Dr. H. Pollak:

# Americké odborové hnutí a jeho podíl na hospodářském životě Spojených států.

Americké odborové hnutí zahrnuje četně odborových sdružení, které se však líší jak organisační formou, tak i cíli a postupem. V tomto článku si můžeme všimnouti jen několika málo typických skupin, abychom mohli vyzvednouti význačné rysy hnutí. Ale nejprve poznamenáváme, že odborové organisace zapustily dosud jen slabé kořeny mezi zemědělským dělnictvem a nejrůznějšími kategoriemi zaměstnanců, takže se naše výklady budou vztahovat po výtce na odborové organisace průmyslových dělníků, horníků a dělnictva dopravního.

Nejvýznačnější místo mezi odborovými organisacemi Spoj. států zaujímá Americká federace práce (American Federation of Labor), založená r. 1881, v níž je asi 80% všeho organisovaného dělnictva. A. F. of L. je svazem nezávislých národních i mezinárodních odborových organisací, organisovaných podle odborů. („Mezinárodní" se ve Spoj. státech nazývá odborová organisace, mající místní skupiny i v Kanadě, v Mexiku nebo ve střední Americe.) Národní odborové organisace mají v Americké federaci práce autonomii. Jejich vedení úplně samostatně určují směr činnosti organisací a mohou kdykoli, bez obtíží, členství ve Federaci zrušit. Přesto je moc a autorita Americké federace práce veliká, jet nejvyšší, ba jedinou instancí ve sporech mezi jednotlivými odborovými organisacemi. Bdí, aby se dbalo jurisdikce každého přidruženého svazu, t. j. potírá jakékoli pokusy o štěpení odborů, jakož i vsahování jedné organisace v obor činnosti druhé.

Pozoruhodným příkladem stanoviska A. F. of L. proti odštěpenému odboru je boj, který vedla proti Amalgated Clothing Workers of America. Ti se odtrhli roku 1913 od Svazu oděvních dělníků a v několika málo letech vzrostli na mocnou organisaci, mající dnes aspoň 140.000 dělníků. Přesto je Federace neuznává a potírá je tak prudce, že schvaluje, pracují-li členové Federace jako stávkokazi ve stávkách, vyhlášených nenáviděným svazem.

Na druhé straně A. F. of L. teprve loni vyloučila silnou odborovou organisaci železničních úředníků (Railway clerks), čítající 100.000 členů protože nechtěla odstoupit skupinu dělníků u rychlíkového provozu svazu povozníků, přes rozhodnutí Federace. Pro A. F. of L. je to značná finanční ztráta.

Jurisdikční agenda Federace není maličkostí, zabírá-li nyní na 107 národních odborových svazů, čítajících na 30.000 místních skupin. Proto bylo pro Federaci velikým ulehčením, když r. 1908 zřídila ústřední odbory: stavebních dělníků, kovodělníků a železničářů. Jsou to sdružení odborových organisací, jejichž členové jsou zaměstnáni v příslušných odborech.

Tyto odbory si v rámci Federace vytvořily vlastní organisace svazů okrskových i místních odborových kartelů, které se zabývají po výtce urovnáváním sporů o příslušnost (kompetenci).

Kdo vlastně představuje Federaci? Delegáti přičleněných odborových organisací se scházejí každoročně k 10 až 14dennímu zasedání, na němž se volí výkonný výbor a určí směrnice příští činnosti. Na těchto sjezdech rozhoduje rozsah práva hlasovacího, delegačního, jakož i složení komisí. Národní odborové organisace mají právo vysílati jednoho delegáta na méně než 4000 členů, 2 na 4000 a více, tři do 8000, čtyři do 16.000, pět do 32.000 atd., kdežto ústřední odbory, říšské federace, místní kartely a přímo přidružené místní odborové organisace mají jen po jednom zástupci. Hlasovací právo je upraveno takto: delegáti národních organisací a přímo přidružených místních skupin mají po jednom hlasu za každých 100 členů, naproti tomu zástupcové místních kartelů a říšských federací mají hlas jen jediný. Mocenské rozvrstvení sjezdů Federace je asi takové:

| | zástup. | hlasů |
|---|---|---|
| 96 národních a mezinárodních odb. organ. . . | 279 | 28.392 |
| 4 ústřední odbory . . . . . | 4 | 4 |
| 25 říšských federací . . . . . | 25 | 25 |
| 57 místních kartelů . . . . . | 57 | 57 |
| 21 místních skupin. přímo přidruž. Federaci . . | 21 | 42 |

Zkoumáme-li tato čísla podrobněji, zjistíme, že 63 delegátů, zastupujících 10 národních odborových organisací mělo vždy absolutní většinu hlasů (14.886). Central Trades and Labor Council of Gneater New York či Pensylvania State Federation of Labor padají při hlasování na váhu méně než na př. Bookkeepers Stenographers and Accountants' Union No. 12646 — místní skupina nevoyorská, přímo přidružená Federaci, a mající na sjezdu pět hlasů na svých 500 členů. Výbory, v nichž se provádí vlastní práce sjezdová — zpráva předsednictva, resoluce, práce organisační, kde se dělají návrhy o výchově, stanovách, návrhy zákonů atp. jsou složeny z vůdců národních odborových organisací. Tím zajištěna převaha národních odborových organisací, resp. jejich úřednictva. Odborové organisace, sdružené ve Federaci, se organisačním složením: místními skupinami, okrskovými svazy, národními svazy atp., někdy i obvodními nebo říšskými, podstatně neliší od našich, jen organisační zásady mají jiné. Organisace podle povolání, ač ne v ryzím způsobu, velmi převládá nad organisací podle výrobního odvětví. V rukou vedení svazu je soustředěna všechna moc. Vedle Federace práce zasluhují zmínky čtyři jiné svazy: Železničních bratrstev (Railway Brotherhoods), dělnictva pánské konfekce (Amalgamated Clothing Workers) Průmyslových dělníků světa (Industrial Workers of the World, I. W. W.), ježto mají význam pro poznání odborových cílů a metod. Železniční bratrstva (strojvůdců, topičů, průvodčích, personálu železniční služby) se organisačně podobají Federaci, jen vedení je ještě zcentralisovanější v rukou představenstev. Amalgamated Clothing Workers a I. W. W. jsou organisováni podle výrobních odvětví, první centralisticky, druzí úplně decentralisticky, bojujíce proti odborářské byrokracii. Tolik o složení amerických odborových organisací. Mnohem podstatnější se mi však zdá rozrůznění odborových skupin podle jejich cílů a metod. Tu lze ve Spojených státech rozeznávati tři typické skupiny. Jedna, obsahující převážnou většinu organisací, usiluje o zlepšení pracovních i životních podmínek námezdních dělníků, nestarajíc se, zda kapitalistický hospodářský řád je spravedlivý nebo účelný, druhá — sledujíc ve skutečnosti podobný cíl — považuje odborovou činnost za součást třídního boje, staví se za odstranění vládnoucího hospodářského řádu, kdežto třetí skupina prohlašuje za svůj přímý cíl odstranění námezdní soustavy. Hoxie ve své knize „Tradeunionism in the United States" dobře karakterisoval první skupinu výrazem „business unionism". V podrobnostech je

tu ovšem veliká pestrost: jedna odborová organisace považuje za nejbližší cíl uzavření kolektivní smlouvy, druhá zavedení pojištění proti nezaměstnanosti, třetí zavedení čtyřicetihodinného pracovního týdne atd., ale ani jedné netane na mysli nějaký vzdálený cíl, mají na mysli vždy jen aktuelní požadavky organisace. Sociální filosofií se nezabývají, t. j. nevěří v trvalý, nesmiřitelný rozpor mezi kapitálem a prací, či v právo na plný výnos práce; hájí zásadně jen svobodu organisování, jakož i právo organisací sjednávati kolektivní smlouvy. Takové jsou zásady A. F. of L. a přičleněných k ní svazů i čtyř železničních bratrstev. Tato skupina dodává ráz americkému odborovému hnutí a je jeho představitelem.

Význačným zástupcem socialistické odborové organisace jsou Amalgamated Clothing Workers of America, jejíž zásadní postup je asi takový: odborová organisace, jako hospodářská organisace dělnictva, vede třídní boj na poli průmyslovém, třídně uvědomělá a inteligentní dělnická třída má kontrolovat výrobní soustavu a na konec ji převzít do vlastních rukou. Třetí skupinu představují I. W. W., jediná skutečně revoluční odborová organisace, jejíž program je patrný již z úvodních vět jejího programu: „Dělnická třída a třída podnikatelská nemají nic společného. Musí spolu bojovat, dokud se dělníci celého světa neorganisují ve třídu, nezmocní se půdy a výrobních prostředků a neodstraní námezdné soustavy. Dějinným posláním dělnické třídy je odstranit kapitalismus."

Nyní se podívejme na vlastní metody jednotlivých skupin. „Business unions" považují kolektivní smlouvu (collective bargaining) za nejlepší prostředek trvalého zlepšení postavení dělnictva a proto ji staví na přední místo. V průmyslových odvětvích, kde kolektivní smlouva převládá, na př. v hornictví, zabývají se odborové organisace jedině uzavíráním kolektivních smluv. Organisace svazu horníků je provedena tak, aby se uzavření kolektivních smluv co nejlépe připravilo a potom aby se skutečně plnily. Taktiku odborovou určuje ústředí, které má při vyjednávání k pomoci speciální organisace; v dolech antracitových tak zv. „mzdové výbory" (scale commitee), v průmyslu kamenného uhlí „delegace společných porad" (joint conference). Provádění smluvních podmínek, ratifikovaných národním nebo okrskovým sjezdem, náleží závodním výborům (pit committee), místním skupinám, obvodům a okrskům podle směrnic, vytčených ve smlouvě. Činnost odborové organisace se vyčerpává sjednáváním a prováděním kolektivních smluv, směřuje jen k silné posici při vyjednávání a ke krytí nákladů s tím spojených — zejména pro případ stávky, kdyby jednání skončilo neúspěšně.

Velmi záležet si dávají „business unions" na tom, aby se přesně dbalo ujednané smlouvy, pokud platí. Začnou-li někde dělníci samovolně stávkovat, protože druhá strana smlouvu porušila, volají je funkcionáři zase k nastoupení práce. Postaví-li se některá místní skupina nebo její členové proti autoritě ústředního vedení, vyšle tato organisované členy z jiného místa nebo podniku na místo neposlušných, kteří jsou mimo to pokutováni nebo i vyloučeni. Takových případů je už nemálo v dějinách odborového hnutí, a je z nich patrný význam, jaký mají kolektivní smlouvy u odborových organisací. S kolektivní smlouvou souvisí více méně i ostatní postup „business unions". Stávku považují za poslední prostředek a zejména organisace starší k ní sahají jen když už opravdu není zbytí. Příčinou toho jsou mezi jiným i ohromné náklady organisací na stávku, ale též nebezpečí, hrozící od soudů i od veřejného mínění, které ve Spoj. státech bývá stávkujícím nepřátelské.

Ale jakmile k stávce dojde, je většina amerických odborových organisací na boj připravena: má finanční prostředky, nastřádané z vysokých členských příspěvků v normální době, a kromě toho z mimořádných příspěvků. Stávku vede ústředí a členstvo je zpravidla ukázněno. Ukázkou takové organisační síly a kázně byla stávka 158.000 horníků v antracito-

vých revírech, trvající půl roku (od září 1925 do února 1926). Nepovažujet „business unions" stávku za zbraň třídního boje, ale za součást správné odborářské taktiky. Proto je ve Spoj. státech řídkým zjevem stávka ze sympatie, kromě u stavebního dělnictva, kde organisace mají společné hmotné zájmy. Neznáma je tu generální stávka — v podstatě „přímá akce" — té jsou americké odborové organisace na hony vzdáleny.

Bojkot, jako prostředek odborového boje měl v dějinách amerických odborů vynikající podíl. Od r. 1908 až 1911, kdy Nejvyšší soud vynesl rozhodnutí, jimiž bojkot prohlášen ve většině případů nezákonným, pozbyl významu. A. F. of L. a její orgány se omezují na pouhé konstatování faktů, závěr musí si udělat každý odbor sám. Místní kartely obstarávají část zakázané publicistiky pro foro interno.

Zato všechny odborové organisace, které mohou očekávat sebemenší prospěch z veřejného označení práce, konané podle odborových požadavků, užívají tak zv. „union label", odborářské značky. Je původu amerického: malá místní organisace doutníkářů v San Francisku připadla r. 1875 na myšlenku, podpořit svůj konkurenční boj s levnou pracovní silou čínských přistěhovalců, označením svých výrobků odborářskou značkou. Jmenovaná organisace byla registrována ve státu kalifornském zároveň s ochrannou známkou, nesoucí nápis: „Doutníky v této krabici vyrobeny bílými dělníky." A propůjčovala tuto značku jen továrníkům, kteří nezaměstnávali čínských dělníků. Nová metoda se osvědčila, poněvadž tehdejší kalifornské obyvatelstvo bylo zaujato proti čínským přistěhovalcům. Dnes užívají organisace, sdružené v A. F. of L., 51 odborových značek a 10 výrobních průkazek čili potvrzení, že se v podniku pracuje podle kolektivní smlouvy, a bývají vyvěšeny ve výkladech (u pekařů, holičů). Osvědčilo se to ovšem jen v podnicích, jejichž výrobky kupuje převážně dělnictvo: v konfekci, u továrenské obuvi, klobouků, čepic atd.

Je už v povaze kolektivní smlouvy, že příznivých pracovních podmínek dosáhne — a udrží si je — jen odborová organisace, mající v moci zaměstnané pracovní síly. Hlavním opatřením v tomto směru je ve Spoj. státech tak zv. „zavřená dílna" (closed shop): zaměstnavatel je zavázán, zaměstnávat jen dělníky odborově organisované. Již dříve odmítalo odborově organisované dělnictvo pracovat v podnicích, kde mechanikové pracovali za mzdu nižší, než byla stanovena odborovými organisacemi. Ale v program celkové odborářské politiky zařaděn „closed shop" teprve v posledních dvaceti letech minulého století. Od roku 1881 do r. 1905 neustále přibývalo stávek pro „uzavřenou dílnu", což u zaměstnavatelů vyvolalo hnutí opačné, propagující „otevřený závod" (open shop). Od těch dob boj za „closed shop" neustal a náleží mezi nejhlavnější požadavky americké odborové politiky. Stupněm k „uzavřené dílně" je tak zv. „preferential union shop", kde zaměstnavatel je povinnen dávat při najímání přednost dělníkům organisovaým před neorganisovanými. V praksi se to provádí tak, že podnikatel si obstarává pracovní síly skrze odborové organisace, a teprve nedostává-li se organisovaných, může najmout neorganisované.

Velmi originelně se zajistily odborové svazy horníků a sklářů. Ve většině kolektivních smluv, s těmito svazy uzavřenými, se zaměstnavatelé zavazují, že budou dělníkům srážet ze mzdy odborové příspěvky (check-off) a odvádět je odborům. Výhody tohoto uspořádání, zvláště je-li ve smlouvě pamatováno na „closed shop", jsou očividné; každý dělník, v podniku zaměstnaný, musí být odborově organisován a platí své příspěvky, nemaje s tím starostí.

Nemůžeme se tu šířit o dalších metodách „businessunion", jen na to ještě upozorňuji, že většina odborových organisací má rozsáhlá podpůrná zařízení. Z organisací A. F. of L. má jich 81 různé druhy po-

jištění, jak není ani jinak možno tam, kde není sociálního pojištění státního.

Jak postupují odborové organisace socialistické? K těm patří všechny organisace oděvního dělnictva, jak v konfekci pánské tak dámské, kožešníci, čepičáři a krejčí se švadlenami. Kromě výše jmenované organisace jsou všechny při A. F. of L. Mají zajímavý vývoj: jejich členy jsou většinou přistěhovalci z Ruska a Polska, kteří prodělali revoluční hnutí v těchto zemích na počátku tohoto století. V novém domovu se stali členy socialistické strany, vedli stávky jako pravý třídní boj, vůdcové se horlivě věnovali odborové otázce, takže mladé organisace měly plno úspěchů. V oděvním průmyslu vznikly v jednom desetiletí nejlepší odborové organisace v celém průmyslu Spoj. států; dnes lze říci, že v jednotlivých odvětvích, na př. v pánské konfekci, provedeny zásady tak zv. průmyslové demokracie. Pokud jde o metody těchto organisací, vidíme, že užívají stávky i odborové značky jako ty „business union", že mají stejná odborářská pravidla i cíle, a v dělnické výchově, v zakládání dělnických bank, v provedení soukromého pojištění proti nezaměstnanosti byly oněm „business union" i příkladem. Ideál socialistické pospolitosti ustupuje u nich čím dále tím více do pozadí, zato podporují pokusy o založení dělnické strany a přispívají finančně na socialistickou stranu. V tom se členové těchto odborových organisací podobají druhým socialistickým dělníkům Spoj. států, kteří jsou členy „business union". Na př. ve svazu horníků je silná menšina, která se snaží prosadit své zástupce do vedení, ale nijak se nesnaží, zavést činnost organisace na jiné cesty. Tak se chovají i menšiny ve svazech dělníků pekařských, pivovarských, ve svazech sazečů, modelářů, montérů, doutnikářů atd. Ve všech těchto organisacích si uchovali socialistické přesvědčení v novém domovu zejména dělníci přistěhovalí, a ti také hájí věc socialismu. Mimochodem řečeno, socialismus ve Spoj. státech býval silný jak politicky tak odborově; bylo to krátce před válkou r. 1912, kdy socialistický kandidát presidentství dostal přes milion hlasů a na výročních sjezdech Federace získávali socialisté nejméně třetinu hlasů pro své návrhy. Dnes, po 16 letech, je socialismus ve Spoj. státech v politice i v odborovém hnutí takřka bez významu.

Zbývá vyložit metody I. W. W. Tato organisace, založená r. 1905, prodělala tolik porážek, pronásledování, vnitřních i vnějších překážek, jako snad žádné jiné dělnické sdružení na světě. Členstvo se skládá povětšině ze zanedbaných sezonních dělníků amerického západu, kteří jsou střídavě dřevorubci, zemědělskými dělníky nebo pracují v dokách či na stavbách. Dnes jsou I. W. W. rozpadlí ve dvě malé strany, zuřivě se potírající, každá čítá sotva několik tisíc přívržencú. Jenže síla této organisace je potencielní: všude, kde jsou špatné pracovní poměry a pravidelné odborové organisace tam ještě nezakotvily, všude tam je pole činnosti I. W. W. Z jejích metod, jiným organisacím cizích, stojí za zmínku sabotáž a boj za svobodu slova (free speech fight). V praksi se I. W. W. omezují na teoretickou propagandu sabotáže, provádějíce jen pasivní resistenci. Zato za svobodu syndikalistické a vůbec revoluční propagandy se berou doopravdy. Zatknou-li někde úřady jejich řečníka, nebo odsoudí do vězení, shromáždí se tam v zápětí na sta přívržencú k boji o svobodu slova. Řeční revolučně na ulicích i náměstích, a jsou-li pozatýkáni, naplní vězení v takovém množství, že místní správa ještě dlouho potom musí doplácetí na jejich stravování. Podobně vedou I. W. W. i stávku a bojkot. Vlastní cíl boje ustupuje revoluční propagandě. Před válkou měly jejich akce úspěch i v průmyslových střediscích východní Ameriky (na př. textilní stávka v Lawrenci r. 1912), ale místní skupiny, za stávky založené, neměly dlouhého trvání.

Přehlédneme-li ještě jednou obraz, který jsem tu nastínil, vidíme jasně, že americké odborové hnutí není hnutím třídně vědomým.

K jakému cíli směřují ještě dnes odborové organisace kvalifikovaných nebo polokvalifikovaných dělníků, ukazuje nejlépe postup bratrstva strojvůdců (Brotherhood of Locomotive Engineers), nejsilnější a nejúspěšnější odborové organisace Spoj. států. Toto bratrstvo má 90.000 členů, čili asi 85% všech amerických strojvůdců. V kolektivních smlouvách usilují jen o vysoké mzdy, krátkou pracovní dobu a jiné pracovní výhody. Těší se veliké vážnosti u železničních společností a k urovnávání sporů mají velmi dokonalé smírčí soudy. Mají skvělé finance, vládnou tuctem dělnických bank a osmi financujícími společnostmi, s celkovým kapitálem přes 30,000.000 dolarů. Patří jim čtyři uhelné doly, město Venice na Floridě atd. Bratrstvo strojvůdců pojišťuje své členy proti všemu možnému, na př. celková suma pojištění na život přesahuje 190,000.000 dolarů. Čteme-li programové prohlášení k stanovám tohoto bratrstva, musíme uznat, že je na nejlepší cestě dosíci svého cíle. „Účelem této organisace je, sdružovat zájmy strojvůdců, pozvednout jejich postavení sociální, mravní i intelektuální, hájit jejich zájmy finanční a pracovati k jejich prospěchu, je vedeno střízlivostí, pravdou, spravedlností a mravností.

Ježto zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců jsou souběžné, usiluje tato organisace o spolupráci a přátelské styky se zaměstnavateli, a zaručuje plnění každé smlouvy, které uzavřelo, celou svou vahou."

Nejlepší americký kritik oceňuje tyto aristokraty odborového hnutí takto: smýšlí středostavovsky, exklusivně, konservativně, jsou sebevědomí a obchodničtí. Jsou to typičtí představitelé cechovních odborů, v protivě k odborům průmyslového dělnictva. Ve své knize o odborovém hnutí ve Spoj. státech jsem napsal o podstatě americké odborové organisace: „Dožaduje se na zaměstnavatelích zlepšení či ponechání dosavadních pracovních podmínek. Aby snad žádala podíl na technickém nebo finančním řízení podniku, je zhola nemyslitelné. Americký dělník chce prostě „more and now" („více a hned"), a hodně hmatatelné... Intelektuálové, nakloněni odborovému hnutí, i socialisté vždy ostře kritisovali tuto praktičnost a oportunismus, a předpovídali, že to bude konec idealismu v americkém dělnictvu. K tomu skutečně došlo, rozumíme-li ideálem dělnické třídy odmítání námezdnictví, odstranění kapitalismu, posílení třídního vědomí a solidarity. Dnešní americký dělník, není-li přesvědčením kapitalistou, není aspoň aktivním odpůrcem nynějšího hospodářského řádu."

Přesto americké odbory nemohou následovat příkladu bratrstev železničářů. Doby, kdy strojvůdcové měli pronikavé úspěchy, jsou ty tam. Proti nové politice zaměstnavatelů, kteří chtějí získat pro sebe dělnictvo stůj co stůj, jako získali konsumenty, jsou staré prostředky a požadavky odbor. organisací bezmocné. Na rozdíl od mnohých evropských pozorovatelů vědí američtí podnikatelé velmi dobře, že ani jim nejvěrnější, nejkapitalističtěji smýšlející americká odborová organisace nesleví z mzdových požadavků ani centíku, a že bude za své stanovisko bojovat tak úporně jako kterákoli odbor. organisace evropská, ale snad s lepší strategií. Nuže, jaká je nová politika zaměstnavatelů? Místo násilného potírání odborů výlukami, černými listinami, špiclováním atd., zavádějí vzájemně se podporující spolky, poskytují pense, zavádějí skupinové pojištění, podíl dělníků na zisku, dělnické akcie, a různá sociální opatření. Střediskem nového hnutí je t. zv. „personel management" a v četných podnicích „závodní organisace" (company union). „Personel management" je technika hladkého zacházení s dělnictvem se strany zaměstnavatelů, t. j. celý štáb odborně vzdělaných personálních úředníků je v neustálém styku s dělnictvem. Téměř ve všech velkých podnicích je t. zv. personální oddělení (Personnel department n. Industrial relations department). S tím úzce souvisí i zakládání a přímé či nepřímé vedení

závodních organisací, čímž rozumím všechny možné způsoby zastoupení dělnictva s vyloučením odborové organisace. Tuto tendenci jen podporují hospodářské poměry Spoj. států: poměrně stabilní cenová úroveň s pozvolnou klesající tendencí, spojená s rostoucí výrobností průmyslu, dovolují malé zvýšení mezd a zkrácení pracovní doby. To se neminulo účinkem na odborové hnutí. Americká Federace práce měla po poválečné depresi téměř stálý počet členstva: r. 1923 2,926.000 platících členů, r. 1924 2,865.000, 1925 2,877.000 a 1926 2,814.000 členů. U národních odborů se počet členstva zvýšil jen u stavebních a tiskařských, kdežto u jiných členstvo ubylo. V rozsáhlých průmyslových odborech, v ocelářském, automobilovém, dřevařském, gumovém a chemickém není odborových organisací vůbec. Přes to o nějaké slabosti odborového hnutí nelze mluvit: z 15 milionů námezdných dělníků v továrnách, v hornictví, dopravě a stavebnictví je organisováno na 4 miliony v odborových organisacích a jen asi 1½ milionu v „company unions". Tichý zápas se svádí o organisování dělnictva, stojícího mezi oběma tábory. O postupu zaměstnavatelů jsem již mluvil, nyní se podrobně zmíním o nejnovějším a nejvýznačnějším pokusu odborových organisací, rozšířit svůj vliv v průmyslu. (Dokončení.)

---

Dr. H. Pollak:

# Americké odborové hnutí a jeho podíl na hospodářském životě Spojených Států.

(Dokončení.)

Podílem odborových organisací na hospodářském životu země se rozumí mzdová politika, stávky a jejich účinky, hospodářské následky odborářských pravidel, v novější době i jejich vliv na hospodářskou politiku státu. O tom je i ve Spojených státech bohatě statistického materiálu: statistické oddělení Federálního ministerstva práce uveřejňuje ročně obsáhlé statistiky o mzdách v jednotlivých odborech, rovněž pravidelně informuje o pracovních bojích atd. Neúřední zkoumání se zabývají hospodářskými výhodami a nebezpečími odborových pravidel a požadavků, náklady na stávky a výluky, omyly i přednostmi mzdové teorie odborů atp. To je sice důležité, ale o to nám tu nejde. Rád bych zdůraznil význačný podíl odborových organisací na hospodářském vývoji Spojených států, totiž jejich zásluhy o zvýšení výrobnosti u průmyslu, o zvýšení tolik citované americké „efficiency". Nauka Webbových, že odborová činnost vede k zvýšení výrobnosti průmyslu, k zvýšení životní úrovně obyvatelstva, a k rozmnožení národního bohatství, zdá se být ve Spojených státech skvěle potvrzena. Takové tvrzení ovšem nelze dokázati ani vyvrátiti k všeobecné spokojenosti, ježto účinků a vlivů ve vývoji amerického průmyslu je ohromné množství. Přes to studium amerického odborového hnutí a hospodářských dějin k takovému závěru téměř nutí.

Americké odborové organisace sice již od samého počátku všemi silami usilovaly o zlepšení pracovních podmínek a zajištění zaměstnání, při tom však měly vždy porozumění pro existenční podmínky toho onoho průmyslového odvětví. Nejvýznačnějším příkladem toho je taktika odborové organisace typografů při zavedení sázecích strojů. Místo marného boje proti nové technice ujednala si se zaměstnavateli, aby k sázecím strojům zaučili ruční sazeče v podniku zaměstnané a zvýšili mzdy. Podobně dovedly odborové organisace dělnictva v dámské i pánské konfekci využít vítězných stávek nejen k neslýchanému zlepšení pracovních podmínek, ale také k úplnému reorganisování oděvního průmyslu. Zásada, že jen závody nejvýkonnější mají právo existovat, byla prorážena, jak vlivem odborových organisací, tak úpornou soutěží jednotlivých podnikatelů.

Takových příkladů bychom mohli uvést spousty, ale charakterisovaly by jen počátek vývoje, který v poslední době je už o hodně dále. Dosavadní spolupráce odborových organisací na průmyslových problémech byla jen průvodním zjevem při vymáhání obvyklých požadavků. Nyní učinily některé organisace další krok, začaly plánovitě pracovat o řešení otázek moderního řízení průmyslu.

Odborová organisace novinářských typografů zařídila laboratoř, v níž trvale zaměstnaní inženýři zkoumají po stránce technické dokonalosti časopisy, tisknuté v podnicích odborově organisovanými typografy. Vydavatel i ředitel tiskárny je měsíčně upozorňován na nedostatky

a možné příčiny jich. Potom jsou nedostatky na místě odstraněny technickou silou, vyslanou odborovou organisací. Tyto služby mají zaměstnavatelé zdarma, tak jako odborové organisace podporují každého, kdo přijde s nějakým patentem v oboru tiskařském.

Svazy stavebních dělníků přistoupily k t. zv. stavebním konferencím, t. j. sdružením stavebních podnikatelů, architektů, inženýrů a zástupců stavebních úřadů, a spolupracují na zlepšení pracovních metod ve stavebnictví.

Z těchto příkladů jsou patrny nové funkce amerických odborových organisací; kam až v této činnosti postoupily, ukazuje t. zv. „baltimorsko-ohijský plán". V r. 1929 provedlo 400.000 dělníků v dílnách amerických drah neštastnou generální stávku. Většina železničních společností toho využila a přerušila styky s jejich odborovými organisacemi. Přes to vynikající průmyslový vůdce Ameriky, předseda baltimorsko-ohijské železnice, Willard, vyjednával se zástupci odborových organisací železničářů, sdružených v železničním odboru Americké Federace práce o novou kolektvní smlouvu. Odborářští vůdcové žádali o příležitost, aby mohli uvésti v praxi konstruktivní možnosti, obsažené v kolektivní smlouvě, k čemuž Willard svolil. Vybrány rozsáhlejší železniční dílny v Glenwoodu (v Pennsylvanii). Volba nebyla pro odborové organisace výhodná; dílny byly zastaralé, dělníci patřili 30 národnostem, což vedlo k nemalým třenicím. Odborové organisace si najaly specielního inženýra, (který se potom stal nadšeným zastáncem kooperace), a pustily se do práce, t. j. přeměnily staré dílny ve vzorné. Po roce byla železniční správa získána pro novou soustavu a začalo se vyjednávat o její rozšíření na celou železnici. Výsledkem byl „plán baltimorsko-ohijský", který nyní podrobně vysvětlíme.

Úvodem k smlouvě šesti odborových organisací dělnictva železničních dílen se správou železnice Baltimore-Ohio čteme: „Prospěch železnice Baltimore-Ohio a jejich zaměstnanců závisí na službě, kterou koná veřejnosti. Zlepšení této služby a snížení nákladů provozních i udržovacích závisí hlavně na dobrovolné spolupráci železniční správy s organisacemi zaměstnanců. Zlepšení podniku bude velmi napomáháno, budou-li lepší služba a větší výkonnost odměněny podílem z užitku, který ze zlepšení vyplyne. Smluvní strany uznávají výše uvedené zásady a zavazují se, že se jimi budou řídit." Smlouva sama obsahuje neméně než 166 paragrafů. Na nich a na jejich provádění v praxi závisí kooperace odborové organisace se správou železnice Baltimore-Ohio. Společnost této dráhy uznává odborové organisace za nepostradatelné pro úspěšné vedení podniku a za jediného zástupce dílenského dělnictva ve všech otázkách pracovních. Odborové organisace se zavazují, že budou pečovat o lepší dopravu, že budou zamezovat ztráty atd., za což se dělníkům dostane slušného podílu na výsledcích tohoto snažení.

Provádění uvedených zásad svěřeno četným orgánům a společným výborům, jejichž podstatu musíme prozkoumat, abychom mohli ocenit hodnotu kooperace. Velké železniční dílny mají asi 15 oddělení, rozdělených na pododdělení. To jsou jednotky, vykonávající určitou část práce, jeden její element. Dílny jsou tedy sdružením jednotlivých, namnoze odlišných pracovních skupin, složených z mechaniků, učňů a pomocných dělníků. Podobně je organisována správa provozu: z dílovedoucích, mistrů, předností oddělení a správce provozu. Kromě toho se kvalifikované dělnictvo dělí podle druhu práce: na montéry, kováře, kotláře atd.

Dělnictvo je organisováno v místní skupině své odborové organisace, kde si každoročně volí funkcionáře. Ti hájí zájmy a vyřizují stížnosti dělnictva v dílnách. Kromě toho je závodní federace, t. j. jednou měsíčně se scházejí delegáti jednotlivých místních odborových skupin na poradě o věcech, všem společných. Předsedové a sekretáři místních odborných spolků tvoří místní výbor dílenského dělnictva (Local shop federation committee). U jednotlivých odborných organisací jsou místní

skupiny jedné železniční trati sdruženy v organisaci okrskovou, která se schází jednou ročně k poradě, na niž se určuje všeobecná taktika a volí se určití úředníci. Předseda okrsku je jedním z nejvyšších funkcionářů odborových a vyjednává se železniční správou. Konečně okrskové organisace jednotlivých odborných organisací jsou sdruženy v t. zv. dražní Federaci (system federation), v jejíž čele stojí předsedové okrskových organisací. Jednou, dvakrát do roka vysílají místní skupiny všech odborných sdružení delegáta na porady této federace, jejíž usnesení jsou směrodatná pro požadavky dílenského dělnictva v celé oblasti příslušné dráhy.

Pojednal jsem o odborové organisaci dílenského dělnictva jedné dráhy tak obšírně proto, aby bylo zřejmé, že 1. se skládá z odborných dělníků z dílen, 2. je přizpůsobena rozčlenění provozu i soustavě dráhy, 3. skýtá značné možnosti kooperace se zaměstnavateli, poněvadž odborový aparát je rozsáhlý a zapracovaný.

Na dráze Baltimore-Ohio je k uvedenému odborovému aparátu přičleněno ještě mnoho jiných orgánů, společných vedení dráhy i odborové organisaci: místní odborový výbor (Local shop federation committee) se schází nejméně jednou měsíčně se stejným počtem zástupců železniční správy, t. j. obyčejně přednosty dílen, jeho zástupce, několika přednostů oddělení a díloyedoucích hlavnějších skupin. Takové je to po celé dráze, kde jsou místní odborové skupiny. Kromě toho jsou každé tři měsíce porady exekutivy odborové drážní federace s nejvyššími úředníky železniční správy. Jsou to t. zv. „joint system cooperative conference", kde se vyřizují věci celé dráhy. Protokoly všech společných porad, jak místních, tak okrskových, dostanou všichni dělníci a diskutuje se o nich v odborných organisacích. Protokoly dostanou ovšem i všichni provozní úředníci, pověření prováděním usnesení.

O čem se jedná na těch společných poradách? Vyloučeny jsou stížnosti dělnictva, které se vyřizují normálně, odborovou organisací a příslušnými provozními institucemi. Z jedné zprávy o takové společné poradě dráhy Baltimore-Ohio vybírám tento program jednání: rozbor výkonnosti a normalisování, dobré nástroje u stroje, pečlivé udržování skladu a dodávání materiálu, jeho odborné užití, správná dělba práce a rozdělení pracovních sil v dílnách, koordinování a soustavné uspořádání provozu, zlepšení jakosti výkonu, poměry v dílnách, osvětlení, otop, větrání, bezpečnost atd., opatřování zakázek pro železnici, opatření dodatečných pracovních sil do dílen, stabilní zaměstnání. Z tohoto neúplného seznamu je patrno, jak může organisovaný dělník skrze svou odborovou organisaci zlepšovat výkonnost svého průmyslového odvětví. Veliký význam mají návrhy, vycházející od dělníků. Pojednává se o nich nejprve v místním výboru odborné skupiny nebo i v místní skupině. Tak zástupce odborové organisace pozná ve společném výboru úsudek kolegů a podle toho návrh podá. O význačnějším návrhu se může radit i několik odborových instancí. Buď jak buď, tolik je jisté, že v život odborové organisace se přivede spousta nových problémů.

Činnost na dráze Baltimore-Ohio lze doložit i číselně: od března 1924 do června 1925 bylo 1609 společných porad, na nichž bylo průměrně 11 zástupců obou stran, porady trvaly průměrně 1¾ hodiny. Předloženo 11.476 návrhů, z nichž přijato a provedeno 80%, 10% odloženo pro nedostatek kapitálu a jen 8% musilo být vůbec zamítnuto jako neproveditelných. To asi po předběžném přezkoušení návrhů v jednotlivých odborových instancích. Je samozřejmé, že po tomhle se příjmy železnice Baltimore-Ohio od r. 1924 neobyčejně zvýšily. A následkem toho se zvýšily značně i mzdy 2.200 dělníků v dílnách.

„Plán B.-O." (Union management cooperation) zavedeno mezitím i na dráze Cheseapeake-Ohio, Chicago-North Western a na kanadských říšských drahách.

Dodatkem uvádím ještě přehled věcí, o nichž se jednalo v lokomotivních dílnách v Strafordu na kanadských říšských drahách r. 1926, z něhož je patrný výsledek kooperace:

| | |
|---|---|
| Přímo se ušetřilo . . . . . | v 15 případech. |
| neprimo se ušetřilo . . . . . | „ 38 případech, |
| zlepšeny pracovní podmínky . . . . | „ 21 případech |
| zlepšena výkonnost . . . . . | „ 25 případech, |
| zvýšen příjem dráhy . . . . . | „ 3 případech, |
| nové metody, zvýšení výkonu . . . | „ 4 případech, |
| zavedena výroba vlastní . . . . . | „ 2 případech, |
| ochranná opatření . . . . . | „ 5 případech. |

Vylíčený vývoj vztahů mezi odborovými organisacemi a podnikateli, dělnictvu nakloněnými, má pro nejbližší budoucnost amerického odborového hnutí velký význam, ač zatím se kooperace provádí jen v některých podnicích.

Nemluvíc o vlastní síle myšlenky, byla její budoucnost zdůrazněna z velmi autoritativní strany. Na jedné straně se vyslovil president železnice Baltimore-Ohio na generálním shromáždění společnosti: „Jsem přesvědčen, že je už prokázáno, že kooperační plán, který dráha B.-O. zavedla za součinnosti dílenských dělníků a s podporou jejich odborových organisací, přestal být pokusem. Osvědčil se v nejednom případu a stal se součástí definitivní dělnické politiky naší společnosti. Cítím, že jsme teprve začali chápat potencielní možnosti tohoto plánu. Časem, až zesílí nynější vzájemné porozumění mezi dělnictvem a správou, podaří se společnému úsilí obou stran objevit nové metody a způsoby, vedoucí nejen k úsporám, ale i k dobrým mzdám, uspokojivým pracovním poměrům a sníženým sazbám, jichž si žádá veřejnost."

Neméně určitě se vyslovila americká federace práce, mluvící ze všechno organisované dělnictvo. Ve zprávě sjezdu roku 1925 napsalo představenstvo pod názvem „Union management cooperation" mezi jiným: „Dělnictvo věří, že kooperace slouží k prospěchu všech účastněných na výrobě a že domnělé rozpory mohou být vyrovnány správnou informací a zkušeností ze spolupráce. (V dalším se probírají obvyklé úkony odborových organisací.) Odborová organisace může však vykonat službu ještě větší, totiž pomáhat zlepšovat výrobní způsoby a omezovat ztráty. Jenže ani jediná skupina dělnictva se nebude pouštět do podobné kooperace, pokud není jista, že z toho nebude mít užitku. Musí být vzájemná důvěra, jakož i stabilita, umožňující budoucí spolupráci. Že nová odborářská funkce je praktická a hodnotná, prokázáno na dráze Baltimore-Ohio. A tento vývoj je zvláštním příspěvkem železničního odboru naší Federace k odborářským metodám a odborářskému pokroku. Užívá organisace a postupu, odvozených z kolektivních smluv a má silné, vyvinuté odborové organisace i spolehlivé a odborné poradce. Tento vývoj by měl být bedlivě studován i prakticky prováděn. Četní odborníci průmyslového řízení poznali, že bez odborové organisace není vědeckého řízení průmyslu. Snesli látku k této otázce a přivodili v odborných kruzích o tom diskusi a vzbudili pochopení. Doporučujeme, aby Federace zůstala ve styku s takovými odborníky a pracovala o této kooperaci dále."

Tato část zprávy byla shromážděnými přijata jednomyslně, tak jako zpráva na posledním sjezdu r. 1926: „Konflikty a libovolné vedení podniku svědčí o špatné výrobní politice. Společné porady a spolupráce sjednocují síly. Ve všech průmyslech, v nichž jsou kolektivní smlouvy, jsou patrny více nebo méně snahy o zvětšení výkonnosti ve výrobě spoluprací podnikatelů s odborovými organisacemi.

Větší povinnost, vytvořit potřebný aparát, mají podnikatelé. Odborové hnutí je ochotné udělat, co je na něm. Očekává však, že podnikatelé učiní, co je zase jejich povinností. Nelze kooperovat bez předběžných technických opatření. Podílnictví v průmyslu vyžaduje společné odpovědnosti v průmyslových otázkách i společného rozhodování v nich. Jakmile

se dělníci a podnikatelé dohodnou, vezmou dělníci na sebe odpovědnost nejen za plnění smlouvy, ale i za udržení ochoty k spolupráci.“ Tato prohlášení lze považovat jen za oficielní schválení prvního rozsáhlého pokusu o kooperaci.

Ta tedy včleněna v program Americké federace práce. Zda trvale, o tom rozhodne podíl, jehož se dělnictvu dostane na výnosech, dosažených větší výkonností. O tom se praví v resoluci, přijaté na sjezdu A. F. of L. r. 1925: „Vyzýváme všechny námezdníky, aby se vzepřeli každému snižování mezd a žádáme zaměstnavatele, aby zamezili ztrátám ve výrobě, aby se mohly snížit ceny výrobků a zvýšit mzdy. Proto doporučujeme, aby se ztráty v průmyslu zkoumaly společně, neboť podle zkoumání inženýrských spolků amerických jsou za ně odpovědni podnikatelé z 50% a dělníci jen z 25%.

Sociální nerovnost, nejistota a nespravedlivost ve výrobě porostou, nebudou-li zvýšeny reálné mzdy dělnictva, kupní síla jejich mzdy, nebude-li zkrácena pracovní doba v poměru, jak bude vzrůstat výrobnost.“

Americká federace práce, prohlašujíc ochotu spolupracovat v průmyslu, zároveň žádá, aby prospěch ze zvětšené výrobnosti mělo i dělnictvo. Je to požadavek velmi reálný, neboť podle nedávného vyšetřování se zvýšila výrobnost v 11 amerických průmyslových oborech a vzrostlo americké národní bohatství po válce.

Zatím co v l. 1919—25 ubylo průmyslového dělnictva o 7%, vyrobeno o 25% více, t. j. dělník v r. 1925 vyrobil průměrně o 34% více než r. 1919. Národní bohatství pak stoupalo takto (v miliardách dolarů):

| r. | dolarů | v kup. síle dol. z r. 1913 |
|---|---|---|
| 1909 | 27.1 | 28.2 |
| 1914 | 31 6 | 31.3 |
| 1919 | 67.3 | 37.6 |
| 1921 | 62.7 | 36.2 |
| 1926 | 89.7 | 52.9 |

Význam těchto čísel bude ještě patrnější, přepočtou-li se na 1 obyvatele nebo 1 výdělečně činnou osobu. V l. 1909—17 vzrostl příjem Američana o 15% (podle kupní síly dolaru z r. 1913), v l. 1917—26 o 26%. Roku 1916 bylo ve Spojených státech okrouhle 44½ mil. výdělečně činných, s průměrným příjmem 2010 dolarů. Vyjádřeno v hodnotě dolaru z r. 1913 vzrostl příjem výdělečně činných v l. 1917—26 průměrně o 25%, v letech 1909—26 o 44%.

I kdyby odborové organisace přispívaly v poslední době k prosperitě Spojených států poměrně málo, přece myslím, že jejich počin zasluhuje podrobnějšího studia, zejména v zemích, kde většina průmyslového dělnictva je odborově organisována.

Nelze zastírat, že odborářská kooperace by se setkala s potížemi v ovzduší politicky napjatějším. Ale nejsou to obtíže nepřekonatelné, bude-li se postupovat vhodně. Spolupráci odborových organisací se zaměstnavateli, přátelskými dělnictvu, možno chápat i jako věc technickou. Představuje jednak novou odborářskou taktiku, jednak výsledek snah po vědeckém, či aspoň lidském řízení průmyslu. Ve Spojených státech musily odborové organisace znovu dokázat staré učení, že jsou nezbytnou součástí průmyslové organisace. Zaměstnavatelé a veřejnost tam nepovažují mzdový boj za jediný raison d'ètre odborových organisací, které se proto snaží pomáhat zvyšovat výrobnost.

Podnikatelé zase chápou následky omezení přistěhovalectví na pracovní trh a předcházejí účinkům určitých sociálních převratů ve

světě. Jedni se chopili „personnel management“, druzí — hlavně ti, u nichž zaměstnáno aspoň z části dělnictvo odborově organisovaně — se dohodují s odborovými organisacemi. A nelze jen tak prohlásit za oportunismus, jestliže se spolupráci se zaměstnavateli neuzavírají ani socialistické odbory, aniž se proto dostanou do sporu se sociálně demokratickou stranou. Spíše to svědčí o prozíravé taktice, která se snaží dosíci co největšího podílu dělnictva ve správě průmyslu, takže jednou, až poměry dovolí, bude jej moci řídit samo.

---