

na którym obecnych jest przynajmniej trzy czwarte z prawem głosu delegatów.

2. Rozwiązanie jest prawomocnem, jeżeli trzy czwarte obecnych za tem głosuje.

3. Walne Zgromadzenie, na którym uchwalono rozwiązanie, winno postanowić o przeznaczeniu istniejącego majątku Stowarzyszenia, w żadnym jednak razie majątek ten nie może być rozdzielony między członków.

4. Na wypadek rozwiązania Stowarzyszenia przez władzę, winien ustępujący Wydział zażądać ustanowienia komisji, która uprawnionym członkom wypłacać ma zapomogi wedle ostatnio ustanowionych norm przez Wydział, o ile na to istniejący majątek wystarczy i to tak długo, dopóki nie zawiąże się nowe Stowarzyszenie, które podejmie się tych samych celów i któremu przypada pozostały po rozwiązaniu Stowarzyszeniu majątek.

Statuty Grupy miejscowej Stowarzyszenia towarzyszy drukarzy i odlewarek czcionek

§ 1. Grupa miejscowa jest częścią Stowarzyszenia towarzyszy drukarzy i odlewarek czcionek i ma swą siedzibę w

§ 2. Grupa miejscowa ma za cel, ułatwiać zarządzanie Stowarzyszeniem, a czynność jej podlega kontroli centrali Stowarzyszenia.

§ 3. Członkiem Grupy miejscowej może być każdy w obrębie tejże pracujący towarzysz drukarz i odlewarek czcionek.

§ 4. Obowiązki i prawa członków są wyraźnie określone w §§ 5—6 statutów Stowarzyszenia, również mają ważność dla nich § 7, względnie 8 statutów Stowarzyszenia, zawierające postanowienia co do wystąpienia i wykluczenia.

§ 5. Na kierowników Grupy miejscowej wybierają członkowie przewodniczącego, skarbnika i jednego członka zarządu, którzy stosownie do swoich funkcji mają się dostosować do wskazówek Wydziału centralnego, statutów Stowarzyszenia, jako też do uchwał Walnego Zgromadzenia.

§ 6. Grupy miejscowe odbywają przynajmniej corocznie zgromadzenie, na którym kierownictwo Grupy miejscowej zdaje sprawę z ogólnego kierownictwa sprawami. Zresztą mogą zwoływać zgromadzenia wedle potrzeby, celem narady nad sprawami Grupy miejscowej i Stowarzyszenia, również nad wnioskami mającymi być postawionymi na zgromadzeniach Stowarzyszenia.

§ 7. Zgromadzenia Grup miejscowych nie są obowiązane do obecności oznaczonej ilości członków i postanawiają zwykłą większością głosów. Te uchwały nie mogą być sprzeczne z statutami Stowarzyszenia, bowiem takowe unieważni Wydział centralny.

§ 8. Na przypadek rozwiązania Grupy miejscowej § 12 statutów Stowarzyszenia, ustęp 2) postanawia Wydział centralny przydzielenie członków tejże do innej Grupy miejscowej. Ostatnio urzędujące kierownictwo Grupy miejscowej ma obowiązek posiadane w swych rękach części składowe majątku Stowarzyszenia, książki i wszystkie dokumenta w uporządkowanym stanie odstawić Wydziałowi centralnemu.

Kwestye urzędzeń ogólnozawodowych organizacyi.

Już przed wojną występował w mniejszym lub większym stopniu sposób zarzut, że Zarząd Związku myśli centralizacji zbyt daleko posunął. Mówiono nawet z naciskiem, że nasza organizacja przyjęła biurokratyczne formy, z wyłączeniem demokracji ze wszystkich ważnych kwestyi. Przy tych wywodach naturalnie czepiano się też funkcyjaryuszów organizacyi; zarzuca się im brak zrozumienia dla cierpień towarzyszy zawodowych, przez to, że funkcyjaryusze przez pewien czas już nie pracują w żadnej drukarni. Szuka się kózki ofiarnej przy zupełnym nieuwzględnianiu rozmaitych okoliczności. Raczejby członkowie zadali sobie trud i trochę głębiej wniknęli i zbadali istotne przyczyny, które doprowadziły do powzięcia jakiejś uchwały, lub nawet do zmiany postanowienia Cennika, albo do takiej konieczności, jak to ma miejsce w cz. się wojny, zawierania umów ze stroną przeciwną. Podczas wojny należy podane stosunki nie poprawiły się, co znowu należy tam tłumaczyć, że wszystko, co się czyni dla dobra członków w tym czasie najcięższego ucisku nędzy i niedostatku — jest niewystarczającym. Nie ma też możliwości z tą wielką liczbą członków wejść w ścisłe stosunki, by módz zarządzania Zarządu Związku wytłumaczyć. Tłumaczenie takie miało miejsce tylko w bardzo skromnej mierze, ponieważ jako organizacja walcząca nie możemy nigdy przy drzwiach otwartych omawiać przyczyn, które skłoniły Zarząd Związku do zawarcia ugody. Przez to wytwarza się pewne przeciwieństwo między kierownictwem organizacyi a członkami. Podczas gdy kierownictwu organizacyi nie szczędi się zarzutu, że składa się z „radców zamilejących”, to elementy radykalne bywają, jako „opozycyoniści” uwielbiani. Nieprzyjemne te objawy mają za tło pewne motywacje rzeczowe. Byłoby zaprawdę mylnem twierdzić, że „opozycyoniści” nie leży im do serca organizacja na sercu. Przeciwnie. Bez opozycyi nie istnieje żaden postęp. Krytyka służy ku pouczeniu. Ma się rozumieć opozycja musi być rzeczowa. Lecz opozycja staje się często przez to nierzeczową, że wyraża brak zaufania dla osób działających. A bez zaufania członków żadna organizacja nie jest w możności działania! Na kimże ma się opierać kierownictwo Związku, gdy brak mu

zaufania członków? Zacznie się chwiać, jak siłowie poruszane wiatrem! Jednym słowem: nie będzie zdolne do czynu!

Podjęmując próbę odkrycia przyczyn, które do tych stosunków doprowadziły, musimy wprowadzić przynajmniej, że część winy ponosi samo kierownictwo organizacyi. Uświadomienie i kształcenie nie szły w parze z rozwojem organizacyi. Poszliśmy w szerz, lecz nie w głąb! Z chwilą zaprowadzenia Cennika normalnego dla towarzyszy drukarskich i odlewarek czcionek w austriackich krajach koronnych w roku 1895, datuje się niezmierzony rozwój Związku. Cennik państwowy był spójnikiem Związku i przyczynił się najistotniej do jego wzmocnienia. Aż do tego czasu mieliśmy lokalne organizacje i lokalne cenniki. Gdy więc z jakiegokolwiek powodu powstał ruch towarzyszy, to bardzo łatwo dochodziło do zgodnej współpracy między kierownictwem organizacyi a członkami, ponieważ rozchodziło się o małą ilość członków, znajdujących się przeważnie w jednej miejscowości. A gdy raz lub drugi taki ruch się nie udał, to nieszczęście nie było zbyt wielkie. Wówczas nie istniały jeszcze zorganizowane przedsiębiorstwa jako nasi przeciwnicy. Zupełnie jednak odmiennie rzecz się przedstawia, gdy rozchodzi się o stosunki w całym państwie. Kulturalne, gospodarcze i organizacyjne stosunki nie są w całym państwie równymi. Przeciwnie. Szczególnie Austria cierpi w każdym przypadku na tych nierównych stosunkach. Kierownictwo organizacyi musi te stosunki w różnych krajach badać i może tylko na podstawie istniejącego stanu kierować interesami naszymi w całym państwie. Że przez to, jak się pozornie wydaje, cierpią interesy niektórych krajów albo koła członków jest naturalnem, ponieważ właśnie stosunki w całym państwie nie są równymi. Kierownictwo organizacyi jednak musi zawsze dbać o wspólny interes członków. Lepsze stosunki w jednej miejscowości, muszą wyrównać gorsze w drugiej. Przedsiębiorcy tych miejscowości, gdzie jesteśmy silniejszymi, wywrają nacisk na tych przedsiębiorców, którzy znajdują się w miejscowościach, gdzie jesteśmy słabszymi, jeżeli przekładają porozumienie nad nierówną walkę. To stanowisko zajmują od roku 1895 tak pryncypalnie, jak i towarzysze. Próba sił w roku 1913 pokazała nam, że droga nasza w ubiegłym czasie była dobrą. Obie organizacje w naszym zawodzie są tak silne, że jedna drugiej zwyciężyć nie może. To jest jedyna i prawdziwa nauka, jaką trzeba wysnuć z próby sił roku 1913. Dlatego właśnie trzeba było, uznając fakt, wejść na drogę kompromisu. Powodzenia obu organizacyi są wynikiem rzeczywistej mocy, którą obie organizacje posiadają! A więc niechęć do chęci, głupota i zła wola mają wpływ przy rozwiązywaniu ekonomicznych kwestyi, tylko istotne stosunki; może się wszakże zdarzyć, że zakradną się i omyłki. Ostatecznie i kierownicy organizacyi są też tylko przecież omylnymi ludźmi! Grzeszy się ciężko przez to, że się własną organizację przecenia lub stroną przeciwną niedocenia. Te błędy popełniają członkowie organizacyi najczęściej. Kierownictwo organizacyi, które trzyma nici tejże z całego państwa w swych rękach i zna istotne stosunki, jest łatwo narażone na zarzut, że żądania jego były zbyt małe. „Im większa organizacja, tem trudniej objąć jej całość i tem cięższe i bardziej zważyć są jej nieprzyjemności, przeto więcej naraża się na niebezpieczeństwo przy każdej walce. Z tem rośnie też odpowiedzialność przywódców, rosną także wymagania co do ich wykształcenia. Muszą się oni obznajomić z takimi rzeczami, które dla zwyczajnego członka są obcymi, lub które ogół często tylko bardzo niedostatecznie zna. Przeto przy coraz większym wzroście organizacyi, rozwija się coraz bardziej różnica w myśleniu i odczuciu między przywódcami a ogółem, która już od początku w zarodku w nich tkwi i z tej różnicy rozwija się przeciwieństwo, czasami nawet bardzo silne, jeżeli nie wystąpią tendencje przeciwne, które ten rozwój wstrzymują!” — mówi słusznie Karol Kautsky. Rozpoznać znaczy wszystko zrozumieć!

Pod tytułem „Kwestye urzędzeń w niemieckim ruchu ogólnozawodowym” pisze Ryszard Woldt w naukowym Czasopiśmie niemieckiej socjalnej demokracji w Austrii „Kampf” artykuł, zajmując się w nim wyłącznie stosunkami niemieckimi. Ten znający się na rzeczy pisarz porusza także sprawy ogólnego znaczenia, które już doprowadziły w organizacyi naszej do żywych rozstrząsań. Rozbiera sprawę prawoboru, mandatu krępującego oraz samowolnego. Jak wiadomo, Cennik normalny dla towarzyszy drukarskich i odlewarek czcionek austriackich krajów koronnych przyjęto w roku 1905 właśnie przez prawobór. Prawobór ma przecież także swe słabe strony. Prawobór dałby się bardzo łatwo przeprowadzić u przedsiębiorców ponieważ rozchodzi się o ograniczoną ilość biorących udział, których można w zaufaniu objaśnić o dotyczących sprawach. Ale całkiem inne stosunki panują na stronie ogółu towarzyszy. Jeżeli przyznamy organizacyom prawo prawoboru, to musimy także jawnie uzasadnić daną sprawę, przez co różnie ważne, a wymagające dyskretyj okoliczności mogą być tylko z lekką napomkniętą. Ta powściągliwość organizacyi do walki w interesie siły, bywa często źle zrozumiana. Powściągliwość ta jest wprost przyczyną niechęci podejrzeń. Odrzucenie postanowienia może doprowadzić do ciężkich zatargów. R. Woldt wypowiada się co do prawoboru między innemi w ten sposób: „Każdy członek głosuje, a większość rozstrzyga.

Prawo współpostanowienia członków zdaje się tu być najlepiej zastrzeżonem. Lecz przypatrzmy się, jak to w istocie wygląda. Powzięcie dobrej uchwały, zależy od rzeczowego zorientowania się w sytuacji. Jeżeli prowadzenie poważnego strejku postanawia prawobór, to trzeba przecież dobrze rozważyć za i przeciw. Jeżeli rozstrzygnięcie tego ma nastąpić przez prawobór, trzeba, by każdy członek był odpowiednio pouczonym. Nie wystarczy odezwa pisemna lub uzasadnienie przez kierownictwo Związku, lecz wymaga to wyczerpującego rozstrząsania między członkami. To dałoby się tylko przeprowadzić na zgromadzeniach. Lecz ogólnozawodowe organizacje są organizacyami walczącymi. W wielu wypadkach jest wprost niemożliwem sprawy zasadnicze omawiać jawnie, gdyż przez to poznałyby przeciwnik plan działania. Usuwa się więc zawsze — źle czy dobrze — najważniejsze rozstrzygnięcia z publicznych zgromadzeń do cichego pokoju narad. Lecz i z innych powodów jest także trudno taktyczne kwestye rozstrząsać na ogólnych zgromadzeniach członków. Im większe koło, tem trudniej omawiać zagmatwane zagadnienia. Te wywody są przekonujące.

O mandacie krępującym wyraża się R. Woldt: „Narady i głosowanie dokonywują się przez grono delegatów, każdy delegat musi tak głosować, jak dani członkowie uchwalili. Mandat krępujący ma ten sam błąd, co prawobór, bez dobrych stron tegoż. Wypowiedzenie się może teraz nastąpić przy drzwiach zamkniętych, lecz ta dyskusja staje się bezcelową, ponieważ na zasadzie mandatu krępującego, delegat przez wyborców zobowiązany, jest już przeciwny wszelkim argumentom, czasem nawet wbrew własnemu przekonaniu. Gdzie się w organizacyi dopuszcza mandat krępujący, tam już są wszelkie zjazdy związkowe i walne zgromadzenia zbyt czyste, można poprosić o wyniki miejscowego głosowania nadesłać centrali i sumarycznie z tych ogólny wynik osiągnąć. Te wywody są bardzo dobitne. Broniliśmy się zawsze przeciw udzielaniu delegatom mandatu krępującego. Zrozumienie sytuacji ograniczone jest właśnie przez taki mandat. Na co przyda się dyskusja, omawianie za i przeciw, z którego mogłaby wysnuć się myśl nowa, jeżeli już zapadł wyrok?”

O mandacie samowolnym powiada R. Woldt: „Delegat, który jedzie na zjazd związkowy jest mężem zaufania swych wyborców. Wysła się go, by brał udział w ogólnem rozstrząsaniu spraw, by przyjmował doświadczenia innych i by swe własne wyraził. Głosować ma wedle swego własnego przekonania i uznania. Po powrocie do domu jest wobec swych wyborców odpowiedzialnym za swe postępowanie na zjeździe, t. j. za przeprowadzenie lub tamowanie danych spraw. Ta forma głosowania już dziś w życiu związków ogólnozawodowych organizacyi została prawie zupełnie zaprowadzoną, i słusznie. Ona ręczy za prawosć w rozstrzygnięciu, która do życia i dalszego rozwoju każdej organizacyi jest bezwarunkowo konieczną. Przez to z grona kolegów zawodowych wyłania się warstwa wyższa, mająca wartość jedynie w tem, że dla młodszych zaufania pozostają zadania znakomite. Mąż zaufania jest funkcyjaryuszem mroźniejszej pracy, który przeprowadza agitatorskie i kierownicze prace swego okręgu, swego warsztatu, jego zakres działania można określić jako oddzielną komórkę ogólnego ruchu”.

Zmniejszenie organizacyi przedsiębiorców kładzie na organizacje ogólnozawodowe ten obowiązek, by z największą ostrożnością postępowały do załatwiania przedsięwziętych zadań. Szczęśliwe załatwienie spraw nie zależy od najszerszej dyskusyi publicznej, lecz od tego, by przedsiębiorcom — o ile to tylko możliwe — nie pozwolić na zagładanie w wewnętrzne stosunki organizacyi ogólnozawodowych. Pogląd, że demokracja trzeba bardziej uwzględnić, jest zgoła mylnym. Przez wysyłanie delegatów uwzględnia się przecież demokrację. Delegat jest mężem zaufania pewnego określonego koła członków i działa wspólnie z innymi delegatami, którzy mają wydawać postanowienia. Nie zawsze jest także możliwem, zwołać zgromadzenie delegatów. To już musi rozstrząść Zarząd. Naturalnie ponosi on odpowiedzialność za tego rodzaju postanowienia i musi je dostatecznie usprawiedliwić na Zjeździe związkowym.

Jak zaznaczyliśmy w wstępie, wykształcenie ogólnozawodowe członków jest jednym z najważniejszych zadań, by związek ogólnozawodowy postawił na stopie gotowej do walki. Między kierownictwem organizacyi a ogółem członków musi być w rymana ścisła łączność. Tylko wtedy będzie możliwem, wypełnić wielkie zadania, które na nas po wojnie czekają.

Przesilenie w Związku państwowym austriackich właścicieli drukarni.

Skutki wojny dały się także silnie we znaki przemysłowi drukarskiemu. Dla dobra przemysłu drukarskiego musiano przeprowadzić na polu cennikowym i socjalnem wrzynające się do głębin zmiany. Ogół towarzyszy godził się tylko z bólem serca na niejedną zawartą umowę, wszakże przy swych rozstrzygnięciach powodował się zawsze tą myślą, że należy wszystko uczynić, co jest nieodzowną koniecznością, aby tylko ulżyć przemysłowi drukarskiemu, gdyż i ogół towarzyszy jest także współinteresowanym w rozwoju i powodzeniu przemysłu drukarskiego. Zarządowi Związku towarzyszy nie zawsze było łatwo znaleźć potrzebne zrozumienie przy ocenianiu jego postanowień, a przecież nie