy, bez przejęcia jednak obowiązku bezpośredniej i stałej kontroli nad warunkami pracy wewnątrz przedsiębiorstw, do jakiej inspekcja pracy jest normalnie powołana, a która dziś w Niemczech została jej znacznie utrudniona.

Powiernik pracy wysoko ceni sobie swą misję wychowawczą. Według broszur i przemówień misja ta nie ma polegać na „zjedynowaniu sobie uznania pracowników przez przyznawanie im wyższych zarobków“ ani też na „uległości wobec pracodawców“, ale na „wytwarzaniu coraz większego zrozumienia między obu stronami tak, aby zasada: dobro powszechne przed dobrem jednostki przestała być pustym frazesem“.

W broszurach ostro występuje się przeciw tym pracodawcom, którzy „jeszcze dziś traktują z szyderczym czy pobłażliwym uśmiechem walkę Hitlera i jego współpracowników,

tym, którzy uważają się za zbyt wytwornych, aby ućcisnąć spracowaną dłoń uczciwego robotnika niemieckiego“, przypomina się im, że „śmiech ich już dawno zmieniłby się w żałosny grymas i zamarł na latarni, gdyby nie przyszedł Hitler i nie oczyścił Niemiec również i dla nich“.

Ale również ostro potępia się te „czarne owce“ spośród robotników, nie rozumiejących dotychczas, że socjalizm Adolfa Hitlera nie ma nic wspólnego z socjalizmem Karola Marksa, dla których pojęcie zaufania (w stosunku do pracodawcy) pozostało czystym urojeniem, którzy odrzucają w myśli i w czynach Ideę wspólnoty wewnątrz zakładu pracy w imię walki o „wyższą zapłatę“.

Zasadzie „wyższej zapłaty“ przeciwstawia powiernik pracy zasadę „słusznej płacy“ („Gerechter Lohn“). Ma to być płaca, która z jednej strony odpowiada pracy wykonanej przez robotnika (system akordu), z drugiej strony zaś nie przekracza możliwości zakładu pracy i całości gospodarstwa — „tragbarer Lohn“. To „gospodarcze“ uzasadnienie zapłaty stanowi dziś, w gruncie rzeczy, podstawę systemu płac w Niemczech. Ale ocena możliwości gospodarczych może być natural-

nie bardzo rozciągliwa, zwłaszcza w ujęciu zainteresowanego tu pracodawcy.

Plsze się o tych niezmiernie ważnych zagadnieniach w sposób następujący¹⁾:

„Niechaj dowiedzą się ci wszyscy, którzy nie mogą lub nie chcą zrozumieć naszego stanowiska i w dalszym ciągu, w braku innego hasła przyciągającego, w demagogiczny sposób obiecują robotnikom „wyższą zapłatę“, uważając ją jako jedyną zasadę sprawiedliwego wynagrodzenia, że my narodowi-socjaliści uważamy za swoje zadanie wychowanie robotnika niemieckiego i wyszkolenie jego poglądów gospodarczych; musi on zrozumieć, że „sprawiedliwym wynagrodzeniem“ jest to, które z jednej strony on sam uzna za takie, z drugiej strony zaś, którego wysokość ma naturalną granicę w gospodarczych oraz społeczno-politycznych dążeniach do utrzymania normalnej działalności zakładu pracy dla wspólnego dobra spółnoty zakładowej i całej niemieckiej gospodarki narodowej“.

A dalej: „Nie coraz „wyższa zapłata“, ale zapłata odpowiadająca pracy robotnika

¹⁾ Dr Leon Daeschner, Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg: „Akkordlohn“ — „Gerechter Lohn“.

i nie przekraczająca możliwości zakładu pracy i gospodarstwa (tragbarer Lohn) jest jedynie słuszną zapłatą“.

W Niemczech tak jak w Rosji Sowieckiej dąży się do jak najdalej idącego zróżniczkowania płac, zależnie od wydajności pracy i zdolności każdego poszczególnego robotnika. Stąd też za najważniejszy system płac uznaje się system akordowy. Tytuł broszury, z której przytoczyłam powyższe cytaty nosi nazwę: „płaca akordowa“ — „słuszna płaca“.

Przy tym akord, według wskazówek oficjalnych, winien być ustalony tak, aby pobudzał do większej wydajności pracy: „płace akordowe należy ustalać w ten sposób, ażeby robotnik o przeciętnej wydajności pracy w zwykłych warunkach technicznych każdego zakładu pracy mógł osiągnąć przeciętny zarobek o *minimalny*¹⁾ procent wyższy od stawki płacy dniówkowej, przewidzianej w taryfie dla danej roboty“; stąd wynika, że tylko robotnik o wyższej od przeciętnej wydajności może zarobić w akordzie więcej niż w dniówce.

Powiernik pracy przeciwstawia się również systemowi jakichkolwiek zagwarantowanych zarobków mówiąc o tym w ten sposób:

¹⁾ Podkreślenie moje.

„Płaca akordowa wynika z zasady wynagrodzenia, odpowiadającego wykonanej przez robotnika pracy. Stąd więc zarobek akordowy musi być tak obliczony, aby stanowił sprawiedliwą zapłatę za rzeczywiście wykonaną pracę; nie może natomiast być tak zastosowany, żeby mniej wartościowa praca była wynagradzana ponad to, co się za nią należy, tzn. z zagwarantowanym dodatkiem do minimalnej stawki taryfowej“, i dalej: „Trzeba więc odrzucić wiele razy stawiane i uwzględniane żądanie stałych, zagwarantowanych dodatków akordowych jako sprzecznych z powyższymi rozważaniami, przeciwstawiają się one zasadniczo wysuwanej przez narodowy-socjalizm zasadzie zapłaty, odpowiadającej wykonanej pracy. Płaca, która nie uwzględniłaby tego gospodarczo usprawiedliwionego żądania, nie byłaby sprawiedliwa“.

Naturalnie w tych państwach, gdzie, jak poprzednio w Niemczech, robotnicy przez związki zawodowe mają wpływ na ustalanie zasad i poziomu płac, sprawy te regulowane są inaczej. Tak więc u nas np. umowa zbiorowa dla przemysłu włókienniczego w Łodzi przewiduje, że „robotnicy, pracujący na akord po-

winni przeciętnie zarabiać o 20% więcej niż robotnicy tejże kategorii, pracujący na dniówkę“.

Na podstawie umowy tej w praktyce zastosowano też zasadę zagwarantowanego zarobku: o ile więcej niż połowa robotników nie wyrobi przeciętnej normy, dopłaca się im różnicę do ustalonej minimalnej stawki akordowej (o 20% wyższej od dniówki). Z góry bowiem przyjmuje się wówczas, że niewyrobienie normy wynika z przyczyn niezależnych od robotników, a więc ze złego materiału lub źle skalkulowanej (za niskiej) stawki akordowej (przy stale zmieniających się rodzajach wyrobów włókienniczych robotnik nie jest w stanie zorientować się, czy stawki zostały właściwie ustalone). Za niestosowanie się do powyższej zasady inspekcja pracy nakłada kary na pracodawców, a jak praktyka wykazuje, tam gdzie inspekcja pracy lub organizacje zawodowe nie są w stanie przeprowadzić kontroli, zarobki akordowe robotników są często bardzo znacznie niższe od przewidzianych umową.

W Niemczech twierdzi się, że „dobrze wyszkolony i zdyscyplinowany“ robotnik uzna zasady, wysuwane przez powierników pracy za sprawiedliwe. W praktyce zaś każdy robot-

nik zasady te uznać musi, bo w dzisiejszych Niemczech zamknięte zostały wszelkie możliwości walki robotników o wysokość płac; strajkować nie wolno, umów zbiorowych nie ma, związki zawodowe nie istnieją, a robotnik pozbawiony został wszelkiego wpływu na politykę płac.

Jeśli chodzi o wysokość płac ustalanych z góry, trzeba jeszcze podkreślić, że chociaż w Niemczech stwierdza się stale, a mówi o tym i ustawa o ustroju pracy narodowej, że mają to być stawki minimalne, i nic nie krępuje swobody pracodawcy w ich podnoszeniu, to jednak według informacji, jakie otrzymałam, są to stawki faktyczne.

Płace ustalane są w Niemczech albo bezpośrednio przez pracodawców w regulaminach pracy, albo też w zarządzeniach taryfowych powierników pracy. Jedne i drugie są bezwzględnie obowiązujące (naturalnie dla tych przemysłów, w których zarządzenia taryfowe zostały wydane, pracodawca nie może ustalać stawek niższych).

Powiernik pracy wydaje zarządzenia taryfowe tylko dla tych przemysłów, w których uważa je za potrzebne, toteż niecały przemysł został nimi objęty. Przed wydaniem za-

zarządzenia zasięga on opinii rady rzeczoznawców (Sachverständigenbeirat), w skład której wchodzi przedstawiciele pracodawców i rad zaufania z zakładów pracy według listy zgłoszonej przez Arbeitsfront. Jeśli się weźmie pod uwagę skład i kompetencje rady zaufania, jasne staje się, że ta jedyna droga wpływu robotników na wysokość płac jest bardzo problematyczna. Zresztą opinia rady rzeczoznawców nie ma znaczenia decydującego.

Jeśli natomiast pertraktacje w związku z wydaniem zarządzenia taryfowego trwają nieraz po kilka tygodni, jak to miało miejsce np. przed wydaniem takiego zarządzenia dla przemysłu metalowego Berlina i całej prowincji Brandenburskiej, wynika to przede wszystkim z trudności uzgodnienia stanowiska przedsiębiorców. Powiernik pracy w Berlinie zarządzenie swoje traktuje jako wielkie zwycięstwo, uregulowało one bowiem w jednym rozporządzeniu płace w najrozmaitszych, bardzo różnorodnych ośrodkach, co pracodawcy uważali początkowo za niemożliwe, a co było słuszne właśnie ze względu na dobro produkcji z punktu widzenia szkodliwości walki konkurencyjnej między poszczególnymi ośrodkami przemysłowymi.

Zarządzenia taryfowe, które weszły na miejsce dawnych umów zbiorowych, mogą tak jak i one regulować nie tylko kwestie zarobków, ale i inne warunki pracy, jak czas pracy, urlopy, wypowiedzenia itd.

Ponieważ zaś są one wydawane przez czynniki państwowe, powinienby się w nich przejawiać określony kierunek polityki społecznej państwa oraz mieścić się ewentualny materiał do rozbudowy ustaw.

Na razie jednak, na zasadzie już wydanych zarządzeń taryfowych, poza tendencjami w dziedzinie płac, trudno zorientować się w kierunku tej polityki.

Przy porównywaniu bowiem zarządzeń taryfowych poszczególnych powierników pracy uderza przede wszystkim ogromna różnorodność ustalanych w nich ogólnych warunków pracy, nie tłumacząca się zupełnie lokalnymi względami.

Biorę dla porównania dwa zarządzenia taryfowe dla przemysłu metalowego dwóch okręgów gospodarczych: 1) Brandenburskiego (Berlin) i 2) Okręgu Nordmark (Hamburg).

Sprawa przedłużania czasu pracy w zarządzeniu wydanym w Hamburgu jest ściśle ograniczona niektórymi przepisami ustawy

o czasie pracy i uzależniona zawsze od zezwolenia inspekcji pracy. Mówi się tam:

„Należy możliwie unikać godzin nadliczbowych. Na zasadzie przepisów § 7 ustawy o czasie pracy z 26 czerwca 1934 r. wolno jest zatrudniać pracowników w godzinach nadliczbowych tylko w granicach 180 dni w roku i nie więcej niż 2 godziny dziennie, jedynie jednak za zezwoleniem właściwego urzędu nadzoru przemysłowego (inspektora pracy) stosownie do § 9 ustawy o czasie pracy“.

Natomiast zarządzenie z Berlina sprawę tę stawia krańcowo inaczej pozostawiając zupełną swobodę pracodawcy w tej dziedzinie. Ustala ono bowiem: „Jeśli praca w godzinach nadliczbowych jest konieczna, może być zarządzona przez przywódcę zakładu pracy“. „Zarządzenie to powinno być w miarę możliwości podane następnie do wiadomości“ (komu, inspektorowi pracy czy powiernikowi pracy?).

Bardzo różnorodnie ustalane są dopłaty za godziny nadliczbowe: w niektórych zarządzeniach na 15%, mimo przewidzianych w zasadzie ustawowo 25% — w innych 15% za pierwsze godziny, więcej zaś za następne.

Termin wypowiedzenia pracy został określony w rozporządzeniu hamburskim w sposób następujący: dla robotników, zatrudnionych od 2 do 5 lat — 1 tydzień, dla zatrudnionych od 6 do 10 lat — 1¹/₂ tygodnia, dla pracujących ponad 10 lat — 2 tygodnie. Podkreśla się przy tym, że terminy te są ważne tylko przy wypowiedzeniu pracy; nie są natomiast objęte tymi postanowieniami zmiany warunków pracy, jak np. inny rozkład godzin pracy itp. ¹⁾

W rozporządzeniu berlińskim termin wypowiedzenia wynosi 1 tydzień po 8 tygodniach pracy, a po 6 miesiącach — 2 tygodnie.

Długość urlopu uregulowana jest w rozporządzeniu berlińskim w sposób następujący: dla robotników do skończonych lat 16 — 18 dni roboczych (bez liczenia dni świątecznych), do lat 17 — 12 dni, do lat 18 — 10 dni, do lat 22 — 6 dni, do lat 26 — 7 dni, do lat 29 — 8 dni, w następnych latach 10 dni. Ponadto zaś długość urlopu zwiększa się po 5 latach nieprzerwanej pracy o 1 dzień roboczy, po 10 o 2 dni, po 25 do 15 dni, a przy liczeniu

¹⁾ U nas natomiast zarówno przy wymówieniu pracy, jak i przy wszelkich zmianach warunków pracy robotników obowiązuje 2-tygodniowy termin wypowiedzenia.

tej „premier wierności“ dodaje się i czas nauki zawodowej (terminowania).

W rozporządzeniu hamburskim robotnicy ponad lat 18 otrzymują w 1 roku pracy 6 dni, w drugim i 3 — 7 dni, w 4 do 6 — 8 dni, w 7 do 10 — 9 dni, po 10 latach 10 dni.

Młodociani i uczniowie poniżej lat 18 otrzymują w 15 roku (lub w 1 nauki zawodu) — 12 dni, w 16 i 17 — 9 dni, w 18 (lub 4 roku nauki) — 6 dni.

W tymże rozporządzeniu ustala się, że przy przerwie w pracy do 6 miesięcy wywołanej chorobą, brakiem pracy itp., robotnik nie traci prawa do urlopu (u nas okres ten wynosi 3 miesiące), a czas pracy przed przerwą dolicza się do okresu uprawniającego do otrzymania urlopu, natomiast ten sam okres w rozporządzeniu berlińskim ustalony jest na 2 miesiące.

Ciekawe są też niespodziewane, a dość radykalne przepisy, które niezależnie od tendencji całych rozporządzeń są do poszczególnych z nich wprowadzane. Tak np. w rozporządzeniu berlińskim ustala się dość ogólnikowo wprawdzie, ale niezmiernie ważną zasadę, że przy robotach, które ze względu na swój rodzaj są niebezpieczne dla zdrowia

i życia robotnika, nie może być stosowana zapłata akordowa, a tylko dniówkowa. Stosownie zaś do rozporządzenia hamburskiego dodaje się każdemu robotnikowi, zatrudnionemu przy ciężkich pracach, 3 dni dodatkowego urlopu rocznie.

Z tych kilku rozmyślnie dość szczegółowo przytoczonych przeze mnie przykładów widać wyraźnie, jak bardzo różnie, a bez widocznego uzasadnienia ustalane są warunki pracy w poszczególnych okręgach gospodarczych w tej samej nawet gałęzi przemysłu.

Jeśli zaś chodzi o wysokość płac, oficjalna niemiecka statystyka zarobków stanowi najlepszą ilustrację zasady „gerechter Lohn“.

Poziom płac robotniczych obniżył się znacznie (w stosunku do 1929, czy 1930 r.) już przed objęciem władzy przez Hitlera, ale w propagandzie narodowo-socjalistycznej przed i w okresie przewrotu obietnice podwyżki stanowiły poważny argument. Tymczasem w rzeczywistości płace nie tylko nie zostały podwyższone, ale uległy jeszcze dalszym obniżkom. Wskaźnik płac godzinowych dla 17 głównych grup produkcji wykazuje spadek od 1930 r. do 1936 r. (kwiecień) o 13.8 proc. od 1932 r. do 1936 r. 2.7 proc. (przy

1928 — 100, w 1930 r. wynosił 105.5, w 1932 — 86.2, w 1936 — 83.5).

Spadek jednak płac nominalnych dopiero wtedy stanie się zrozumiały, jeśli weźmiemy pod uwagę równoczesny silny wzrost kosztów utrzymania w ostatnich 3 latach (1933 — 1936 czerwiec). Wyniósł on dla ogólnych kosztów utrzymania 6.5 proc., dla żywności — 9.5 proc., dla odzieży — 12.8 proc.

Naturalnie statystyka nie obejmuje nigdy wszystkich robotników i istotny spadek zarobków jest oczywiście wyższy. Poszczególni robotnicy podawali mi przykłady obniżki do 50 proc. Również i faktyczny wzrost kosztów utrzymania jest dużo większy.

Równocześnie zaś gnębi robotnika w miastach dotkliwy brak niektórych środków żywności (na tym tle dochodzi już dziś do rozruchów w niektórych miejscowościach), a sytuacja pogarsza się z miesiąca na miesiąc. W Hamburgu, Berlinie mówiono mi, że miesiącami całymi brak jest masła, jaj itp. Kiedy zdziwiona tymi informacjami wskazywałam na przepelnione wystawy sklepowe, tłumaczono mi: to kongres, to Olimpiada. Tak, to było dobrze zorganizowane, bo w pojęciu gości z innych krajów: Anglika, czy Amery-

kanina trudno było by pogodzić „Kraft durch Freude“ i „Schönheit der Arbeit“ z brakiem podstawowych artykułów żywnościowych.

Brak żywności daje się odczuwać dotkliwie w miastach mimo zastosowania bardzo ostrego systemu rekwizycyj, niemniej ostrych na wsi niemieckiej jak na wsi sowieckiej — produkcja bowiem rolna Niemiec jest niewystarczająca, a dowóz został bardzo ograniczony.

Przy określaniu spadku realnych zarobków robotniczych trzeba też jeszcze wziąć pod uwagę wzrost wydajności pracy oraz przedłużenie czasu pracy w ostatnich latach. Ponadto zaś zarobek robotnika obciążony jest szeregiem przymusowych lub na pół przymusowych składek: na partię, Niemiecki Front Pracy, pomoc zimową (Winterhilfe), opiekę społeczną (Volkswohlfahrt) i inne świadczenia, stanowiących łącznie sporą sumę.

Dla właściwej jednak u nas oceny sytuacji materialnej robotnika niemieckiego trzeba pamiętać, że zarobki jego i poziom życia był zawsze dużo wyższy niż robotnika w Polsce.

Dwuizbowe mieszkanie robotnicze było tam od dawna normą przeciętną, a pięcioizbowe też nie należało do rzadkości i nikogo

nie dziwiło. Wobec ogromnego ruchu budowlanego i specjalnego nacisku na budownictwo mieszkaniowe stosunki te i dziś, mimo obniżki zarobków, nie zmieniły się na gorsze, toteż tłumaczy się powszechnie w Niemczech, że obniżka płac nie stanowi o obniżce poziomu życia robotnika, rząd stara się bowiem zrekompensować mu to szeregiem innych świadczeń; buduje mieszkania, osiedla, organizuje obozy, wycieczki, zajmuje się jego wolnym od pracy czasem.

Robotnicy jednak rozumują inaczej. W ich pojęciu obóz, wycieczka, opieka społeczna nie obejmuje wszystkich robotników równomiernie, ponadto zaś jest to łaska państwa, a właściwie, jak dziś w Niemczech — łaska partii, natomiast przy wyższym zarobku robotnik jest niezależny i podniesienie standardu życia zawdzięcza sam sobie.

* * *

Kiedy mówi się o sytuacji ekonomicznej robotnika w Niemczech nie podobna jest nie poruszyć sprawy bezrobocia i polityki państwa w tej dziedzinie. Jak już wspominałam na 7 milionów bezrobotnych, jakie zastał Hitler z chwilą objęcia władzy, około

5 milionów zostało zatrudnionych. Nie będę omawiać tu całokształtu zagadnienia bezrobocia i metod zastosowanych przy jego likwidacji. Należy jednak podkreślić, że likwidacja ta opłacała się rządowi choćby ze względu na szeroko rozbudowany system ubezpieczeń na wypadek bezrobocia: wypłata różnorodnych i wysokich świadczeń w ciągu długiego okresu uprawnień bezrobotnych do ich otrzymywania pochłaniała olbrzymie sumy ze skarbu państwa. Natomiast stawka płacy na robotach publicznych została ustalona nisko — na 7 mk. dziennie.

W Niemczech obowiązywały następujące świadczenia na wypadek bezrobocia: Podstawowa zapomoga tzw. w skrócie Alu (Arbeitslosenunterstützung), składająca się z zapomogi zasadniczej i dodatku rodzinnego; wypłaca się ją w ciągu 6 tygodni i przedłuża, w razie potrzeby, na dalsze 14 tygodni. Bezrobotny, który wyczerpał prawo do tej zapomogi, a nie miał środków na utrzymanie, otrzymywał dalsze świadczenie Kru (Kriesenunterstützung) — zapomogę kryzysową. Łączne świadczenia z tytułu obu tych rodzajów ubezpieczeń wypłacane były w ciągu 58 tygodni. W dalszym ciągu otrzymywał bez-

robotny zapomogę trzeciego rodzaju tzw. Wohlfahrtsunterstützung, obecnie już skasowaną.

Poza tymi świadczeniami istnieją jeszcze w Niemczech dwa rodzaje specjalnych zapomóg dla częściowo bezrobotnych: Kau (Kurzarbeitsunterstützung) — dla wszystkich robotników (niezależnie od ich sytuacji materialnej), zatrudnionych w ciągu niepełnego tygodnia pracy, oraz Krumperunterstützung, dla robotników zwalnianych na tzw. turnusy.

Bezrobotni są ujęci w karby ścisłego nadzoru ze strony państwowych urzędów pracy, które pod groźbą odebrania im prawa do otrzymywania świadczeń mogą kierować ich do każdej pracy oraz przymusowo przeszkalać ich w określonym zawodzie.

Przepisy dla bezrobotnych mówią wyraźnie: „Kto otrzymuje od Urzędu Pracy zapomogę, ten obowiązany jest przyjąć zaofiarowaną pracę oraz na żądanie Urzędu przejść przeszkolenie lub doszkolenie zawodowe“.

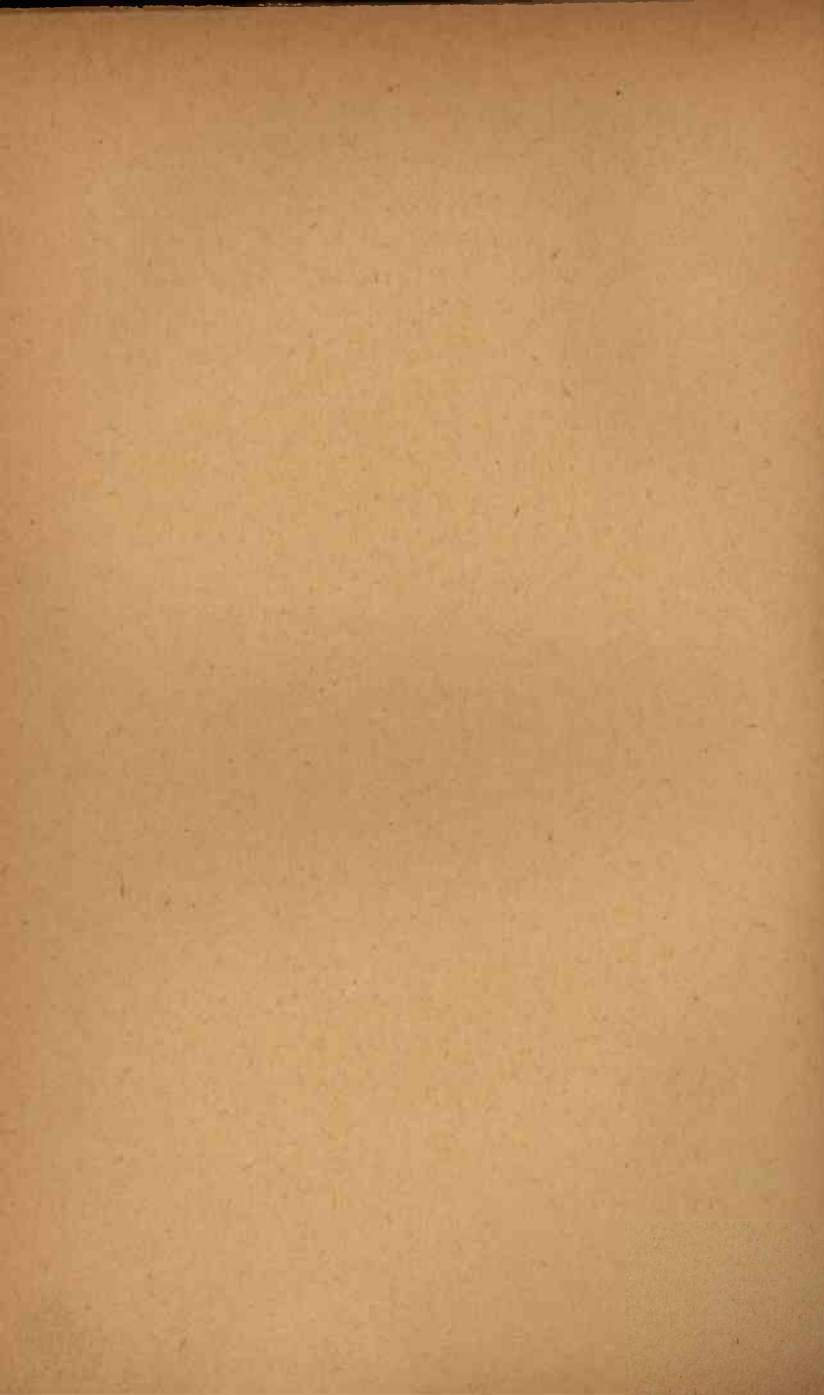
A dalej: „Kto bez podstawy i pomimo pouczenia go o skutkach prawnych odmawia przyjęcia zaofiarowanej mu pracy na warunkach płacy, ustalonej w zarządzeniu taryfo-

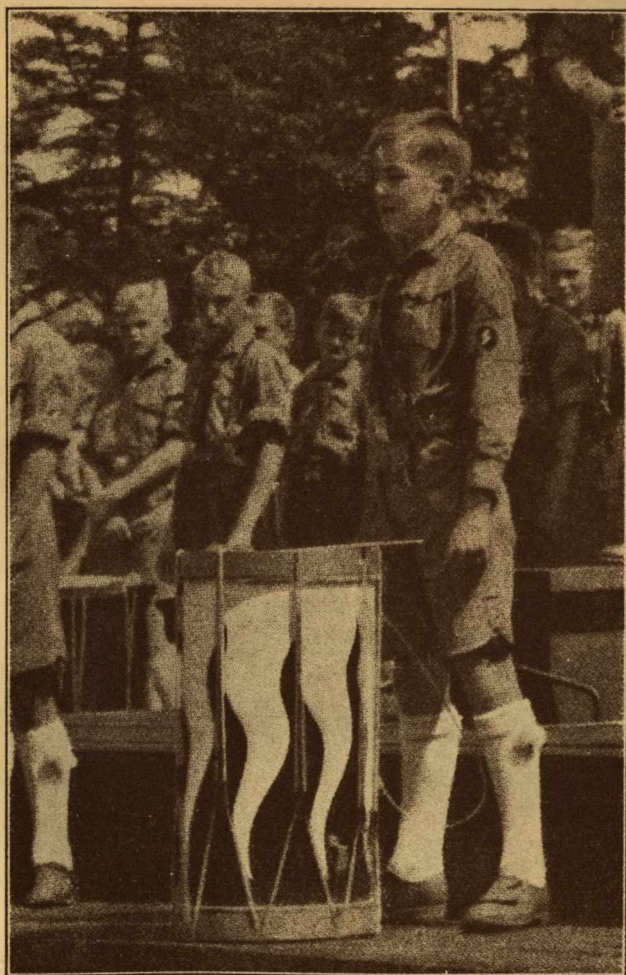
wym, lub według miejscowych stawek płac, nawet, gdyby ta praca była poza miejscem jego zamieszkania albo została mu zaofiarowana przez inny Urząd Pracy lub przez pracodawcę, ten nie otrzymuje żadnych świadczeń w okresie do 12 tygodni. To samo ma miejsce, gdy bezrobotny przez swoje zachowanie uniemożliwia przyjęcie go do pracy, pracę bez powodu porzuci lub swoim zachowaniem doprowadzi do usunięcia go z pracy bez uwzględnienia terminu wypowiedzenia. Również traci prawo do zapomogi ten, kto odmawia wzięcia udziału w przeszkoleniu i doszkoleniu zawodowym. Okres zatrzymania świadczeń zalicza się do okresu uprawnia do otrzymywania zasiłków“.

Równocześnie zaś państwo ma już dziś w swej ewidencji nie tylko bezrobotnych, ale i ogół robotników zatrudnionych, przez wprowadzenie tzw. paszportów pracy. Paszport pracy obowiązany jest mieć każdy robotnik, pracownik umysłowy, uczeń i terminator. Notuje się w nim zawód robotnika oraz każdorazową zmianę rodzaju i miejsca jego pracy, w ten sposób więc w paszporcie uwidoczniony jest cały przebieg pracy robot-

nika. Paszporty pracy wydawane są przez Urzędy Pracy, które posiadają odpowiednie ich duplikaty i w ten sposób w każdej chwili orientują się, jak przedstawia się układ sił roboczych na rynku pracy, ilu i jakich jest fachowców, w jakich gałęziach przemysłu i miejscowościach są oni zatrudnieni. W ten sposób państwo niemieckie wkracza na rynek pracy i może planowo go regulować.¹⁾

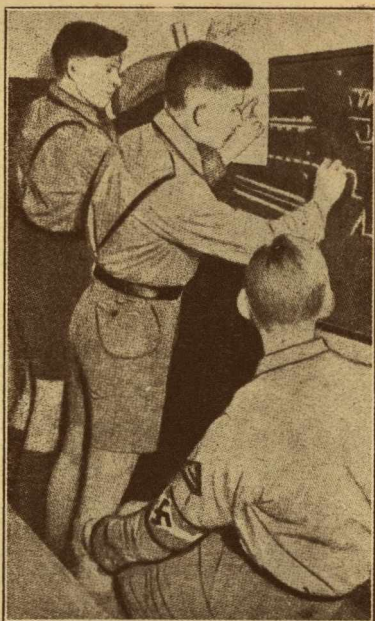
¹⁾ Interesujących się tym zagadnieniem odsyłam do książki Wł. Bagińskiego: „Kształtowanie rynku pracy w Niemczech”. Instytut Spraw Społecznych.



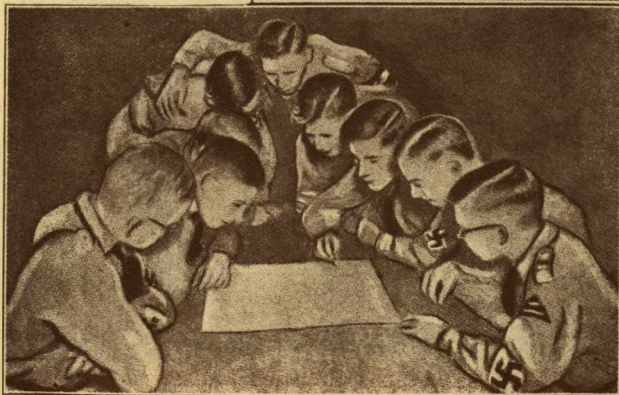


... Miejsce mandoliny zajął porywający do walki bęben (do str. 134)

W świetlicy Hitler-Jugend
Nauka terenoznawstwa



Nauka kartografii
na zbiórce Hitler-Jugend



VIII

MŁODZIEŻ ZWYCIĘŻYŁA

Bardzo łatwo nawiązuję kontakt z młodzieżą niemiecką. Nie rozmawiamy o sprawach ustrojów, światopoglądów, mamy tyle innych bezpośrednio z ich życia, a mojej pracy wynikających zagadnień, które nas łączą, w których poglądy nasze są całkowicie zgodne. Porozumiewamy się swobodnie na odcinku jednakowo ujmowanej ochrony pracy młodzieży.

Obserwuję ze zdumieniem ciekawe zjawisko. W stosunku do zagadnień pracy robotników dorosłych nowy ustrój obalił całkowicie dawne zasady; odebrał robotnikom samodzielność, swobodę organizowania się, poddał ich pod władzę pracodawcy żądając od nich „wierności“. Rozumując logicznie należało by przypuszczać, że zasady te tym surowiej powinny być stosowane wobec młodzieży, elementu mniej wyrobionego, że np. w rzemiośle jeszcze silniej obowiązywać powinna terminatora „wierność“ wobec mi-

strza, poddanie się jego „ojcowskiej“ dyscyplinie, w myśl dawnych tradycji, praca bezpłatna itd. itd.

Tego spodziewałam się jadąc do Niemiec, tym bardziej, że poglądy takie sugerowały mi nasze sfery rzemieślnicze w obronie swoich postulatów.

Toteż to, co zastałam w Niemczech na odcinku pracy młodzieży, było dla mnie wielką niespodzianką. Nie dlatego, żeby nowymi były zastosowane tam metody, stanowiące jedynie dalsze rozwinięcie zasad, wprowadzonych już znacznie przed Hitlerem, a w mniejszym lub większym stopniu realizowanych i u nas, ale trudno mi było pogodzić istnienie dwóch zupełnie innych systemów organizacji pracy w stosunku do dorosłych i młodocianych robotników.

Dopiero po lepszym zorientowaniu się w stosunkach niemieckich i sytuacji, w jakiej znajduje się tam dziś młodzież — zrozumiałam: młodzież nie da się wyzyskiwać, bo na odcinku swojej pracy — młodzież zwyciężyła!

Młodzież stanowi ważną pozycję w obecnym ustroju niemieckim, od zdobycia jej dla nowego światopoglądu uzależniona jest cała

przyszłość ruchu. Na młodzieży, na jej przekonaniach zależy narodowym-socjalistom w Niemczech nie mniej silnie niż komunistom w Rosji Sowieckiej. I tu i tam ujmuje się młodzież w silne ramy organizacji i wpływów partii, urabia się jej światopogląd tysiącnymi metodami, propaganda przenika planowo i systematycznie do wszelkich objawów życia młodzieży.

Planowe oddziaływanie zaczyna się od dzieci 10-letnich. Tzw. Jungvolk, oddziały wstępne Hitler-Jugend, obejmujące dzieci od lat 10 do 14, tworzą już organizację, podporządkowaną całkowicie partii. Nie ma w niej miejsca na dzieci, zabawiające się bez troski jak nasze małe wilczki czy zuchy (oddziały wstępne harcerstwa), całe ich życie organizacyjne: zbiórki, wycieczki, obozy traktowane są jedynie pod politycznym kątem widzenia: wyrobienia w nich narodowo socjalistycznego światopoglądu.

Malcy ci mówią o sobie „Wir sind eine kämpfende Gemeinschaft“ — „jesteśmy wojującą społecznością“ — i do tego ducha walki dostosowują nie tylko swój system wychowawczy, ale nawet urządzenie świetlic. Dawne skautowskie odznaki, rozwieszane w świe-

tllicach, wyrzuca się jako stare graty i rupiecie, a na ich miejsce wprowadza się krzyż hitlerowski — Hakenkreuz.

Chłopcy piszą o tym w swych pismach: „W przeszłości nie było nic podobnego do naszych obecnych świetlic... Kiedy oblicze młodzieży nie było tak skryształizowane jak dziś, kiedy inne siły walczyły ze swastyką i zasłaniały ją, wówczas bardzo często na ścianach świetlic dla młodzieży znajdowaliśmy obrazki indian, przyrządy muzyczne, tarcze, oszczepy, łuki, strzały i wielką ilość różnokolorowych chorągiewek, na krzesłach było wiele różnokolorowych poduszek, a każdy zachowywał się w świetlicy tak, jak mu się chciało. Dziś te stare rupiecie i graty zniknęły dzięki woli świadomej politycznie walczącej społeczności. Miejsce oszczepów, strzał, powiewających chorągiewek zajęła twarda postawa młodzieży oraz skromny obraz fanatycznie kochanego wodza, który jest symbolem dla całego ruchu w Niemczech. Miejsce mandoliny zajął porywający do walki bęben. Zniknęła postać „marzącego i drżącego“ młodzieńca przed mocnym uderzeniem młodej pięści w bęben. Tylko w takim otoczeniu odbywać się może zbiórka w świetlicy Jungvolk. Nie śpiewa się

na niej o wielu różnokolorowych chorągiewkach, tylko o jednym w swoim rodzaju sztandarze z krzyżem hitlerowskim... otrzymała ona narodowo-socjalistyczne oblicze. Ale musimy nieustannie budować dalej, aby jak najwięcej starych gratów wyrzucić za burtę... Nasze zbiórki w świetlicach nie są rozrywką, są one służbą, którą pełnimy chętnie, ponieważ kochamy czyn. Na zebraniach w świetlicy chcemy sobie ciągle powtarzać, po co nasz wódz dał nam mundur“.

W tej atmosferze nic dziwnego, że 10 czy 12-letni chłopak mówi z pogardą o dawnym typie młodzieży apolitycznej: skautach i innych organizacjach, obecny „zdecydowanie polityczny ruch młodzieży musi zmienić ich oblicze“.

Istotnie wystarczy wejrzeć choć trochę bliżej w życie tych dzieciaków, aby ocenić, że Jungvolk ma całkiem inny charakter i interesuje się zupełnie innymi zagadnieniami. W pismach ich omawia się szkolenie rekruta, walkę ręcznymi granatami, pisze się o cechach żołnierskich jako podstawie służby w Hitler-Jugend. Organizuje się dla nich wycieczki do portów wojennych, zapoznaje ze służbą wojskową.

Młodzież ta pogardza słabymi, uważa, że nie dość jest znać dobrze program ideowy, trzeba posiadać również i dzielność fizyczną.

Zdobywszy mocne oparcie w światopoglądzie narodowo-socjalistycznym malcy ci butni są i pewni siebie. Mentorskim tonem i z głęboką pogardą piszą o rodzicach i różnych starszych dygnitarzach, którzy nie mogą się pogodzić z systemem ich organizacji, potrafią w zjadliwy sposób kpić ze starszych, drwiąc, że są wśród nich tacy, którzy nawet rozwody małżeńskie przypisują dzieciom należącym do Jungvolk.

Małym chłopcom nie ustępują małe dziewczęta — Jungmädel, organizacja analogiczna do Jungvolk, grupująca dziewczęta od 10—14 lat. „Jungmädeldienst ist keine Spielerei“ — powiadają one („służba małych dziewcząt to nie zabawa“) — „w naszych zbiórkach południowych, przy pracy i w zabawie, w sporcie, na obozie i wycieczce — zawsze musi być wykonywana praca wychowawcza, zawsze trzeba przeprowadzać wyszkolenie duchowe czy fizyczne, utrwalac świadomość spełniania zadań, które stoją przed młodzieżą, noszącą imię Hitlera“.

Naturalnie jeszcze bardziej planową pracę polityczną przeprowadza się w organizacjach młodzieży starszej — ponad 14: Hitler-Jugend (H.-J.) dla chłopców, obejmującej chłopców od 14 do 18 lat i analogicznej: Bund Deutscher Mädel (B. D. M. — związek dziewcząt niemieckich) — dla dziewcząt od 14 do 21 lat. Tu już chłopcy przechodzą normalny kurs przysposobienia wojskowego, tu idee są jeszcze mocniejsze i bardziej zdecydowane.

Organizacja wewnętrzna Hitler-Jugend przedstawia się w sposób następujący: najniższą jednostkę stanowi Kameradschaft — zastęp, w skład którego wchodzi 10—15 chłopców, dwa do trzech zastępów tworzą Schar — hufiec, dwa do czterech hufców stanowią Gefolgschaft — drużynę, trzy do pięciu drużyn tworzą Unterbann — podchorążew, cztery do sześciu podchorążewi stanowią Bann — chorążew. Chorążewi jest 341, w każdej około 3 tysięcy młodzieży, a chorążewi Jungvolk — Jungbann 569, w każdej około 3 500 chłopców. (Jednostki organizacyjne Jungvolk są analogiczne jak w H.-J., przy nazwach poszczególnych z nich dodaje się tylko Jung lub Jungvolk); 15 Banne i 20 Jungbanne stanowią razem Gebiet — obwód; jest ich w ca-

łych Niemczech 25; cztery do sześciu obwodów stanowi Obergebiet, których jest 5.

Równoległa organizacja Bund Deutscher Mädel dzieli się na takie same jednostki o innych tylko nazwach: 10 do 15 dziewcząt stanowi Mädelschaft, te tworzą hufiec — Schar, dalej idzie grupa — Gruppe, pięć grup stanowi Mädelryngs (odpowiednik do Unterbann), nad nimi stoi Untergau — podokręg (odpowiednik do Bann), których jest 342 po 3 tysiące dziewcząt w każdym, dalej idzie 25 Obergau — nadokręgów i wreszcie 5 Gauverbände — związków okręgów. Do analogicznych zespołów w Jungmädel dodaje się do nazw organizacyjnych Jung lub Jungmädel. B. D. M. tworzą własne kierownictwo główne, jest ono jednak wraz z całą męską organizacją Hitler-Jugend podporządkowane jednemu kierownictwu w państwie: Reichsjugendführung. Stanowisko Reichsjugendführera zajmuje Baldur von Schirach.

Według danych ostatnich Hitler-Jugend liczy dziś przeszło 6 milionów członków (w B. D. M. jest 2 miliony członkiń, w tym 1½ miliona w Jungmädel), przy tym im młodsze roczniki, tym obejmują one większy odsetek w stosunku do ogółu młodzieży niemieckiej w tym samym wieku.

Wychowanie w H.-J. służy, według określenia jej członków, „jako szkolenie do walki“ (Schulung zum Kampf), wszystkie możliwe środki winny być wykorzystane, aby w młodym chłopcu „wyrobić ducha walki“ (Kampfgeist). Pismo tej młodzieży nosi w tytule nazwę „Kampfblatt“, a w artykułach mówi się (przytaczam charakterystyczne wyjątki): „Wola i czyn są u nas jednym. Nie dla zewnętrznego efektu pracowaliśmy co dzień i co roku, lecz po to, aby młodzieży niemieckiej jako całości nadać zdrową i jasną postawę, aby zrobić ją silną i zdyscyplinowaną.“

„Na pierwszym planie stawiamy wychowanie fizyczne, które ma za zadanie wychowanie naszych chłopców na zuchów. Ideą podstawową wychowania fizycznego jest narodowy socjalizm. Celem wychowawczym młodzieży hitlerowskiej jest połączenie światopoglądu ze wzmocnieniem fizycznym. Nie chcemy ani atletów, ani armii literatów, celem naszym jest stworzenie gwardii milionowej młodych narodowych socjalistów, którzy są wspaniale wytrenowani i potrafią fanatycznie walczyć o zwycięstwo swojej idei. Tylko w taki sposób można stworzyć typ, który jako naród kiedyś będzie w stanie doprowadzić walkę Niemiec aż do zwycięstwa“.

„Rzucają się nam w oczy zasady młodego kierownictwa: 1) dyscyplina w najwyższym wymiarze, 2) dyscyplina u wodza, 3) dyscyplina u drużyny...“.

„Najwyższym środkiem dyscypliny jest wychowanie w kierunku milczenia. Młody człowiek musi się nauczyć przyjmować w milczeniu nawet niesprawiedliwe zarzuty. Milczenie jest najlepszym sprawdzianem dyscypliny“.

„Celem wszystkich ćwiczeń cielesnych w H.-J. jest przygotowanie do walki. Nie dla własnej przyjemności uprawiamy sport, tylko dla pobudzenia ducha walki, gotowości do wzajemnego poświęcenia. Tchórzostwa i wykręcania się u młodzieży hitlerowskiej być nie może. Wszystkie zabawy są zabawami walki, charakteryzuje je twardość. Z pogardą odnosimy się do tego, któremu taki sposób gry nie odpowiada“.

„W Hitler-Jugend idee i wychowanie fizyczne idzie w tym samym kierunku: ćwiczenia dla wyrobienia dyscypliny i szkolenie do walki dają podstawę każdemu chłopcu, zorganizowanemu w Hitler-Jugend“.

Tak więc wychowanie fizyczne dla H.-J. „nie jest celem samym w sobie“, „w przeciwieństwie do innych organizacyj traktujemy

wychowanie fizyczne jako środek, który za podstawę musi mieć ideę narodowo-socjalistyczną“.

Przy takim ujęciu sprawy sportu jasne staje się głębokie znaczenie umowy, zawartej w czasie mego pobytu w Niemczech (w lipcu 1936 r.) między H.-J. a Deutscher Reichsbund für Leibesübungen (D. R. L. niemiecki związek wychowania fizycznego Rzeszy).

Najważniejsze punkty tej umowy według ogłoszonego tekstu mówią: 1) Wychowanie fizyczne wraz z urabianiem charakteru i światopoglądu wszystkich młodocianych w wieku do lat 14 należy wyłącznie do Jungvolk. Przywódca sportu (Reichssportführer) spowoduje, żeby wszyscy młodociani do lat 14, należący jeszcze do D. R. L., wstąpili do Jungvolk; 2) Pożądane jest, aby wszyscy zdolni do sportów młodociani od 14 do 18 lat uprawiali ćwiczenia w stowarzyszeniu D. R. L., które zobowiązuje się wychować młodocianych w ramach programu wychowawczego, ustalonego przez przywódcę młodzieży (Reichsjugendführung); 3) Opiekunami młodzieży (Jugendwart) w D. R. L. będą w przyszłości tylko członkowie H.-J. lub ci, którzy mogą być do H.-J. przyjęci.

Ustawa ta, jak i szereg innych zarządzeń rządu, przygotowywała stopniowo zamknięcie w Niemczech wszystkich organizacyj, poza Hitler-Jugend.

Tak więc zamykano stopniowo organizacje szkolne, a organ młodzieży hitlerowskiej w następujący sposób uzasadniał, że są one niepotrzebne.

„Stowarzyszenia uczniowskie mają na celu w pierwszym rzędzie chóry, rozrywki, zbiórki dla wspólnego czytania. Na pewno nie powstały one ze złymi zamiarami, cele ich były ściśle towarzyskie i stanowiły może nawet pewne dopełnienie nauki. Jeżeli jednak chcemy popierać i rozwijać nasze potrzeby literackie, możemy czynić to wszędzie w swobodnej formie bez składania deklaracyj i organizowania stowarzyszeń. Dla śpiewów zaś i zabaw dają dostateczne pole grupy rozrywkowe Hitler-Jugend, Jungvolk i Bund Deutscher Mädel. Możemy więc tylko zapytać: kiedy wreszcie znikną ostatnie organizacje szkolne?“

Równocześnie zaś dla przygotowania odpowiedniego nastroju wśród młodzieży, ośmieszają się w jej oczach pracą i postawą innych grup, szczególnie organizacyj młodzieży katolickiej. Piszemy o nich:

„W południowych i wschodnich Niemczech towarzysze nasi wciąż jeszcze prowadzić muszą walkę z grupami, prowadzącymi jakiś ciemny żywot indywidualny. Katolickie organizacje młodzieżowe dotychczas trzymały się z daleka od wielkiego ruchu młodzieżowego w Niemczech; ruch katolicki ma w swoich szeregach około 400 tys. chłopców i dziewcząt. Są tam różnorodne nazwy, jak np. „Harcerze św. Jerzego“, „Niemiecka siła młodzieżowa“ itd., ale pod jednolitym kierownictwem, pośrednio lub bezpośrednio stoi poza wszystkim akcja katolicka“.

W tym samym artykule (tytuł jego jest: To też „młodzież“!) podaje się dwa zdjęcia jakoby z życia tej organizacji: grupę czterech swobodnie wędrujących, nieumundurowanych chłopców, z ironicznym podpisem: „w szkole natury“, i młodego chłopca, grającego na skrzypcach pod krzyżem; obrazki te wykpiwa się w następujących słowach:

„Spójrzmy na powyższe obrazki. Nie są one żadną legendą, lecz rzeczywistością z r. 1936. Czy w twarzy skrzypka nie widać już z daleka jakiegoś wewnętrznego dysonansu, czy taki człowiek w ogóle potrafi być młodym, czy może on się pozytywnie odnosić do wszyst-

kiego co wielkie, piękne, czyste i mocne, czy nie staje się on małym, zagorzałym, stale szczekającym pieskiem, występującym przeciwko narodowi i społeczeństwu. Albo spójrzcie na te ponad ziemskie postacie na drugim obrazku. Czy możecie sobie wyobrazić, jak tacy chłopcy zachowywać się będą w porządnej bijatyce. Czy nie musi każdy prawdziwy chłopak odczuwać wstręt przed taką dziwną młodzieżą“.

Po takim przygotowaniu gruntu i nastrojów wśród młodzieży nie mogła być niespodzianką ustawa, wprowadzona dn. 1 grudnia 1936 r., na mocy której dotychczasowa organizacja partyjna Hitler-Jugend zostaje przekształcona na organizację państwową, a co za tym idzie uznana za jedyną organizację młodzieży w państwie.

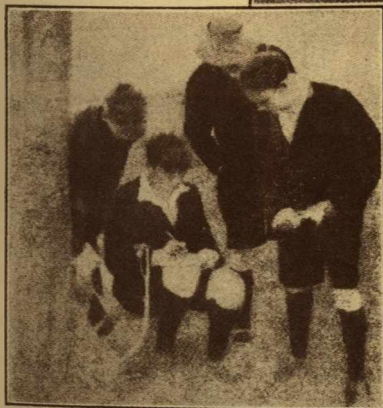
Krótką tą ustawą ma tekst następujący ¹⁾:

„Od młodzieży zależy przyszłość narodu niemieckiego. Cała młodzież więc musi być przygotowana do spełnienia swych obowiązków.

Stąd też Rząd Rzeszy zdecydował wydać następującą ustawę, którą niniejszym ogłasza:

¹⁾ „Reichsgesetzblatt“ z 3 grudnia 1936 r. Nr. 163.

...Czy z twarzy
skrzypka nie widać...
(do str. 143)



...Albo spójrzcie na te
ponadziemskie postacie...
(do str. 144)



Dziewczęta w szkole gospodarstwa domowego (do str. 160)



„1. Cała młodzież niemiecka na terytorium Rzeszy objęta jest przez organizację Hitler-Jugend.

2. Do służby narodowi i dla narodowej wspólnoty cała młodzież niemiecka, poza domem rodzicielskim i szkołą, sposobiona jest fizycznie, duchowo i obyczajowo w organizacji Hitler-Jugend.

3. Zadaniem wychowania całej młodzieży niemieckiej w Hitler-Jugend kieruje „Reichsjugendführer der N. S. D. A. P.“, który staje się „Jugendführer des Deutschen Reichs“. Stanowisko jego ma charakter najwyższej władzy Rzeszy (oberste Reichsbehörde) z siedzibą w Berlinie i jest podległe bezpośrednio Führerowi i Kanclerzowi.

4. Rozporządzenia i ogólne zarządzenia administracyjne, potrzebne dla wprowadzenia i uzupełnienia tej ustawy, wydaje Führer i Kanclerz“.

Według oficjalnych oświadczeń, należenie do państwowej organizacji Hitler-Jugend formalnie nie jest na razie przymusowe, tak jak nie jest przymusowe należenie robotników do Niemieckiego Frontu Pracy. Jasne jest jednak, że tak jak wszyscy robotnicy zapisują się do N. Frontu Pracy, w prze-

ciwnym bowiem razie nie otrzymaliby pracy i trudno by im było egzystować, również i wśród młodzieży niewielu znajdzie się zapewne odważnych, którzy pozostaną poza ramami Hitler-Jugend. Nie tylko dlatego, że nie będą mogli oni w tych warunkach zrobić „kariery“ życiowej, zajęć jakiegokolwiek bardziej odpowiedzialnego stanowiska, ale w wyżej opisanych nastrojach wśród młodzieży życie ich poza ramami organizacji byłoby z pewnością niestłuchanie ciężkie.

Zresztą urabianie postawy i światopoglądu narodowo-socjalistycznego nie zamyka się w ramach organizacji ściśle związanych z partią, jak Jungvolk czy Hitler-Jugend. Do celu tego służą i inne organizacje, a przede wszystkim Niemiecki Front Pracy: jego oddziały młodzieży są prowadzone całkowicie pod kierunkiem partii (H.-J.), co ilustruje wykres na stronie 150.

Widzimy na nim wyraźnie, że zarówno centralny Jugendamt — wydział dla spraw młodzieży przy kierownictwie Niemieckiego Frontu Pracy (Reichsleitung der D. A. F.), jak i podległe mu oddziały młodzieży (Jugend-Abteilung) w lokalnych organach N. F. Pracy (Gau, Kreis, Ort) są związane bezpośrednio

z równoległymi terenowo jednostkami organizacyjnymi Hitler-Jugend. Kierownicy pierwszych wchodzi w skład wydziałów społecznych (Soziales Amt) przy Reichsjugendführung, Gebiet, Banne i Unterbanne D. Hitler-Jugend; referują oni i oświeclają w H.-J. zagadnienia pracy młodzieży, a we Froncie Pracy czuwają, by praca rozwijała się w myśl światopoglądu narodowo-socjalistycznego; przez nich więc partia ma wpływ na całą młodzież pracującą.

Dla wychowania w duchu partyjnym wykorzystywana jest bardzo silnie i inna organizacja: służba pracy (Arbeitsdienst), która poza celem bezpośrednim — dania zatrudnienia młodzieży bezrobotnej, posiada cel drugi, niemniej istotny: urabianie światopoglądu młodzieży w niej zorganizowanej.

Jak dalece wykorzystywane są wszystkie momenty życia młodzieży dla celów wychowania partyjnego, świadczy dość jaskrawo fakt, że dla urabiania światopoglądu narodowo-socjalistycznego służy nawet organizacja, tak, zdawałoby się, nie mająca nic wspólnego z zagadnieniami politycznymi jak Reichsberufswettkampf (państwowe współzawodnictwo zawodowe). Świetnie rozwijająca się w ostatnich latach akcja ta, którą omówię obszerniej

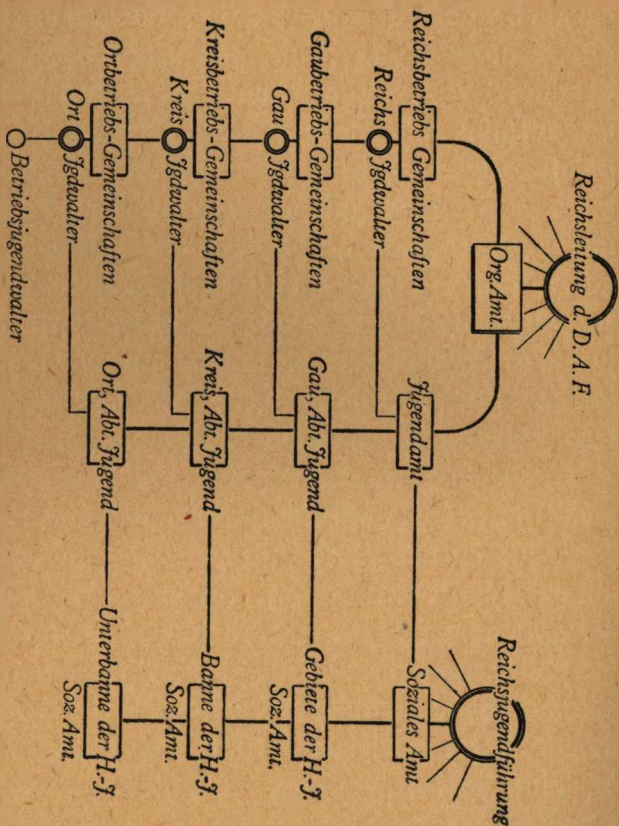
w następnym rozdziale, ma na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych młodzieży. W ramach jej jednak chłopcy i dziewczęta z różnych zawodów: metalowcy, fryzjerzy, handlowcy, szwaczki, pomocnice domowe itd. odpowiadać muszą na pytania, nie mające nic wspólnego z zawodem, które wpływają jednak na lepszą lub gorszą ogólną ocenę egzaminu na równi z odpowiedziami fachowymi. Dla przykładu cytuję kilka takich pytań: „Dlaczego i dziewczyna musi być wychowywana w duchu narodowo-socjalistycznym?“ — „Jakich przeciwników miał naród niemiecki podczas wojny światowej?“ — „Dlaczego chcemy, żeby naród niemiecki pozostał czysty rasowo?“ — „Czego żąda ustawa dla ochrony niemieckiej krwi i niemieckiego honoru?“ — „Co rozumie nacjonal-socjalista pod pojęciem — żołnierz polityczny?“ — „Czy to jest wstyd dla niemieckiego mężczyzny być pozbawionym przez sterylizację zdolności rodzących?“ itd.

Nie podobna jest wyliczyć wszystkich metod i sposobów oddziaływania na młodzież. Jasne jest, że tak planowo i masowo stosowany system musi wydawać rezultaty.

Ale w Niemczech zrozumiano, że dla zdobycia młodzieży, dla mocnego związania jej z nowym ustrojem nie wystarczy jedynie propaganda i oddziaływanie ideowe; młodzieży trzeba dać coś bardziej konkretnego: możliwość czynu, bezpośredniego wyładowania swej energii, a przede wszystkim poczucie odpowiedzialności w rezultacie samodzielnej pracy — na odcinku młodzieży zastosowano w całej pełni zasadę „Selbstführerprinzip“. „Jugend muss von Jugend geführt werden“ (młodzież musi być prowadzona przez młodzież) — oto hasło, rzucone przez Hitlera i podjęte entuzjastycznie przez młodzież, która potrafi już dziś wywalczać je mimo stosowanego jeszcze na niektórych odcinkach oporu ze strony starszej generacji.

Naturalnie samodzielność młodzieży zamyka się w ściśle określonych ramach światopoglądu narodowo-socjalistycznego, inaczej młodzieży nie wolno jest myśleć, młodzież nie związana z partią nie ma żadnej swobody, ale ponieważ partia i rząd stanowią w Niemczech jedno, młodzież oddana partii ma możliwość samodzielnej pracy nie tylko na odcinku społecznym czy zawodowym, ale i państwowym.

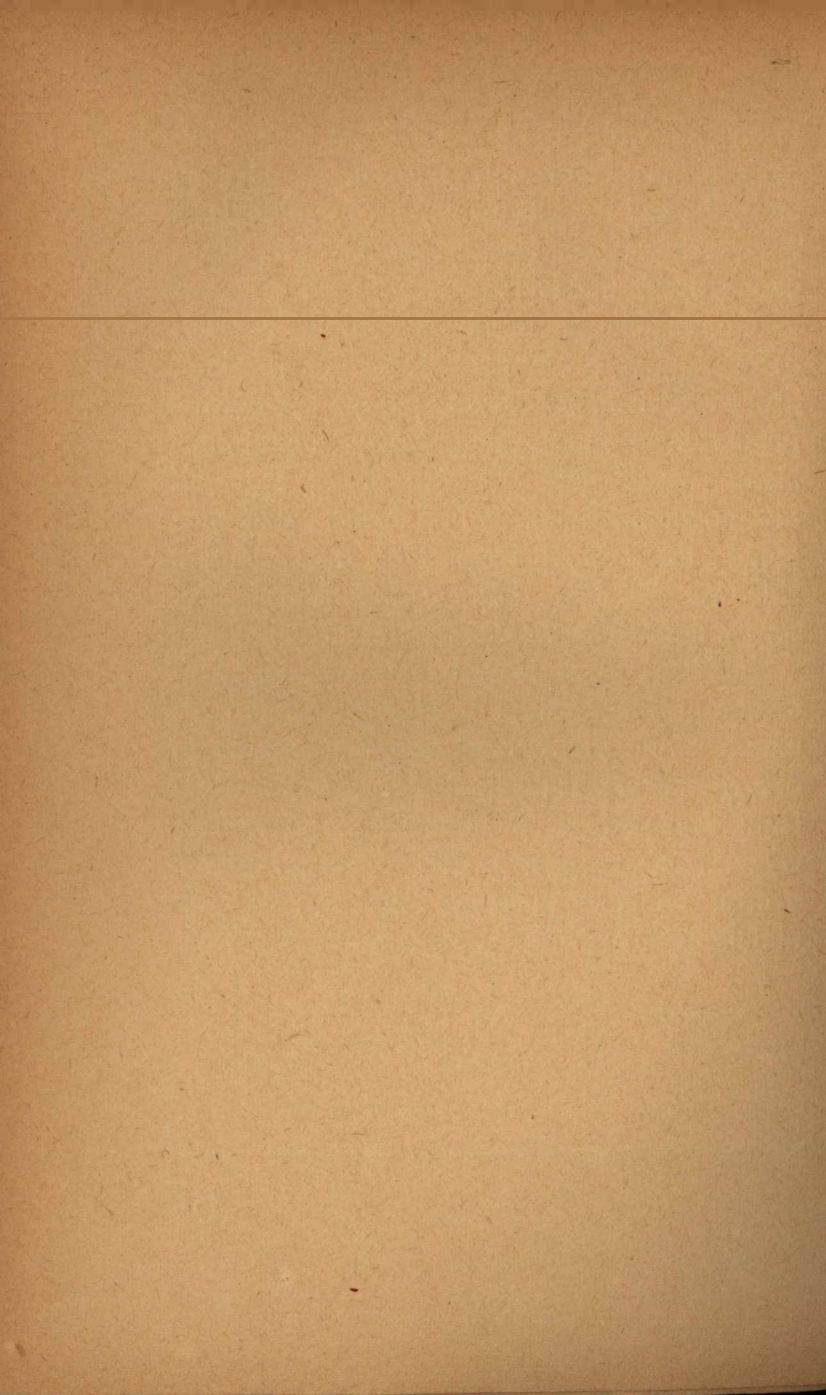
To samo kierownictwo młodzieży zrealizowane zostało już od dawna w partii, która od czerwca 1931 r. posiada swoje samodzielne Reichsjugendführung i podporządkowane jej lokalne oddziały. Również i w N. Francie



Pracy, jak widzieliśmy w każdej z terytorialnych jednostek organizacyjnych, są odrębne oddziały, czy też kierownicy spraw młodzieży. Wszystkie te stanowiska są oczywiście obsadzone przez młodych.

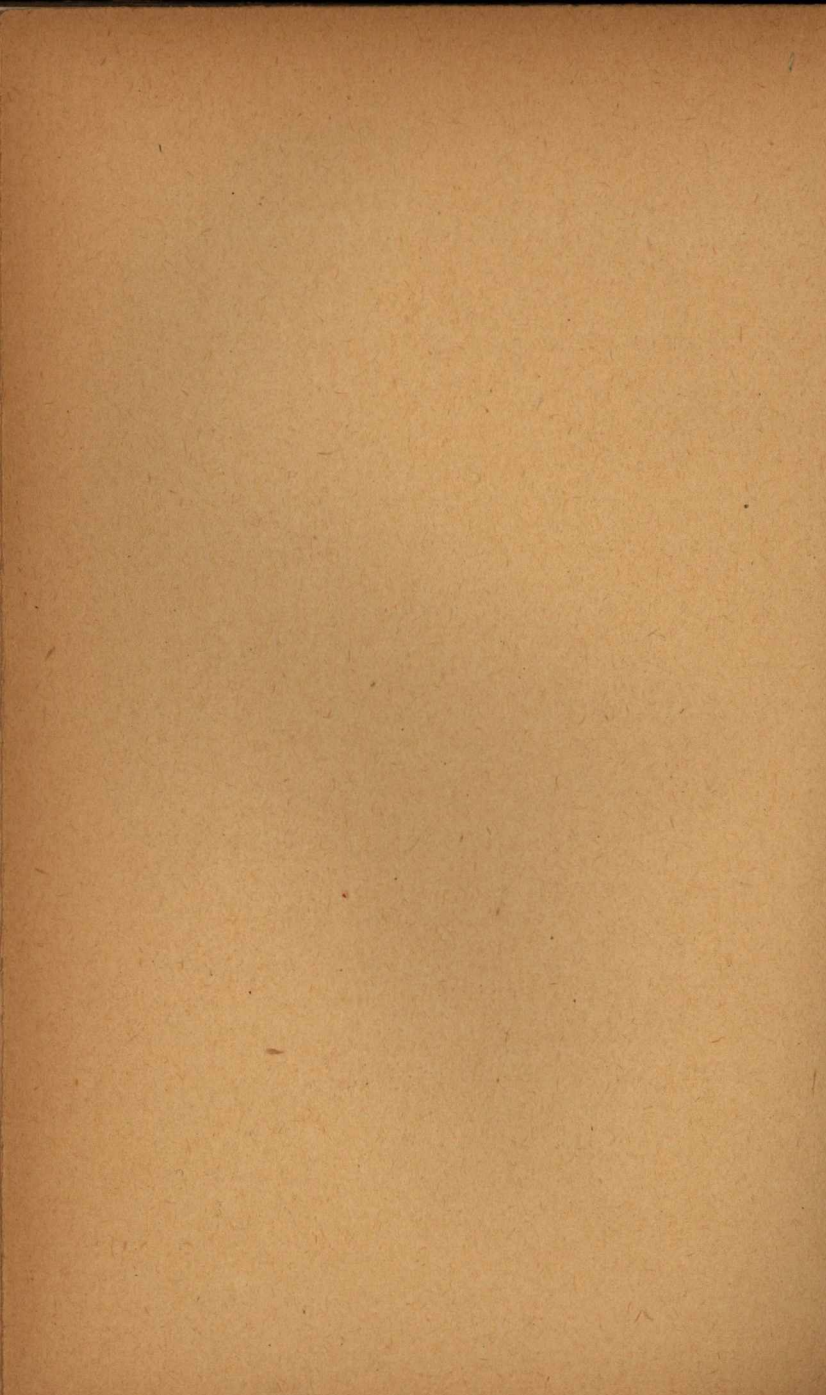
Samodzielność młodzieży znalazła swój ostateczny wyraz w ustawie z dn. 1 grudnia, która właściwie utworzyła z partyjnego Reichsjugendführung urząd państwowy, rodzaj „ministerstwa młodzieży“. Na czele jej stoi, jak już mówiłam, Baldur von Schirach, dziś mający 29 lat, który już w r. 1931, a więc mając zaledwie 23 lata objął samodzielny dział spraw młodzieży wewnątrz partii.

Młodzież zajmuje w Niemczech odpowiedzialne i kierownicze stanowiska, młodzież układa sama plany swej pracy — układa je oczywiście korzystnie dla siebie. W tym oświetleniu jasne staje się, że młodzież nie pozwoli się wyzyskiwać, że potrafi dobrze zorganizować ochronę swej pracy i tym też tłumaczy się tytuł niniejszego rozdziału: „młodzież zwyciężyła“.



IX

MŁODZIEŻ BRONI SIĘ SAMA



Młodzież chętnie i z dumą opowiada mi o swej pracy.

W myśl zasady „Selbstführerprinzip“ ochrona pracy młodocianych została faktycznie oddana w jej ręce. Przeprowadzają ją oddziały młodzieży w Arbeitsfroncie w porozumieniu i według dyrektyw Hitler-Jugend.

Tego rodzaju organizacja ochrony pracy nie ma żadnych podstaw prawnych, formalnie bowiem w stosunku do młodocianych obowiązują te same ustawy i działają te same czynniki urzędowe, co i w stosunku do ochrony pracy dorosłych robotników, a więc: inspektor pracy, powiernik pracy (powiernik ustala w zarządzeniach taryfowych płace młodocianych i uczniów, długość ich urlopów itp.), ponadto zaś w rzemiośle — Lehrlingswarte, opiekunowie uczniów.

Informatorzy moi wyraźnie jednak dają mi do zrozumienia, że nie licząc się z formalnymi kompetencjami ujmują w swoje

ręce wszystkie sprawy, związane z pracą młodzieży, są w jawnej nieomal walce z inspekcją pracy, nie zwracają się do niej zupełnie, chcąc stworzyć fakty dokonane odebrania jej wszelkich w tej dziedzinie uprawnień; tak samo chcą poddać sobie instytucję opiekunów młodzieży w rzemiośle, a ponieważ mają silne oparcie w partii, twierdzą, że dają sobie sami radę z pracodawcą.

Dla czuwania nad sprawami młodzieży pracującej stworzyli całą sieć organizacyjną wewnątrz N. Frontu Pracy. Widać to wyraźnie na wykresie ze str. 150.

Jak już wspominałam, na każdym szczeblu organizacyjnym Niemieckiego Frontu Pracy wyodrębnione są specjalne oddziały młodzieży: Jugend-Abteilung — którym podporządkowani są samodzielni kierownicy spraw młodzieży — Jugendwalter, przy każdej z 18 lokalnych spółnot zakładowych (na wykresie dla uproszczenia podano nie 18, a 1 spółnotę zakładową, a więc i po 1 Jugendwalter na każdym szczeblu organizacyjnym) (Reichs-Gau, Kreis-, Ort-Betriebsgemeinschaft). W najniższej komórce organizacyjnej Niemieckiego Frontu Pracy, tj. zakładzie pracy, wyznacza się Betriebsjugendwalter (B. J. W.) — kie-

rownika młodzieży w zakładzie pracy — dla chłopców i Vertrauensmädel (V.M.) — „dziewczę zaufania“ — dla dziewcząt. Wszyscy Betriebsjugendwalter z zakładów pracy jednej grupy gospodarczej podlegają kierownikowi spraw młodzieży w odpowiedniej Ortsbetriebsgemeinschaft, wszystkie zaś Vertrauensmädel podlegają analogicznie referentkom spraw dziewcząt — Jugendreferentin.

Betriebsjugendwalter i Vertrauensmädel wyznacza się we wszystkich zakładach pracy, zatrudniających 8—10 młodocianych, a tam, gdzie są złe i szkodliwe warunki pracy, niezależnie od ich liczby. Informatorami o mniejszych zakładach pracy są specjalnie wyznaczani uczniowie w szkołach doszkalających (Vertrauensleute, Klassenreferentin).

Jest już dziś w Niemczech łącznie 8757 Betriebsjugendwalter i Vertrauensmädel. Wyznacza ich Arbeitsfront w porozumieniu z pracodawcą spośród młodzieży zatrudnionej w danym zakładzie pracy, naturalnie członków A. F. i H.-J. Zwykle wybiera się na te stanowiska najlepszych pracowników, aby mieli dobry wpływ na młodzież i cieszyli się poważaniem starszych. Przeszkala się ich na specjalnych kursach i obozach, ponadto

zaś organizuje się dla nich stale zebrania, po kilka razy na miesiąc, ogólne i według zawodów.

Nie ulega wątpliwości, że B. J. W. i V. M. mają przede wszystkim obowiązki wynikające z ich związania z partią, a więc propagandę idei i światopoglądu partyjnego, równocześnie jednak zajmują się oni całokształtem zagadnień i pracy młodzieży.

A więc interesują się warunkami życia młodocianych, starają się im pomóc w wypadkach biedy, choroby, pijaństwa ojca itp., czuwają nad warunkami ich pracy w przedsiębiorstwie, są doradcami w sprawach młodzieży kierowników komórek partyjnych w fabrykach, oddziałują na młodzież w kierunku dobrowolnego kształcenia się w zawodzie itp.

We wszystkich sprawach młodocianych, domowych czy też warunków pracy, zwracają się oni do rady zaufania i za jej pośrednictwem — do pracodawcy; jeśli zaś nie załatwią sprawy wewnątrz zakładu pracy, udają się do Ortsjugendwalter — kierownika młodzieży w lokalnym oddziale Arbeitsfrontu.

Formalnie więc droga skargi na warunki pracy jest tu ta sama, co i dla dorosłych robotników, różnica polega jednak na tym,

że młodociany nie jest zmuszony występować sam w swojej sprawie, broni go Betriebsjugendwalter, bardziej pewny siebie, a oddziały młodzieży w A. Fr. i w partii, dowiadując się przez niego o złych warunkach pracy mogą wywierać odpowiedni nacisk na pracodawcę.

Zadania młodzieży w A. Fr. i H.-J. mają szeroki zakres. Obejmują one przede wszystkim, omówione szczegółowo w poprzednim rozdziale, zadania najważniejsze — urabianie światopoglądu narodowo - socjalistycznego, a dalej sprawę podnoszenia kwalifikacyj zawodowych młodzieży oraz zagadnienia społeczne.

Na podnoszenie poziomu przygotowania zawodowego młodzieży kładzie się w dzisiejszych Niemczech duży nacisk; według oficjalnych oświadczeń dąży się do tego, aby w przyszłości zniknęło zupełnie w Niemczech pojęcie niewykwalifikowanego robotnika. W tym celu stosuje się najrozmaitsze metody: organizuje się dobrowolne dodatkowe szkolenie zawodowe, urządza się wycieczki gospodarczo-poznawcze (Wirtschaftskundliche Fahrten), zakłada się specjalne stowarzyszenia młodzieży — Uebungskameradschaft i wreszcie

organizuje się Berufswettkampf (współzawodnictwo zawodowe).

Dobrowolne doszkalanie zawodowe młodzieży organizowane jest niezależnie od obowiązkowego doksztalcania, które wynika z przymusu ustawowego. Szkoły doksztalcające normalne są to szkoły dzienne, natomiast kursy i szkoły w zakresie dobrowolnego doksztalcania odbywają się w godzinach wieczornych. W ramach tego doszkalania zawodowego wszystkie dziewczęta przechodzą kurs gospodarstwa domowego. Na zaznajomienie dziewcząt z gospodarstwem domowym kładzie się dziś w Niemczech ogromny nacisk. W tym celu Bund Deutscher Mädel zakłada nawet specjalne szkoły gospodarstwa domowego (Haushaltungsschulen). Otwarto szkół takich w kwietniu 1936 r. 10 w całym państwie, dalsze zaś miały być otwierane jeszcze w tym samym roku. Do szkół tych są przyjmowane dziewczęta w wieku od 14 lat, tylko aryjskiego pochodzenia, przy tym należność do B. D. M. jest pożądana, ale niekonieczna (nie ulega zresztą wątpliwości, że podczas pobytu w szkole i tak zapiszą się one do organizacji). Nauka w szkole wraz z mieszkaniem i całkowitym utrzymaniu kosz-

tuje od 45 do 80 marek miesięcznie, po rocznej lub półtorarocznej nauce wychodzą ze szkoły fachowo przygotowane: wychowawczynie małych dzieci, ochroniarki, gospodynie, pielęgniarki niemowląt, pielęgniarki chorych, specjalistki kuchni dietetycznej itd.

Ciekawą formą dokształcania zawodowego są wycieczki — Wirtschaftskundliche Fahrten, które mają na celu zapoznanie młodzieży z produkcją. Podróży takich, które trwały od 1 do 6 dni, zorganizowano w 1935 r. 163 — dla chłopców (4599 osób) i 118 dla dziewcząt (2012 osób).

Dla umożliwienia dokształcania zawodowego młodzieży drogą samokształcenia zakłada się specjalne stowarzyszenia (Übungskameradschaft), do których należało ostatnio 180.354 chłopców i 94.000 dziewcząt.

Najciekawszym jednak sposobem podnoszenia kwalifikacyj zawodowych jest współzawodnictwo zawodowe — Berufswettkampf. Jest to jedyna w swoim rodzaju organizacja, nie mająca żadnego precedensu w innych państwach. Przez wprowadzenie momentu współzawodnictwa, przez pobudzenie ambicji młodzieży chce się ją zachęcić do kształcenia się w obranym zawodzie.

Współzawodnictwo zawodowe ma na celu:
1. sprawdzić poziom zawodowego i ogólnego przygotowania młodzieży do pracy (dla dziewcząt również i przygotowania w zakresie gospodarstwa domowego, toteż każda z dziewcząt, poza egzaminem w zakresie wykonywanej przez nią pracy, musi zdawać egzamin i z tego działu); 2. zachęcić i pobudzić młodzież do podnoszenia poziomu fachowego jej pracy; 3. zmienić stosunek młodzieży do wykonywanej przez nią pracy; 4. w konsekwencji wykazanych braków — dokształcać młodzież oraz podnieść poziom nauki w zakładach źle pod tym względem prowadzonych.

Organizacja ta, wprowadzona po raz pierwszy 3 lata temu, rozwija się świetnie i posiada obecnie ponad milion uczestników. Obejmuje ona młodocianych robotników w przemyśle, rzemiośle, handlu, służbie domowej, na wsi itd. w wieku od 15 do 21 lat; uczniowie i terminatorzy biorą w niej udział do 23 lat.

Współzawodnictwo zawodowe polega na egzaminie teoretycznym i praktycznym, który odbywa się w całym państwie w ciągu jednego dnia wolnego całkowicie od pracy i normalnych zajęć szkolnych. Egzamin teoretyczny

składa się z plśmiennego wypracowania na zadany temat lub odpowiedzi ustnej na pytania z zakresu pracy zawodowej oraz światopoglądu — przeznaczają się na to do 3 godzin; egzamin praktyczny — jest to wykonanie jakiegoś dzieła, czy pracy z zakresu uprawianego zawodu (egzamin odbywają się w fabrykach, szkołach itp.), a więc np. terminator tokarski wykonywuje pracę ze swego fachu, subiekt przygotowuje wystawę sklepową, pracownica domowa myje okno itp. Jak wspominałam wszystkie dziewczęta, oprócz swej pracy zawodowej, muszą wykazać znajomość gospodarstwa domowego (gotowanie, szycie itp.).

W ramach egzaminu, poza pytaniami, mającymi na celu zbadanie przygotowania technicznego w danym zawodzie, są również pytania ogólnogospodarcze, zmuszające młodzież do orientowania się w znaczeniu gospodarczym poszczególnych rodzajów pracy, jak np.: „Jakie jest znaczenie przemysłu odzieżowego dla gospodarstwa niemieckiego?” Dużą uwagę zwraca się również na zaznajomienie młodzieży z dziedziną bezpieczeństwa i higieny pracy. Dla przykładu zacytuję pytania w tym zakresie: „Na jakie szkodliwe dla

zdrowia wpływy i nieszczęśliwe wypadki narażony jestem przy mojej pracy?" — „Jakie grożą mi niebezpieczeństwa w moim zawodzie i jak mogę się od nich uchronić?" — „Jak mam się zachowywać w razie nieszczęśliwego wypadku a) moich towarzyszy, b) mojego?" — „Uszkodzenia, spowodowane nieszczęśliwymi wypadkami i środki zapobiegawcze (w stosunku do własnej osoby, zakładu pracy i ogółu robotników)?" Należy podkreślić, że wszystkie powyższe pytania mają charakter wybitnie praktyczny, tym większe więc jest ich znaczenie.

Cała organizacja współzawodnictwa jest świetnie przygotowana we wszystkich szczegółach organizacyjnych. Konkurs poprzedzony jest silną propagandą i fachowym przygotowaniem uczestników. Każdy uczestnik konkursu wypełnia specjalną kartę zgłoszenia, odrębną dla każdego zawodu, bardzo ładnie wydaną, w której szczegółowo określone są cele i warunki konkursu, wskazówki, co trzeba wziąć ze sobą na egzamin, a równocześnie zamieszczona jest gorąca odezwa, nawołująca wszystkich do udziału w tej „Olimpiadzie pracy", oraz odezwa specjalna do członków danej grupy zawodowej. Tak np. w karcie dla

pracownic domowych pisze się: „Towarzyski! Narodowy socjalizm oczekuje od każdego obywatela największego wytężenia wszystkich sił jego. Współzawodnictwo podnosi wykonanie pracy! Bez walki nie ma zasługi! Towarzysko, zajęta jako pomocnica domowa lub czynna w domu rodziców, wykaż ponownie w 3 Reichsberufswettkampf, że jesteś godna należeć do pracującej młodzieży. Pomocnico domowa, i ciebie wzywamy do naszych zawodów!“

Wszystkie zadania i pytania piśmienne ułożone są z góry dla każdego zawodu, jednolicie dla całego państwa, z uwzględnieniem jednak różnic lokalnych. Uczestnicy zawodów otrzymują stopnie z każdego egzaminu, które łącznie stanowią o rezultacie konkursu.

Wszystkie miejsca, gdzie odbywa się konkurs, są ściśle wyznaczone z góry (zakłady pracy, szkoły). Np. w jednej prowincji Schleswig-Holstein było 63 punkty konkursu w miastach oraz 200 we wsiach i majątkach.

Dla zachęty do udziału w konkursie każdy uczestnik otrzymuje bardzo ładnie wydaną kartę uczestnictwa.

Cała organizacja współzawodnictwa dzieli się na kilka etapów. Etap pierwszy — Orts-

berufswettkampf obejmuje wszystkich uczestników w całym państwie. Zwycięzcy tego konkursu biorą udział w konkursie następnym, wyższego stopnia — Gauberufswettkampf (3—4 tysiące uczestników). Zwycięzcy drugiej próby uczestniczą w konkursie najwyższym — Reichsberufswettkampf (około 220 osób). Na dwóch stopniach wyższych obowiązuje również próba ze sprawności fizycznej.

Tak przedstawia się ta pod każdym względem ciekawa organizacja. Ale, jak wspominałam w poprzednim rozdziale, cała ta akcja obok celów wykszolenia zawodowego posiada wyraźne i niemniej ważne cele polityczne. Charakterystyczne jest, że udział w niej może brać tylko młodzież pochodzenia aryjskiego. Każdy uczestnik konkursu musi odpowiedzieć na szereg pytań z zakresu ideologii narodowo-socjalistycznej, a charakter polityczny tego „zawodowego“ współzawodnictwa przejawia się całkiem wyraźnie w 3 etapie zawodów, które mają miejsce w Prusach Wschodnich, w Królewcu: wybór miejsca, oraz charakter kilka dni trwających uroczystości nie pozostawiają żadnych wątpliwości co do ich tendencji. Udział w uroczystościach licznych lokalnych organizacyj par-

tyjnych i wybitnych polityków państwowych, tenor przemówień, nastrój inscenizacji (np. śpiew chóralny — straż wschodu — Wächter im Osten) oddziałują silnie na wyobraźnię młodzieży, co przejawia się bardzo wyraźnie w opisach wrażeń uczestników.

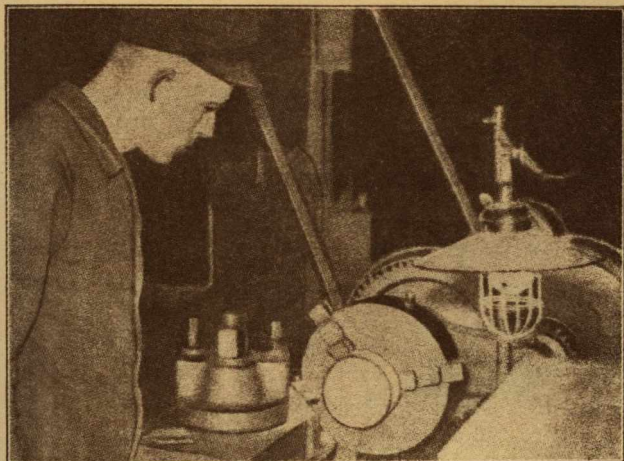
Zwycięzcy konkursu w Królewcu są przedstawiani w dniu święta narodowego socjalizmu, 1 maja, kanclerzowi Hitlerowi, który każdemu z nich podaje rękę.

Drugi dział pracy młodzieży obejmuje zagadnienia społeczne: zużytkowanie wolnego czasu i urlopów, czas pracy i ochronę pracy, umowy o pracę i umowy o naukę, pracę młodocianych w zakładach pracy i wreszcie związany z tymi sprawami dział trzeci — wprowadzenie do zakładów pracy i szkolenie Betriebsjugendwalter i Vertrauensmädels.

Najbardziej interesował mnie oczywiście dział drugi — społeczny. Jak już wspomniałam w poprzednim artykule, zmiana ustroju nie spowodowała żadnych zmian w ustalonych od szeregu lat zasadach ochrony pracy młodocianych, ale nie odrzucono też nic z dawnych metod, przeciwnie — rozwija się je i stara jak najszerzej realizować w praktyce.

Nie wydano jeszcze ustawy o urlopach, ale wywiera się tak duży nacisk na pracodawców, aby dawali urlopy młodocianym, że sprawa ta posuwa się szybko naprzód. Wprowadzie cel, jaki sobie postawiono: 3 tygodnie płatnego urlopu dla każdego młodocianego nie został jeszcze zrealizowany, ale kiedy w 1933 r. bez urlopu było 45 proc. młodocianych, w 1934 r. już tylko 23 proc., a w 1935 — 12 proc. Przy tym w 1935 r. 1—3 dni urlopu otrzymało 7 proc. młodocianych, 4—6 dni — 26 proc., 7—9 dni — 14,5 proc., 10—12 dni — 32 proc., 13—18 dni — 11,6 proc. i ponad 18 dni — 2,6 proc.

Urlopy wykorzystywane są dla organizacji obozów wypoczynkowych. Zwiedziłam jeden z takich obozów dla dziewcząt pod Hamburgiem. Organizacją jego nie byłam zachwycona, znając bowiem czystość i porządek niemiecki spodziewałam się czegoś lepszego. Wprawdzie sympatyczna moja przewodniczka z H.-J. i niemniej miła kierowniczka obozu starały się wytłumaczyć mi, że chodzi tu o wykorzystanie obozu dla jak największej liczby dziewcząt, ale wydaje mi się, że chęć ta została za daleko posunięta.



Berufswettkampf.
... Uczeń tokarski wykony-
wuje pracę ze swego fachu
(do str. 163)



Berufswettkampf.
... Pomocnica domowa myje
okno (do str. 163)

Berufswettkampf
Karta uczestnictwa
(do str. 165)

Wir wollen uns den Wieder



Reichsberufswettkampf 1936

Durch die Teilnahme
am 3. Reichsberufswettkampf
Der Deutschen Jugend wurde
Diese Beteiligungsurkunde
erworben

Berlin, im April 1936
Der Leiter Des Jugendamtes Der DAF

Smann,

Übergebietsführer
Leiter Des Sozialen Amtes in Der Rfj



**Haus-
gehilfen**

**Reichsberufswettkampf
der deutschen Jugend
1936**

Berufswettkampf
Karta zgłoszenia
pomocnicy domowej
(do str. 164)

schütterlichen Willen ehrlich verdienen. Adolf Hitler

auffrieg der Nation durch unsern Fleiß, unsere
Beharrlichkeit, unsern un

W dużym, zupełnie niedostosowanym do tego celu domu, o pokojach obszernych, ale ciemnych, stłoczono dziewczęta systemem dwupiętrowych łóżek po kilkanaście do 40 w pokoju, umieszczono je na strychach, na korytarzach i nawet na górze z suszącą się bielizną, gdzie śpią one wprost na siennikach, bez łóżek. Inna kwestia, że dziewczęta odnoszą się do tych warunków mniej krytycznie, wyglądają zdrowo, wesoło i z zapałem śpiewają dla mnie piosenki, a spanie na górze z bielizną uważają za uprzywilejowane miejsce.

Zapoznaję się z doskonałą organizacją szkolnictwa doksztalającego dla młodocianych, które ustrój hitlerowski przejął z lat poprzednich. Przymus (obowiązujący i u nas) uczęszczania na naukę doksztalającą obejmujący wszystkich młodocianych od lat 15 do 18 nie stanowi tam dla młodzieży dodatkowego obciążenia pracą i zmęczeniem, nauka bowiem odbywa się tylko w dzień: raz na tydzień w ciągu 8 godzin, lub 2 razy tygodniowo rano i we wczesnych popołudniowych godzinach, przy tym godziny nauki są bezwarunkowo i całkowicie wliczane w czas pracy i płatne przez zakład pracy. Obowiązek uczęszczania do szkoły obejmuje i służbę do-

mową, która musi być 2 razy tygodniowo zwalniana z pracy.

Najbardziej jednak interesująca była dla mnie sprawa uczniów i terminatorów w przemyśle i rzemiośle ze względu na duże różnice poglądów, jakie zarysowały się ostatnio u nas w tej od paru lat jako tako uregulowanej sprawie. Znając na zasadzie stosunków w naszych województwach zachodnich dawne tradycje niemieckie spodziewałam się jak najbardziej zacofanych poglądów w tej dziedzinie.

Zapytania moje jednak w tej sprawie spotykały się po prostu ze zdumieniem. „Jak to“ — mówiono mi, „przecież myśmy już od dawna skończyli z wyzyskiem darmowej pracy młodzieży pod pretekstem nauki zawodu. Nikt już u nas nie wierzy w bajeczki o nieprodukcyjnej pracy uczniów, o psuciu materiałów itp. Nie wolno jest u nas zatrudniać terminatorów bezpłatnie, nie wolno jest brać od nich opłat za naukę. Zasady tej pilnujemy nawet w tego typu rzemiosłach, jak fotografia czy pszotnictwo, gdzie majster z początku istotnie niewielką korzyść ma z pracy ucznia“. A kiedy wspominałam, na zasadzie informacji, otrzymanych w Polsce, że w Niem-

czech instytucje rządowe dopłacają majstrom za trzymanie uczniów, pomysł taki przyjęto po prostu ze śmiechem.

Zasady te zostały wprowadzone jeszcze w poprzednim ustroju, a obecnie, mimo braku odpowiedniej ustawy, są podtrzymywane bardzo silnie. Na skutek silnego nacisku i ścisłej kontroli Frontu Pracy i H.-J. co najmniej 90 proc. uczniów, jak mi podawano, otrzymuje zapłatę za pracę. Obowiązek płacenia gotówką obowiązuje nawet w tych wypadkach, gdy uczeń otrzymuje mieszkanie i utrzymanie od majstra. (Zresztą w Niemczech, jak i u nas, tradycja ta już zanika).

Jedynie ustępstwo na rzecz tradycji polega na tym, że płace uczniów noszą nazwę Erziehungsbeihilfe — pomoc wychowawcza, wysokość ich jest jednak ściśle określona w indywidualnej umowie o naukę, najczęściej w ramach rozporządzeń taryfowych powierników pracy.

Przeglądałam stawki płac, ustalone w lipcu 1935 r. dla uczniów w Hamburgu, obejmujące uczniów handlowych w 18 rodzajach przedsiębiorstw i uczniów przemysłowych i rzemieślniczych w przeszło 100 zawodach. Rozpiętość płac jest dość duża, a przeciętne stawki

są dość niskie, zostały one bowiem obniżone w stosunku do dawnych płac uczniowskich w myśl obecnie panującej w tym zakresie tendencji. Tak więc stawki płac uczniów w rzemiośle wynoszą tygodniowo w I roku od 1,50 mk do 9 mk, przeciętnie 3—4 mk, w II roku od 2 mk do 12 mk, przeciętnie 4—6 mk, w III r. od 3,50 mk do 16 mk, przeciętnie 7—9 mk, w IV roku od 5 mk, przeciętnie 8—12 mk. Uczniowie w handlu otrzymują w I r. miesięcznie od 22 mk do 34 mk, w II r. od 26 mk do 61 mk, w III r. od 38 mk do 82 mk.

W związku z dążeniem do podniesienia poziomu przygotowania zawodowego młodzieży rozciąga się dziś w Niemczech możliwie jak największą kontrolę nad tymi warsztatami, w których wolno jest trzymać uczniów, nie dopuszcza się do szkolenia partaczów i podnosi w ten sposób poziom rzemiosła. Nauka winna być prowadzona według szczegółowych wskazówek i planów, opracowanych dla poszczególnych zawodów przez Niemiecki Wydział Szkolenia Technicznego. W porozumieniu również z tą ściśle naukową instytucją oraz z Niemieckim Frontem Pracy i Hitler-Jugend został wydany przez Izbę Gospodarczą

Rzeszy obowiązujący wzór tekstu umowy o naukę.

Już z tekstu tego wynika jasno, jakie zasady obowiązują dziś w Niemczech w stosunku do pracy terminatorów. W umowie muszą być wyszczególnione płace ucznia w każdym roku nauki, przy tym zaznacza się, że o ile wysokość ich nie jest ustalona w zarządzeniu taryfowym, pracodawca powinien płacić uczniowi według stawek zwyczajowych.

Bardzo kategorycznie ustala się w tekście umowy obowiązki majstra w stosunku do uczniów uczęszczających do szkoły doksztalcającej. „Naukodawca“¹⁾ (der Lehrherr) obowiązany jest dopilnować, aby uczeń chodził do szkoły doksztalcającej i zwolnić go z pracy na czas nauki, wliczając godziny nauki do godzin pracy. Za czas pobytu w szkole nie wolno jest potrącać z płacy (Erziehungsbeihilfe) ucznia“. Umowa zawiera wskazówkę, że pracodawca winien jest umożliwić uczęszczanie do szkoły zawodowej nawet tym uczniom, którzy nie mają już obowiązku chodzenia do szkoły (ponad lat 18). W umowie musi być ustalona długość corocznego, płat-

¹⁾ Termin ten, zapożyczony z niemieckiego, przyjęty jest w niektórych naszych umowach o naukę.

nego urlopu. Nie ma w niej natomiast mowy o pobieraniu przez pracodawcę opłat za naukę.

Z odcinka organizacji pracy młodzieży w Niemczech wyciągnęłam jeden, pocieszający dla mnie wniosek: zasady ochrony pracy młodocianych są tak proste, jasne i bezsporne, że muszą zwyciężyć we wszystkich krajach, niezależnie od różnicy ustrojów, że nie mógł zmienić ich również nowy ustrój pracy w Niemczech, który w dziedzinie ogólnych spraw robotniczych odrzucił całkowicie dotychczasowe metody.

X

MŁODZIEŻ MUSI MIEĆ ZAJĘCIE

Rozwiązanie kwestii bezrobocia nie było w Niemczech łatwe, z góry bowiem można było przewidzieć, że nie da się go zlikwidować całkowicie. Powstawało więc pytanie, dość trudne do rozstrzygnięcia: jeśli nie można będzie znaleźć pracy dla wszystkich bezrobotnych, kogo należy w pierw zatrudnić, starszych czy młodszych, tych, którzy mają rodziny na utrzymaniu, czy też tych, którzy pod wpływem braku pracy łatwiej mogą ulec destrukcyjnym wpływom i stać się elementem niepożądanym dla państwa.

Cały dotychczasowy system walki z bezrobociem w Niemczech wskazuje wyraźnie, że decyzja została powzięta od razu i konsekwentnie wprowadzona w życie: na rynku pracy przemysłowej, w fabrykach, warsztatach rzemieślniczych pierwszeństwo muszą mieć starsi, ojcowie, żywicieli rodzin.

W tym celu państwowe urzędy pracy, które mają w Niemczech całkowity monopol regu-

lowania rynku pracy, wszystkie bowiem inne formy pośrednictwa pracy zostały już skasowane, otrzymały prawo skontrolowania we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłowych wieku zatrudnionych w nich robotników i przymusowej wymiany młodszych roczników (poniżej lat 25) na starsze tam, gdzie uznano, że młodych jest za wiele. (Można tu przeprowadzić analogię z wydaną u nas w 1931 r. i zastosowaną w paru przemysłach ustawą o ograniczaniu odsetka młodocianych w stosunku do dorosłych robotników w poszczególnych gałęziach przemysłu).

Aby zaś ustalony w ten sposób stosunek liczby młodszych robotników do starszych nie uległ zmianie, wprowadzono przepis, że nie wolno jest przyjmować robotników poniżej 25 lat inaczej, jak za pośrednictwem lub za wiedzą urzędów pracy.

Niemniej zdecydowaną postawę przyjęto i wobec rzemiosła. Nie wprowadzono tu wprawdzie żadnej nowej zasady, nie tylko jednak utrzymano w całej pełni ograniczenia liczby uczniów, ustalone jeszcze przed Hitlerem w rozporządzeniach ministra pracy, ale upoważnia się powierników pracy do uzupełnienia tych rozporządzeń w zarządzeniach taryfowych.

Ograniczenia te idą w Niemczech bardzo daleko, znacznie dalej niż ustalone u nas w rozporządzeniach wojewodów¹⁾ parę lat temu. Nie tylko bowiem przyjęto tam normę 1 ucznia na 1 majstra, ale w całym szeregu rzemiosł zakazuje się trzymać więcej niż jednego ucznia, niezależnie od liczby zatrudnionych w warsztacie czeladników.

Tekst odnośnego rozporządzenia (z 1932 r.) powiada: „W każdym warsztacie (takiego to rodzaju rzemiosła) wolno jest trzymać tylko jednego ucznia. Drugi uczeń może być przyjęty dopiero wówczas, kiedy pierwszy rozpocznie ostatni rok swej nauki. Najwyższa liczba dwóch uczniów nie może być przekroczona“. Norma ta obowiązuje w piekarstwie, cukrownictwie, rzeźnictwie, fryzjerstwie, kominiarstwie, piernikarstwie, dla fabryk chleba, kieksów itd.

Również surowe normy ustalono dla uczniów w przemyśle: dla zecerów, drukarzy, litografów itd. W zecerniach obowiązuje norma: 1 uczeń od 0—4 wykwalifikowanych, 2 uczniów

¹⁾ Na zalecenie Ministerstwa Przem. i Handlu w porozumieniu z Min. Op. Społ. z 1932 r. wszyscy wojewodowie wydali rozporządzenia ograniczające liczbę uczniów w rzemiośle według norm ustalonych w tym zaleceniu.

na 5—8 wykw., 3 na 9—15 itd. W drukarniach: 1 uczeń na 0—4 wykwalifikowanych, 2 na 5—10 wykw., 3 na 11—20 itd.

Naturalnie w tych wszystkich ograniczeniach obok sprawy bezrobocia dorosłych robotników brano pod uwagę również i interes młodzieży: trudność znalezienia pracy w danym zawodzie po skończeniu nauki oraz niemożność dobrego zapoznania się z fachem w warsztacie, gdzie uczniów jest więcej niż pracy, stanowiącej tu jedyną formę nauki.

Ciekawe było dla mnie stanowisko młodzieży w tej sprawie. Kiedy pytałam mych młodych informatorów, czy młodzież czuje się pokrzywdzona tymi zarządzeniami, odpowiadano mi zawsze jednym argumentem: przecież znacznie więcej odczuwa krzywdę dorosły bezrobotny, obciążony rodziną, niż młody chłopiec — a zresztą łatwiej jest znaleźć zajęcie dla młodzieży, poza normalnymi warsztatami pracy, niż dla dorosłych.

W tym właśnie szukaniu zajęcia poza rynkiem pracy rozwiązano dziś w Niemczech prawie całkowicie zagadnienie bezrobocia młodzieży — ilość młodzieży bezrobotnej nie przekracza 150.000.

Stosuje się tu cały szereg metod i sposobów czy to o zasięgu ogólnopaństwowym, czy też lokalnym, dostosowanym do potrzeb poszczególnych prowincji.

Do kategorii pierwszej i najważniejszej metody zaliczyć należy służbę pracy — Arbeitsdienst. W przymusowej służbie pracy znajduje stale zatrudnienie 250 do 300.000 młodzieży. Młodzież ta wykonywuje szereg prac bardzo pożytecznych dla państwa: buduje drogi, osusza błota, przeprowadza melioracje, nieużytki przekształca w żyzne grunty, umacnia brzegi rzek, odbiera ziemię morzu, zasiewa lasy i pilnuje ich kultury, wykonywuje też prace drobniejsze, o znaczeniu lokalnym, buduje boiska, poprawia złe wiejskie drogi itp.

Uczestnicy obozów pracy otrzymują całkowite utrzymanie i umundurowanie oraz 33 fen. za każdy dzień roboczy.

Celem służby pracy jest dać młodzieży nie tylko zajęcie, ale i mocną szkołę partyjną; młodzież wychowywana jest tam w duchu narodowo-socjalistycznym: Arbeitsdienst ma ją uodpornić przeciw wszelkim wrogim wpływom.

Drugą na szeroką skalę stosowaną metodę zatrudnienia młodzieży stanowi tzw. pomoc wiejska — Landhilfe. Bezrobotni chłopcy umieszczani są przez biura pośrednictwa pracy na wsi u chłopów, otrzymują tam utrzymanie i 10—20 mk. miesięcznie. Landhilfe zatrudnia około 150.000 młodzieży, a celem jej jest nie tylko walka z bezrobociem, ale i dostarczenie sił roboczych rolnictwu w Prusach, odczuwającemu dotkliwie brak robotnika. Szczególna uwaga zwrócona jest na Prusy Wschodnie: gospodarze w tej dzielnicy otrzymują od biura pośrednictwa pracy również i pomoc pieniężną na utrzymanie robotników.

Bardzo rozpowszechniony jest w Niemczech system rocznego przeszkolenia zawodowego młodzieży po skończeniu szkoły powszechnej. Istnieje tam w ogóle silna tendencja do przedłużenia o rok okresu obowiązkowej nauki szkolnej, aby w ten sposób odciążyć rynek pracy od napływu rąk roboczych. System taki, jak mi mówiono, wprowadzono już w prowincji Schleswig-Holstein.

Służba pracy dla dziewcząt jest zorganizowana inaczej. Dziewczęta nie wykonywują zbiorowych prac, tak jak chłopcy, praca ich

ma charakter indywidualnej służby pomocniczej¹⁾).

Dziewczęta są tak jak i chłopcy zakwaterowane w obozach, rozmieszczonych w najrozmaitszych ośrodkach Niemiec, pracują natomiast poza obozem — w gospodarstwach miejskich i wiejskich. Celem tej pracy jest niesienie pomocy kobietom pracującym, w ich gospodarstwie domowym i rolnym, oraz przy wychowywaniu dzieci. Bierze się więc pod uwagę kobiety, które są zbyt przeciążone pracą i nie mogą sobie dać rady same, które z powodu choroby nie mogą zajmować się domem lub dziećmi, a również i kobiety, które w czasie urlopu wyjeżdżają do domów wypoczynkowych czy na obozy, a nie mają nikogo, kto by w tym czasie zastąpił je w domu.

Na wsi dziewczęta chodzą codziennie z obozu do poszczególnych gospodyń, pomagają w pracy na roli, w ogrodzie, w gospodarstwie domowym, piorą bieliznę itd.

Szczególną uwagę zwraca się na pomoc dziewcząt we wschodnich i północnych prowincjach, ze względu na dużą ilość osadzonych

¹⁾ Nasze obozy dla junaczek mają inny charakter. Junaczki zajmują się szyciem lub ogrodnictwem wewnątrz obozu, wytwarzając przedmioty na użytek członków obozów.

tam świeżo kolonistów, mniej umiejących sobie radzić w nowych warunkach gospodarczych.

Duży dział pracy pomocniczej dziewcząt stanowi opieka nad dziećmi, czy to w formie opieki indywidualnej podczas nieobecności lub choroby matki w domu (dziewczęta karmią dzieci, zabawiają je) lub też w formie zorganizowanej opieki w dziecińcu — dla dzieci, których matki pracują poza domem, w polu.

Praca zajmuje dziewczętom 6—7 godzin dziennie, według oficjalnego rozkładu zajęć w obozie.

Rozkład ten przedstawia się w sposób następujący:

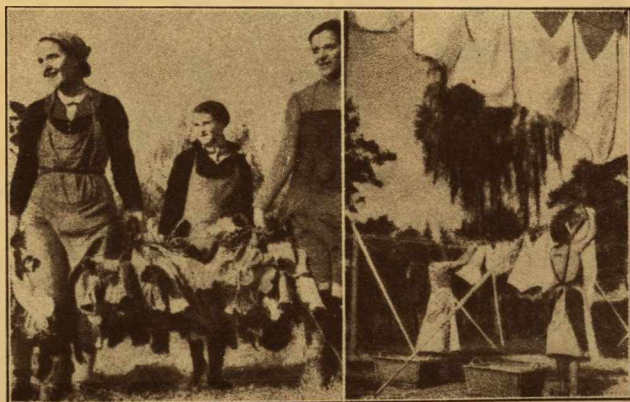
godz. 5.30	pobudka
„ 5.35—6.45	mycie się, ubieranie, stanie łóżek
„ 6.45	podniesienie sztandaru
„ 6.50—7.30	śniadanie i śpiew
„ 7.30—3.00	praca w osiedlach i w obozie, w międzyczasie $\frac{1}{2}$ godziny obiadu
„ 3.00—4.30	odpoczynek
„ 4.30—5.00	podwieczorek
„ 5.00—6.30	szkolenie
„ 6.30—7.00	kolacja

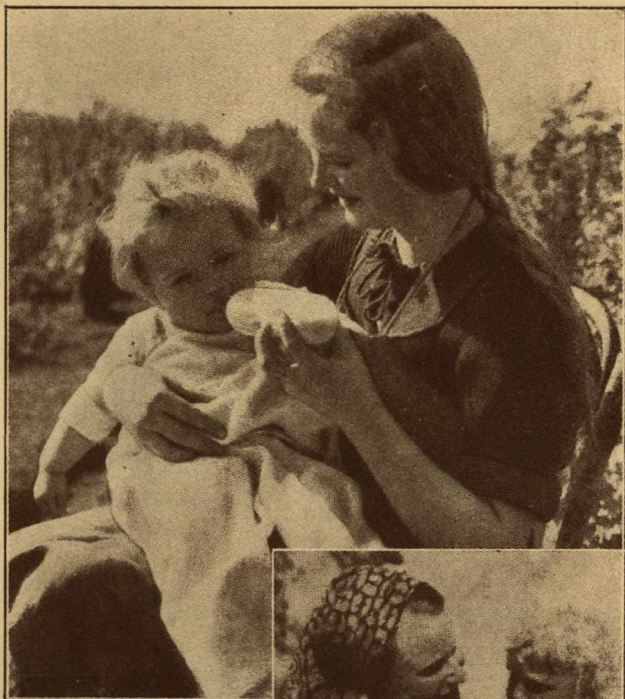


... Pomagają w pracy na roli (do str. 183)

...w ogrodzie... (do str. 183)

... piorą bieliznę... (do str. 183)





... Dziewczęta karmią dzieci...
(do str. 184)



... Zabawiają je ... (do str. 184)

godz. 7.30—9.00 wspólny wieczór
„ 9.00 opuszczenie sztandaru
„ 9.30 cisza nocna.

Obok 6—7 godzin pracy, jak widać z rozkładu, odbywa się szkolenie uczestniczek zarówno w zakresie ideologicznym, na co duży nacisk kładzie się w obozie, jak i w dziedzinie wychowania fizycznego i sportu. Dla celów wychowania wykorzystuje się też wspólne wieczory i zajęcia świetlicowe.

Według informacji, jakie otrzymałam w Niemczech, przyjęta dotychczas forma obozów dla dziewcząt, przeciwnie niż obozy dla chłopców, nie zdała dostatecznie egzaminu życiowego, podnosi się w tej sprawie w Niemczech dużo bardzo zastrzeżeń.

Rok przeszkolenia zawodowego przybiera różne formy. Może on być wykorzystany dla zapoznania młodocianych z pracą w kilku zawodach (Allgemeines Berufsjahr), czyli tzw. przysposobienie do zawodu. Dla dziewcząt organizuje się w dość szerokim zakresie przeszkolenie w gospodarstwie domowym — Hauswirtschaftliches Lehrjahr. Dziewczęta po skończeniu lat 15 kierowane są przez Urzędy pracy do prywatnych domów, w których pod kierunkiem gospodyń uczą się wszelkich prac,

związanych z gospodarstwem domowym. Otrzymują utrzymanie i w formie kieszonkowego — 3—5 mk. tygodniowo; wszystkie są ubezpieczone na wypadek choroby.

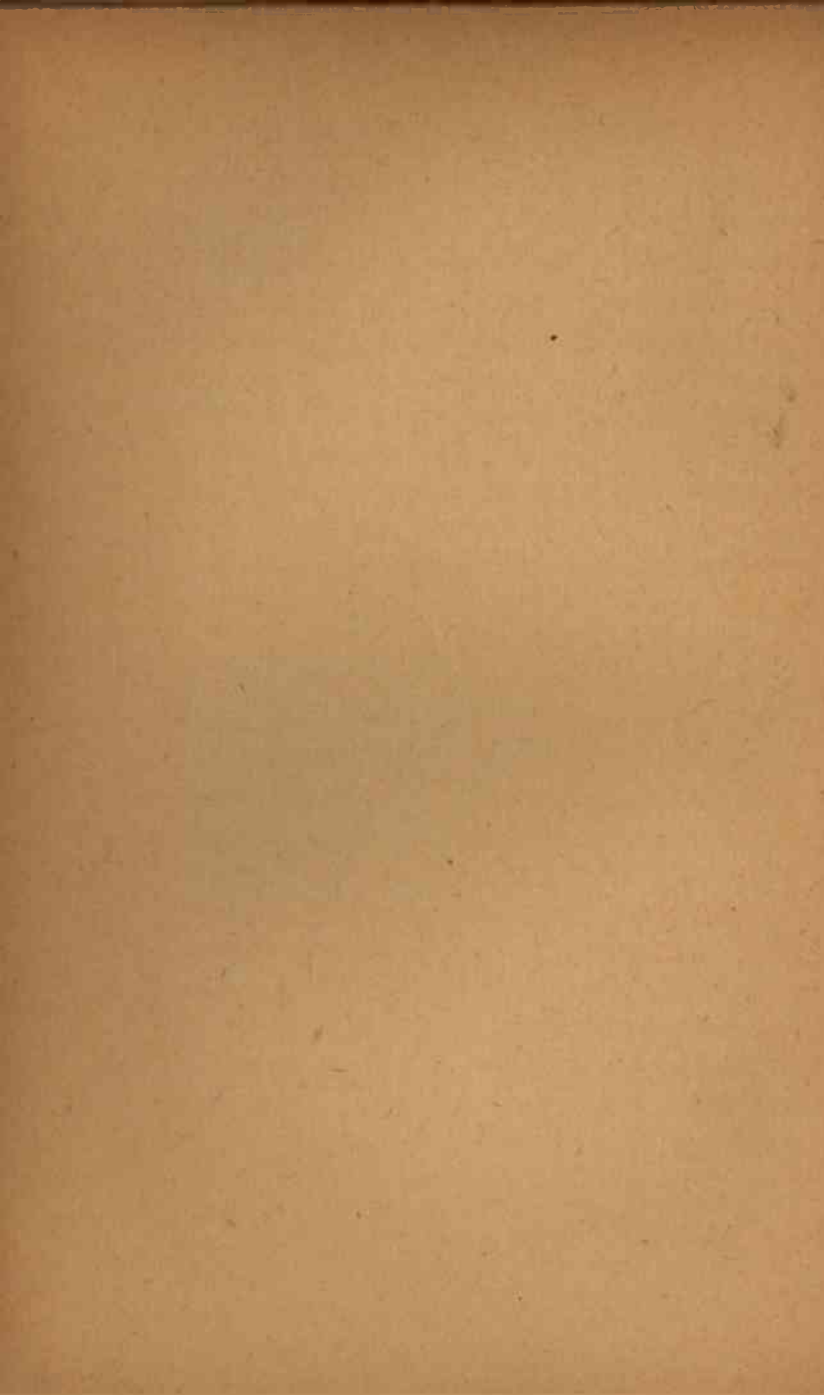
Interesują mnie warunki pracy tych dziewcząt, wydaje mi się, że może tu być pole do daleko idącego wyzysku. Informatorki moje tłumaczą mi jednak z zapałem, że nad domami, w których pracują dziewczęta, rozciągnięta jest silna kontrola oddziałów społecznych nar.-socj. organizacji kobiet (N. S. Frauenschaft), bez porozumienia się z którą Urzędy Pracy nie mogą dziewcząt umieszczać. Dziewczęta są zwalniane dwa razy tygodniowo do szkoły doksztalającej, mają jakoby wolne wieczory i święta, należą zresztą wszystkie do Bund Deutscher Mädel, która się nimi opiekuje i organizuje ich chwile wolne od pracy; oczywiście pociąga to za sobą obowiązek brania udziału w pracach tej organizacji.

Rok przeszkolenia zawodowego przyjmuje w niektórych prowincjach formę roku gospodarstwa wiejskiego (Landjahr). Młodzież mieszka w obozach organizowanych na wsi (nie w namiotach, a w budynkach stałych), w których otrzymuje całkowite utrzymanie; w dzień pracuje u chłopów, a na noc wraca

do obozu. Gospodarze wiejscy płacą za pracę nie bezpośrednio chłopcom, a kierownikowi obozu, który pieniądze te wykorzystuje głównie na różne cele kulturalne dla uczestników obozu, organizacje wycieczek itp.

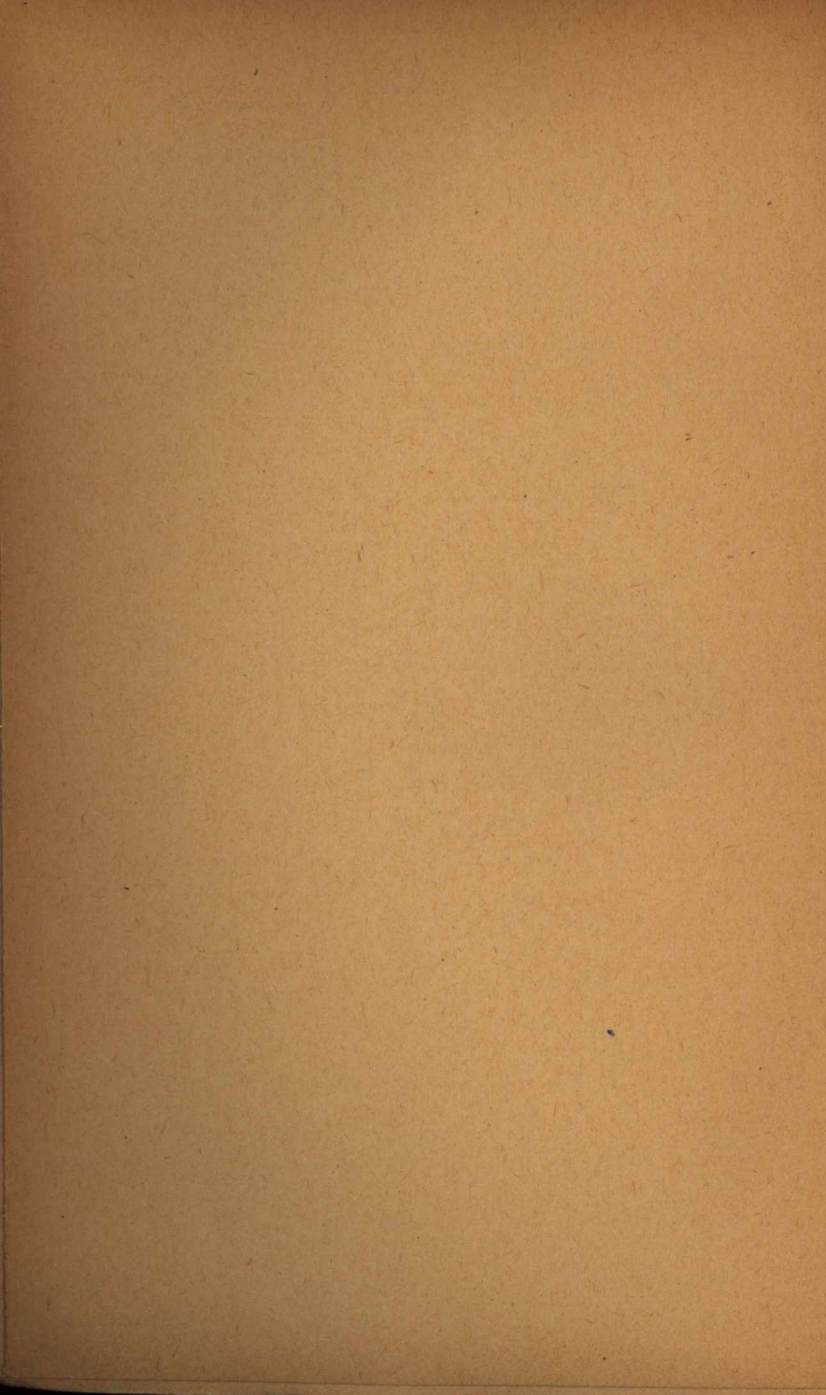
Oprócz tych i innych jeszcze lokalnych sposobów zatrudnienia młodzieży w Niemczech stosuje się też szereg metod zajęcia się i opieki nad młodzieżą bezrobotną: doszkala się ją i przeszkala na różnych kursach zawodowych, organizowanych z funduszków Urzędów Pracy, N. Frontu Pracy (Jugendamt) i szkolnictwa zawodowego, otacza się ją opieką najrozmaitszego typu świetlic itp.

Dzięki całemu temu systemowi różnorodnych form zajęcia się młodzieżą bezrobotną część jej znajduje pracę, która daje jej utrzymanie, część uczy się zawodu, reszta otrzymuje po prostu opiekę, która nie pozwala jej wałęsać się po ulicy. Nad wszystkimi zaś roztoczona jest opieka państwa, która w ten sposób nie tylko chroni młodzież od demoralizacji, związanej zwykle z brakiem pracy, ale trzyma ją w zasięgu swych wpływów ideologicznych, stara się urabiać jej światopogląd tak samo, jak i światopogląd młodzieży pracującej.



XI

H O N O R P R A C Y



„Na każdym członku spółnoty zakładowej ciąży odpowiedzialność za sumienne wypełnianie obowiązków, wynikających z jego stanowiska wewnątrz spółnoty zakładowej. Przez swoje zachowanie się winien on stać się godnym szacunku, jaki związany jest ze stanowiskiem jego w spółnocie zakładowej. Świadomy odpowiedzialności swojej winien on poświęcić wszystkie siły służbie w zakładzie pracy i podporządkować się dobru ogólnemu“.

W tych słowach ustawa o organizacji pracy narodowej ustala pojęcie tzw. honoru społecznego, który obowiązuje wszystkich członków spółnoty zakładowej, a więc z jednej strony pracodawcę i jego różnych zastępców — kierowników, majstrów, z drugiej strony zaś wszystkich robotników i pracowników umysłowych oraz członków rady zaufania. Honor społeczny, jak wynika z tekstu ustawy, opiera się na trzech przesłankach: świadomości

obowiązków i odpowiedzialności za ich wykonanie; godne zachowanie się na swym stanowisku; służenie z całych sił zakładowi pracy i podporządkowanie się dobru ogólnemu.

Za przekroczenia przeciw zasadom honoru społecznego winowajca może być pociągnięty do odpowiedzialności przed sąd honorowy — Ehrengericht.

Ustawa o ustroju pracy narodowej wylicza te przewinienia. Mają one miejsce, kiedy:

„1. Przedsiębiorca, przywódca zakładu pracy lub ktokolwiek z personelu nadzorczego, przez nadużycie swej przewagi służbowej w zakładzie pracy, złośliwie wyzyskuje siłę roboczą członków drużyny albo też obraża ich godność;

2. członkowie drużyny przez złośliwe podburzanie drużyny zagrażają spokojowi pracy w zakładzie pracy, jako mężowie zaufania świadomie wtrącają się w niedopuszczalny sposób w sprawy kierownictwa zakładu pracy lub też złośliwie zakłócają ducha spółnoty wewnątrz spółnoty zakładowej;

3. członkowie spółnoty zakładowej powtórnie i lekkomyślnie skierowują do powiernika pracy nieuzasadnione zażalenia i wnio-



Obóz służby pracy. Podniesienie sztandaru (do str. 184)



... w formie zorganizowanej
opieki w dziecińcu...
(do str. 184)



Sport na obozie służby pracy (do str. 185)

Pogadanka wieczorna na obozie (do str. 185)



ski lub przeciwstawiają się uporczywie jego pisemnym zarządzeniom;

4. członkowie rady zaufania wyjawiają poufne dane lub tajemnice przedsiębiorstwa, o których dowiedzieli się przy spełnianiu swolch obowiązków“.

Najważniejsze z tych przewinień są to: Ze strony pracodawcy wyzysk siły roboczej i obraza godności pracowników, a więc, jak wynika z praktyki sądowej — zapłata za pracę poniżej stawek taryfowych, niepłacenie za godziny nadliczbowe lub zbytne przedłużanie czasu pracy, niedopuszczalne przeciążanie pracą, wstrzymywanie urlopów, umieszczanie robotników w nieodpowiednich mieszkaniach, dawanie im niedostatecznego utrzymania, niespołeczne zachowanie się wobec uczniów, przy tym musi w tych wszystkich wypadkach mieć miejsce jednocześnie nadużycie przewagi pracodawcy, który zmusza pracownika do zastosowania się do jego zarządzeń pod groźbą zwolnienia go z pracy; a dalej obrażanie pracowników, wymyślanie im, poniewieranie, bicle, nastawianie na cześć kobiecą itd. Ze strony pracowników: złośliwe podburzanie, prowadzące do naruszenia spokoju pracy, a więc przede wszystkim na-

mawianie do oporu przeciw zarządzeniom pracodawcy, do strajku, walki, są to bowiem uczynki, które naruszają ideę solidarności, zasady spółnoty pracodawcy i robotników wewnątrz zakładu pracy, z drugiej strony zaś, złośliwe zakłócanie spokoju w przedsiębiorstwie, a więc wykroczenia przeciw kolegom pracy: kłótnie, bójki itd.

Instytucja sądów honorowych istnieje w Niemczech od 1934 r. Sądów tych jest 13, związanych z siedzibą 13 powierników pracy, powołanych do czuwania nad honorem społecznym i posiadających wyłączne uprawnienia do wnoszenia skargi do sądu honorowego. Jako instancja odwoławcza istnieje w Berlinie Trybunał Honorowy Rzeszy.

Ze sprawozdania Ministerstwa Pracy dowiadujemy się, że w 1934 r. przeprowadzono w całym państwie 61 spraw, z tego 56 przeciw pracodawcom, 3 przeciw osobom z nadzoru fabrycznego i 2 przeciw robotnikom. W 1935 r. było już 204 sprawy, z tego 164 przeciw pracodawcom, 41 przeciw ich zastępcom i osobom nadzorującym, 18 przeciw robotnikom.

Kary nakładane przez sąd honorowy są następujące: upomnienie, nagana, kara pieniężna do 10.000 Mk., odebranie pracodawcy

prawa kierowania zakładem pracy, wydalenie pracownika z zakładu pracy, odebranie mężowi zaufania jego stanowiska. W wyrokach za r. 1935 upomnienie dano w 21 wypadkach, nagany w 13, nałożono karę pieniężną w 76 wypadkach, z tego 25 razy poniżej 100 mk., 43 od 100 do 500 mk., 4 od 500 do 1.000 mk., i 4 ponad 1.000 mk., w 9 wypadkach odebrano pracodawcom prawo prowadzenia przedsiębiorstwa (z tego raz na przeciąg 2 lat), raz zastosowano karę usunięcia robotnika z zakładu pracy.

Dla ilustracji tego typu sądownictwa, które nie ma precedensu w żadnym innym państwie, przytoczę wyrok na właściciela kawiarni i hotelu, oskarżonego o nadużycie siły roboczej członków drużyny oraz obrażenie ich godności i skazanego wyrokiem sądu honorowego na 2 tys. mk. grzywny. Oskarżony odwołał się o zmniejszenie kary do Trybunału Honorowego Rzeszy, który w lipcu rb. (w rok po pierwszym wyroku) sprawę ponownie rozpatrzył i stwierdził, że oskarżony faktycznie traktował zatrudnionych w sposób obrażający ich godność, wymyślając im stale ordynarnymi wyrażeniami (jak łobuz, bandyta, pies, złoczyńca, kawał mięsa i innymi

niecenzuralnymi i nie dającymi się zacytować słowami), że zachowywał się niewłaściwie w stosunku do kobiet dopuszczając się rękoczynów i stawiając im obraźliwe propozycje; gdy zaś pokrzywdzeni zwracali się do męża zaufania, groził im wydaleniem z pracy; zatrudniał też często jedną z dziewczyn w godzinach nadliczbowych bez opłaty. Jako okoliczności łagodzące sąd wziął jednak pod uwagę, że oskarżony nie jest całkowicie odpowiedzialny umysłowo (strzelał do siebie w młodości), że postępowanie jego wynikało często z nadużycia alkoholu, że uznał swą winę, urządził wieczór koleżeński (Kameradschaftsabend) dla zatrudnionych, na którym ich przeprosił, a także ofiarował 500 mk. na Winterhilfe. Wyjaśniono ponadto, że warunki pracy w tym zakładzie były wyższe od ustalonych w zarządzeniach taryfowych, wypadki zatrudniania służącej w godzinach nadliczbowych zdarzały się dorywczo, nie częściej niż raz na tydzień, była to przy tym najczęściej nie praca, lecz pogotowie pracy (Arbeitsbereitschaft), a służąca miała wówczas dodatkowe dochody od gości, co wskazuje, że nie była ona przeciwna zatrzymywaniu jej. Stwierdzono wreszcie, że oskarżony nie jest z gruntu aspołecznym

pracodawcą, zaniedbuje jedynie często swoje obowiązki. Zważywszy te wszystkie motywy i z uwagi na pogorszenie się sytuacji materialnej oskarżonego sąd zmniejszył mu karę do 1.000 mk.

Sądy honorowe są instytucją bardzo charakterystyczną dla nowego ustroju pracy w Niemczech. Mają one być wyrazem zmiany stosunków pracy, wyeliminowania dawnych walk, powstających na tle sprzecznych, egoistycznych (indywidualnych czy klasowych), a więc materialnych interesów i zastąpienia ich czynnikiem moralnym: zgodną współpracą pracodawców i robotników dla dobra ogólnego, dla dobra narodu i państwa.

Sądy honorowe mają spełnić podwójną rolę — z jednej strony przyczynić się do podniesienia godności pracy, nie tylko pracy umysłowej czy też wysoko wykwalifikowanej, ale każdej pracy, wychodzi się tu bowiem z założenia, że wszelka praca wykonywana jest w imię dobra ogólnego: zakładu pracy, gospodarstwa narodowego i państwa, z drugiej strony zaś sądy honorowe mają ugruntować narodowo-socjalistyczną ideę spółnoty wszystkich ludzi pracy, tj. pracodawców i robotników w drodze nakładania kar za naruszenie idei

honoru społecznego, za wyzysk siły roboczej ze strony pracodawcy i podburzanie przeciw pracodawcy ze strony pracowników.

Czy sądy honorowe mogą mieć istotny wpływ na zmianę moralnej atmosfery pracy, czy te 202 sprawy w ciągu 1935 r., a 263 od początku wprowadzenia ustawy o ustroju pracy narodowej mają dostateczną wagę, aby zmieniać stosunki między ludźmi, a co najważniejsza, czy dla pracodawcy kara 100 mk., nałożona przez sąd honorowy jest faktycznie dużo boleśnieszka, niż ta sama kara 100 mk., nałożona przez zwykły sąd pracy — trudno mi na to odpowiedzieć po krótkim pobycie w Niemczech.

W każdym razie jedno mnie uderzyło: we wszystkich rozmowach, jakie prowadziłam czy to ze sferami oficjalnymi, czy też przedsiębiorcami lub robotnikami na temat zmiany stosunków pracy, poruszane były najrozmaitsze czynniki, które na zmianę tę mogą wpłynąć i ją ugruntować, nie było mowy natomiast o sądach honorowych. Jeden tylko robotnik rzucił następującą ich charakterystykę: „den Leuten Sand in die Augen streuen“, co można przetłumaczyć: mydlić ludziom oczy. Stąd mogę wnioskować, że sądy hono-

rowe na razie nie mają większej wagi w życiu społecznym. (Nie podejmuję tu natomiast dyskusji zasadniczej, czy można zastąpić materialne pobudki postępowania w stosunkach pracy przez pobudki moralne bez zmiany podstaw tych stosunków).

* * *

Cudzoziemcy, którzy wracają dziś z Niemiec, pozostają pod wrażeniem całego szeregu zewnętrznych zdobyczy, osiągniętych bezwątpienia w tym państwie. Rzucają im się w oczy wspaniałe autostrady, drogi, koleje, nowe budowle, domy, osiedla robotnicze, imponują rezultaty organizacji „Kraft durch Freude“ — obozy, wycieczki robotnicze, zachwyca umiejętność pobudzenia i skoordynowania wysiłku społecznego (np. Winterhilfe), uderza jednolite kierownictwo i mocna władza, która nie cofa się przed niczym. Potrafi ona burzyć całe dzielnice w Hamburgu, dzielnice starych, ciemnych, niehigienicznych mieszkań robotniczych i stawiać na ich miejsce wspaniałe, nowoczesne bloki, bezwzględnie rozbijając równocześnie w ten sposób silną, solidarnie trzymającą się w tych domach robotniczą opozycję polityczną, rozrzucając

ją po różnych ośrodkach miasta, czy kraju. Uderza również dobra organizacja, ułatwiająca wykonanie szeregu zadań państwowych, podziw budzi zewnętrzny spokój i porządek, jaki panuje dziś w Niemczech.

W książce tej starałam się przedstawić stosunki na odcinku pracy, tak jak mogłam je poznać w trakcie krótkiego pobytu w Niemczech. Wiele mówi się dziś w Niemczech o honorze i wartości pracy robotników, zwalcza się przekonanie o niższości stanowiska robotnika w państwie w stosunku do innych stanowisk, równocześnie jednak odejmuje się robotnikowi wszelką samodzielność, swobodę zrzeszania się i walki o należne mu prawa. Na zasadzie teoretycznych przesłanek, że pracodawca pracuje dla dobra ogólnego, a nie dla interesu osobistego, daje mu się ogromną swobodę w narzucaniu robotnikom warunków pracy, osłabia się na tym odcinku kontrolę państwa, nie czekając aż zmiana pobudek działania przedsiębiorców stanie się realna (biorę tu pod uwagę tych, co wierzą w takie możliwości). Olbrzymia masa robotników w Niemczech, stanowiąca tam znaczny odsetek ogółu ludności, przestała być samodzielnym czynnikiem w pań-

stwie, nie posiada samorządu nawet takiego, jak istniejący tam samorząd gospodarczy, nie ma poważniejszego wpływu na tak doniosłe z punktu widzenia interesów państwa decyzje, jak poziom płac, o których rozstrzyga równolegle państwo (w zarządzeniach taryfowych) i pracodawca (w regulaminach pracy). Odebrano nie tylko robotnikom, ale i wszystkim obywatelom w Niemczech prawo swobodnego wyrażania swych myśli i przekonań, prawo łączenia się w imię tych przekonań w organizacje i związki, zmusza się ich do podporządkowywania się jednej, z góry narzuconej ideologii narodowo-socjalistycznej.

Wychowuje się całą młodzież w jednej organizacji, przekonywuje się ją, że wszystko, co jest poza tą organizacją, wszystko, co myśli inaczej, jest złe i szkodliwe, rozbudza się więc w młodzieży fanatyzm, zabija w niej tolerancję i poszanowanie dla cudzych przekonań.

Toteż najważniejsze pytanie, jakie postawiłam sobie po powrocie z Niemiec, było: czy spokój, osiągnięty w tej drodze jest głęboki i trwały, czy robotnik polski, bez pięknych słów i głośnych haseł, nie jest zdolny do znacznie większych ofiar i wyrzeczeń

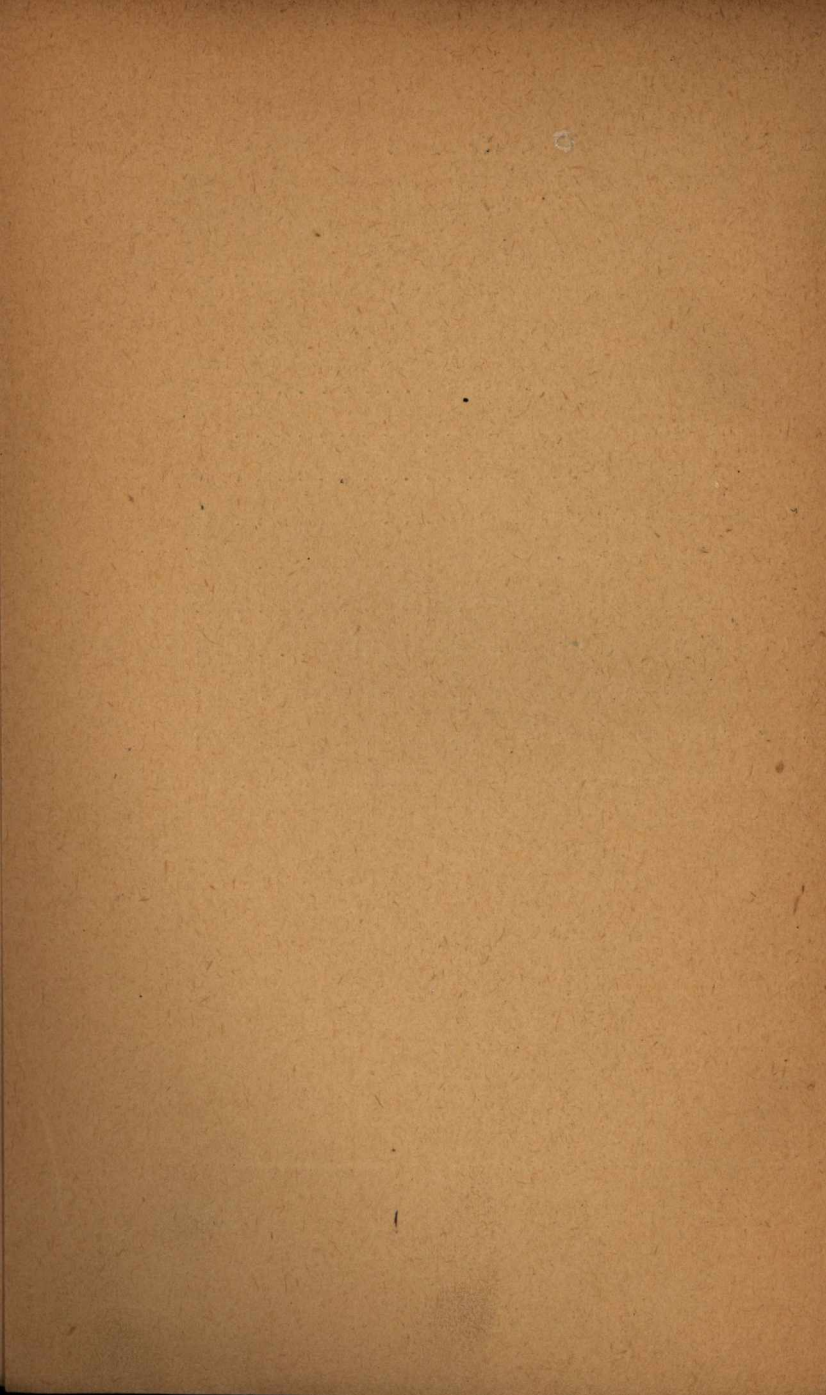
niż robotnik niemiecki, który — kto wie, jakby się zachował, gdyby załamała się dziś koniunktura gospodarcza i wróciło bezrobocie? I jeszcze jedno niemniej ważne pytanie: czy niezbędna z punktu widzenia obronności siła państwa koniecznie musi być ugruntowana na zabiciu swobody przekonań, czy spokój, osiągnięty na tej drodze w jakimkolwiek ustroju, faszystowskim czy komunistycznym, może być na dłuższą metę pokojem twórczym, czy nie prowadzi on do fanatyzmu, groźnego dla świata?

Na pytania te może już najbliższa przyszłość da odpowiedź!



S P I S R O Z D Z I A Ł Ó W

	Str.
I. Kongres wczasów i odpoczynku	5
II. Nowy pracodawca	13
III. Regulamin pracy	27
IV. Zamiast związku zawodowego	43
V. Z wizytą u inspektora pracy	63
VI. Schönheit der Arbeit (Piękno pracy)	79
VII. Powiernik pracy (Treuhänder der Arbeit)	101
VIII. Młodzież zwyciężyła	129
IX. Młodzież broni się sama	153
X. Młodzież musi mieć zajęcie	175
XI. Honor pracy	189



64 ac 10712

Biblioteka Uniwersytetu
M. CURIE-SKŁODOWSKIEJ
w Lublinie

A 35783



1005028124