

Bohdan Wasiutyński
Profesor Uniwersytetu Warszawskiego

Ewolucja prawa robotniczego

1. Stosunek prawny robotnika do pracodawcy podlega w obecnych czasach znamiennej ewolucji. W coraz większej mierze jest on unormowany przez prawo przedmiotowe, a w szczególności przez prawo publiczne. W stosunku tym uwydatniają się pewne analogie ze stosunkiem prawnym urzędnika do państwa.

Punkt wyjścia jednego i drugiego stosunku był wspólny. W okresie państwa absolutnego urzędnik był sługą panującego, wiązała go z panującym umowa prywatno-prawna, umowa najmu pracy, tak samo jak pracownika w przedsiębiorstwie prywatnym. W Anglii dotychczas niema istotnych różnic w sytuacji prawnej sług korony i pracowników prywatnych. Urzędnik państwowy wykonywa swe funkcje — jak mówi stara formuła — *durante bene placito regis*. W państwie konstytucyjnym na kontynencie europejskim położenie prawne urzędników państwowych uległo zasadniczej zmianie, oparte zostało na normach prawa publicznego i do ostatnich czasów można było je przeciwstawiać położeniu pracowników prywatnych. Ale obecnie, jak wspomniałem, wyraźnie zaznacza się dążenie do zacieśnienia w stosunkach pracowniczych przedsiębiorstw prywatnych wolności umów. coraz silniej wkracza w tę dziedzinę prawo publiczne. A wskutek tego zjawia się wiele punktów stycznych w sytuacji prawnej urzędnika państwowego¹⁾ i pracownika przemysłowego.

Niewątpliwie pozostaną różnice zasadnicze, które wypływają z tego, że urzędnik jest organem związku prawnopublicznego. Podstawą moralną stosunku urzędnika do państwa

¹⁾ Oczywiście mam na myśli tylko urzędników zawodowych, a nie t. zw. honorowych, ani też osoby, pełniące przymusową służbę publiczną (poborowych w wojsku, sędziów przysięgłych).

jest obowiązek szczególnej wierności i lojalności. Urzędnik jest w stosunku wzmocnionej zależności od państwa. Cechą istotną urzędnika zawodowego jest to, że urzędnik obowiązany jest do obejmowania urzędów, w myśl przepisów, zawartych w ustawach o służbie państwowej, że stawia on swą pracę do dyspozycji państwa, które może go przenieść na inny urząd lub w stan nieczynny. Jest to stosunek trwały, który z reguły nie może być rozwiązany dowolnie przez państwo. Z tego charakteru służby publicznej wynikają takie cechy swoiste, jak specjalna opieka prawna przy wykonywaniu urzędu (normy prawa karnego, chroniące urzędników), jak odpowiedzialność dyscyplinarna za zachowanie się urzędnika poza służbą, jak uprawnienie władzy do zakazu zajęć pobocznych, jak ograniczenie państwa co do wolności wyboru swych pracowników w szerszej mierze, niż ograniczenie pracodawcy prywatnego (obywatelstwo, kwalifikacje moralne, cenzus wykształcenia).

2. Aczkolwiek formalnie nadal podstawą prawną stosunku robotnika w większych przedsiębiorstwach jest wolność umów indywidualnych, zasada ta jest coraz silniej ograniczana. Liberalizm ekonomiczny, który tę zasadę urzeczywistnił, święci swe triumfy na progu XIX wieku. Dawne unormowanie warunków pracy przemysłowej, przez statuty cechowe i przez ustawy państwowe, ustępuje miejsca wolności umów, która staje się w rzeczywistości fikcją wobec nierówności faktycznej stron umawiających się; obfitość rąk do pracy sprawia, że warunki pracy dyktuje jednostronnie przedsiębiorca. Jednocześnie przez zniesienie ustroju cechowego i zakaz związków i koalicji, prawodawca uniemożliwia wytworzenie organizacji legalnych, któreby broniły interesów robotnika. Powszechnie znane jest nadwyraz ciężkie położenie klasy robotniczej w pierwszej połowie XIX w. Stopniowo państwo wkracza wbrew doktrynie liberalnej w dziedzinę warunków pracy. Naprzód w Anglii, gdzie wielki przemysł najwcześniej się rozwinął, a za jej przykładem w innych państwach, prawodawca stara się usunąć najjaskrawsze przejawy nadużycia wolności umów. Ogranicza lub zakazuje pracy dzieci, zrazu w pewnych gałęziach przemysłu, następnie wogóle; zabrania zatrudniać kobiety pod ziemią w kopalniach, zakazuje pracy nocnej kobiet, wprowadza maksymalny czas pracy w przemyśle i t. p. Ta część ustawodawstwa pracy ma przedewszystkiem na celu ochronę rasy przed zwyrodnieniem, ochronę życia i zdrowia robotników. Te same motywy powodują nadzór organów państwowych nad urządzeniami technicznymi w przedsiębior-

stwach przemysłowych, wydawanie przepisów, mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i higienicznych warunków pracy.

Sama umowa o pracę nie jest już pozostawiona całkowicie woli stron. Przykładem współczesnych tendencji może być Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dn. 16 marca 1928 (Dz. U. 35 p. 324) o umowie o pracę robotników. Zawiera ono normy bezwzględnie obowiązujące, które nie mogą być zmienione w drodze porozumienia stron. „Wszelkie postanowienia umów, regulujące warunki pracy mniej korzystnie dla robotników, aniżeli to czyni niniejsze rozporządzenie, są nieważne i ulegają z mocy samego prawa zastąpieniu przez odnośne postanowienia niniejszego rozporządzenia” (art. 66). Rozporządzenie powyższe normuje sprawę rozwiązania umowy o pracę i wynagrodzenia robotników oraz kar na nich nakładanych; aczkolwiek są to postanowienia z dziedziny prawa cywilnego, jednakże rozporządzenie zawiera sankcje prawno-publiczne w postaci bądź kar sądowych, bądź administracyjnych za naruszenie tych postanowień. Rzecz charakterystyczna, że w dążeniu do zapewnienia robotnikom środków utrzymania, rozporządzenie ustanawia granice maksymalne dla potrąceń z wynagrodzenia robotnika wskutek zajęcia administracyjnego lub sądowego oraz zakaz zastawiania lub odstąpienia wynagrodzenia osobom trzecim (art. 39 i 40) w sposób identyczny z ustawą o państwowej służbie cywilnej z dn. 17 lutego 1922 r. (art. 47, 48 i 50).

3. W cytowanym rozporządzeniu znajdujemy dalej postanowienie znamienne, które również jest analogiczne do przepisów prawa urzędniczego, a dotyczy prawa do „pośmiertnego” (art. 42). Rodzina robotnika, który pracował w przedsiębiorstwie przynajmniej 10 lat, ma prawo do odprawy w wysokości ostatnio pobieranego dwutygodniowego wynagrodzenia; jeżeli zaś stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat, odprawa równa się czterotygodniowemu wynagrodzeniu. W powyższym postanowieniu przebija pogląd, że pracownicy danego przedsiębiorstwa są jego uczestnikami, że przedsiębiorstwo jest jednocześnie instytucją, mającą obowiązki społeczne do spełnienia w stosunku do zatrudnionych w niem osób. Przez uczestnictwo w wytwórczości przedsiębiorstwa powstaje między niem a robotnikami stosunek trwalszy, nie dający się zamknąć w dawnym pojęciu liberalnym, że pracodawca nabywa pracę robotnika jako towar po cenie konkurencyjnej. Ta sama

zasadnicza myśl jest podstawą ustawowo zagwarantowanego prawa robotników do płatnego urlopu wypoczynkowego. Co raz silniej gruntuje się w opinii publicznej przekonanie, że prowadzenie przedsiębiorstwa jest jednocześnie pewną funkcją społeczną, z którą połączone są obowiązki wobec pracowników, obowiązki, które polegają na zapewnieniu środków egzystencji robotnikowi i jego rodzinie. Dotyczy to zwłaszcza zabezpieczenia bytu w razie wypadków losowych; ciężar tego zabezpieczenia spada bądź całkowicie (jak w razie wypadków nieszczęśliwych przy pracy), bądź częściowo (jak w razie choroby, niezdolności do pracy, starości, śmierci, bezrobocia) na przedsiębiorcę. Te ciężary na pracodawców i pracowników nakładają normy prawa publicznego. Gdy dawniej w myśl zasad prawa cywilnego przedsiębiorca był obowiązany do zapłacenia odszkodowania za wypadki przy pracy tylko w razie udowodnionej winy z jego strony, normy prawa publicznego opierają obowiązek wypłaty renty poszkodowanemu na teorii ryzyka, związanego z samym faktem prowadzenia przedsiębiorstwa, od tego prowadzenia nieodłącznym.

Przy ubezpieczeniach robotniczych chodzi wszakże o zagwarantowanie tym, którzy stają się ofiarami wypadków losowych, wypłaty zapomóg i rent; dlatego potrzebnem było rozłożenie ryzyka na większą liczbę przedsiębiorstw, bowiem poszczególne przedsiębiorstwo mogło okazać się niewypłacalnem albo ulec likwidacji. Wobec dążenia do porozumień między poszczególnymi przedsiębiorstwami i idącego z tem w parze ujednostajnienia warunków pracy w danej gałęzi, przerzucenie ryzyka na całą grupę przemysłu — zawodową lub terytorjalną było rzeczą zupełnie naturalną. Zdaniem mojem, prawodawca polski, organizując instytucje ubezpieczeń społecznych, nie poszedł właściwą drogą, rozerwał bowiem związek między funkcją społeczną danego przedsiębiorstwa względem jego robotników a otrzymywanemi przez nich świadczeniami. Dla zakładów przemysłowych wskazane było np. tworzenie zasadniczo własnych kas chorych, albo łączenie się kilku mniejszych zakładów w związkową fabryczną kasę. Tak samo ubezpieczenie od wypadków należało (wzorem niemieckim) oprzeć na związku samorządnym przedsiębiorstw pokrewnych zawodów, w których wysokość ryzyka jest zbliżona i łatwo do ustalenia, a nie tworzyć jednego wielkiego zakładu ubezpieczeń (naśladując ustawy austriackie), dla całego państwa, ciężkiego i kosztownego aparatu biurokratycznego.

4. Przeciwko powyższym tendencjom ustawodawstwa robotniczego można podnieść zarzut, że „biurokratyzując” warstwę robotniczą, zabezpieczając ją w możliwych granicach od wypadków losowych, ma ono ujemne skutki wychowawcze. Odczytują bowiem masy pracujące od przezorności, od indywidualnych i zbiorowych samorzutnych wysiłków w kierunku zwalczania przeciwności. Wszelako prąd biurokratyzacji w przemyśle jest zgodny z rozwojem stosunków. Same wielkie przedsiębiorstwa wskutek rozrostu nabierają cech biurokratycznych, zwłaszcza wskutek zapanowania formy spółek akcyjnych, rugujących dawnych indywidualnych właścicieli. Jest rzeczą znaną, że na zachodzie dzielni państwowi urzędnicy fachowi są cenieni i poszukiwani jako administratorowie zakładów przemysłowych czy handlowych. Rewolucja przemysłowa, która się dokonała w 19. wieku, ma się, według wszelkich oznak ku końcowi. Gwałtowny rozrost przemysłu, uwarunkowany w znacznej mierze opanowywaniem rynków krajów nieuprzemysłowionych, już się nie powtórzy, jak również związane z minionym okresem rozwojowym świetne konunktury. Produkcja przemysłowa wejdzie na spokojniejsze tory, potężne skoki ustaną i zyski przedsiębiorcy będą bardziej umiarkowane i jednostajne. Raczej wkraczymy w okres stabilizacji warunków produkcji, okres, który więcej będzie przypominał czasy z przed rewolucji przemysłowej, a taki okres stabilizacji, w przeciwstawieniu do gorączkowego rozwoju, sprzyja reglamentacji warunków pracy, położenia prawnego pracowników. Do czynników, w tym samym kierunku działających, zaliczyć trzeba również szybkie po wojnie w państwach zachodnio-europejskich obniżenie się przyrostu naturalnego ludności, co spowoduje z kolei stabilizację na rynku pracy. Tylko w Stanach Zjednoczonych, w porównaniu z Europą, istnieją szersze możliwości dla robotników zajęcia dzięki indywidualnym wysiłkom wyższych stanowisk społecznych, a dla przemysłu jeszcze wielkie szanse potężnego rozwoju; dlatego tam najślabiej ujawnia się dążenie do zrównania bytu pracowników z położeniem urzędników państwowych, i ustawodawstwo robotnicze jest tam stosunkowo najślabiej rozwinięte.

Prawo publiczne wkracza już w dziedzinę doboru personelu w zakładach przemysłowych. Nakazuje zgłaszać zapotrzebowanie robotników w państwowych lub komunalnych urzędach pośrednictwa pracy, stara się zapewnić zatrudnienie

w przedsiębiorstwach inwalidom wojennym²), ograniczyć zwalnianie masowe robotników z powodu niepomyślnej kon-unkury³).

5. We współczesnych warunkach indywidualna umowa o pracę staje się, o ile chodzi o wielkie przedsiębiorstwa, czczą formalnością. Warunki pracy i płacy są z góry przez pracodawcę określone dla poszczególnych kategorii robotników; robotnik może tylko te warunki przyjąć lub odrzucić. Jest to umowa przystąpienia (*contrat d'adhésion*), która ma już niezmiernie mało wspólnego z istotą umowy (tak jak umowa o przewóz tramwajem⁴). Przytem ustalenie warunków umowy o pracę staje się w coraz większej mierze przedmiotem nie umowy indywidualnej, lecz t. zw. umów zbiorowych. Związek zawodowy robotniczy z jednej strony, przedsiębiorca lub związek przedsiębiorców — z drugiej zobowiązują się, że umowy indywidualne o pracę będą zawierane według ustalonych przez nich warunków płacy i pracy (z zastrzeżeniem, że dopuszczalne są umowy indywidualne korzystniejsze dla pracownika od ustalonych warunków). Taka umowa zbiorowa nie wiąże jeszcze poszczególnego pracownika przy zawieraniu umowy o pracę. Ale ustawodawstwo poszczególnych państw, m. in. rozporządzenie niemieckie o umowach cennikowych z dnia 23. grudnia 1918 r., obowiązujące na terytorjum b. dzielnicy pruskiej, nadało umowom zbiorowym specjalne znaczenie prawne, mianowicie umowy indywidualne, zawierane przez członków związków, nie mogą zmieniać warunków, ustalonych w umowie taryfowej, czyli postanowień o obowiązkach pracodawcy wobec robotnika i odwrotnie. Zamiast sprzecznych z umową zbiorową postanowień umowy indywidualnej, pozbawionych skutków prawnych, obowiązują odpowiednie postanowienia umowy zbiorowej.

Umowy zbiorowe nie są właściwie umowami. Nie stwarzają indywidualnych sytuacji prawnych, lecz ogólne reguły dla zawierania umów. Przy zawieraniu umowy strony są w położeniu przeciwstawnem i mają odrębne interesy, zmierzają do

²) Rozp. Min. Pracy z dn. 15 listopada 1921 r. Dz. U. 94, poz. 699. Ust. niemiecka o zatrudnieniu ciężko poszkodowanych z dn. 6 kwietnia 1920 r., obowiązująca na Górnym Śląsku.

³) Rozp. niem. Rady Związkowej w przedmiocie demobilizacji gospodarzej z dnia 7 listopada 1918 r., obow. na Górnym Śląsku.

⁴) Por. *P. Cuche*: *La législation du travail et les transformations du droit*, w książce „*Le cité moderne et les transformations du droit*”.

odrębnych celów. Tutaj mamy do czynienia z układem (*Vereinbarung*, co Duguit tłumaczy na francuski — *union*), w którym oświadczenia woli stron są jednobrzmiące i strony zmierzają do tego samego skutku prawnego, aby urzeczywistnić zadania wspólne, jednakowe⁵). Pojawienie się umów zbiorowych wprawiło w kłopot cywilistów. Nie można było podciągnąć zobowiązań, wynikających z tych umów, a wiążących nie strony umawiające się, a poszczególnych pracodawców i robotników przy zawieraniu przez nich umów poszczególnych, ani pod przyrzeczenie na rzecz osoby trzeciej, ani pod pełnomocnictwo, ani pod *negotiorum gestio* nem. Przyjął się powszechnie pogląd, że umowy zbiorowe stwarzają normy prawne, prawo przedmiotowe.

Ten pogląd wszakże natrafia na wielkie szkopyły. Zwolennicy wytwarzania się norm prawnych wewnątrz pewnych zbiorowości zgodnie z ich przeświadczeniem nie mogą ominąć trudności, polegającej na tem, że przy umowach zbiorowych występują dwie odrębne zbiorowości, które dochodzą do porozumienia w drodze układu. Nie można również zaliczyć w ten sposób powstałych norm do kategorii rozporządzeń, które wydawać mogą tylko organy władzy państwowej, gdy tymczasem zrzeszenia, zawierające umowę, nie są związkami prawnopublicznymi i występują nie w roli organów państwa, lecz jako samodzielne podmioty prawne; ani do autonomicznych statutów, bowiem wydawać je mogą tylko związki samorządne, gdy tymczasem układające się strony nie tworzą korporacji publiczno-prawnej⁶).

Pozostaje tylko teoria, że źródło prawa może być umowne. Dla stosunków pierwotnych, zanim pracodawca zdoła ustawić obiektywne normy prawne, jest to zjawisko powszechne.⁷) Otóż pracodawca nie uważa jeszcze za możliwe regulować w całości stosunków między pracodawcami i robotnikami, pozostawia ich unormowanie wolnej grze sił. W interesującej rozprawie p. n. „*Werdende Rechte*”⁸), prawnik szwajcarski, D. Schindler, wykazuje analogję między prawem narodów a prawem robotniczym. Tak samo, jak między państwami, tak rów-

⁵) Duguit *Traité de droit constitutionnel*. T. I, str. 302 i nast.

⁶) Pt. Krytykę różnych konstrukcyj prawnych E. J a c o b i : *Grundlehren des Arbeitsrechts*, str. 246 i nast.; K a s k e l : *Arbeitsrecht*, str. 15 i nast.; O e r t m a n n : *Deutsches Arbeitsvertragsrecht*, str. 58 i nast.

⁷) Pt. G. H u s s e r l : *Rechtskraft u. Rechtsgeltung*, str. 31 i nast.

⁸) W wydawnictwie „Festgabe für Fritz Fleiner”.

niez między pracodawcami a pracownikami, dopuszczalna jest samopomoc w formie walki, a wyrównanie przeciwieństw dokonywa się przez pośrednictwo, rozjemstwo, układy. Gdy chodzi nie o ustalenie istniejącego stanu prawnego, lecz o stworzenie nowego położenia prawnego w dziedzinie warunków pracy, państwo zachowuje się neutralnie wobec sprzecznych interesów, a strony walczące stwarzają w formie układu obowiązujące normy prawne⁹⁾

Jednakże pogląd, że w formie umów zbiorów, powstaje obiektywne prawo, nie jest konieczny dla wytłumaczenia faktu, że umowa zbiorowa wiąże tych, którzy w niej bezpośrednio nie uczestniczyli. Prof. Jacobi, wskazując na skutki polityczne powyższego poglądu, odwołującego się do przykładów średniowiecza, — na osłabienie autorytetu władzy państwowej i myśli państwowej, dowodzi, że nadawanie ogólnym warunkom pracy, ustalonym w umowie zbiorowej, znaczenia norm prawnych nie jest dostatecznie uzasadnione. Robotnicy i pracodawcy, których obowiązują postanowienia umowy zbiorowej, są członkami zrzeszeń, tę umowę zawierających, zrzeszeń, uprawnionych do reprezentowania interesów swych członków. Zawarcie przeto umowy nie nastąpiło niezależnie od ich woli. Nie chodzi tutaj o ustanowienie normy prawnej, lecz o akt prawny, podporządkowany normie prawnej¹⁰⁾.

Ta nowa instytucja prawna jest produktem rozwoju stosunków społecznych. Robotnik może w obecnym czasie bronić swych interesów tylko przez zrzeszenie się. Dlatego wola związków musi mieć pierwszeństwo przed wolą indywidualną członka przy ustalaniu treści umów o pracę.

6. Umowy zbiorowe mają moc obowiązującą tylko w stosunku do członków zrzeszeń, które je zawierają. Jeżeli zwłaszcza związek zawodowy, będący stroną w układzie, nie obejmuje znacznej większości pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach danej gałęzi i danego terytorjum, wartość praktyczna postanowień, regulujących warunki pracy, może być bardzo osłabiona. Temu zaradza przepis rozporządzenia niemieckiego a 23. grudnia 1918 r., upoważniającej Min.

⁹⁾ Analogię z umowami międzynarodowymi zaznacza również Duguit, loc. cit. str. 308. „Maintenant nous assistons à la naissance d'une loi inter-sociale, d'une petite loi internationale pourrait-on dire, c'est-à-dire d'une loi s'appliquant aux membres de deux groupes distincts, lorsque les liens contractuels s'établiront entre eux”.

¹⁰⁾ Jacobi, loc. cit. str. 272 i nast.

Pracy do oświadczenia na żądanie jednej ze stron umawiających się, albo zrzeczenia pracowników lub pracodawców, o ile umowa zbiorowa posiada przeważające znaczenie dla danego zawodu na objętym przez nią terenie, że umowa powyższa obowiązuje dla wszystkich zawieranych umów indywidualnych danej gałęzi, przemysłu na określonym terytorjum. W tym wypadku w uregulowanie warunków pracy wkracza już bezpośrednio władza administracyjna, wydająca rozporządzenie. Należy wszakże podkreślić, że rozporządzenie władzy nie ustanawia samo warunków pracy, tylko rozciąga na wszystkich zainteresowanych postanowienia umowy zbiorowej, nadając im charakter prawa przedmiotowego. Stanowisko ustawodawcy jest podyktowane przez zrozumiałe motywy: warunki pracy są tak zmienne w czasie i tak różnorodne w poszczególnych gałęziach przemysłu i w poszczególnych okręgach przemysłowych, że samodzielne ustanowienia norm przez państwo byłoby niewskazane.

Prawodawca włoski poszedł jeszcze dalej w kierunku ingerencji państwa w stosunki robotnicze: umowa zbiorowa, zawarta przez związki pracodawców i pracowników stwarza normy obowiązujące dla wszystkich zawierających umowy indywidualne, ale dopiero po ogłoszeniu jej przez władze administracyjne, które badają umowę i z punktu widzenia formalnego i postanowień merytorycznych¹¹⁾). Przepisy włoskie wynikają z tego, że we Włoszech może istnieć tylko jeden uznany przez państwo związek zawodowy pracodawców i jeden związek pracowniczy w danej gałęzi produkcji w oznaczonym okręgu i on tylko ma zdolność prawną do zawierania umów zbiorowych.

7. Wszakże zawarcie umowy zbiorowej może się rozbić o przeciwstawność interesów stron, albo być wynikiem dopiero ostrej walki, wyrządzającej wielkie szkody dobru publicznemu. Bezsilność państwa wobec walk wewnętrznych, która wielu autorom nasuwa porównanie z epoką średniowiecza, jest zjawiskiem niepokojącym. Czynione są próby, aby tym walkom zapobiec. Państwo tworzy specjalne urzędy, które mają wynikające spory załatwiać przez usiłowanie doprowadzenia do polubownego porozumienia. Jednakże to zaofiarcowanie usług pojednawczych nie wystarcza, nie wystarczy zazwyczaj i nacisk, który wyrzucić może ogłoszenia projektu załatwienia sporu przez urząd, skoro strony mogą ten wniosek odrzucić. Ustawo-

¹¹⁾ C. Costamagna. Diritto corporativo italiano str. 170 i nast.

dawca posuwa się więc dalej. Rozporządzenie niemieckie z dn. 30. października 1923 r. upoważnia władze do ogłoszenia orzeczenia rozjemczego jako obowiązującego i zastępującego umowę zbiorową. Będzie to konstytutywny akt prawny, regulujący stosunki prawno- prywatne, rozpowszechniony w prawie administracyjnym (np. nadanie patentu). We Włoszech wydawanie orzeczeń w sprawach umów zbiorowych, gdy strony dojdą do porozumienia nie mogą, powierzono sądom powszechnym z tą różnicą, że w skład orzekającego kompletu sądu apelacyjnego wchodzi dwóch radców biegłych, posiadających fachową znajomość warunków produkcji¹²⁾. W ten sposób państwo, nie mogąc z powodów wyżej wymienionych wydawać ustaw materialnych w sprawach warunków płacy i pracy, stwarza formy ustrojowe, których zadaniem jest umożliwić ustanawianie sytuacji prawnych, aby zapobiec walkom społecznym.

8. Z tem dążeniem wiąże się zagadnienie dopuszczalności strajków i lokautów. Niektóre przedsiębiorstwa przemysłowe posiadają tak doniosłe znaczenie dla zaspakajania potrzeb ludności, że wstrzymanie ich działalności staje się kłęską społeczną. Strajk urzędników państwowych jest zakazany, ponieważ służby publiczne nie mogą doznać przerwy. Urzędnik według swej woli wstępuje na służbę państwową, ale z chwilą wstąpienia nie ma już prawa odmówić spełniania swych funkcji. Coraz większe uznanie znajduje pogląd, że w przedsiębiorstwach użyteczności publicznej strajki powinny być zakazane. Pracownicy spełniają w nich ważną funkcję społeczną, i jej wykonywanie jest ich obowiązkiem. Włochy faszystowskie wprowadziły ustawowy zakaz ogólny strajków i lokautów. Możliwe jest rozwiązanie inne — ulegalizowanie strajku, jako przejawu życia zawodowego; ustawodawca musiałby wówczas ustalić, kiedy strajk ma charakter, zgodny z prawem, i jakie ma być postępowanie prawidłowe przed ogłoszeniem strajku¹³⁾.

9. W ograniczeniu liberalnego hasła wolności umów o pracę, jak widzieliśmy, odegrało rolę nietylko państwo, lecz i ruch zawodowy, odkąd zniesiono zakazy tworzenia związków. Rola związków w życiu gospodarczym i społecznym staje się coraz donioślejsza. W Europie ruch zawodowy jest obecnie ściśle związany z partjami politycznymi. Wskutek tego jest on rozbity na szereg związków, współzawodniczących ze sobą metodami demagogicznymi, i jest narzędziem zazwyczaj przywód-

¹²⁾ Cost magna, loc. cit. str. 233 i nast.

¹³⁾ Pr. uwagi Cuche'a, loc. cit. str. 181—183.

ców politycznych. Tymczasem siłą rzeczy związki zawodowe powołane zostały do niezmiernie ważnych funkcji publicznych. Pomijam możliwość obrony przed sądami interesów zawodowych (we Francji), lub uprawnienie związków do delegowania członków albo przedstawiania kandydatów na członków ciał administracyjnych. Przy ich współdziałaniu ustalają się warunki pracy w przemyśle, a więc współodpowiedzialne są one za rozwój wytwórczości, czyli za dobrobyt społeczeństwa. Ustawodawca prędzej czy później będzie musiał zająć się wyciągnięciem konsekwencji z tego znaczenia, jakie związki zawodowe posiadały w życiu państwowym. Jedną z takich konsekwencji jest przystosowanie organizacji związków do ich funkcji społecznych. Związek powinien reprezentować interesy pracowników danej gałęzi wytwórczości. Dla spełnienia tego zadania powinien być tylko jeden związek na oznaczonym terytorjum. Wobec wolności stowarzyszeń takie ograniczenie w tworzeniu związków może nastąpić wówczas, jeżeli nada się im charakter publiczno-prawny, jeżeli związek będzie samorządną korporacją publiczną, jak we Włoszech. Wtedy będzie uznana prawnie reprezentacją pracowników danego zawodu. Władze nadzorcze tak samo, jak w stosunku do innych związków samorządnych, będą wówczas miały prawo czuwać, aby związek nie przekraczał swych kompetencji i nie naruszał przepisów prawnych i żeby wykonywał nałożone nań obowiązki.