

25612

В. В. ГРОМАНЪ.



Организація

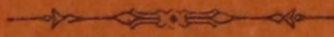
300 9/3.

работодателей

въ Германіи.

Изданіе

Общества Заводчиковъ и Фабрикантовъ.



С.-Петербургъ.

1908.

1908 | Громанъ | в п | ГЕРМАНИИ | РАБОТОДАТЕЛЕЙ | ВЪ

25612

В. В. ГРОМАНЪ.



Организаціи

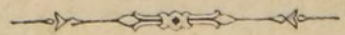
работодателей

въ Германіи.

~~30093.~~

Изданіе

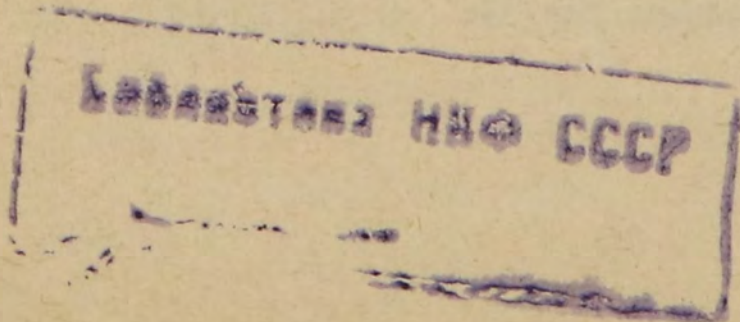
Общества Заводчиковъ и Фабрикантовъ.



С.-Петербургъ.

1908.

39



✓

81516

Въ нашей литературѣ по рабочему вопросу, насколько извѣстно, совсѣмъ не затронута одна изъ его сторонъ, заслуживающая тѣмъ не менѣе самаго серьезнаго вниманія, какъ весьма видный факторъ въ дѣлѣ приданія промышленной жизни большей устойчивости и сокращенія, по возможности, раззорительныхъ принудительныхъ остановокъ работъ. Между тѣмъ какъ организаціямъ рабочихъ удѣляется въ спеціальной литературѣ довольно видное мѣсто, не менѣе важный вопросъ объ организаціяхъ другой стороны, а именно, работодателей, какъ то забыть. Отчасти это можно объяснить и тѣмъ обстоятельствомъ, что и иностранная литература крайне бѣдна въ этомъ отношеніи. Измѣнившіяся условія нашего промышленнаго строя съ такой очевидностью приводятъ къ сознанію необходимости объединиться, не только для рабочихъ, которые очевидно поняли пользу профессиональныхъ союзовъ и пользуются для своей цѣли опытами и уроками западно-европейскихъ государствъ, но и для работодателей. Такимъ образомъ, для послѣднихъ, при правильномъ пониманіи своей пользы, неизбежно послѣдовать примѣру работодателей культурныхъ странъ и объединяться въ союзы для защиты своихъ интересовъ отъ посягательствъ на нихъ со стороны рабочихъ. При этомъ несомнѣнную пользу могло бы принести знакомство съ организаціей и дѣятельностью существующихъ въ иностранныхъ государствахъ союзовъ работодателей, въ особенности же въ Германіи. Тамъ союзы работодателей достигли наи-

болѣе широкаго развитія и наибольшей стройности внутренней организаціи; у этихъ же союзовъ лучше и полнѣе всего разработаны приемы и средства защиты интересовъ работодателей, причемъ особенное вниманіе обращено на вопросъ о вознагражденіи работодателей, потерпѣвшихъ вслѣдствіе принудительныхъ остановокъ работъ.

Изложенныя соображенія побудили составителя настоящаго труда собрать матеріаль по вопросу объ организаціяхъ работодателей въ Германіи и на основаніи подлинныхъ уставовъ, инструкцій, годовыхъ отчетовъ и отдѣльныхъ журнальныхъ статей составить описаніе этихъ организацій, которое въ предлагаемомъ видѣ хотя и далеко не можетъ претендовать на исчерпывающую полноту, все же характеризуетъ ихъ въ общихъ чертахъ и даетъ представленіе о серьезныхъ задачахъ, преслѣдуемыхъ союзами работодателей. Уже послѣ того, какъ этотъ очеркъ былъ законченъ, въ Германіи вышла книга, также посвященная нѣмецкимъ организаціямъ работодателей: „Die Deutschen Arbeitgeber-Verbände“ von Dr. Gerhard Kessler; тѣмъ не менѣе схема изложенія и отдѣльныя ея части въ томъ и другомъ изданіи вполнѣ совпадаютъ. Последнее обстоятельство свидѣтельствуетъ до извѣстной степени о томъ, что имѣвшійся въ распоряженіи составителя настоящаго труда матеріаль оказался достаточнымъ для болѣе или менѣе удовлетворительнаго освѣщенія затронутаго вопроса.

Оглавленіе.

Г Л А В А I.

	Стр.
Возникновеніе и развитіе союзовъ работодателей. Централизація союзовъ	1

Г Л А В А II.

Средства защиты интересовъ работодателей	26
Бюро по указанію труда. Гамбургская и берлинская системы.	28
Способы и приемы, употребляемые союзами работодателей для защиты своихъ членовъ во время принудительныхъ остановокъ работъ	48
1. Условія, при наличности которыхъ союзъ оказываетъ содѣйствіе своимъ членамъ	50
2. Порядокъ веденія переговоровъ съ рабочими.	55
3. Закрытіе для забастовщиковъ приема на работу во всѣхъ предприятияхъ союза	63
4. Локауты. Системы локаутовъ.	64
5. Защита желающихъ работать	72
6. Отношеніе къ желтымъ союзамъ рабочихъ	77
Оговорка на случай стачки	81
Охрана интересовъ пивовареннаго производства при бойкотированіи пива	88
Вознагражденіе работодателей, потерпѣвшихъ вслѣдствіе принудительныхъ остановокъ работъ	97

ОРГАНИЗАЦІИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ВЪ ГЕРМАНИИ.

I.

Возникновеніе и развитіе союзовъ работодателей.

Централизація союзовъ.

Въ задачу настоящаго очерка входитъ изложеніе дѣятельности не всѣхъ вообще союзовъ предпринимателей, а лишь тѣхъ, которые являются противовѣсомъ организаціи рабочихъ и ставятъ своею цѣлью регулированіе отношеній къ рабочимъ и защиту профессиональныхъ интересовъ предпринимателей отъ посягательства на нихъ со стороны рабочихъ. Впрочемъ, такіе союзы, которые стремятся единственно къ тому, чтобы регулировать отношенія работодателей къ рабочимъ, составляютъ исключеніе и появились въ Германіи только въ самыя послѣдніе годы.

Болѣе позднія, сравнительно съ возникновеніемъ организацій рабочихъ, попытки работодателей объединяться въ союзы объясняются тѣмъ, что ранѣе не было настоятельной потребности въ совмѣстной борьбѣ противъ домогательствъ рабочихъ союзовъ и противъ посягательства послѣднихъ ограничить свободу предпринимателя въ установленіи такихъ условій найма, которыя самъ промышленникъ, по соображеніямъ состоянія данной отрасли промышленности и положенія своего предприятия, считаетъ единственно возможными и пріемлемыми. Только въ новѣйшее время проникло въ широкіе

предпринимательскіе круги сознаніе, насколько важно имъ сплотиться, въ особенности для того, чтобы путемъ оказанія матеріальной и нравственной поддержки предпринимателямъ, пострадавшимъ отъ стачекъ, или путемъ совмѣстной организаціи отпора, въ видѣ локаутовъ или въ иной формѣ, создать надежный оплотъ противъ натиска рабочихъ союзовъ, энергія которыхъ неослабно возрастаетъ, между тѣмъ какъ ихъ притязанія становятся все болѣе и болѣе неумѣренными.

Обыкновенно же въ задачу многочисленныхъ возникшихъ въ Германіи организацій предпринимателей входитъ вообще защита интересовъ данной отрасли промышленности, путемъ воздѣйствія на политику торговыхъ договоровъ, на таможенную и соціальную политику, и, лишь между прочимъ,—регулированіе отношеній къ рабочимъ, отпоръ стремленіямъ рабочихъ, направленнымъ къ тому, чтобы односторонне диктовать предпринимателямъ условія труда. Въ уставахъ такихъ союзовъ вопросы, касающіеся взаимоотношеній работодателей и рабочихъ и мѣръ, направленныхъ противъ послѣднихъ, отступаютъ на второй планъ передъ болѣе общими цѣлями. Типичными для такого рода союзовъ являются „Центральный союзъ нѣмецкихъ промышленниковъ“ (Zentralverband deutscher Industrieller), основанный въ 1876 году, и „Союзъ промышленниковъ“ (Bund der Industriellen), возникшій въ 1895 году. Центральный союзъ считается въ настоящее время среди предпринимательскихъ союзовъ однимъ изъ наиболее сильныхъ. Первоначальною цѣлью союза была агитація въ пользу возврата къ покровительственнымъ пошлинамъ. Теперь онъ этимъ не ограничивается и выступаетъ за всевозможныя мѣры въ интересахъ предпринимателей. Такъ, союзъ занимается вопросами законодательства, носящими экономическій и соціально-политическій характеръ; затѣмъ, его дѣятельность направлена на агитацію въ пользу заключенія выгодныхъ торговыхъ договоровъ и договоровъ торговаго мореплаванія, на усовершенствованіе путей сообщенія, въ особенности желѣзныхъ дорогъ и каналовъ, на улучшеніе ихъ эксплоатаціи и на введеніе

болѣе выгодныхъ для промышленности тарифовъ, на изысканіе новыхъ источниковъ для пріобрѣтенія сырья и машинъ, а также новыхъ рынковъ для сбыта продуктовъ, на поддержаніе и введеніе новыхъ, полезныхъ изобрѣтеній, на распространеніе среди публики сознанія общности интересовъ производителей и потребителей и на созданіе учреждений, могущихъ улучшить матеріальное положеніе всей нѣмецкой промышленности. Далѣе, по уставу въ задачи союза входитъ также и „содѣйствіе благу рабочихъ“, но въ то же время союзъ ставитъ себѣ цѣлью бороться противъ всѣхъ „законоположеній, которыя, будучи измышлены безъ пониманія того, какъ фактически складываются взаимоотношенія работодателей и рабочихъ, и опираясь только на теорію, ведутъ въ концѣ концовъ къ ухудшенію этихъ взаимоотношеній“.

Между тѣмъ какъ въ центральный союзъ открытъ доступъ только крупнымъ промышленникамъ, въ союзъ промышленниковъ принимаются также и мелкіе предприниматели, такъ какъ вступительные взносы назначены сравнительно низкіе. Возникновеніе этого союза было вызвано тѣмъ соображеніемъ, что существовавшія къ тому времени организациі промышленниковъ стояли главнымъ образомъ на стражѣ интересовъ добывающей промышленности, а также промышленности по производству полуфабрикатовъ, и преслѣдовали политику покровительственныхъ таможенныхъ пошлинъ. Вновь возникшій союзъ поставилъ себѣ цѣлью создать нейтральное представительство всей германской промышленности. Въ его составъ вошли отдѣльные члены и общества промышленниковъ. При основаніи союза число членовъ достигало 600; въ настоящее время въ составъ его входятъ свыше 2500 отдѣльных членовъ и свыше 50 примкнувшихъ къ нему обществъ, такъ что въ общей сложности союзъ объединяетъ нѣсколько тысячъ нѣмецкихъ промышленниковъ. За время своего существованія союзъ создалъ рядъ постоянныхъ учреждений, проявившихъ весьма живую дѣятельность и оказавшихъ несомнѣнную пользу дѣлу защиты предпринимательскихъ интересовъ.

Учрежденія эти слѣдующія: „Центральное бюро по примѣненію закона о недобросовѣстной конкуренціи“, „Синдикатъ для безвозмездной выдачи справокъ по юридическимъ вопросамъ“, „Промышленный третейскій судъ“, „Бюро для подготовительныхъ работъ по торговымъ договорамъ“ и собственный журналъ „Нѣмецкая промышленность“. Своею дѣятельностью союзъ доказалъ, что онъ всегда оставался вѣренъ своей программѣ и постоянно имѣлъ въ виду интересы всей промышленности.

Съ 1890 г. начинаютъ появляться уже союзы работодателей, цѣли и задачи которыхъ направлены исключительно къ тому, чтобы регулировать отношенія между работодателями и рабочими. Возникновеніе этихъ союзовъ совпадаетъ съ отмѣною въ томъ же году закона противъ социалистовъ отъ 21 октября 1878 года. Пока этотъ законъ дѣйствовалъ, для самыхъ воинственныхъ рабочихъ союзовъ, а именно социаль-демократическихъ, условія существованія были крайне тяжелы, и большинство союзовъ прекратило свою дѣятельность, а сѣумѣвшіе удержаться союзы не имѣли почти никакого значенія. Хотя основная мысль этого закона „противъ опасныхъ для общества стремленій социаль-демократовъ“, извѣстнаго болѣе подъ названіемъ „Sozialistengesetz“, была такова, что онъ предназначался для борьбы съ „направленной къ перевороту“ дѣятельностью социаль-демократіи въ союзахъ, собраніяхъ и печати, и уже ни въ какомъ случаѣ не долженъ былъ служить орудіемъ противъ всего рабочаго движенія и вытекающаго изъ него представительства профессиональных интересовъ рабочихъ, однако законъ былъ изложенъ въ выраженіяхъ, дававшихъ возможность исполнительнымъ властямъ толковать его въ самомъ широкомъ смыслѣ. Въ результатѣ всѣ самостоятельныя рабочія организаціи, какъ политическія, такъ и чисто профессиональныя, были просто на просто уничтожены, печать была прижата, право собраній ограничено до крайности. Съ отмѣной этого закона въ 1890 году для рабочихъ союзовъ настала новая эра широкаго развитія. Остатки

прежнихъ профессиональныхъ союзовъ, которымъ удалось кое какъ пережить время дѣйствія „Sozialistengesetz'a“, а также все, что развивалось тайкомъ за это же время, сплотились въ прочныя организаціи. Эти организаціи очень скоро дали работодателямъ почувствовать свою силу, и періодъ относительнаго покоя смѣнился тревожнымъ временемъ экономической борьбы, сопровождавшеюся нерѣдко успѣхомъ для рабочихъ къ явному ущербу работодателей. Тогда уже собственный интересъ не позволялъ работодателямъ играть роль пассивныхъ зрителей разрастающагося развитія рабочихъ союзовъ; они стали объединяться прежде всего въ союзы для отраженія стачекъ. Такимъ образомъ, первоначальныя организаціи работодателей были преимущественно боевыя; въ различныхъ мѣстностяхъ стали появляться такъ называемые „антистачечные“ союзы.

Анти-стачечныя организаціи распадаются на двѣ группы: съ одной стороны, такія, которыя объединяють всѣхъ предпринимателей извѣстной мѣстности или опредѣленнаго округа, безъ различія отраслей производства, и, съ другой, — такія, въ составъ которыхъ входятъ только представители опредѣленной отрасли.

Къ числу старѣйшихъ и самыхъ значительныхъ союзовъ первой группы относится союзъ работодателей Гамбурга-Альтоны. Этотъ союзъ былъ основанъ 20 апрѣля 1890 года, подъ вліяніемъ „забравшаго чрезмѣрную силу соціаль-демократическаго движенія и воинственнаго настроенія рабочихъ организацій“, для защиты предпринимательскихъ интересовъ, а, въ частности, съ цѣлью воспрепятствовать рабочимъ осуществить постановленіе международнаго конгресса социалистовъ въ Парижѣ въ 1889 году о празднованіи 1 мая, каковое празднованіе носитъ характеръ международной демонстраціи въ пользу введенія восьмичасоваго рабочаго дня. Задача союза должна была заключаться въ томъ, чтобы путемъ удовлетворенія такихъ требованій рабочихъ, которыя будутъ признаны справедливыми, а также заботой объ улучшеніи ихъ быта, сломить агитацію социаль-демократовъ, выставить серьез-

ную оппозицію несправедливымъ и чрезмѣрнымъ притязаніямъ рабочихъ и такимъ образомъ установить прочныя, мирныя отношенія между работодателями и рабочими. Въ союзъ вошло нѣсколько выдающихся крупныхъ промышленниковъ, которые были извѣстны по своимъ симпатіямъ къ рабочимъ и по сочувствію къ социальнымъ реформамъ. Напротивъ, члены союза изъ представителей ремесленной промышленности стояли за рѣшительную борьбу съ рабочими. Но что перевѣсъ былъ не на ихъ сторонѣ, доказываетъ уставъ союза, важнѣйшіе пункты котораго слѣдующіе: союзъ, удѣляя вниманіе справедливымъ требованіямъ рабочихъ и подавляя несправедливыя притязанія и незаконныя нападенія со стороны рабочихъ или ихъ организацій, имѣетъ цѣлью установить прочныя, мирныя отношенія между предпринимателями и рабочими. Каждая отдѣльная организація, примкнувшая къ союзу, обязана дать ему возможность ознакомиться съ требованіями, выставаемыми со стороны рабочихъ, прежде чѣмъ вводитъ какія либо существенныя измѣненія въ условіяхъ труда, могущія имѣть общій интересъ. Въ вопросахъ же, затрагивающихъ только членовъ отдѣльныхъ организацій, послѣднія сохраняютъ свою автономію. Средствами для достиженія цѣлей союза служатъ: содѣйствіе къ проведенію и усовершенствованію законовъ, которые издаются для блага и охраны рабочихъ, поддержка всякихъ общепользныхъ начинаній, направленныхъ къ улучшенію быта рабочихъ, внесеніе такъ называемой „оговорки на случай стачекъ“ во всѣ договоры о поставкѣ товаровъ, соглашеніе не принимать на работу забастовавшихъ рабочихъ или подвергнутыхъ локауту, организація кассы для выдачи ссудъ на случай стачекъ и т. д. Поддержка мелкихъ предпринимателей на случай стачекъ гарантирована особымъ фондомъ, который уже черезъ нѣсколько дней по основаніи союза составилъ полмилліона марокъ, а затѣмъ возросъ до 1,8 мил. мар. Дѣйствительными членами союза могутъ быть всѣ существующія въ Гамбургѣ, Альтонѣ, Вандсбекѣ, Гарбургѣ и въ ихъ окрестностяхъ и образующіяся впослѣдствіи организаціи промышленниковъ

или ремесленниковъ-хозяевъ, которые письменно обязуются подчиняться уставу союза. Въ общихъ собраніяхъ правомъ голоса пользуются представители вошедшихъ въ составъ союза организацій, причемъ у каждаго представителя имѣется по одному голосу на каждую тысячу рабочихъ, занятыхъ въ предпріятіяхъ, вошедшихъ въ составъ выбравшей представителя организаціи.

Затѣмъ, дальнѣйшія стремленія союза работодателей Гамбурга-Альтоны были направлены къ тому, чтобы образовать во всѣхъ промышленныхъ центрахъ Германіи союзы предпринимателей и покрыть, такимъ образомъ, всю Имперію сѣтью мѣстныхъ союзовъ, которые впоследствии должны были бы объединиться въ одинъ центральный союзъ. Дѣйствительно, за послѣднее время образовался, по образцу гамбургскаго, цѣлый рядъ союзовъ, объединяющихъ различныя производства. Между прочимъ, возникъ также союзъ союзовъ работодателей Берлина и его пригородовъ въ 1899 году (*Bund der Arbeitgeberverbände Berlins und seiner Vororte*). Этотъ союзъ ставитъ себѣ цѣлью сплотить болѣе тѣсно отдѣльные союзы работодателей для совмѣстнаго отраженія неосновательныхъ требованій рабочихъ и для совмѣстныхъ, согласованныхъ дѣйствій въ случаяхъ, когда вопросъ касается взаимоотношеній рабочихъ и работодателей, разъ этотъ вопросъ имѣетъ значеніе для всѣхъ работодателей. При этомъ самостоятельность отдѣльныхъ союзовъ ни въ чемъ не ограничивается. Средствами для достиженія цѣлей союза служатъ: 1) устройство союзовъ различныя учрежденій, способствующихъ достиженію цѣлей союза, и 2) недопущеніе рабочихъ, которыхъ постановлено не допускать къ работамъ въ предпріятіяхъ отдѣльныхъ организацій, къ работамъ въ предпріятіяхъ всѣхъ остальныхъ организацій, вошедшихъ въ союзъ. Такимъ образомъ, при строгомъ соблюденіи этого послѣдняго правила въ рукахъ работодателей оказывается могучее средство для борьбы съ нежелательными для нихъ элементами среди рабочихъ. Членами союза могутъ быть всѣ существующія въ Бер-

линѣ и его окрестностяхъ организаціи работодателей. Дѣлами союза управляетъ собраніе, состоящее изъ представителей отдѣльныхъ организацій. Каждая организація назначаетъ не меньше двухъ, но не больше трехъ постоянныхъ представителей и замѣстителей къ нимъ. Въ собраніи каждая организація пользуется однимъ голосомъ для каждой тысячи рабочихъ, занятыхъ въ принадлежащихъ къ организаціи предпріятіяхъ; при этомъ ни одна организація не можетъ пользоваться больше, чѣмъ 20 голосами.

Среди союзовъ работодателей второй группы, т. е. такихъ, которые объединяютъ предпринимателей одной отрасли промышленности, заслуживаетъ особаго вниманія самый сильный въ Германіи—всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ (*Gesamtverband deutscher Metallindustrieller*), основанный въ 1890 году. Цѣль и задачи союза опредѣлены въ уставѣ слѣдующимъ образомъ: „неустанно содѣйствовать благу рабочихъ, занятыхъ въ германской металлической промышленности; сообща отражать неосновательныя стремленія рабочихъ, направленные къ тому, чтобы односторонне диктовать условія работы, и, въ особенности, совмѣстно бороться съ устраиваемыми для этой цѣли забастовками; обсуждать различные экономическіе вопросы, затрагивающіе общіе интересы, и подходящими средствами добиваться того, чтобы взглядамъ металлопромышленниковъ придавали въ подлежащихъ сферахъ подобающее значеніе“.

Какъ видно изъ уставовъ, всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ и его подотдѣлы стремятся къ тому, чтобы содѣйствовать благу своихъ рабочихъ. Дѣйствительно, что касается обращенія съ рабочими, заработной платы, рабочаго времени и мѣръ для охраненія жизни и здоровья рабочихъ, то въ этомъ отношеніи металлопромышленниками сдѣлано весьма многое. Они прекрасно сознаютъ, что возможность конкурировать на международномъ рынкѣ въ значительной степени зависитъ отъ способнаго, интеллигентнаго кадра

рабочихъ, и потому стараются всячески поднять рабочихъ на должную высоту.

Когда со стороны рабочихъ какого либо предпріятія поступаютъ жалобы, то послѣднія передаются на разсмотрѣніе особой комиссіи, образованной изъ среды металлопромышленниковъ; комиссія, если признаетъ жалобы рабочихъ справедливыми, побуждаетъ предпринимателя удовлетворить требованія рабочихъ, чему было нѣсколько примѣровъ.

Особый интересъ съ точки зрѣнія практики и приѣмовъ, употребляемыхъ для защиты промышленности и, въ частности, при регулированіи отношеній къ рабочимъ, заслуживаетъ союзъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій г. Берлина и его пригородовъ (*Vereinigung der Berliner Metallwaaren-Fabrikanten*). Согласно уставу союзъ преслѣдуетъ двѣ главнѣйшія цѣли: 1) служить представителемъ общихъ интересовъ своихъ членовъ и 2) содѣйствовать установленію добрыхъ отношеній между членами союза и ихъ рабочими. Для достиженія означенной цѣли союзъ принимаетъ соотвѣтственнымъ образомъ участіе въ регулированіи экономическихъ вопросовъ, имѣющихъ значеніе для представляемыхъ отраслей производства, преслѣдуетъ недобросовѣстную конкуренцію, стремится добиться однородныхъ дѣйствій своихъ членовъ во всѣхъ случаяхъ, имѣющихъ принципиальное значеніе, коль скоро вопросъ касается отношеній къ рабочимъ, а также проведенія сообща извѣстныхъ мѣропріятій при попыткахъ со стороны рабочихъ измѣнить противъ воли работодателя существующее положеніе на фабрикѣ. Затѣмъ, союзъ разсматриваетъ жалобы рабочихъ или же самъ производитъ разслѣдованіе замѣченныхъ недостатковъ на фабрикахъ; если не удастся найти мирный исходъ, то особая комиссія довѣренныхъ можетъ постановить рѣшеніе, обязательное для членовъ союза. Далѣе, союзъ содержитъ бюро по указанію труда, причемъ для членовъ союза обязательно пользованіе услугами этого бюро. Наконецъ, союзъ участвуетъ въ различныхъ учрежденіяхъ, основанныхъ для блага рабочихъ.

Въ обезпеченіе выполненія возложенныхъ на членовъ уставомъ союза обязанностей, каждымъ членомъ выдается вексель или же представляются на соотвѣтствующую сумму цѣнныя бумаги. Векселя и цѣнныя бумаги хранятся въ государственномъ банкѣ. Размѣръ залога исчисляется по нижеслѣдующему разсчету:

при числѣ рабочихъ до	15	онѣ составляетъ	500	марокъ.
”	”	”	50	”
”	”	”	100	”
”	”	”	250	”
”	”	”	500	”
”	”	”	свыше 500	”

Комиссія довѣренныхъ можетъ налагать на членовъ союза, не исполняющихъ своихъ обязанностей по уставу или не подчиняющихся рѣшеніямъ комиссіи или генеральнаго собранія, денежные взысканія до размѣра представленнаго залога.

Весьма существенное значеніе союзъ придаетъ установленію однообразныхъ, главнѣйшихъ условій найма, для чего выработана форма правилъ внутренняго распорядка, въ которой помѣщены эти условія. Такъ, союзъ не признаетъ никакого срока предупрежденій о желаніи расторгнуть договоръ найма; та и другая сторона можетъ его расторгнуть во всякое время. Затѣмъ, согласно условіямъ договора, для всѣхъ рабочихъ обязательны удлиненіе и сокращеніе рабочаго времени, если объ этомъ своевременно ввѣщено въ мастерскихъ соотвѣтственное объявленіе. Наконецъ, въ правила внутренняго распорядка включается еще постановленіе, въ силу котораго за время, когда рабочій не могъ работать, хотя бы и безъ всякаго умысла съ его стороны, но по причинамъ, лежащимъ въ немъ самомъ, заработная плата ему не выдается. Точно также въ случаяхъ, когда приходится прекратить временно работы на фабрикѣ вслѣдствіе нарушенія правильнаго хода предпріятія, вслѣдствіе недостатка работы или матеріала, или вслѣдствіе какихъ либо другихъ обстоятельствъ, рабочій не

можетъ претендовать на полученіе за это время заработной платы.

Далѣе, 18 января 1904 года, образованъ въ Берлинѣ союзъ работодателей нѣмецкой текстильной промышленности (Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie). Цѣль союза опредѣлена въ § 1 устава слѣдующимъ образомъ: союзъ стремится объединить организаціи работодателей и отдѣльныхъ работодателей текстильной промышленности для содѣйствія продуктивной, совмѣстной работѣ работодателей и рабочихъ въ предприятияхъ, принадлежащихъ членамъ союза, для улаженія по возможности возникающихъ споровъ и для оказанія энергичнаго отпора неосновательнымъ требованіямъ рабочихъ. Къ числу задачъ союза относится также и принятіе мѣръ къ тому, чтобы добиться однообразной тактики со стороны подотдѣловъ союза во время рабочихъ движеній. Если имѣющіяся въ распоряженіи правленія средства окажутся недостаточными, то на принятіе дальнѣйшихъ, не предусмотрѣнныхъ уставомъ мѣръ правленіе можетъ быть уполномочено постановленіемъ общаго собранія союза, состоявшимся большинствомъ двухъ третей присутствующихъ голосовъ. При этомъ допускается принужденіе членовъ къ подчиненію постановленію общаго собранія только въ томъ случаѣ, если постановленіе состоялось единогласно. Для покрытія расходовъ по управленію дѣлами союза и для выдачи вспомошествованій членамъ составляется особый союзный капиталъ, размѣръ котораго пока не ограниченъ. Въ капиталъ поступаютъ взносы членовъ въ первый годъ участія въ союзѣ въ размѣрѣ 1⁰/₀₀ (1 марка съ 1000 марокъ) суммы заработной платы за предшествующій годъ, заявленной страховому товариществу по страхованію отъ несчастныхъ случаевъ, и въ размѣрѣ 1⁰/₂₀₀ за слѣдующіе годы. При наступленіи какихъ-либо экстренныхъ событій размѣръ взноса можетъ быть повышенъ по постановленію общаго собранія большинствомъ ²/₃ голосовъ до 5⁰/₀₀. Вопросъ о выдачѣ вспоможенія членамъ и о его размѣрѣ рѣшается особымъ комитетомъ, избираемымъ общимъ собраніемъ.

Понемногу вся Германія покрылась сѣтью самыхъ разнообразныхъ союзовъ для защиты интересовъ работодателей, какъ мѣстныхъ, такъ и узко профессиональныхъ. Вмѣстѣ съ тѣмъ въ средѣ предпринимателей стала находить себѣ сторонниковъ мысль о желательности объединенія всѣхъ этихъ союзовъ въ одну общую организацію, дабы весь классъ предпринимателей могъ, какъ сплоченное цѣлое, встрѣчать натискъ рабочихъ, выступающихъ съ своими требованіями. Въ отдѣльныхъ отрасляхъ промышленности уже удалось осуществить строгую централистическую организацію, какъ, на примѣръ, всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ, союзъ работодателей строительнаго дѣла. Но въ общемъ царила полная разрозненность.

Внѣшній толчокъ къ осуществленію идеи всеобщей организаціи былъ данъ крупной стачкой въ Криммитшау. Стачечниками было выставлено требованіе о введеніи десятичасового рабочаго дня на ткацкихъ фабрикахъ. Эта забастовка, за исходомъ которой слѣдили съ напряженнымъ вниманіемъ, продолжалась полгода. Интересъ ея заключается въ томъ, что это была собственно задолго подготовленная проба силъ соціалъ-демократической партіи. Опьяненная политическимъ успѣхомъ на выборахъ въ рейхстагъ въ 1903 году, эта партія хотѣла показать также свою силу въ экономической области и такимъ способомъ пополнить ряды своихъ приверженцевъ новыми членами изъ среды рабочаго класса. Для достиженія этой цѣли она сочла наиболее вѣрнымъ путемъ добиться непременно введенія десятичасового рабочаго дня при соотвѣтствующемъ повышеніи заработной платы. Не встрѣтивъ въ двухъ другихъ мѣстностяхъ сочувствія среди рабочихъ, партія обратилась въ Криммитшау. Здѣсь было больше надеждъ на благоприятные результаты, такъ какъ именно въ этой мѣстности соціалъ-демократическая организація была особенно сильна, а, съ другой стороны, промышленники не были сплочены и потому трудно было ожидать съ ихъ стороны серьезнаго отпора. Заданія соціалъ-демократіи, пустившей въ ходъ всѣ свои средства, несомнѣнно увѣн-

чались бы успѣхомъ, если бы не наступило новое, совершенно непредвидѣнное обстоятельство. Въ дѣло вмѣшался центральный союзъ нѣмецкихъ промышленниковъ, и по его инициативѣ представители всѣхъ отраслей промышленности изъявили свое согласіе поддержать промышленниковъ въ Криммитшау, съ цѣлью дать имъ возможность довести до конца навязанную имъ противъ воли ожесточенную борьбу. Результатъ получился самый благопріятный: какъ только соціалъ-демократія узнала, что прочіе работодатели выказали свою солидарность съ криммитшаускими фабрикантами, она почти тотчасъ-же подала сигналъ къ окончанію забастовки, между тѣмъ, какъ еще наканунѣ въ партійной прессѣ высказывалась полная увѣренность въ блестящей побѣдѣ.

Во время переписки и переговоровъ по поводу криммитшаускаго дѣла съ отдѣльными союзами работодателей выяснилось, что въ средѣ ихъ уже созрѣло сознаніе настоятельной необходимости какъ можно скорѣе создать такую организацію, которая объединяла бы всѣхъ промышленниковъ Германской Имперіи, а также удалось подготовить почву для осуществленія этой мысли. Агитація центрального союза нѣмецкихъ промышленниковъ увѣнчалась успѣхомъ, и въ апрѣлѣ мѣсяцѣ 1904 года былъ принятъ на делегатскомъ собраніи союза уставъ „Главнаго бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей“ (Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände).

Согласно уставу цѣль и организація главнаго бюро представляются въ слѣдующемъ видѣ:

Въ составъ бюро входятъ какъ союзы работодателей, такъ и отдѣльные промышленники. При этомъ вошедшіе въ бюро союзы не утрачиваютъ своей самостоятельности и продолжаютъ пользоваться полнѣйшей свободой при веденіи своихъ союзныхъ дѣлъ.

Бюро ставитъ себѣ высокую цѣль содѣйствовать мирной, совмѣстной работѣ работодателей и рабочихъ, исходя изъ того предположенія, что прогрессъ и здоровое развитіе промышленности возможны только при условіи, если между предпринимателемъ и его рабочими царятъ миръ и согласіе: ибо чѣмъ бы ни окончилась

стачка, всегда она наноситъ раны той и другой сторонѣ. Въ виду этого, стремленіе главнаго бюро должно быть всегда направлено къ тому, чтобы съ своей стороны оказывать содѣйствіе сохраненію мира, хотя впрочемъ не всякой цѣной, такъ какъ прежде всего приходится считаться съ необходимостью преуспѣянія даннаго предпріятія и сохраненія достоинства и значенія самого предпринимателя. Во всякомъ случаѣ нельзя поддерживать домогательства рабочихъ, удовлетвореніе которыхъ было бы сопряжено съ значительнымъ ущербомъ для предпріятія, или которыя направлены къ тому, чтобы вырвать изъ рукъ промышленника самостоятельное управленіе предпріятіемъ, оставивъ однако на немъ полную отвѣтственность за успѣшный ходъ заведенія. Поэтому безусловно необходимо самымъ энергичнымъ образомъ бороться съ стремленіями рабочихъ односторонне предписывать условія договора найма или инымъ образомъ вмѣшиваться въ дѣла завѣдыванія предпріятіемъ, а также отражать стачки, предпринятыя съ цѣлью проведенія въ жизнь этихъ стремленій. Всѣ такого рода домогательства и дѣйствія никоимъ образомъ не вяжутся съ процвѣтаніемъ предпріятія, съ прогрессивнымъ ходомъ промышленной жизни и съ тѣмъ положеніемъ предпринимателя, которое онъ долженъ по справедливости занимать. Совершенно неосновательны возводимыя на главное бюро его противниками обвиненія, которыя сводятся къ тому, будто оно ни что иное, какъ боевая организація, вызовъ, брошенный рабочему классу и способствующій только обостренію противоположности интересовъ предпринимателей и рабочихъ. Главное бюро—защитная организація предпринимателей, оттиснутыхъ на оборонительныя позиціи. Задача его—сохранять миръ, пока это возможно; но какъ только рабочіе преднамѣренно нарушаютъ миръ, бюро должно служить грознымъ орудіемъ противъ нихъ, въ особенности же противъ соціаль-демократическихъ рабочихъ союзовъ, властолюбивые замыслы которыхъ становятся все шире и болѣе дерзки. Выступая энергично противъ нихъ, главное бюро тѣмъ самымъ успѣшнѣе всего сможетъ содѣй-

ствовать тому, чтобы мирное теченіе промышленной жизни нарушалось менѣе часто, чѣмъ до сего времени, такъ какъ рабочимъ союзамъ прежде, чѣмъ выступать съ неисполнимыми требованіями, придется тщательно взвѣснить свои силы, зная, что они будутъ имѣть дѣло со сплоченной организаціей работодателей.

Такимъ образомъ главное бюро оказываетъ содѣйствіе своимъ членамъ въ случаѣ выставленія со стороны рабочихъ неосновательныхъ требованій; но если требованія рабочихъ должны быть признаны основательными и выполнимыми, члены бюро уже не могутъ рассчитывать на его поддержку. Вопросъ о вмѣшательствѣ бюро рѣшается въ каждомъ отдѣльномъ случаѣ соответствующимъ органомъ, а именно: если вопросъ касается союза работодателей, то — комитетомъ, а если отдѣльнаго члена, то — правленіемъ бюро. То обстоятельство, что рѣшеніе вопроса объ основательности предъявляемыхъ требованій поставлено внѣ зависимости отъ заинтересованной стороны, несомнѣнно способно оказать извѣстное воспитательное воздѣйствіе на отдѣльнаго предпринимателя и побудить его удовлетворять основательныя и выполнимыя требованія рабочихъ.

Затѣмъ, къ дальнѣйшимъ задачамъ главнаго бюро относятся еще:

Защита желающихъ работать. Для этой цѣли бюро наблюдаетъ за тѣмъ, чтобы рабочіе, не пожелавшіе принять участіе въ забастовкѣ или же принятыя вновь на работу взамѣнъ забастовщиковъ, оставались на работѣ какъ во все время забастовки, такъ и послѣ окончанія ея.

Содѣйствіе открытію бюро по указанію труда, организуемыхъ работодателями. Такія бюро, при правильной постановкѣ дѣла, до сего времени оказались наилучшимъ средствомъ для сохраненія столь цѣннаго для обѣихъ сторонъ мира. Главное бюро принимаетъ мѣры къ тому, чтобы отдѣльныя бюро по указанію труда вступали бы между собою въ сношенія для болѣе успѣшной дѣятельности.

Введеніе оговорки на случай стачекъ. Главное бюро

старается оказывать всячески поддержку стремленію, чтобы въ договорахъ о подрядахъ и поставкахъ стачка была признана причиной, освобождающей предпринимателя, при отсутствіи какой либо вины съ его стороны, полностью или частью отъ отвѣтственности.

Юридическая помощь въ дѣлахъ, имѣющихъ принципиальное значеніе. Такъ, на примѣръ, главное бюро можетъ взять на себя веденіе процесса своего члена или же оказывать ему содѣйствіе при проведеніи какого нибудь дѣла въ правительственныхъ учрежденіяхъ.

Для того, чтобы быть въ состояніи распространять свою дѣятельность по выполненію перечисленныхъ выше задачъ на возможно болѣе широкіе круги работодателей, главное бюро задается также цѣлью пропагандировать идею образованія союзовъ работодателей и оказывать всяческое къ тому содѣйствіе, а также привлекать къ вступленію въ члены главнаго бюро существующіе уже или вновь учреждаемые союзы.

Въ составъ членовъ главнаго бюро входятъ какъ профессиональные союзы, т. е. обнимающіе представителей только одной какой либо отрасли промышленности, такъ и мѣстные. При этомъ нельзя не замѣтить, что образованіе такихъ мѣстныхъ союзовъ, охватывающихъ опредѣленный районъ, слѣдуетъ признать въ высшей степени желательнымъ. Преимущества послѣднихъ передъ узко-профессиональными союзами слишкомъ очевидны. Во первыхъ, въ мѣстныхъ союзахъ промышленники болѣе близко соприкасаются другъ съ другомъ, вслѣдствіе чего они имѣютъ возможность ознакомиться съ условіями труда и заработной платы въ другихъ отрасляхъ производства, а также быть хорошо освѣдомленными о взаимныхъ интересахъ всѣхъ работодателей. Затѣмъ, это имѣетъ еще особенное значеніе въ виду новой тактики вожаковъ рабочихъ организацій—уже болѣе не устраивать общихъ забастовокъ, а приниматься за отдѣльныхъ предпринимателей и такимъ образомъ постепенно добиваться удовлетворенія своихъ требованій у всѣхъ промышленниковъ, атакуя одного

за другимъ. Въ подобныхъ случаяхъ всѣ работодатели даннаго района могутъ совмѣстными и солидарными дѣйствіями сразу оказать энергичный отпоръ надвигающейся опасности и главнымъ образомъ помѣшать тому, чтобы рабочіе, продолжающіе работать въ предпріятіяхъ, не охваченныхъ стачкой, оказывали матеріальную поддержку забастовщикамъ и тѣмъ самымъ давали имъ возможность затянуть стачку на продолжительное время. Гдѣ нѣтъ ни мѣстныхъ союзовъ, ни бюро по указанію труда, тамъ рабочимъ, забастовавшимъ въ отдѣльныхъ предпріятіяхъ, удастся сравнительно легко найти работу у другого предпринимателя и внести свою лепту на поддержку продолжающихъ бастовать. Въ виду этого для каждаго предпринимателя весьма важно состоять членомъ мѣстнаго или районнаго союза, хотя бы онъ въ то же время участвовалъ и въ профессиональной организаціи.

81518
Въ члены главнаго бюро принимаются: союзы работодателей и общества, преслѣдующія экономическія цѣли, а въ исключительныхъ случаяхъ также и отдѣльныя промышленныя фирмы, если онѣ по своему мѣстонахожденію или по другимъ причинамъ лишены возможности вступить въ члены какого либо союза работодателей. Эти отдѣльные члены образуютъ особую группу, у которой свой отдѣльный уставъ, утвержденный правленіемъ главнаго бюро. Вопросъ о принятіи въ члены бюро рѣшается его правленіемъ; на отказъ въ принятіи можно жаловаться комитету. Выходъ изъ состава членовъ допускается только къ концу календарнаго года, съ которымъ совпадаетъ также и операционный годъ главнаго бюро, и притомъ по предупрежденіи о своемъ желаніи выступить изъ числа членовъ за шесть мѣсяцевъ. Вышедшій изъ состава бюро теряетъ всякія права на имущество послѣдняго.

Съ такими союзами, которые по внутреннимъ причинамъ лишены возможности примкнуть къ главному бюро, послѣднее можетъ заключать картельные договоры для совмѣстнаго преслѣдованія вышеперечисленныхъ цѣлей.

Права членовъ заключаются въ томъ, что они могутъ пользоваться по своимъ дѣламъ совѣтомъ органовъ главнаго бюро, требовать себѣ всѣ, имѣющіяся въ его распоряженіи, статистическія данныя, справки, сообщенія и т. п., и, наконецъ, обращаться за помощью главнаго бюро для борьбы съ неосновательными требованіями рабочихъ.

Главное бюро оказываетъ своимъ членамъ двоякаго рода помощь: во первыхъ, оно издаетъ распоряженія не принимать на работу бастующихъ, уволенныхъ или самовольно оставившихъ работы рабочихъ, и, во вторыхъ, предоставляетъ денежные средства.

Рѣшеніе вопроса о томъ, слѣдуетъ ли главному бюро оказать помощь, зависитъ отъ комитета, если дѣло касается цѣлаго союза работодателей, состоящаго членомъ бюро, и отъ правленія, если дѣло касается отдѣльныхъ членовъ. Основные принципы, которыми надлежитъ при этомъ руководствоваться, устанавливаются союзнымъ собраніемъ. Если для достиженія главнѣйшихъ цѣлей бюро потребуются принятіе такихъ мѣръ, которыя не предусмтрѣны уставомъ, то на это должно послѣдовать разрѣшеніе союзаго собранія. Однако члены главнаго бюро только въ томъ случаѣ обязаны подчиняться такому постановленію союзаго собранія, если они до собранія изъявили на то свое согласіе. Согласіе можетъ быть дано какъ въ каждомъ отдѣльномъ случаѣ, такъ и вообще разъ навсегда; но тогда можно отказаться отъ даннаго согласія, лишь предупредивъ о томъ за 6 мѣсяцевъ.

Затѣмъ, помимо оказанія матеріальной помощи главное бюро задается также цѣлью нравственно поддерживать своихъ членовъ, давая согласное съ истиной описаніе положенія дѣла въ случаѣ возникновенія стачки. Это вызывается тѣмъ обстоятельствомъ, что либеральная печать обыкновенно становится на сторону забастовщиковъ и взваливаетъ всю вину на работодателя, возбуждая противъ него общественное мнѣніе тенденціознымъ и ложнымъ изложеніемъ возникшаго между предпринимателемъ и его рабочими недоразумѣнія. Такъ,

напримѣръ, во время известной стачки въ угольныхъ копяхъ Рура въ 1905 году главное бюро отправило въ стачечный районъ своего представителя, поручивъ ему присылать вполнѣ объективныя донесенія о ходѣ стачки. Эти донесенія были затѣмъ опубликованы въ отдѣльной брошюрѣ.

Наконецъ, при главномъ бюро устроена справочная контора для замѣщенія должностей коммерческихъ и техническихъ служащихъ, которой всѣ промышленники и лица, ищущія эти должности, могутъ пользоваться безвозмездно. О всѣхъ кандидатахъ на должности наводятся самыя тщательныя справки на мѣстахъ ихъ прежняго служенія и у лицъ, могущихъ дать о нихъ свѣдѣнія. Въ виду этого главное бюро можетъ рекомендовать обращающимся къ нему фирмамъ вполнѣ дѣльныхъ и заслуживающихъ довѣрія служащихъ. Учрежденіе этой справочной конторы было вызвано тѣмъ обстоятельствомъ, что среди служащихъ въ промышленныхъ и торговыхъ предпріятіяхъ, въ особенности же среди техниковъ, стали замѣчаться стремленія сорганизоваться по примѣру рабочихъ союзовъ. Такъ, уже образовался союзъ техническихъ служащихъ, стоящій на точкѣ зрѣнія противоположности классовыхъ интересовъ. Этотъ союзъ пытается забрать въ свои руки бюро по указанію труда. Для борьбы съ этими стремленіями союза и учреждена вышеупомянутая справочная контора.

Обязанности членовъ заключаются въ томъ, чтобы доставлять въ главное бюро необходимыя справки и извѣщенія, сообщать о всякой возникшей у нихъ стачкѣ, о всякомъ объявленномъ бойкотѣ, а также доводить до свѣдѣнія главнаго бюро о теченіи и объ исходѣ возникшихъ недоразумѣній, затѣмъ, — подчиняться мѣрамъ, принятымъ на основаніи устава для защиты отдѣльныхъ членовъ, и, наконецъ, дѣлать установленный ежегодный взносъ. Размѣръ взноса опредѣляется каждый годъ общимъ собраніемъ. Въ настоящее время онъ равняется для союзовъ 25 пфеннигамъ съ каждой 1000 марокъ заработной платы, выдаваемой рабочимъ въ среднемъ

за годъ, а для отдѣльныхъ членовъ 50 пфеннигамъ. При образованіи группы отдѣльныхъ членовъ четверть общей суммы годовыхъ взносовъ, уплачиваемыхъ этими членами, предоставляется въ распоряженіе группы. За основаніе разсчета принимается обычно сумма заработной платы, заявленная страховому товариществу для исчисленія на основаніи ея ежегоднаго страхового взноса. Тамъ, гдѣ встрѣчаются какія либо затрудненія при установленіи суммы годового заработка, предоставляется управленію главнаго бюро, по соглашенію съ правленіемъ даннаго союза работодателей, опредѣлить сумму годового заработка, которая должна лечь въ основаніе исчисленія размѣра членскаго взноса.

Годовые взносы идутъ, за вычетомъ расходовъ по управленію, на образованіе и пополненіе особаго фонда для выдачи вспомошествованія членамъ главнаго бюро.

Органами главнаго бюро являются: правленіе, дѣлопроизводство, комитетъ и союзное собраніе.

Правленіе состоитъ изъ 11 членовъ и заправляетъ всѣми дѣлами главнаго бюро. При этомъ центральный союзъ нѣмецкихъ промышленниковъ, какъ инициаторъ образованія главнаго бюро, обезпечилъ себѣ рѣшающее вліяніе на его дѣла тѣмъ, что предсѣдателемъ правленія состоитъ всегда предсѣдатель центрального союза, и кромѣ того 4 члена правленія назначаются управленіемъ центрального союза, а остальные 6 членовъ избираются общимъ собраніемъ главнаго бюро срокомъ на три года.

Комитетъ образуется изъ правленія и 22 членовъ, причемъ 10 изъ нихъ избираются делегатскимъ собраніемъ центрального союза нѣмецкихъ промышленниковъ, а 12 общимъ собраніемъ главнаго бюро. Предсѣдательствуетъ предсѣдатель правленія. На комитетъ возлагается, между прочимъ, составленіе смѣты, разрѣшеніе болѣе важныхъ чрезвычайныхъ расходовъ, разсмотрѣніе вопросовъ объ оказаніи содѣйствія членамъ при стачкахъ, установленіе чрезвычайныхъ взносовъ до тройнаго размѣра ежегоднаго взноса.

Общее собраніе состоитъ изъ уполномоченныхъ отъ

союзовъ, состоящихъ членами главнаго бюро, и отъ группы примкнувшихъ къ нему отдѣльныхъ лицъ. При этомъ каждый союзъ пользуется по крайней мѣрѣ однимъ голосомъ. Если же во всѣхъ предпріятіяхъ, принадлежащихъ членамъ союза, занято свыше 10.000 рабочихъ, то союзъ имѣетъ два голоса; затѣмъ для каждыхъ послѣдующихъ, хотя бы неполныхъ 10.000 рабочихъ прибавляется по одному голосу, причемъ излишекъ менѣе 1.000 рабочихъ свыше полныхъ 10.000 не принимается въ расчетъ. Каждый союзъ можетъ посылать въ общее собраніе столько уполномоченныхъ, сколько у него голосовъ; но разрѣшается также передать всѣ голоса одному уполномоченному. Группа отдѣльныхъ членовъ, для опредѣленія количества голосовъ, приравнивается союзу. Къ компетенціи общаго собранія относятся: опредѣленіе размѣра членскаго взноса, а также изданіе постановленія о взиманіи чрезвычайныхъ взносовъ въ размѣрѣ, превышающемъ тройной ежегодный взносъ, затѣмъ, — установленіе основныхъ принциповъ, которыми надлежитъ руководствоваться при оказаніи помощи членамъ, производство выборовъ въ члены правленія и комитета, наконецъ, — измѣненіе устава.

Кромѣ изложеннаго, въ уставѣ главнаго бюро содержатся еще особыя постановленія для тѣхъ союзовъ, которые согласно уставамъ выдаютъ своимъ членамъ опредѣленныя вспомошествованія въ случаѣ стачекъ. Эти союзы могутъ объединяться въ особую группу, причемъ на нее возлагается содѣйствіе къ достиженію единообразія соотвѣтствующихъ постановленій уставовъ, касающихся порядка выдачи вспомошествованія, а также къ объединенію отдѣльныхъ союзовъ путемъ образованія особаго фонда обезпеченія на началахъ перестрахованія.

При выработкѣ устава главнаго бюро было обращено особенное вниманіе на то, чтобы не нарушать, по возможности, самостоятельности отдѣльныхъ союзовъ, но, съ другой стороны, и не стѣснять слишкомъ дѣятельности главнаго бюро. Уставъ долженъ обезпечить послѣднему возможно широкую свободу дѣйствій, и потому въ основу его положено начало взаимнаго довѣрія,

каковое начало и должно всегда служить руководящей нитью какъ для членовъ главнаго бюро, такъ и для его органовъ.

Въ заключеніе слѣдуетъ еще замѣтить, что вопросами общаго экономическаго, соціально-политическаго и чисто политическаго характера главнаго бюро не занимается, предоставляя это другимъ обществамъ предпринимателей.

Въ враждебно настроенныхъ противъ идеи объединенія предпринимателей кругахъ сильно надѣялись, что и на сей разъ начинанія главнаго бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей потерпятъ крушеніе въ виду отсутствія среди послѣднихъ достаточнаго чувства солидарности. Однако, практика показала, что такое мнѣніе было ошибочно: не только главнаго бюро не распалось, но и весь классъ предпринимателей Германской Имперіи въ принципѣ проникся убѣжденіемъ въ необходимости объединиться, такъ что надо было найти путь къ сформированію централизованнаго союза также для тѣхъ союзовъ и обществъ, которые не симпатизируютъ политико-экономическому направленію центрального союза нѣмецкихъ промышленниковъ. И такой путь нашлся.

По инициативѣ вождей саксонскихъ промышленниковъ и по предварительному соглашенію съ центральнымъ союзомъ нѣмецкихъ промышленниковъ и съ всеобщимъ союзомъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ былъ созванъ въ Берлинѣ въ апрѣлѣ 1904 года съѣздъ представителей организацій предпринимателей, не примкнувшихъ къ центральному союзу. Съѣздъ постановилъ поручить правленію всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ взять на себя трудъ по созыву не позднѣе, какъ черезъ два мѣсяца, съѣзда представителей тѣхъ союзовъ, которые еще не вошли въ составъ членовъ главнаго бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей. Этотъ съѣздъ состоялся въ Берлинѣ 17 мая того же года, и въ результатѣ 23 іюня было учреждено общество нѣмецкихъ союзовъ работодателей (*Verein deutscher Arbeitgeberverbände*) съ собственнымъ уставомъ и съ

собственнымъ управленіемъ. Этотъ уставъ въ общемъ совершенно сходится съ уставомъ главнаго бюро, и новое общество ставитъ себѣ совершенно тѣ же цѣли. Главнѣйшія отступленія заключаются въ слѣдующемъ. Помимо тѣхъ же цѣлей, которыя преслѣдуетъ и главное бюро, общество нѣмецкихъ союзовъ работодателей ставитъ себѣ еще задачей пропагандировать идею учрежденія особыхъ обществъ для выдачи вознагражденія предпринимателямъ, потерпѣвшимъ вслѣдствіе принудительныхъ остановокъ работъ, и оказывать всяческое къ тому содѣйствіе, а также добиваться по возможности объединенія этихъ обществъ. Затѣмъ, въ обществѣ принять иной способъ исчисленія ежегоднаго членскаго взноса; послѣдній взимается съ союзовъ въ размѣрѣ двухъ марокъ съ каждой сотни рабочихъ. Размѣръ взноса отдѣльныхъ членовъ опредѣляется правленіемъ. Изъ суммъ, образуемыхъ изъ членскихъ взносов, покрываются исключительно расходы по управленію, такъ какъ общество само не намѣрено накоплять фонда для выдачи денежныхъ вспомоствованій во время стачекъ, а рекомендуетъ это дѣлать отдѣльнымъ союзамъ. Далѣе число членовъ правленія находится въ зависимости отъ числа рабочихъ, занятыхъ въ предпріятіяхъ членовъ общества, а именно каждый союзъ имѣетъ на каждые 100000 рабочихъ по одному представителю въ правленіи, а тѣ союзы, въ которыхъ число рабочихъ не достигаетъ этой нормы, выбираютъ сообща по одному представителю на каждые 100000 рабочихъ. Въ комитетъ каждый союзъ выбираетъ по одному представителю на каждые 10000 рабочихъ. Болѣе мелкіе союзы объединяются въ избирательныя группы съ числомъ рабочихъ не менѣе 10000 и выбираютъ по одному представителю въ комитетъ отъ каждой группы.

Такимъ образомъ нѣмецкіе промышленники объединены въ двухъ крупныхъ центральныхъ организаціяхъ, преслѣдующихъ совершенно одинаковыя цѣли. Раздвоеніе между этими организаціями только чисто формальное; относительно же того, что въ случаѣ надобности обѣ онѣ готовы дѣйствовать солидарно, существуетъ

между ними полное единомысліе. Въ виду этого въ уставахъ той и другой организаціи предусмотрѣна возможность заключенія картельнаго договора, который и состоялся въ концѣ 1904 года. Согласно этому договору обѣ организаціи обязуются содѣйствовать другъ другу при преслѣдованіи отмѣченныхъ въ уставахъ цѣлей, дѣлиться собранными матеріалами и свѣдѣніями и, наконецъ, оказывать совмѣстно поддержку работодателямъ, у которыхъ возникаетъ неосновательная стачка или которые будутъ подвергнуты бойкоту.

Обѣ центральныя организаціи предпринимателей, главное бюро и общество нѣмецкихъ союзовъ работодателей, представляютъ собою внушительную силу и, если принять за показатель количество рабочихъ, занятыхъ въ примкнувшихъ къ этимъ организаціямъ предпріятіяхъ,—превосходятъ рабочіе союзы. Согласно имѣющимся цифровымъ даннымъ за 1905 г., когда былъ произведенъ подсчетъ главнымъ бюро, во всѣхъ предпріятіяхъ, принадлежащихъ членамъ бюро, было занято 711899 рабочихъ, годовой заработокъ которыхъ достигалъ 542½ милл. марокъ. Въ составъ главнаго бюро входятъ 51 союзъ работодателей. Затѣмъ, цифры, показывающія число членовъ общества нѣмецкихъ союзовъ работодателей за всѣ года существованія этого общества, представляютъ собой наглядную картину постепеннаго роста его. При учрежденіи общества въ 1904 году въ составъ его вошли 50 мѣстныхъ союзовъ, — причемъ въ предпріятіяхъ членовъ этихъ союзовъ было занято 656.000 рабочихъ. Уже въ слѣдующемъ 1905-мъ году членами общества состояли 20 крупныхъ союзовъ, въ составъ которыхъ входили 120 мѣстныхъ союзовъ, при числѣ рабочихъ 950.000. Къ концу 1906 года число членовъ—крупныхъ союзовъ возросло до 25 примѣрно съ 200 мѣстныхъ союзовъ и съ числомъ рабочихъ немного больше одного милліона. Особенно же сильно развилось общество въ 1907 году, въ которомъ насчитывалось уже 44 члена, причемъ число примкнувшихъ мѣстныхъ союзовъ превысило 300, а число рабочихъ—1.300.000. Что касается до отдѣльныхъ союзовъ, то самый крупный

изъ нихъ—всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ, по отчету за 1905 годъ, насчитывалъ въ числѣ своихъ членовъ 32 окружныхъ союза и 51 отдѣльное предпріятіе; всего было занято въ предпріятіяхъ, владѣльцы которыхъ примкнули къ всеобщему союзу, 431,759 рабочихъ противъ 364,000 въ предшествующемъ году. Далѣе, въ союзѣ работодателей Гамбургъ-Альтоны состояло 25 корпоративныхъ членовъ, всего же 6,340 работодателей, у которыхъ было занято 101,500 рабочихъ. Въ 1906 году число корпоративныхъ членовъ увеличилось до 30. Въ союзѣ саксонскихъ промышленниковъ было объединено послѣ пятилѣтняго существованія къ концу 1906 года 3,024 фирмы, въ которыхъ было занято свыше 300,000 рабочихъ, а въ 1905 году 2,060 фирмъ съ числомъ рабочихъ свыше 250,000. Къ концу шестого отчетнаго года, 30 сентября 1907 г., въ этомъ союзѣ состояло 3874 фабричныхъ предпріятія съ 400,000 рабочихъ примѣрно; такимъ образомъ, союзъ обнимаетъ значительное большинство промышленныхъ предпріятій Саксоніи. Союзъ баварскихъ промышленниковъ насчитывалъ въ 1905 году около 600 членовъ, въ предпріятіяхъ которыхъ работало свыше 100,000 человекъ; а въ 1907 г. число членовъ возросло до 3000, у которыхъ было занято около 160,000 рабочихъ. Затѣмъ въ нѣмецкомъ союзѣ работодателей строительной промышленности состояло въ 1905 году около 10,000 членовъ, объединенныхъ въ 6 окружныхъ и 152 мѣстныхъ союзахъ; у нихъ было занято приблизительно 200,000 рабочихъ.

II.

Средства защиты интересов работодателей.

Способы и практическіе приемы защиты интересов работодателей отъ посягательствъ на нихъ со стороны рабочихъ и ихъ союзовъ у всѣхъ почти организацій предпринимателей болѣе или менѣе одинаковы. Главнѣйшіе приемы сводятся, во первыхъ, къ устройству бюро по указанію труда. Эти бюро, находясь въ рукахъ работодателей, имѣютъ громадное значеніе въ смыслѣ охраненія промышленныхъ предпріятій отъ вторженія въ рабочую среду нежелательныхъ, безпокойныхъ элементовъ, вносящихъ смуту и раздоръ и тѣмъ самымъ подготовляющихъ почву къ нарушенію мирнаго теченія фабричной жизни. Затѣмъ, представляютъ несомнѣнный интересъ различныя, выработанныя долголѣтней практикой, приемы борьбы съ рабочими во время принудительныхъ остановокъ работъ, системы локаутовъ, учрежденіе комиссій для разбора требованій рабочихъ и т. п. Далѣе, работодательскіе союзы обратили также вниманіе на тѣхъ рабочихъ, которые не сочувствуютъ забастовкѣ и желаютъ продолжать работать въ предпріятіи, а между тѣмъ не могутъ этого дѣлать, находясь подъ давленіемъ своихъ забастовавшихъ товарищей; для защиты вотъ этихъ рабочихъ союзами выработаны также различныя приемы, давшіе благотворные результаты. Наконецъ, нужда заставила предпринимателей остановиться также на способахъ, дающихъ имъ возможность до извѣстной степени ослабить тотъ громадный матеріальный ущербъ, съ которымъ связана всякая принудительная остановка работъ въ предпріятіи. Такъ, на примѣръ, при срочныхъ

поставкахъ стараются включить въ контрактъ оговорку въ томъ смыслѣ, что стачка должна быть разсматриваема какъ причина, освобождающая отъ отвѣтственности за доставку заказанныхъ товаровъ въ срокъ. Затѣмъ, особый пріемъ борьбы рабочихъ съ владѣльцами пивоваренныхъ заводовъ, заключающійся въ томъ, что рабочіе бойкотируютъ пиво даннаго завода, заставилъ заводчиковъ объединиться для оказанія взаимной поддержки въ такихъ случаяхъ. Наконецъ, самое серьезное значеніе имѣютъ учреждаемыя въ послѣднее время на началахъ взаимопомощи общества для возмѣщенія убытковъ, происшедшихъ вслѣдствіе принудительныхъ остановокъ работъ. Послѣдующія главы представляютъ собой попытку изложить, по возможности, перечисленные пріемы.

Бюро по указанію труда. Гамбургская и берлинская системы.

Бюро по указанію труда представляют собой орудіе борьбы, обладаніе которымъ сильно оспаривается обѣими борющимися сторонами—работодателями и рабочими. Въ чьемъ обладаніи находятся эти бюро, у того могучее средство для ослабленія силъ противника, такъ какъ это позволяетъ ему направлять рабочую силу, смотря по желанію. Въ данномъ случаѣ, конечно, не имѣются въ виду справочныя бюро по указанію спроса на трудъ и предложенія рабочихъ рукъ, которыя устраиваются частными лицами въ видѣ ихъ профессіи съ цѣлью извлечь матеріальную выгоду, а рѣчь идетъ о бюро по указанію труда, учреждаемыхъ работодателями, рабочими организаціями или же тѣми и другими совмѣстно. Такія бюро рабочихъ союзовъ оказались прекраснымъ средствомъ къ тому, чтобы сдѣлать работодателей болѣе доступными желаніямъ лидеров рабочихъ союзовъ. Какъ только предприниматель отказывался пользоваться услугами бюро по указанію труда, его предпріятіе объявлялось подъ запретомъ, и ни одинъ членъ рабочей организаціи не могъ поступать туда на работу; если же предприниматель уступалъ, наступалъ конецъ его самостоятельности по управленію предпріятіемъ, такъ какъ вожаки рабочихъ союзовъ пользовались его зависимостью отъ бюро для того, чтобы примѣшивать къ вопросу объ указаніи рабочихъ рукъ различныя другія требованія. Такъ, между прочимъ, неоднократно имѣли мѣсто попытки добиться, по примѣру англійскихъ трэдъ-юніоновъ, введенія нормальной заработной платы. Однако ввести одинаковую плату для лѣнтяевъ и прилежныхъ, для способныхъ и

неспособныхъ, для развитыхъ и глупыхъ, для пьяницъ и трезвыхъ, значило бы понизить общій уровень умственнаго развитія, нравственности и способностей рабочихъ. Между тѣмъ при такой деморализаціи рабочаго класса никакая промышленность, особенно если ей приходится конкурировать на міровомъ рынкѣ, не можетъ держаться. Старанія убѣдить въ томъ вожаковъ рабочихъ союзовъ ни къ чему не привели; они на это возражали, что менѣе способный рабочій вѣдь долженъ ѣсть несколько не меньше, чѣмъ способный, у перваго тѣ же потребности, что и у послѣдняго, а потому онъ долженъ получать одинаковый заработокъ. Такимъ образомъ ясно была выражена мысль, что рабочій вовсе не обязанъ давать работу такого качества, которое соответствовало бы получаемой платѣ. Вообще рабочія организаціи задались цѣлью внушить рабочимъ, что у нихъ не должно быть никакихъ другихъ обязанностей, какъ слѣпо повиноваться своей организаціи; а при такомъ условіи послѣдняя могла по собственному усмотрѣнію опредѣлять цѣну работы. Такимъ образомъ рабочему союзу удалось бы забрать также и предпринимателя въ свои руки; онъ не только долженъ былъ бы давать рабочимъ ту плату, которую назначилъ бы союзъ, но и быть во всѣхъ другихъ отношеніяхъ покорнымъ слугою послѣдняго, такъ какъ онъ имѣлъ бы власть разорить предпринимателя, лишая его необходимыхъ рабочихъ рукъ. Такая опасность не могла ускользнуть отъ внимательныхъ наблюдателей среди промышленниковъ, и они прекрасно поняли, что необходимо своевременно оказать описаннымъ стремленіямъ соціалъ-демократіи дѣятельное сопротивленіе, ибо въ противномъ случаѣ пришлось бы покориться ея господству. Особенно энергично стали бороться въ Гамбургѣ-Альтонѣ, гдѣ работодателямъ больше всего приходилось терпѣть отъ гнета рабочаго движенія, руководимаго соціалъ-демократической партіей. На первыхъ порахъ работодатели старались отвоевывать себѣ только независимость отъ бюро по указанію труда, находящихся въ рукахъ рабочихъ союзовъ. Но скоро для нихъ стало ясно, что они, не смотря на крупныя жертвы,

добивались только кратковременныхъ успѣховъ, и что для обезпеченія себѣ болѣе продолжительной свободы необходимо изыскать иныя средства. Наиболѣе дѣйствительнымъ для того средствомъ оказалась организація собственныхъ бюро по указанію труда; инициаторомъ въ этомъ дѣлѣ выступилъ союзъ желѣзодѣлательной промышленности г. Гамбурга (*Verband der Eisenindustrie Hamburgs*):

Считая идеаломъ устройство самими работодателями бюро по указанію труда, нельзя однако упускать изъ виду, что не вездѣ это можетъ оказаться удобно осуществимымъ и что иногда по мѣстнымъ условіямъ приходится примириться съ бюро, устраиваемыми совмѣстно рабочими и работодателями (*paritätische Arbeitsnachweise*). Но во всякомъ случаѣ эти послѣднія должны разсматриваться лишь какъ палліативная мѣра, такъ какъ, въ виду участія въ завѣдываніи ими работодателей и рабочихъ на одинаковыхъ началахъ, пользы отъ нихъ несомнѣнно больше для наступательныхъ организацій, т. е. для рабочихъ союзовъ, чѣмъ для оборонительныхъ, т. е. союзовъ работодателей. Ибо бюро для указанія труда, устраиваемое совмѣстно работодателями и рабочими, особенно если пользованіе имъ обязательно для обѣихъ сторонъ, несомнѣнно теряетъ значеніе, какъ орудіе борьбы, во время принудительныхъ остановокъ работъ, такъ какъ представители отъ рабочихъ въ бюро естественно примутъ всѣ мѣры къ тому, чтобы помѣшать предпріятіямъ, на которыхъ работы прекращены, замѣстить забастовщиковъ лицами, желающими работать.

Болѣе всего отвѣчаетъ интересамъ работодателей устройство своихъ собственныхъ бюро по указанію труда. Для характеристики того, какое значеніе придаютъ такого рода бюро, можетъ служить фраза изъ отчета гамбургской торговой палаты, гдѣ говорится, что „сохраненіе бюро по указанію труда, организуемыхъ работодателями, есть вопросъ существованія самой промышленности“. Такъ въ періоды мирнаго теченія промышленной жизни бюро даетъ возможность предпринимателю во всякое время и при томъ довольно быстро обез-

печить себя необходимыми рабочими руками и такимъ образомъ поставить свое предпріятіе на прочное основаніе. Затѣмъ, еще одно преимущество заключается въ томъ, что работодателю рекомендуются только подходящіе рабочіе; если же рабочіе на прежнихъ мѣстахъ работы оказались по наведеннымъ справкамъ негодными и ненадежными, то они или вовсе не рекомендуются или же принимаются только на такія мѣста, гдѣ отъ рабочаго не требуется какихъ-либо особыхъ качествъ. Самому же работодателю, безъ содѣйствія бюро, въ большинствѣ случаевъ бываетъ очень трудно разобратъ среди лицъ, предлагающихъ свой трудъ; если же ему и удастся собрать необходимыя справки, то это будетъ ему стоить несомнѣнно громадныхъ усилій и потребуетъ затраты значительнаго времени.

Помимо главной своей задачи, служить посредникомъ между предложеніемъ труда и спросомъ на него, бюро по указанію труда призвано играть значительную роль при возникновеніи стачки. Утверждать, будто въ случаѣ стачки побѣда на сторонѣ того, въ чьихъ рукахъ бюро по указанію труда, это значило бы, конечно, ударяться въ крайность; однако же нельзя и отрицать того, что во всѣхъ тѣхъ случаяхъ, когда для предпринимателя все сводится къ тому, чтобы обезпечить себя количествомъ рабочихъ, потребныхъ для продолженія хода производства, дѣятельность бюро въ значительной мѣрѣ способствуетъ прекращенію стачки. Съ одной стороны, при его содѣйствіи легче привлечь въ предпріятіе недостающія рабочія руки, а, съ другой стороны, возможно повліять на окончаніе стачки тѣмъ, что бюро будетъ закрыто для неосновательно забастовавшихъ рабочихъ.

Итакъ, какъ уже было указано выше, первымъ основаль собственное бюро по указанію труда въ 1889 году союзъ желѣзодѣлательной промышленности г. Гамбурга. Но первоначально это было исключительно контрольнымъ бюро: всѣ члены союза обязались не принимать въ свое предпріятіе ни одного рабочаго, не снабженнаго предварительно изъ бюро особымъ свидѣтель-

ствомъ. Въ такой формѣ бюро удовлетворяло на первое время своей цѣли избавить предпринимателей отъ бюро по указанію труда, устроеннаго рабочимъ союзомъ. На первыхъ порахъ шла ожесточенная борьба изъ за того, въ чьихъ рукахъ должно остаться бюро: въ рукахъ рабочаго союза или же въ рукахъ работодателей. Настойчивость послѣднихъ въ концѣ концовъ одержала верхъ. Добившись наконецъ независимости отъ соціалъ-демократіи, союзъ работодателей понималъ, что для него весьма важно и впредь обезпечить себѣ эту независимость. Необходимо было прежнюю контрольную систему замѣнить новой и организовать бюро по указанію труда на такихъ началахъ, чтобы оно въ одинаковой степени приносило осязательную пользу какъ работодателямъ, такъ и рабочимъ. Для этой цѣли было важно, чтобы ищущій работы получалъ бы ее въ самомъ бюро и тѣмъ былъ избавленъ отъ докучливой необходимости бѣгать по указаннымъ бюро адресамъ въ поискахъ за работой, и чтобы съ работодателя былъ снятъ трудъ по выбору пригодныхъ для себя рабочихъ. Во главѣ бюро по указанію труда былъ поставленъ спеціалистъ по желѣзодѣлательной промышленности, и была введена карточная система. Для каждаго рабочаго, впервые являющагося въ бюро, заводится особая карточка, гдѣ отмѣчаются всѣ данныя о его личности, а также фирмы, у которыхъ онъ работалъ. По мѣрѣ поступления новыхъ свѣдѣній эти карточки пополняются. Въ настоящее время въ архивѣ бюро хранится свыше 60000 карточекъ. При помощи этихъ карточекъ завѣдывающій и служащіе въ бюро могли пріобрѣсти такое знаніе отдѣльныхъ личностей рабочихъ, что теперь они въ состояніи почти всегда безошибочно выбирать пригодныхъ для даннаго предпріятія. Бюро работаетъ настолько удачно, что рабочіе на самомъ дѣлѣ поступаютъ, благодаря ему, на мѣста, и актъ принятія ихъ на работу предпринимателемъ есть ни болѣе, ни менѣе какъ выполненіе простой формальности. Фактическая, если и не формальная, передача права принимать рабочихъ на работу во всѣ предпріятія, входящія въ составъ со-

юза, завѣдывающему бюро оказалась возможной исключительно по той причинѣ, что послѣдній находится на службѣ у работодателей и обязанъ соблюдать ихъ интересы. Только при такихъ условіяхъ рабочіе могутъ получать работу въ самомъ бюро; при всѣхъ другихъ системахъ бюро рабочему все таки приходится разыскивать, гдѣ бы получить работу, такъ какъ, если онъ и отправится по указанію бюро, его могутъ тамъ не принять.

Примѣру союза желѣзодѣлательной промышленности г. Гамбурга вскорѣ послѣдовали другіе союзы работодателей, такъ что съ теченіемъ времени Германская Имперія покрылась сѣтью бюро по указанію труда, учрежденныхъ только работодателями и ими же содержимыхъ и управляемыхъ. По отношенію къ организаціи и методамъ посредничества между спросомъ на трудъ и предложеніемъ его различаются двѣ системы бюро: гамбургская и берлинская. При этомъ среди бюро, учрежденныхъ работодателями, преобладаютъ устроенныя по гамбургской системѣ. Типичными для послѣднихъ является вышеупомянутое бюро по указанію труда союза желѣзодѣлательной промышленности г. Гамбурга.

Въ общемъ собраніи членовъ союза 22 марта 1893 года были утверждены правила дѣлопроизводства для бюро по указанію труда. Согласно этимъ правиламъ бюро имѣетъ цѣлью служить посредникомъ для членовъ союза при наймѣ рабочихъ и при привлеченіи рабочихъ рукъ извнѣ, въ случаѣ ихъ недостачи на мѣстѣ. Кромѣ того бюро должно поддерживать сношенія съ другими бюро, съ которыми заключены взаимныя соглашения и дѣйствовать съ ними за одно.

Всѣ члены союза обязаны обращаться въ бюро, если имъ нужны рабочія руки, и принимать на работу только тѣхъ лицъ, которыя имъ будутъ указаны бюро. При извѣщеніи объ открывшихся у него мѣстахъ предприниматель долженъ, по возможности, сообщить, какого рода рабочіе требуются ему, спеціалисты или чернорабочіе; кромѣ того онъ долженъ дать свѣдѣнія о возрастѣ требуемыхъ рабочихъ, о размѣрѣ предлагаемой за-

рабочей платы и о продолжительности рабочего времени в течение суток. Все лица, желающие поступить на работу к члену союза, должны без исключения обращаться письменно или лично в бюро. Для лиц, ищущих работу, обязательно предъявление документов о личности, удостоверения о страховании болезни, карточки по страхованию инвалидности, аттестатов, а также последнего свидетельства об увольнении; для тех, кто не достиг еще 21 года, обязательно кроме того представить рабочую книжку в полном порядке. Все ищущие работы заносятся в особый журнал. Из числа занесенных в журнал рабочих служащие бюро выбирают, сообразно с желаниями работодателей и рабочих, тех лиц, которые по их мнению подходят для отдельных, свободных мест. Ищущему работы выдается из бюро свидетельство для получения одного определенного места, действительное только на один день. С этим свидетельством он должен немедленно отправиться к обозначенному в свидетельстве работодателю. Если явившийся будет принят на работу, то свидетельство у него отбирается и отсылается, по возможности, сейчас же в бюро с отметкой на свидетельстве дня поступления на работу и фирмы работодателя. Если рабочий по чему либо не будет принят в предприятие, то работодатель делает об этом соответствующую отметку на свидетельстве, после чего рабочий тотчас же должен явиться обратно в бюро, где он продолжает числиться в качестве ищущего занятий. Относительно порядка предоставления мест следует еще заметить, что места указываются рабочим не в порядке занесения в журнал, так как таким образом наименее способные всегда стояли бы на первой очереди. Но во всяком случае известная очередь соблюдается в том отношении, что из числа лиц, подходящих для открывшейся вакансии, пользуются преимуществом женатые или замужние, а среди них уже прежде записавшиеся. Руководствуясь при предоставлении свободных мест соображениями о работоспособности канди-

дата, бюро задается цѣлью дѣйствовать воспитывающе на менѣе способныхъ и побуждать ихъ къ труду болѣе высокаго качества. Принципъ предпочтенія наиболѣе дѣльныхъ рабочихъ строго соблюдается; только для завѣдомо неспособныхъ, которые всюду увольняются въ первую очередь, разъ въ предпріятіи сокращается производство изъ за недостатка работы, дѣлается исключеніе. Ихъ бюро старается по возможности обезпечить, распредѣляя между ними равномерно подходящую работу, дабы не лишать ихъ средствъ къ существованію. Если же они всетаки впадаютъ въ крайнюю нужду, завѣдывающій бюро можетъ выдавать имъ небольшія денежные пособія изъ средствъ бюро. Кромѣ того для охраненія интересовъ рабочихъ, имъ предоставлена возможность обжаловать дѣйствія служащихъ бюро особому лицу, избираемому правленіемъ союза изъ числа своихъ членовъ. Затѣмъ бюро совершенно отказалось отъ системы „черныхъ списковъ“, куда заносятся нежелательные элементы среди рабочихъ, такъ что даже извѣстные агитаторы не устраняются отъ работы, если найдется членъ союза, согласный принять ихъ въ свое предпріятіе.

Если рабочій, рекомендованный бюро, согласился поступить въ предпріятіе и не явился въ срокъ на работу, ему уже не выдается въ теченіе 2 недѣль, считая со дня изъявленія согласія на поступленіе въ предпріятіе, свидѣтельство изъ бюро. Затѣмъ, въ правилахъ о порядкѣ дѣлопроизводства въ бюро по указанію труда содержится еще постановленіе, въ силу котораго работодатель, принявшій въ исключительныхъ случаяхъ рабочихъ помимо бюро, обязанъ ихъ немедленно отсылать въ послѣднее для полученія свидѣтельства. Если бюро по наведеннымъ справкамъ не признаетъ возможнымъ выдать такому рабочему требуемое свидѣтельство, оно незамедлительно оповѣщаетъ объ этомъ предпринимателя съ указаніемъ причинъ отказа въ выдачѣ свидѣтельства. Предприниматель обязанъ въ такомъ случаѣ уволить рабочаго. Для полноты описанія данной системы бюро по указанію труда слѣдуетъ еще указать,

что при немъ нѣтъ особыхъ помѣщеній, гдѣ бы ищущіе работы могли ожидать, пока явится какой либо наниматель.

Для характеристики объема дѣятельности бюро по указанію труда при союзѣ желѣзодѣлательной промышленности г. Гамбурга можетъ служить число случаевъ, когда рабочіе были приняты на работу при содѣйствіи бюро. Такихъ случаевъ согласно отчету за 1904 годъ было всего 13989, которые распредѣляются по отдѣльнымъ мѣсяцамъ отчетнаго года слѣдующиимъ образомъ:

Январь	1100.
Февраль	1060.
Мартъ	1359.
Апрѣль	1430.
Май	1068.
Іюнь	1175.
Іюль	1166.
Августъ	1547.
Сентябрь	1181.
Октябрь	968.
Ноябрь	927.
Декабрь	1008.

13989.

Кромѣ вышеупомянутаго бюро по указанію труда, по гамбургской системѣ устроены еще такія же бюро въ Бременѣ, Бремергафенѣ, Криммитшау, Дрезденѣ, Гестемюнде, Ганноверѣ, Гамбургѣ, Килѣ, Лейпцигѣ, Любекѣ, Магдебургѣ и Вегезакѣ. Устроенныя въ этихъ городахъ бюро обнимаютъ самыя различныя отрасли промышленности; такъ, у металлопромышленниковъ такія бюро устроены въ Бременѣ, Дрезденѣ, Ганноверѣ, Килѣ и Любекѣ, у представителей текстильной промышленности—въ Криммитшау, въ остальныхъ изъ перечисленныхъ городовъ бюро по указанію труда организованы союзами, въ составъ членовъ которыхъ входятъ представители всякихъ отраслей промышленности.

Вторая группа бюро по указанію труда, устроенныхъ

по берлинской системѣ, отличается отъ первой тѣмъ, что эти бюро уже не являются собственно мѣстами приѣма рабочихъ, а представляютъ собой контрольныя бюро, на обязанности которыхъ лежитъ главнымъ образомъ собираніе и провѣрка данныхъ о личности ищущихъ работы. Прототипомъ для этого рода бюро по указанію труда послужило бюро, устроенное союзомъ берлинскихъ металлопромышленниковъ (Verband Berliner Metallindustrieller).

Этотъ союзъ преслѣдуетъ, между прочимъ, также цѣль снабжать своихъ членовъ, по заявленному ими письменно или по телефону требованію, рабочими въ достаточномъ количествѣ и удовлетворительнаго качества. Для достиженія этой цѣли союзъ содержитъ съ 1890 года бюро по указанію труда для рабочихъ исключительно мужского пола. Каждый рабочій, который въ состояніи доказать на основаніи удостовѣреній объ увольненіи съ фабрики сроки и родъ своей предшествующей дѣятельности, можетъ получить изъ бюро свидѣтельство, дающее ему право работать въ предпріятіи, принадлежащемъ члену союза берлинскихъ металлопромышленниковъ. Если же ищущій работы въ теченіе предшествующихъ 6 мѣсяцевъ совершенно не былъ занятъ своей профессіей или же былъ ею занятъ очень не долгое время, то ему выдается свидѣтельство только въ случаѣ представленія удовлетворительныхъ свѣдѣній относительно того, почему онъ не работалъ и гдѣ онъ въ теченіе этого періода проживалъ. Для лицъ, извѣстныхъ бюро въ качествѣ лѣнтяевъ, пьяницъ, крайне безпокойныхъ элементовъ и т. п., доступъ въ бюро прегражденъ.

Члены союза обязаны пополнять весь свой составъ рабочихъ при посредствѣ бюро по указанію труда. Чтобы однако дать возможность членамъ союза принимать на работу лицъ, лично имъ извѣстныхъ и подходящихъ, введенъ такой порядокъ, что работодатель, принявшій рабочаго безъ свидѣтельства отъ бюро, выдаетъ ему особый ярлыкъ и отсылаетъ рабочаго съ нимъ въ бюро. На этомъ ярлыкѣ работодатель извѣщаетъ бюро о своемъ намѣреніи принять на работу подателя ярлыка, если со стороны бюро не встрѣтится къ тому никакихъ препятствій, при-



чемъ онъ оговариваетъ, что не принялъ на себя еще никакихъ обязательствъ по отношенію къ данному рабочему. Бюро провѣряетъ документы рабочаго и, если результаты окажутся удовлетворительными, дѣлаетъ на ярлыкѣ отмѣтку о томъ, что податель ярлыка внесенъ въ списки бюро и что къ принятію его на работу препятствій со стороны бюро не встрѣчается. Если же податель ярлыка относится къ числу лицъ, лишенныхъ въ данное время права пользоваться услугами бюро (къ числу таковыхъ относятся также и забастовщики на все время принудительной остановки работъ), ярлыкъ у рабочаго отбирается, о чемъ увѣдомляется немедленно приславшая его фирма.

Нѣкоторыя предпріятія, владѣльцы которыхъ состоятъ членами союза берлинскихъ металлопромышленниковъ, расположены на значительномъ разстояніи отъ бюро по указанію труда, напримѣръ въ пригородахъ г. Берлина; въ виду этого для нихъ было бы очень затруднительно обращаться всякій разъ, когда имъ нужны рабочіе, въ бюро, такъ что имъ немыслимо строго выполнять требованіе устава относительно того, чтобы не принимать рабочихъ помимо бюро. По указанной причинѣ для этихъ предпріятій допущено исключеніе, и имъ разрѣшается непосредственно принимать на работу предлагающихъ свои услуги лицъ. Однако они обязаны еженедѣльно увѣдомлять объ этомъ союзъ.

На такихъ же почти началахъ устроено бюро по указанію труда при союзѣ берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій (*Vereinigung der Berliner Metallwaaren-Fabrikanten*). Всѣ члены союза обязаны увѣдомлять бюро по телефону или письмомъ о потребномъ количествѣ рабочихъ; если же открывшіяся мѣста замѣщены, то объ этомъ подлежитъ извѣщать бюро въ теченіе 24 часовъ. Въ бюро ведутся постоянно пополняемые списки ищущихъ работы и открывшихся мѣстъ; эти списки предоставляются на просмотръ членамъ союза. Кромѣ того для каждаго рабочаго, прибѣгающаго къ услугамъ бюро, заводится особая карточка, на которую заносятся его профессія, имя и фамилія,

Образецъ ярлыка, съ которымъ работодатель отправляетъ для справокъ въ бюро по указанію труда рабочаго, котораго онъ желаетъ нанять.

1. Лицевая сторона.

 **Обращать вниманіе на оборотную сторону!!!** 

Общество берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій.

Бюро по указанію труда. Дрезденская ул., 111.

Я Р Л Ы К Ъ.

Не принявъ на себя пока никакихъ обязательствъ по отношенію къ подателю сего, (фамилія и званіе)
..... родившемуся
въ мы заявляемъ, что предполагаемъ принять его на работу въ нашемъ предпріятіи, если не встрѣтится къ тому препятствій со стороны Общества.

Берлинъ, 19 года.

*) Окончательно принять на работу 19 года. Подпись или
..... штампель фирмы.

*) Заполняется только при обратной отсылкѣ ярлыка въ бюро по указанію труда.

Отмѣтки бюро по указанію труда.

Держатель сего внесень въ наши списки и съ нашей стороны не встрѣчается препятствій къ принятію его на работу.

Берлинъ, 19 года.

2. Обратная сторона.

Для свидѣнія!

Этотъ ярлыкъ **даетъ право** принять на работу держателя ярлыка только въ томъ случаѣ, если ярлыкъ снабженъ въ бюро по указанію труда номеромъ, штемпелемъ и подписью служащаго, заполнявшаго его.

Фактъ заполнения ярлыка въ бюро еще **не обязуетъ** фирму принять на работу держателя ярлыка.

Въ случаѣ **принятія** рабочаго на работу этотъ ярлыкъ у него отбирается работодателемъ и отсылается, въ возможно непродолжительномъ времени, въ бюро по указанію труда съ помѣткой: „окончательно принять на работу“

Для заполнения этого ярлыка **ищущіе работы** должны предъявить служащимъ бюро **слѣдующіе документы**:

1) Квитанціонную карточку по страхованію инвалидности и старости.

2) **Свидѣтельство объ увольненіи** отъ прежнихъ работодателей и, главнымъ образомъ, съ послѣдняго мѣста; а рабочіе, не достигшіе 21 года, — рабочую книжку, заполненную установленнымъ порядкомъ.

3) Лица, числящіяся въ спискахъ бюро, должны указать **номеръ** послѣдняго свидѣтельства или ярлыка, полученнаго изъ бюро, или же предъявить самое свидѣтельство.

Въ случаѣ **непредъявленія** вышеозначенныхъ документовъ отказываютъ ищущимъ работы въ заполненіи ярлыка.

Пользованіе чужими или подложными документами преслѣдуется уголовнымъ порядкомъ.

Выдача настоящаго ярлыка нисколько не обязуетъ фирму, отказавшую въ принятіи на работу, или нижеуказанное Общество, выдавать ищущему работы вознагражденіе за потерю времени, за напрасное хожденіе и за неоднократные запросы. Этотъ ярлыкъ остается собственностью Общества.

Общество берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій.

Образецъ свидѣтельства, выдаваемого изъ бюро по указанію труда ищущему занятій рабочему.

1. Лицевая сторона.

Общество берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій.
ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЕ ОБЩЕСТВО.

Бюро по указанію труда. Дрезденская ул., 111.

СВИДѢТЕЛЬСТВО.

Выдано:..... Дѣйствительно до:
..... 19 г. 19 г.
Продолжено до: Продолжено до:
..... 19 г. 19 г.
Срокъ истекаетъ 19 г.

Имя и фамилія:

Должность: Годъ рожденія:

Адресъ:

Принятъ нами на работу 19 г.

Явился (не явился) на работу къ условленному сроку *)

Отмѣтки бюро по
указанію труда.

Подпись или штемпель фирмы, куда
поступаетъ рабочій.

Мѣсто для наклейки ярлыка съ назва-
ніемъ и адресомъ фирмы.

*) Неподходящее зачеркивается.

Условія пользованія услугами бюро по указанію труда.

а) Для рабочихъ.

1. Это свидѣтельство остается всегда собственностью Обще-
ства берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій. Въ
случаѣ **принятія** на работу оно передается принявшей фирмѣ;
въ случаѣ **отказа** въ принятіи на работу или въ случаѣ, если
(см. на оборотѣ).

2. Обратная сторона.

держатель свидетельства **не пользуется** имъ, онъ обязанъ **возвратить** свидетельство, до истечения срока его дѣйствія, въ бюро лично или по почтѣ.

2. Свидѣтельство **не даетъ права** требовать ни **обязательнаго принятія** на работу, ни **вознагражденія** отъ фирмы, не принявшей на работу, или отъ Общества берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій за потерю времени, за напрасное хожденіе и за неоднократные запросы.

Выдача свидетельства производится только на вышеуказанныхъ условіяхъ, несоблюденіе которыхъ влечетъ за собой для держателя свидетельства временное лишеніе права пользоваться услугами бюро по указанію труда при Обществѣ берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій.

б) Для работодателей.

1. Бюро по указанію труда посылаетъ рабочихъ къ определенной фирмѣ **только по ея требованію** (переданному письменно или по телефону). Выдаваемые такимъ рабочимъ свидетельства снабжаются **всегда названіемъ потребовавшей фирмы** (печатный, наклеенный ярлычекъ).

2. Свидѣтельство **даетъ право** немедленно принять на работу держателя его, если только свидетельство въ день принятія еще дѣйствительно (см. на лицевой сторонѣ: продолжено до, срокъ истекаетъ). Это свидетельство **не обязуетъ** принимать на работу держателя его.

3) Въ случаѣ **принятія на работу** рабочаго настоящее свидетельство отбирается работодателемъ и отсылается, въ возможно непродолжительномъ времени, съ соотвѣтствующей помѣткой о принятіи на работу въ бюро по указанію труда.

4. Въ случаѣ **отказа въ принятіи на работу** на наклеенномъ ярлычкѣ съ названіемъ фирмы накладывается ея штемпель и свидетельство возвращается рабочему **безъ всякой помѣтки**.

Общество берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій.

Отмѣтки бюро по указанію труда.

мѣстожителство, годъ рожденія, а также данныя о поступленіи на работу и объ увольненіи съ фабрики. Эти карточки хранятся въ помѣщеніи бюро и различаются по цвѣту, въ зависимости отъ категоріи рабочихъ: для взрослыхъ рабочихъ-спеціалистовъ по желѣзодѣлательному производству (слесаря, кузнецы, механики, формовщики желѣза и т. д.) эти карточки бѣлаго цвѣта; для спеціалистовъ вообще по металлической промышленности карточки краснаго цвѣта; для чернорабочихъ желтаго цвѣта, для невзрослыхъ рабочихъ—синяго цвѣта, и для работницъ—зеленаго цвѣта.

Лица, желающія получить работу черезъ бюро по указанію труда, обязаны туда являться лично и представлять свои документы: 1) квитанцію по страхованію инвалидности и старости, 2) свидѣтельство объ увольненіи, главнымъ образомъ, свидѣтельство съ послѣдняго мѣста, а рабочіе моложе 21 года, кромѣ того, еще правильно заполненную рабочую книжку. Лица, уже занесенныя въ списки бюро, должны указать номеръ послѣдняго, выданнаго бюро, свидѣтельства или ярлыка или же предъявить самое свидѣтельство. Если документы окажутся въ порядкѣ, рабочему выдается свидѣтельство на право поступленія на работу въ предприятие, принадлежащее члену союза. Это свидѣтельство годно въ чеченіе 4 недѣль. Свидѣтельства выдаются также разныхъ цвѣтовъ, въ зависимости отъ категорій рабочихъ, причемъ эти цвѣта соотвѣтствуютъ цвѣтамъ регистраціонныхъ карточекъ. Въ свидѣтельствѣ отмѣчаются имя, возрастъ, мѣсто рожденія и профессія рабочаго, срокъ выдачи свидѣтельства, а также срокъ, до котораго оно дѣйствительно. По истеченіи срока свидѣтельства оно можетъ быть, по просьбѣ рабочаго, продолжено всякій разъ на новый четырехнедѣльный срокъ. Затѣмъ на свидѣтельствѣ имѣется слѣдующая оговорка: одинъ фактъ, что у ищущаго работы имѣется упомянутое свидѣтельство, еще не даетъ ему права на то, чтобы быть обязательно принятымъ на работу или чтобы требовать отъ непринявшей его фирмы или отъ союза берлинскихъ фабрикантовъ металличе-

скихъ издѣлій возмѣщенія убытковъ за потерянное время, расходовъ на проѣздъ и т. п. Свидѣтельства бываютъ двоякаго рода: одни даютъ рабочему право обращаться за работой, по своему усмотрѣнiю, къ одному или нѣсколькимъ членамъ союза берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій, а другія направляютъ его къ опредѣленному, указанному самимъ бюро члену союза. На послѣднiя наклеивается ярлычекъ съ обозначенiемъ фирмы. Къ опредѣленной фирмѣ рабочiе посылаются изъ бюро только въ случаѣ требованiя самой фирмы; при этомъ принципиально посылаются однимъ или нѣсколькими рабочими больше, чѣмъ требуется, дабы дать фирмѣ возможность выбрать самой подходящихъ для нея лицъ. По отсылкѣ требуемыхъ рабочихъ бюро запрашиваетъ фирму о томъ, оказались ли рабочiе подходящими, приняты ли они на работу, и не требуется ли еще рабочихъ. Если же бюро въ данный моментъ не можетъ рекомендовать требуемыхъ рабочихъ, оно немедленно извѣщаетъ объ этомъ письменно или по телефону фирму, обратившуюся въ бюро за рабочими. Въ случаѣ принятiя на работу лица, явившагося съ свидѣтельствомъ отъ бюро, порядокъ установленъ слѣдующий: завѣдывающiй предпрiятиемъ, куда поступаетъ рабочiй, долженъ провѣрить всѣ данныя, нанесенныя на свидѣтельство, отобразить послѣднее и проставить на немъ дату принятiя на работу и подпись или штемпель фирмы. Затѣмъ, свидѣтельство возвращается въ бюро въ теченiе 24-хъ часовъ. Если же рабочему отказываютъ въ принятiи, то свидѣтельство по провѣркѣ возвращается рабочему и, только если свидѣтельство было выдано на имя опредѣленной фирмы, оно снабжается подписью или штемпелемъ фирмы безъ всякихъ другихъ помѣтокъ.

Если фирма согласилась принять рабочаго, но послѣднiй не явился на работу къ условленному сроку, то объ этомъ дѣлается отмѣтка на свидѣтельствѣ, которое немедленно отсылается въ бюро. Такому рабочему въ теченiе слѣдующихъ 4 мѣсяцевъ не выдается новаго свидѣтельства, развѣ только у него были основательныя причины, почему онъ не могъ явиться въ срокъ на работу.

Въ правилахъ о порядкѣ дѣлопроизводства въ этомъ бюро содержится особое постановленіе, въ силу котораго председателю комиссіи довѣренныхъ союза берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій предоставляется право предписывать бюро не рекомендовать членамъ союза рабочихъ, участвующихъ въ стачкѣ, или рабочихъ, которыхъ комиссія довѣренныхъ признаетъ необходимымъ не допускать къ работамъ въ предпріятіяхъ, принадлежащихъ членамъ союза, вслѣдствіе произвольнаго нарушенія рабочими договора найма или по инымъ важнымъ причинамъ.

Въ правилахъ о порядкѣ дѣлопроизводства въ бюро предусмтрѣна также возможность оштрафованія членовъ союза по постановленію комиссіи довѣренныхъ, въ размѣрѣ до 100 марокъ за каждый отдѣльный случай, если они принимаютъ рабочихъ безъ свидѣтельства или же отказываются немедленно уволить рабочаго, принятаго непосредственно помимо бюро при наличности предусмтрѣнныхъ въ правилахъ обстоятельствъ, разъ этотъ рабочій изъ числа тѣхъ, которые не должны быть допущены къ работамъ въ предпріятіяхъ членовъ союза.

Съ рабочихъ за пользованіе услугами бюро по указанію труда платы не взимается.

Непосредственно помимо бюро рабочіе могутъ быть приняты на работу: 1) если бюро не въ состояніи рекомендовать требуемыхъ рабочихъ, и 2) если это такіе рабочіе, которые нужны не для нормальной постоянной работы, а для экстренныхъ, непредвидѣнныхъ случаевъ. Однако этихъ послѣднихъ рабочихъ слѣдуетъ до принятія ихъ на работу посылать въ бюро съ особымъ ярлыкомъ для контроля, разъ у нихъ нѣтъ установленныхъ свидѣтельствъ. Затѣмъ допускается еще изъятіе для предпріятій, расположенныхъ за городской чертой Берлина: въ исключительныхъ случаяхъ они могутъ за-должать рабочихъ безъ свидѣтельствъ и безъ предварительнаго контроля; о каждомъ такомъ случаѣ слѣдуетъ извѣщать бюро въ теченіе 48 часовъ.

На тѣхъ же началахъ, какъ и бюро по указанію труда при союзѣ берлинскихъ металлопромышленниковъ,

Названіе союзовъ, при которыхъ устроены бюро по указанію труда.	Ч И С Л О					
	искавшихъ работы.		имѣвшихъ сво- бодн. мѣсть.		замѣщенныхъ вакансій.	
	м.	ж.	м.	ж.	м.	ж.
1. Союзъ берлинскихъ металло- промышленниковъ	2265	—	1646	—	11301 ¹⁾	—
2. Общество берлинскихъ фабри- кантовъ металлическихъ из- дѣлій	7736	949	3427	659	2482	616
3. Союзъ строительныхъ пред- пріятій Берлина	4992	—	2354	—	2309	—
4. Союзъ работодателей тек- стильной промышленности въ Форстѣ	9332	5901	7500	5201	9026 ¹⁾	5847 ¹⁾
5. Союзъ металлопромышленн. г. Галле	12508	—	5367	—	5367	—
6. Союзъ металлопромышленн. г. Магдебурга	15155	—	9460	—	8241	—
7. Союзъ работодателей желѣз- ной и металлической про- мышленности г. Килья	14049	—	8548	—	7968	—
8. Общество металлопромышл. Ганновера	8955	—	6534	—	6534	—
9. Общество работодателей Гар- бурга и окрестностей	17435	2506	12503	1776	12503	1776
10. Общество фабрикантовъ Изер- лона и окрестностей	2705	777	781	134	2065 ¹⁾	726 ¹⁾
11. Союзъ строительныхъ пред- пріятій г. Нюрнберга	10343	77	7579	51	5794	40
12. Хемницкій окружный союзъ нѣмецкихъ металлопромыш- ленниковъ	12076	—	12493	—	12493	—
13. Союзъ текстильныхъ промыш- ленниковъ Хемница	3188	5002	3223	4817	3024	4734
14. Союзъ прядильщиковъ и фаб- рикантовъ въ Криммитшау	2737	2418	2774	2435	2655	2389
15. Союзъ металлопромышленн. Дрездена	9278	27	7903	26	7657	26
16. Союзъ металлопромышленн. Лейпцига	13753	—	13580	—	13580	—
17. Союзъ работодателей строи- тельной промышленности Брауншвейга	1608	—	1608	—	1608	—
18. Общество металлопромышлен- никовъ Любека	7142	949	2881	575	2347	542
19. Союзъ работодателей строи- тельн. промышл. г. Любека . .	7562	—	2788	—	2788	—
20. Союзъ работодателей „Ниж- ній Везеръ“ г. Бремена . .	14270	—	8953	—	8953	—
21. Союзъ работодателей строи- тельной промышл. Бремена	22636	—	9693	—	9693	—
22. Союзъ работодателей „Нижній Везеръ“ въ Бремергафенѣ .	15098	—	12023	—	10613	—
23. Общество фабрикантовъ сиг- гаръ въ Гамбургѣ	807	269	738	228	738	228
Итого	215630	18875	144356	15902	149739 ¹⁾	16924 ¹⁾

¹⁾ Превышеніе числа занятыхъ вакансій надъ числомъ имѣвшихъ свободныхъ мѣсть объясняется тѣмъ, что не о всѣхъ открывающихся вакансіяхъ доводится до свѣдѣнія бюро; между тѣмъ оно извѣщается о всѣхъ случаяхъ, когда рабочіе принимаются на работу безъ посредства бюро, и всѣ эти случаи вѣдены въ общее число замѣщенныхъ вакансій.

т. е., по, такъ называемой, берлинской системѣ, устроены слѣдующія бюро: окружного союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ въ Хемницѣ, союза текстильныхъ промышленниковъ Хемница и его окрестностей, союза работодателей текстильной промышленности г. Форста, союза фабрикантовъ въ Изерлонѣ, союза металлопромышленниковъ г. Галле и его окрестностей. Въ уставѣ послѣдняго союза содержится указаніе на размѣръ платы, взимаемой съ работодателей за пользованіе услугами бюро, а именно они уплачиваютъ въ пользу союза по 40 пф. за cadaго принятаго на работу рабочаго. Однако, если рабочій уволится, не проработавъ трехъ дней, работодатель освобождается отъ платы. Для фирмъ, расположенныхъ внѣ города Галле, плата понижается до 20 пф., если рабочій принять ими безъ содѣйствія бюро.

Кромѣ того союзами работодателей содержатся еще во многихъ мѣстностяхъ бюро по указанію труда для надобностей строительной промышленности. Эти бюро организованы большею частью на тѣхъ же основаніяхъ, какъ и описанныя выше; но въ общемъ здѣсь не проводится съ такой строгостью требованіе, что работодатели обязаны непременно пополнять составъ своихъ рабочихъ черезъ бюро. За послѣднее время въ центральной организаціи для всей строительной промышленности замѣчается сильное теченіе въ пользу однообразной постановки дѣла во всѣхъ бюро и введенія требованія объ обязательности для работодателей прибѣгать къ услугамъ бюро.

Всѣ бюро ежемѣсячно доставляютъ въ имперское статистическое управленіе свѣдѣнія о количествѣ ищущихъ работы, а также объ открывшихся и замѣщенныхъ вакансіяхъ. Эти свѣдѣнія публикуются ежемѣсячно въ Reichsarbeitsblatt. На основаніи данныхъ за 1906 годъ составлена приведенная рядомъ таблица, характеризующая размѣръ дѣятельности главнѣйшихъ бюро по указанію труда, содержимыхъ союзами работодателей.

Способы и приемы, употребляемые союзами работодателей для защиты своихъ членовъ во время принудительныхъ остановокъ работъ.

Главнѣйшая цѣль союзовъ работодателей заключается въ томъ, чтобы совмѣстными усиліями и взаимной поддержкой защищать общіе предпринимательскіе интересы отъ посягательствъ на нихъ со стороны рабочихъ и ихъ организацій. Въ виду этого вполне понятно, что во всѣхъ уставахъ союзовъ работодателей удѣлено болѣе или менѣе значительное мѣсто постановленіямъ, регулирующимъ порядокъ дѣйствія какъ отдѣльныхъ членовъ союза, такъ и его органовъ въ случаѣ предъявленія рабочими различныхъ требованій, могущихъ послужить поводомъ къ возникновенію недоразумѣній между работодателями и рабочими и повлечь за собой принудительную остановку работъ въ промышленныхъ предпріятіяхъ, а также въ случаѣ начавшейся стачки. Какъ общее правило, почти во всѣхъ уставахъ или ясно выражено, или же вытекаетъ изъ общаго смысла уставовъ то положеніе, что за работодателемъ прежде всего должно быть признано право самоопредѣленія и что поэтому слѣдуетъ предоставить ему самому справиться съ возникшимъ недоразумѣніемъ, коль скоро онъ надѣется одолѣть эту задачу собственными силами. Такъ, на примѣръ, въ уставѣ союза работодателей нѣмецкой текстильной промышленности сказано, что члены союза улаживаютъ возникающія въ принадлежащихъ имъ предпріятіяхъ недоразумѣнія самостоятельно. Но въ то же время нельзя упускать изъ виду, что тѣ или иные приемы борьбы со стачками, болѣе или меньшая уступчивость по отношенію къ

притязаніямъ рабочихъ имѣютъ весьма серьезное значеніе также и для тѣхъ предпринимателей, которыхъ данное движеніе среди рабочихъ не коснулось непосредственно. Въ виду этого настоятельно необходимо принять мѣры къ тому, чтобы предупредить возможность пользованія приемами, небезопасными съ точки зрѣнія общихъ предпринимательскихъ интересовъ, и чтобы болѣе или менѣе согласовать дѣйствія работодателей во время стачекъ. Такъ, въ уставѣ союза металлопромышленниковъ г. Галле содержится постановленіе о томъ, чтобы, при возникновеніи одновременно въ нѣсколькихъ предпріятіяхъ недоразумѣній между рабочими и работодателями, выступленіе послѣднихъ было согласовано и солидарно, причемъ организація совмѣстныхъ дѣйствій и наблюденіе за ними лежитъ на обязанности предсѣдателя или одного изъ членовъ правленія союза. Постановленныя въ такихъ случаяхъ единогласно заинтересованными предпринимателями рѣшенія для нихъ обязательны; лицо, не подчинившееся рѣшенію, можетъ быть подвергнуто правленіемъ союза денежному штрафу, взыскиваемому изъ залога въ 300 марокъ, представленіе котораго для всѣхъ членовъ союза обязательно. Помимо этого, предприниматели, у которыхъ возникла стачка, могутъ обезпечить выполненіе принятаго рѣшенія еще особой денежной пеней, которая взыскивается въ пользу союза съ нарушившаго постановленное рѣшеніе. Точно также и по уставу союза работодателей нѣмецкой текстильной промышленности къ задачамъ правленія союза относится, между прочимъ, принятіе мѣръ къ тому, чтобы дѣйствія членовъ союза при возникновеніи стачекъ были однообразны.

Во всѣхъ уставахъ союзовъ работодателей содержится постановленіе, обязующее членовъ союза извѣщать правленіе о всякихъ предъявленныхъ рабочими коллективныхъ требованіяхъ, объ угрожающихъ стачкахъ, а также и о возникшихъ уже стачкахъ. При этомъ по нѣкоторымъ уставамъ требуется приложеніе поименнаго списка забастовавшихъ рабочихъ на тотъ случай, если окажется необходимымъ не допускать всѣхъ

забастовщиковъ къ работамъ въ предпріятіяхъ, принадлежащихъ членамъ союза. О дальнѣйшемъ ходѣ стачки и о ея окончаніи правленіе должно быть также поставлено въ извѣстность; въ инструкціи къ уставу союза работодателей района сѣверо-западной группы союза нѣмецкой желѣзной и стальной промышленности въ Дюссельдорфѣ упоминается, кромѣ того, еще о правѣ правленія требовать отъ члена союза, у котораго забастовали рабочіе, доставленія различныхъ другихъ справокъ, которыя могутъ понадобится правленію. Впрочемъ, такое требованіе обязательно для члена союза лишь въ томъ случаѣ, если онъ желаетъ воспользоваться содѣйствіемъ союза для борьбы съ забастовочнымъ движеніемъ; если членъ не доставитъ необходимыхъ справокъ, то это считается за отказъ отъ помощи союза.

1. Условія, при наличности которыхъ союзъ оказываетъ содѣйствіе своимъ членамъ.

Обыкновенно при извѣщеніи о возникшихъ недоразумѣніяхъ требуется также увѣдомить правленіе подлежащаго союза о томъ, нужно ли его содѣйствіе, или же членъ, у котораго эти недоразумѣнія возникли, рассчитываетъ самъ справиться съ ними. Но въ нѣкоторыхъ уставахъ, напримѣръ, въ уставѣ общества берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій, установленъ такой порядокъ, что на правленіи союза или на особо для этого учрежденныхъ органахъ его, въ родѣ комиссіи довѣренныхъ лицъ и т. п., лежитъ обязанность во всякомъ случаѣ, независимо отъ ходатайства объ этомъ со стороны заинтересованнаго работодателя, принимать зависящія мѣры для предупрежденія или прекращенія стачки. Согласно уставу вышеупомянутаго общества комиссія обязана вмѣшиваться даже и тогда, когда она узнаетъ о стачкѣ стороной, а не отъ члена союза, у котораго она возникла. При этомъ установленъ слѣдующій порядокъ: комиссія довѣренныхъ лицъ, состоя-

щая по крайней мѣрѣ изъ 9, но не свыше 15 членовъ, выбираемыхъ генеральнымъ собраніемъ на 2 года, прежде всего пытается уладить стачку мирнымъ путемъ, для чего вступаетъ въ переговоры съ работодателемъ и съ рабочими. По уставу общества, комиссіи предоставлено право рѣшать, какъ работодатель долженъ поступить въ данномъ случаѣ съ своими рабочими. Если предприниматель не подчинится рѣшенію комиссіи, то онъ можетъ быть подвергнутъ денежному штрафу въ размѣрѣ до представленнаго залога, и кромѣ того для общества прекращаются всякія обязательства по оказанію поддержки во время стачки. Если же, наоборотъ, рабочіе откажутся подчиниться рѣшенію комиссіи, или же если послѣдняя признаетъ требованія рабочихъ неосновательными, то стачка считается „признанной“, причемъ комиссія обязана по возможности замѣнить забастовщиковъ другими рабочими черезъ посредство бюро по указанію труда и тѣмъ прекратить стачку. Почти такой же порядокъ установленъ по уставу берлинскаго союза работодателей, объединяющаго союзъ нѣмецкихъ промышленниковъ, занимающихся установкой центрального отопленія, и союзъ специалистовъ по устройству отопленія, газо-и водопроводовъ. При поступленіи отъ члена союза извѣщенія о возникшей у него стачкѣ, немедленно созывается комиссія довѣренныхъ, куда приглашается и заинтересованный членъ; комиссія должна разобратъ данный случай, причемъ она можетъ пригласить также представителей рабочихъ. Если комиссія признаетъ выставленныя рабочими требованія основательными, она побуждаетъ работодателя удовлетворить ихъ. Если же стачка окажется неосновательной, забастовавшимъ рабочимъ предлагается приступить къ работамъ въ теченіе опредѣленнаго срока. Одновременно комиссіей издается распоряженіе о томъ, чтобы забастовщики не принимались на работу ни въ одно изъ предпріятій, примкнувшихъ къ союзу, и созывается генеральное собраніе для обсужденія вопроса о принятіи, въ случаѣ надобности, другихъ болѣе дѣйствительныхъ мѣръ.

Въ тѣхъ случаяхъ, когда согласно уставу союзъ вмѣшивается въ возникшее на фабрикѣ члена союза недоразумѣніе только по просьбѣ владѣльца, установленъ такой порядокъ, что предварительно подлежащій органъ союза долженъ разобратъ, на основаніи доставленнаго заинтересованнымъ работодателемъ матеріала, насколько основательны выставленныя рабочими требованія или поводы къ стачкѣ, и затѣмъ рѣшить, можетъ ли быть оказана поддержка союза или нѣтъ. Эта обязанность лежитъ обыкновенно на правленіи союза. Нѣсколько сложный порядокъ установленъ въ союзѣ работодателей района сѣверо-западной группы союза нѣмецкой желѣзной и стальной промышленности въ Дюссельдорфѣ. По уставу этого союза, а также и по уставу союза ангальтскихъ работодателей правленіе, немедленно по поступленіи заявленія о принудительной остановкѣ работъ и просьбы о содѣйствіи союза, извѣщаетъ всѣхъ членовъ союза о томъ, что они не должны принимать къ себѣ въ заведенія забастовавшихъ рабочихъ, списокъ которыхъ, въ алфавитномъ порядкѣ и распределенный по специальностямъ, доставляется просителемъ; и уже только послѣ этого правленіе приступаетъ къ рѣшенію вопроса, виноватъ ли самъ работодатель въ возникновеніи недоразумѣнія или же рабочіе предъявили неосновательныя требованія. Если правленіе признаетъ требованія рабочихъ вполне или частью основательными, оно отказывается просителю въ содѣйствіи и совѣтуетъ ему, какъ поступить въ данномъ случаѣ, чтобы уладить недоразумѣніе. При этомъ, по уставу ангальтскаго союза, на отказъ проситель можетъ въ теченіе двухъ недѣль подать жалобу собранію членовъ, которое специально для этого созывается, а по уставу дюссельдорфскаго союза жалоба направляется въ совѣтъ. Если же работодатель не обращается въ совѣтъ или отказывается подчиниться его рѣшенію, онъ теряетъ право на содѣйствіе союза. Въ экстренныхъ случаяхъ само правленіе можетъ перенести на разсмотрѣніе совѣта дѣло, по которому членъ союза отказался послѣдовать данному ему правленіемъ совѣту; если и

въ этомъ случаѣ членъ не пожелаетъ признать постановленіе совѣта, то онъ считается выбывшимъ изъ союза. Совѣтъ обязанъ постановить рѣшеніе въ теченіе трехъ дней. Заинтересованный работодатель имѣетъ право принимать участіе въ совѣщаніи правленія и совѣта; рѣшеніе постановляется въ его отсутствіи.

Очень подробно регламентируется порядокъ дѣйствія при стачкахъ въ уставѣ всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ. Союзъ оказываетъ содѣйствіе только въ томъ случаѣ, если потребуются принятіе такихъ мѣръ, которыя выходятъ за предѣлы дѣятельности даннаго окружного союза. Послѣдній долженъ прежде всего установить, не лежитъ ли въ основѣ стачки стремленіе рабочихъ, направленное къ тому, чтобы одно-сторонне предписывать условія работы, а также, необходимо ли для подавленія угрожающей или уже разгорѣвшейся стачки лишить забастовщиковъ возможности попасть на работу въ какое бы то ни было предпріятіе, принадлежащее члену союза. Кромѣ того долженъ быть также рѣшенъ вопросъ, имѣется ли въ данномъ случаѣ всеобщая или обыкновенная стачка. При этомъ слѣдуетъ принять за правило, что всеобщей стачкой считается та, въ которой участвуетъ бѣльшая часть рабочихъ, занятыхъ въ данной отрасли производства; всѣ же остальные стачки относятся къ разряду обыкновенныхъ. Въ уставахъ отдѣльныхъ союзовъ, входящихъ въ составъ всеобщаго союза, должно быть включено постановленіе, въ силу котораго рѣшеніе вышеозначенныхъ двухъ вопросовъ возлагается на особое коллегіальное учрежденіе, въ составѣ не менѣе 5 членовъ, причемъ тѣ члены союза, которыхъ непосредственно касается стачка, не имѣютъ права голоса при разсмотрѣніи ихъ дѣлъ.

Если по разсмотрѣніи всѣхъ обстоятельствъ дѣла, окружной союзъ рѣшитъ, что для подавленія стачки дѣйствительно требуется принятіе мѣръ, выходящихъ изъ предѣловъ его компетенціи, то онъ немедленно доводитъ объ этомъ до свѣдѣнія всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ, съ указаніемъ,

при всеобщей стачкѣ, причинъ и дня возникновенія ея, а также отрасли производства, которой стачка коснулась; при обыкновенной стачкѣ требуется, кромѣ того, сообщить еще наименованія предприятий, охваченныхъ стачкой, и имена и прочія данныя о личностяхъ забастовавшихъ рабочихъ. Затѣмъ всеобщій союзъ съ своей стороны оповѣщаетъ объ этомъ остальные окружные союзы и, въ случаѣ обыкновенной стачки, разсылаетъ имъ именныя списки забастовавшихъ рабочихъ въ количествѣ экземпляровъ, соответствующемъ числу членовъ каждаго союза. Окружные союзы въ свою очередь сообщаютъ немедленно своимъ членамъ полученные данныя и именныя списки; члены обязаны не принимать на работу лицъ, включенныхъ въ списки стачечниковъ. По окончаніи стачки объ этомъ доводится сейчасъ же до свѣдѣнія всеобщаго союза, который даетъ распоряженія по окружнымъ союзамъ объ отмѣнѣ воспрещенія принимать на работу забастовавшихъ рабочихъ.

Наконецъ, еще болѣе могущественнымъ средствомъ для борьбы съ неосновательными требованіями рабочихъ располагаютъ члены главнаго бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей и общества нѣмецкихъ союзовъ работодателей, такъ какъ при содѣйствіи названныхъ организацій число предприятий, гдѣ бы забастовавшіе рабочіе могли найти работу, можетъ быть основательно сокращено. Распространяя свое вліяніе на значительное число предприятий, разбросанныхъ по всему пространству Германской Имперіи, обѣ организаціи могутъ воспретить во всѣхъ этихъ предприятияхъ пріемъ на работу забастовщиковъ. Согласно уставамъ этихъ центральныхъ организацій всѣ союзы, входящіе въ составъ ихъ, обязаны извѣщать правленіе соответствующей организаціи о каждой стачкѣ, начавшейся у кого либо изъ членовъ союза, о каждомъ объявленномъ бойкотѣ, а также о всякой принудительной остановкѣ работъ; кромѣ того союзы должны доставлять всѣ требуемыя справки о дальнѣйшемъ ходѣ и результатахъ стачекъ. Если при этомъ союзъ пожелаетъ, чтобы центральная

організація оказала ему содѣйствіе, издавъ распоряженіе о непринятіи на работу забастовщиковъ, онъ ходатайствуетъ объ этомъ передъ центральной организаціей, которая въ свою очередь обязана, если по разсмотрѣніи обстоятельствъ дѣла стачка будетъ признана неосновательной, немедленно принять надлежащія мѣры и отдать соотвѣтствующія распоряженія по остальнымъ союзамъ, состоящимъ членами организаціи.

Союзы работодателей, при оказаніи содѣйствія своимъ членамъ во время возникающихъ съ рабочими недоразумѣній, пользуются обыкновенно слѣдующими средствами: 1) пытаются уладить мирнымъ путемъ недоразумѣніе; 2) обязуютъ всѣхъ членовъ союза не принимать на работу забастовщиковъ или же подвергнутыхъ локауту рабочихъ на все время, пока длится стачка или локаутъ; 3) объявляютъ локаутъ всѣмъ рабочимъ или отдѣльнымъ ихъ группамъ во всѣхъ предпріятіяхъ данной отрасли производства, причемъ локаутъ распространяется или только на одну опредѣленную мѣстность или же на весь районъ дѣйствія союза; 4) выдаютъ вознагражденіе членамъ, потерпѣвшимъ вслѣдствіе принудительныхъ остановокъ работъ и 5) охраняютъ интересы своихъ членовъ передъ властями и общественнымъ мнѣніемъ.

2. Порядокъ веденія переговоровъ съ рабочими.

О приемахъ, употребляемыхъ при попыткахъ окончить стачки мирнымъ путемъ, уже отчасти сказано выше при описаніи дѣятельности особыхъ комиссій довѣренныхъ и правленій союзовъ. Такъ какъ при этомъ главное значеніе имѣютъ переговоры между работодателями и рабочими или ихъ представителями съ цѣлью выяснить обстоятельства спора и возможные уступки съ той и другой стороны, вполне понятно, что выборъ той или иной системы веденія переговоровъ становится принципіальнымъ вопросомъ. На практикѣ примѣняются самыя разнообразныя системы: одни признаютъ исклю-

чительно переговоры съ отдѣльными рабочими или съ выборными отъ своихъ же рабочихъ, или же, наконецъ, съ фабричнымъ комитетомъ, между тѣмъ какъ другіе, и такихъ не мало, всегда ведутъ переговоры съ представителями рабочихъ союзовъ. Мнѣнія по поводу того и другого способа рѣзко расходятся. Часть работодателей совершенно не признаетъ рабочихъ организацій и не желаетъ видѣть въ нихъ представителей интересовъ всѣхъ рабочихъ. Этотъ принципъ даже прямо выраженъ въ нѣкоторыхъ уставахъ союзовъ работодателей. Такъ въ уставѣ союза работодателей района съверо-западной группы союза нѣмецкой желѣзодѣлательной и стальной промышленности въ Дюссельдорфѣ содержится постановленіе, обязующее члена союза, въ случаѣ возникновенія недоразумѣній съ рабочими, вести переговоры исключительно съ своими собственными рабочими черезъ посредство выборныхъ отъ нихъ, но никакъ не съ посторонними лицами, подъ которыми, конечно, подразумѣваются руководители рабочихъ союзовъ. Этотъ уставъ идетъ даже еще дальше и допускаетъ принятіе посредничества властей, промышленнаго третейскаго суда и промышленныхъ инспекторовъ только съ согласія правленія союза. Всмотриваясь въ доводы, приводимые сторонниками отрицанія рабочихъ организацій въ оправданіе своихъ взглядовъ, нельзя не признать за ними на первый взглядъ нѣкоторой убѣдительности. Рабочіе отдѣльнаго предпріятія обыкновенно принадлежатъ вовсе не къ какой либо одной организаціи; одни состоятъ членами соціалъ-демократическаго рабочаго союза, другіе—союза гиршъ-дункеровскаго на правленія, третьи—христіанскаго союза и т. д., а большинство рабочихъ даже и вовсе не организовано. Естественно поэтому, что работодатель не считаетъ возможнымъ признавать какую либо одну организацію выразительницей общихъ требованій всего состава своихъ рабочихъ и отклоняетъ всякіе переговоры съ органами рабочаго союза; точно также поступаютъ и союзы работодателей. Между тѣмъ всѣ рабочіе союзы именно ставятъ своимъ лозунгомъ „переговоры организаціи съ

организаціей“ и добиваются того, чтобы вовсе устранить переговоры между отдѣльнымъ работодателемъ и его рабочими, вполнѣ сознавая опасность послѣдняго пріема для общихъ союзныхъ цѣлей.

Однако вышеприведенные взгляды, хотя въ принципѣ и правильные, при столкновеніи съ жизненной практикой теряютъ значительную долю своей убѣдительности. Едва ли подлежитъ какому нибудь сомнѣнію, что въ настоящее время ни одна болѣе или менѣе серьезная стачка не протекаетъ безъ прямого или косвеннаго вмѣшательства рабочихъ союзовъ. По уставамъ послѣднихъ всякія стачки членовъ союза допускаются только съ его вѣдома, иначе забастовщики теряютъ право на какую либо поддержку со стороны своей организаціи; между тѣмъ безъ такой поддержки рассчитывать на успѣхъ почти невысказано. Такимъ образомъ, рабочіе, состоящіе членами союза, волей неволей слѣдуютъ за вожаками своихъ организацій и увлекаютъ за собой своихъ неорганизованныхъ товарищей. Очевидно, что при такихъ условіяхъ, въ какой бы формѣ не велись переговоры: съ выборными ли отъ рабочихъ или съ избираемымъ рабочими постояннымъ комитетомъ, всегда придется работодателю имѣть дѣло съ той рабочей организаціей, которая въ данномъ предпріятіи имѣетъ больше всего членовъ среди рабочихъ, такъ какъ естественно, что въ выборные попадутъ члены наиболѣе вліятельнаго союза. Особенно это имѣетъ значеніе при возникновеніи стачки всѣхъ рабочихъ данной отрасли производства, охватывающей всѣ предпріятія какого либо крупнаго города. Если въ такомъ случаѣ каждый предприниматель по своему, отдѣльно отъ другихъ, будетъ вести переговоры съ рабочими и согласится въ концѣ концовъ на извѣстныя уступки, не имѣющія для него особеннаго значенія, то этимъ самымъ другіе работодатели будутъ вынуждены согласиться на тѣ же уступки, хотя бы это и могло повлечь для нихъ крупныя затрудненія. Слѣдовательно, если работодатели не хотятъ, чтобы такая стачка окончилась для нихъ пораженіемъ, они должны твердо стать

на ту точку зрѣнія, что для избѣжанія этого необходимо, чтобы переговоры съ рабочими велись только одной, спеціально для этого избранной комиссіей предпринимателей, или же чтобы всѣ заинтересованные предприниматели солидарно отказывались отъ всякихъ переговоровъ съ рабочими, объявивъ имъ, что ихъ требованія будутъ подвергнуты обсужденію и результаты обсужденія послужатъ основаніемъ для установленія дальнѣйшихъ условій работы. На возможность примѣненія послѣдняго способа при существующихъ обстоятельствахъ, конечно, рассчитывать нечего; остается, слѣдовательно, первый пріемъ. При этомъ, однако, вполне понятно, что упомянутой комиссіи предпринимателей совершенно немыслимо вступать въ переговоры съ представителями отъ рабочихъ отдѣльныхъ предприятий, да къ тому же, въ виду однообразія выставленныхъ при общей стачки требованій, это и не имѣло бы смысла. Такимъ образомъ пришлось бы вести переговоры съ выборными отъ всѣхъ забастовщиковъ; а что въ таковыя попали бы вожаки рабочей организаціи, и притомъ конечно самой вліятельной въ данной мѣстности, это едва ли подлежить какому нибудь сомнѣнію. Отсюда ясно видно, что сама практика приводитъ къ неизбежности признанія рабочихъ организацій въ томъ смыслѣ, чтобы переговоры велись съ тѣми органами, которымъ это будетъ поручено самими рабочими; при этомъ, однако, ни на шагъ не слѣдуетъ отступать отъ принципа борьбы съ этими организаціями, какъ только въ какой бы то ни было формѣ проявится у нихъ намѣреніе насиловать предпринимателей.

Особенное вниманіе удѣлилъ вопросу о порядкѣ веденія переговоровъ всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ. Послѣ долгихъ попытокъ ему удалось, наконецъ, преодолѣть всѣ трудности, проистекающія изъ господствующаго различія во взглядахъ на этотъ спорный вопросъ среди предпринимательскихъ круговъ, и добиться полного единенія. Правленіе союза выработало проектъ правилъ о порядкѣ веденія переговоровъ съ рабочими, причемъ поставило себѣ цѣлью

найти для комиссій по переговорамъ такую форму, которая была бы также пріемлемою для рабочихъ. Этотъ проектъ былъ принятъ единогласно комитетомъ союза 20 марта 1907 года, и въ настоящее время выработанныя правленіемъ правила обязательны къ руководству для окружныхъ союзовъ всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ. Содержаніе этихъ правилъ слѣдующее:

1) Забастовавшіе или намѣревающіеся бастовать рабочіе приглашаются, если они склонны вступить въ переговоры съ предпринимателемъ, избрать изъ своей среды комиссію для веденія переговоровъ съ комиссіей изъ заинтересованныхъ работодателей. Въ составъ комиссій входитъ не больше, какъ по 7 членовъ отъ каждой стороны.

2) Каждая сторона можетъ пригласить не болѣе одного свѣдующаго лица, для дачи совѣтовъ.

3) Отдѣльный работодатель ни въ коемъ случаѣ не долженъ вести переговоры съ организаціей рабочихъ. Точно также слѣдуетъ избѣгать переговоровъ между организаціями работодателей и организаціями рабочихъ для того, чтобы предполагаемая въ п. 1 форма переговоровъ могла найти всеобщее примѣненіе.

4) При локаутѣ рабочіе, состоявшіе членами дѣйствующихъ уже комиссій для переговоровъ, избираютъ комиссію изъ 7 лицъ, которая ведетъ переговоры съ комиссіей тоже изъ 7 лицъ, избираемой комитетомъ всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ. При этомъ не требуется, чтобы непременно всѣ члены комиссій отъ работодателей и рабочихъ непосредственно участвовали въ спорѣ, повлекшемъ за собою локаутъ.

5) Если между работодателями и рабочими заключаются какія либо соглашенія при содѣйствіи третьихъ лицъ, то формулировка соглашеній не можетъ быть предоставлена этимъ третьимъ лицамъ.

Такимъ путемъ, надо надѣяться, будетъ положенъ конецъ безплоднымъ и безконечнымъ спорамъ о системѣ веденія переговоровъ, если только рабочіе пойдутъ на встрѣчу начинаніямъ всеобщаго союза нѣмец-

кихъ металлопромышленниковъ. Повидимому рабочіе отнесли къ этому въ принципѣ сочувственно. Въ газетѣ союза рабочихъ по металлу „Metallarbeiter-Zeitung“, считающаго себя единственнымъ уполномоченнымъ представителемъ рабочихъ по металлу и выразителемъ ихъ взглядовъ и интересовъ, по поводу постановленія всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ, говорится: „хотя союзъ рабочихъ по металлу и придерживается твердо того взгляда, что переговоры между организаціями работодателей и рабочихъ заслуживаютъ предпочтенія, тѣмъ не менѣе онъ не станетъ уклоняться отъ предложенія всеобщаго союза и будетъ честно пытаться придти къ соглашенію на выработанныхъ послѣднимъ основаніяхъ“.

При выработкѣ правилъ о порядкѣ веденія переговоровъ всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ руководился слѣдующими соображеніями. Какъ уже упоминалось выше, вождельнія рабочихъ организацій сводятся къ тому, чтобы при возникновеніи недоразумѣній заводоуправленія вели переговоры не со своими собственными рабочими, а съ представителями рабочихъ союзовъ. Между тѣмъ всеобщій союзъ принципиально не признаетъ переговоровъ съ рабочими союзами, исходя изъ того практическаго соображенія, что только часть нѣмецкихъ рабочихъ организована, и что организованные рабочіе состоятъ членами союзовъ самыхъ разнообразныхъ направленій, какъ то: соціалъ-демократическаго, гиршъ-дункеровскаго, христіанскаго и др. Въ виду этого почти невозможно установить однообразныя начала для переговоровъ съ рабочими организаціями, такъ что всѣ старанія приверженцевъ идеи переговоровъ между организаціями потерпѣли крушеніе. Желая всетаки ввести однообразную форму для переговоровъ, всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ остановился на мысли образованія особыхъ комиссій, избираемыхъ обѣими сторонами, причемъ каждой изъ нихъ должно быть предоставлено право приглашать по одному свѣдующему лицу. Отнынѣ члены всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ

не будутъ вести никакихъ переговоровъ безъ участія свѣдующихъ лицъ, такъ какъ выяснилось, что промышленникамъ немисливо розобраться въ массѣ узаконеній и административныхъ распоряженій по рабочему вопросу безъ помощи лицъ, спеціально ихъ изучавшихъ. Еще труднѣе, понятно, обойтись безъ такого лица рабочимъ, такъ что простая справедливость заставляетъ также и имъ предоставить право приглашать спеціалиста. При этомъ, конечно, въ качествѣ такихъ спеціалистовъ будутъ фигурировать рабочіе секретари или иные служащіе рабочихъ союзовъ. Однако служащіе выступаютъ въ такомъ случаѣ не только какъ представители своего союза, но и какъ лица, облеченныя довѣріемъ свободно избранной рабочими комиссіи, а такъ какъ право быть представителемъ рабочихъ въ комиссіи отнюдь не закрѣпляется разъ навсегда за однимъ какимъ нибудь союзомъ и отъ комиссіи зависитъ выбрать свѣдующее лицо изъ числа служащихъ той рабочей организаціи, которую комиссія сочтетъ наиболее подходящей, то со стороны рабочихъ будетъ выступать одинъ разъ служащій соціалъ-демократическаго союза, другой разъ служащій гиршъ-дункеровскаго или христіанскаго союза, смотря по тому, къ какой изъ этихъ организацій принадлежитъ большинство членовъ комиссіи. Такимъ образомъ при выработанной всеобщимъ союзомъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ системѣ все же приходится считаться съ рабочими союзами.

На противоположной точкѣ зрѣнія стоитъ общество берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій. Между тѣмъ какъ всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ принципиально отрицаетъ всякіе переговоры между организаціями работодателей и рабочихъ, послѣднее общество вошло въ 1906 году съ гиршъ-дункеровскимъ союзомъ нѣмецкихъ машиностроительныхъ рабочихъ и рабочихъ по металлу въ соглашеніе, имѣющее цѣлью улаживать возникающія недоразумѣнія путемъ переговоровъ между названными организаціями. Общество фабрикантовъ признало союзъ ра-

бочихъ равноправнымъ. Сущность состоявшагося соглашенія заключается въ слѣдующемъ:

При возникновеніи какихъ либо недоразумѣній на почвѣ договора найма на будущее время прежде всего хозяева фабрикъ, а въ случаѣ ихъ отсутствія замѣстители, обязаны сами разслѣдовать жалобы или ходатайства рабочихъ и стараться по справедливости уладить эти недоразумѣнія. Точно также и рабочіе обязаны обращаться къ хозяевамъ фабрикъ съ жалобами и ходатайствами, если таковыя не будутъ уважены служащими. Увольнять за это рабочихъ—въ отдѣльности или группами—не допускается. Если затѣмъ переговоры между хозяиномъ и рабочими не приводятъ къ какому нибудь соглашенію, то въ теченіе недѣли созывается особая комиссія, въ составъ которой входятъ три представителя работодателей и три представителя рабочихъ. Тѣ и другіе представители выбираются, каждый разъ особо, правленіями организацій, заключившихъ настоящій договоръ. Эта комиссія въ полномъ составѣ, и непременно въ присутствіи обѣихъ спорящихъ сторонъ, обязана разобрать данный случай и пытаться привести стороны къ миролюбивому соглашенію, а если это не удастся, то рѣшить споръ большинствомъ голосовъ. При раздѣленіи голосовъ поровну избирается третейскій судья, не принадлежащій ни къ числу работодателей, ни къ числу рабочихъ. Выборы происходятъ въ совѣщаніи, созываемомъ въ теченіе недѣли послѣ разбора дѣла комиссіей; въ совѣщаніи участвуютъ по три представителя отъ каждой организаціи на равныхъ правахъ. Передъ тѣмъ какъ приступить къ избранію третейскаго судьи, совѣщаніе еще разъ пытается привести стороны въ ихъ присутствіи къ миролюбивому соглашенію. При заключеніи настоящаго договора былъ составленъ списокъ лицъ, изъ числа которыхъ можетъ быть выбранъ третейскій судья. Если въ каждомъ отдѣльномъ случаѣ совѣщаніе не можетъ остановиться на какомъ либо лицѣ, включенномъ въ списокъ, вопросъ о томъ, кто долженъ быть третейскимъ судьей, рѣшается по жребію, причемъ, однако, принимаются во вниманіе только лица, занесенныя въ списокъ.

Договаривающіяся стороны обязуются вліять на своихъ членовъ въ томъ смыслѣ, чтобы до окончательнаго разсмотрѣнія спора во всѣхъ инстанціяхъ не было бы допущено ни стачки, ни локаута. При этомъ члены, не подчиняющіеся постановленіямъ настоящаго договора и рѣшеніямъ комиссіи, должны быть исключены изъ организацій и могутъ быть приняты вновь въ составъ ихъ только съ обоюднаго согласія той и другой организаціи. Этотъ договоръ дѣйствителенъ до 1 апрѣля 1909 года. Отказъ отъ договора долженъ послѣдовать за 6 недѣль до срока его истеченія; въ противномъ случаѣ онъ сохраняетъ силу каждый разъ еще въ теченіе одного года.

Такъ какъ объ попытке внести нѣкоторое однообразіе въ вопросъ о порядкѣ веденія переговоровъ недавняго происхожденія, то за краткостью срока дѣйствія вышеописанныхъ договоровъ не имѣется достаточнаго матеріала для сужденія о томъ, насколько привился новый порядокъ и оправдалъ ли онъ возлагавшіяся на него надежды.

3. Закрытие для забастовщиковъ приѣма на работу во всю предпріятія союза.

Когда способы мирнаго окончанія возникшихъ недоразумѣній оказываются непригодными, предпринимателямъ остается только прибѣгать уже къ болѣе дѣйствительнымъ мѣрамъ самозащиты, а именно: закрыть для забастовавшихъ рабочихъ возможность поступить въ какое бы то ни было предпріятіе, принадлежащее члену даннаго союза работодателей или центральной организаціи послѣднихъ, или же объявить локауть. Для осуществленія первой изъ указанныхъ мѣръ членъ союза, у котораго возникла стачка или который вынужденъ былъ уволить всѣхъ или часть своихъ рабочихъ, обязанъ прислать въ правленіе алфавитный списокъ всѣхъ забастовавшихъ или уволенныхъ рабочихъ съ распределеніемъ ихъ по отдѣльнымъ спеціальностямъ.

Копіи этихъ списковъ препровождаются ко всѣмъ остальнымъ членамъ союза, которые обязаны не принимать на работу лицъ, внесенныхъ въ списки. Какъ уже было отмѣчено выше, по нѣкоторымъ уставамъ, выполненіе требованія о недопущеніи къ работамъ лицъ, помѣченныхъ въ спискахъ, становится для членовъ союза обязательнымъ немедленно же по полученіи списка, и притомъ еще до разсмотрѣнія дѣла въ правленіи союза и рѣшенія имъ вопроса, основательны ли требованія рабочихъ, или же стачка возникла безо всякой вины со стороны работодателя. Обыкновенно же эта мѣра принимается послѣ выясненія сказаннаго вопроса и длится до окончанія стачки; по уставу союза металлопромышленниковъ г. Галле срокъ дѣйствія воспрещенія опредѣляется правленіемъ. Затѣмъ члены союзовъ, ошибочно принявшіе на работу, до полученія списковъ забастовщиковъ, лицъ, помѣщенныхъ въ этихъ спискахъ, обязаны ихъ немедленно уволить. Конечно, наилучшимъ средствомъ для осуществленія упомянутой мѣры служатъ бюро по указанію труда, содержимыя союзами работодателями, дѣятельность которыхъ охарактеризована выше *).

4. Локауты. Системы локаутовъ.

Самой рѣшительной мѣрой самозащиты служить для предпринимателей локауть. При локаутѣ увольняются рабочіе, не участвующіе активно въ стачкѣ, или однородными предпріятіями или же всѣми предпріятіями, принадлежащими къ составу союза. Сообразно съ этимъ локауть можетъ обнимать или одну какую нибудь мѣстность, одинъ какой либо округъ, или даже всю имперію, если стачка затрагиваетъ интересы какого либо союза работодателей, обнимающаго все пространство Германіи. По мнѣнію нѣкоторыхъ, локауты хотя и необходимы, какъ средство борьбы съ неосновательными притязаніями рабочихъ, однако ихъ слѣдуетъ по возможности избѣгать, такъ какъ они обыкновенно

*) Ср. стр. 28-я и послѣдующія.

сопровождаются повышением заработной платы и въ результатѣ страдаютъ сами же промышленники. Стачкамъ же приписывается противоположный результатъ. То и другое до известной степени правильно. Стачка почти регулярно влечетъ за собой притокъ со стороны новыхъ рабочихъ рукъ, готовыхъ занять мѣсто забастовщиковъ; между тѣмъ, какъ показалъ опытъ, рабочіе, давно живущіе въ данной мѣстности, въ незначительномъ количествѣ покидаютъ ее для поисковъ работы въ другомъ мѣстѣ. Такимъ образомъ по окончаніи стачки либо забастовщики остаются безъ работы, такъ какъ мѣста ихъ заняты пришлыми рабочими, либо пришлые увольняются и забастовщики возвращаются на свои старыя мѣста. При этомъ пришлый элементъ не всегда покидаетъ свое новое мѣстожителство, отчасти за неимѣніемъ къ тому средствъ, отчасти просто по нежеланію, и образуетъ вмѣстѣ съ забастовщиками, не принятыми почему либо вновь на работу, контингентъ безработныхъ, который не можетъ не оказывать давленія на высоту заработной платы въ сторону ея пониженія.

При локаутахъ замѣчается обратное явленіе. Притока новыхъ рабочихъ силъ не происходитъ, такъ какъ въ соотвѣтствующихъ отдѣлахъ фабрикъ или же во всѣхъ фабрикахъ работы вообще не производятся; за то известный процентъ рабочихъ, преимущественно болѣе молодыхъ, какъ и при стачкахъ, покидаетъ данную мѣстность. При окончаніи локаута ихъ то и не хватаетъ, и на первое время наличныхъ рабочихъ недостаточно для удовлетворенія спроса на нихъ, что въ свою очередь можетъ поднять размѣръ заработной платы. Однако на практикѣ вліяніе стачекъ и локаутовъ на заработную плату едва ли особенно чувствуется. Если стачка или локаутъ продолжались болѣе или менѣе значительное время, то предприниматели обыкновенно не въ состояніи пускать свои заведенія сразу полнымъ ходомъ. Въ виду этого по окончаніи локаута потребность въ рабочихъ рукахъ будетъ обыкновенно нѣсколько меньше, чѣмъ до локаута. Къ тому же то обстоятель-

ство, что для забастовщиков или уволенных рабочих закрыть прием во многія другія предприятия, также существенно ограничивает отлив рабочих. Такимъ образомъ вышеупомянутое возраженіе противъ локаутовъ отпадаетъ.

Съ другой стороны, нельзя не признать, что локаутъ оказался наиболѣе дѣйствительнымъ средствомъ противъ приема борьбы, предпочитаемаго нынѣ социаль-демократіей. Этотъ приемъ заключается въ слѣдующемъ: рабочіе союзы стараются добиться удовлетворенія претензій рабочихъ, занятыхъ въ нѣсколькихъ однородныхъ предприятияхъ, тѣмъ, что организуютъ стачку сперва у одного предпринимателя. При этомъ ихъ планъ заключается въ томъ, чтобы, поборовъ перваго предпринимателя, провести стачку въ слѣдующемъ предприятии и такъ далѣе, пока не добьются всюду, чего домогаются. Социаль-демократіей руководитъ совершенно правильный расчетъ, что съ отдѣльнымъ работодателемъ справиться легче и что для этого требуется съ ея стороны гораздо меньше жертвъ, такъ какъ большая часть заинтересованныхъ рабочихъ продолжаетъ преспокойно работать, а, слѣдовательно, и получаютъ заработную плату, что даетъ имъ въ свою очередь возможность оказывать матеріальную поддержку бастующему меньшинству своихъ товарищей. Понятно, что во-время организованный локаутъ можетъ разстроить планы рабочихъ союзовъ.

Во всякомъ случаѣ, локаутамъ, какъ средству борьбы съ неосновательными требованіями рабочихъ, придается промышленниками большое значеніе, и во всѣхъ уставахъ союзовъ работодателей упоминается о нихъ. Обыкновенно вопросъ объ объявленіи локаута рѣшается въ общемъ собраніи членовъ; различно только регулируется въ уставахъ порядокъ созыва собранія и рѣшенія въ немъ дѣлъ. Такъ, по уставу союза металлопромышленниковъ г. Галле общее собраніе, по представленію правленія, можетъ въ крайнемъ случаѣ, если уже всѣ другія мѣры для прекращенія стачки окажутся безсильными, постановить прекратить работы во всѣхъ союзныхъ предприятияхъ; однако для дѣйствительности та-

кого постановленія требуется, чтобы въ собраніи было представлено не менѣе половины всѣхъ голосовъ и чтобы въ пользу него высказалось большинство трехъ четвертей представленныхъ голосовъ. Согласно уставу берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій распоряженіе объ увольненіи рабочихъ можетъ исходить только отъ генеральнаго собранія членовъ, специально созываемаго для этой цѣли по крайней мѣрѣ за 8 дней; въ собраніи также должно быть представлено не менѣе половины всѣхъ членскихъ голосовъ, причемъ для дѣйствительности постановленія требуется большинство $\frac{2}{3}$ голосовъ. По уставу члены, у которыхъ занято до 50 рабочихъ, имѣютъ одинъ голосъ, а члены у которыхъ до 100 рабочихъ—2 голоса, причемъ за каждые послѣдующіе 75 рабочихъ прибавляется по одному голосу. Если собраніе не состоится вслѣдствіе неявки достаточнаго числа членовъ, то созывается, не ранѣе недели послѣ созыва перваго, вторичное собраніе, въ которомъ вопросъ рѣшается большинствомъ $\frac{3}{4}$ голосовъ явившихся членовъ. Генеральное собраніе для рѣшенія вопроса о локаутѣ созывается правленіемъ, если оно признаетъ это нужнымъ; оно обязано созвать собраніе, если свыше 30% рабочихъ, занятыхъ во всѣхъ союзныхъ предпріятіяхъ, бастуютъ больше 14 дней, или если о томъ ходатайствуютъ члены, которымъ предоставлено на то право по уставу. Этимъ правомъ пользуются члены, у которыхъ занято свыше 50 рабочихъ, или которые, хотя у нихъ и занято отъ 21—50 рабочихъ, отказались отъ своего права на полученіе вознагражденія во время стачки, и при томъ только условіи: 1) если стачка длится по крайней мѣрѣ 3 недѣли и если у всѣхъ членовъ вмѣстѣ, у которыхъ одновременно забастовали рабочіе, или у даннаго члена занято не менѣе 500 рабочихъ, и 2) если у кого нибудь изъ этихъ членовъ стачка продолжается уже 6 недѣль, независимо отъ числа занятыхъ рабочихъ. По уставу союза ангальтскихъ работодателей для одновременнаго удаленія всѣхъ рабочихъ или отдѣльныхъ ихъ группъ изъ всѣхъ заведеній одной и той же отрасли

производства требуется непременно согласіе всѣхъ членовъ союза, предпріятія которыхъ относятся къ данной отрасли. Въ уставѣ союза работодателей нѣмецкой текстильной промышленности оговорено, что мѣры принужденія къ исполненію членами союза постановленія общаго собранія объ объявленіи локаута принимаются только въ случаѣ, если рѣшеніе состоялось единогласно. Кромѣ того частичные или общіе локауты въ предпріятіяхъ, владѣльцы которыхъ состоятъ членами подотдѣла союза, могутъ быть объявлены союзомъ только съ согласія подлежащаго подотдѣла. Само собой разумѣется, что всѣ члены союза не должны принимать къ себѣ на работу рабочихъ, подвергнутыхъ локауту. Соответствующее постановленіе встрѣчается во всѣхъ уставахъ союзовъ.

Очень подробно регламентированъ порядокъ устройства общаго локаута въ уставѣ всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ. Всеобщій союзъ приступаетъ къ локауту только по ходатайству окружного союза и притомъ послѣ того, какъ окружнымъ союзомъ былъ организованъ на мѣстѣ локауть. До объявленія локаута всеобщимъ союзомъ, вопросъ, по которому возникло недоразумѣніе, разслѣдывается особой комиссіей довѣренныхъ лицъ. Комиссія избирается правленіемъ, для каждаго отдѣльнаго случая особо, въ составѣ не менѣе 5 членовъ. Члены того окружного союза, который обращается къ всеобщему союзу за содѣйствіемъ, не могутъ быть избираемы въ составъ комиссіи. Послѣдняя имѣетъ право вступать въ переговоры съ комиссіей, избираемой забастовавшими или уволенными рабочими. Всѣ мѣры, касающіяся осуществленія локаута, должны приниматься съ возможной поспѣшностью. Вопросъ о локаутѣ рѣшается путемъ голосованія; при этомъ голосованіе происходитъ такимъ образомъ, что за каждый окружный союзъ подаетъ всѣ голоса, которыми союзъ по уставу располагаетъ, только одинъ представитель. При голосованіи каждый союзъ пользуется правомъ одного голоса на каждую полную тысячу рабочихъ, занятыхъ въ предпріятіяхъ, принад-

лежащихъ членамъ союза. Если больше 50 голосовъ будетъ подано не въ пользу локаута, то таковой считается отклоненнымъ. Окружные союзы извѣщаются о поступленіи ходатайства объ объявленіи локаута сперва по телеграфу, а затѣмъ заказными письмами, которыя должны быть сданы на почту по крайней мѣрѣ за недѣлю до срока голосованія.

При всеобщемъ локаутѣ каждое предпріятіе, входящее въ составъ всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ, обязано уволить 60 % всего личнаго состава рабочихъ. Къ нему не причисляются служащіе по производству и въ заводскихъ конторахъ, мастера и ученики. Отъ окружныхъ союзовъ зависитъ понизить 60-ти процентную норму для отдѣльныхъ предпріятій, но только при томъ условіи, чтобы въ общемъ норма была соблюдена, для чего остальные предпріятія должны уволить соотвѣтственно большее число рабочихъ.

Практика послѣднихъ лѣтъ, особенно многочисленныя волненія среди рабочихъ по металлу, заставили всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ остановиться на вопросѣ о *системахъ локаута*. До сихъ поръ предприниматели практиковали, и притомъ обыкновенно довольно успѣшно, огульное увольненіе рабочихъ въ какомъ-нибудь опредѣленномъ округѣ. Однако такое огульное увольненіе связано съ весьма значительными матеріальными жертвами для предпринимателей; между тѣмъ, въ виду переменъ тактики рабочихъ организацій и замѣны обычныхъ въ прежнее время общихъ стачекъ стачками, организуемыми на отдѣльныхъ фабрикахъ, каковая тактика также тяжело отражается на предпринимателяхъ, но за то ложится гораздо меньшимъ бременемъ на кассы рабочихъ организацій, предпринимателямъ необходимо и съ своей стороны изыскать болѣе дешевыя средства самообороны. Эту задачу взялъ на себя одинъ изъ самыхъ дѣятельныхъ руководителей всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ Менкъ. Онъ исходилъ изъ тѣхъ соображе-

ній, что при локаутѣ слѣдуетъ увольнять не всѣхъ рабочихъ, а только извѣстный процентъ ихъ, но за то въ возможно большемъ числѣ промышленныхъ заведеній. Такимъ образомъ для каждаго отдѣльнаго предпринимателя локаутъ будетъ менѣе чувствителенъ, отъ него потребуются сравнительно очень небольшая денежная жертва, такъ какъ бремя локаута распредѣляется между большимъ числомъ работодателей. Конечно, для этого необходимо, съ одной стороны, чтобы всѣ работодатели были объединены въ крупныхъ профессиональныхъ союзахъ, обнимающихъ все пространство Германской Имперіи, а, съ другой стороны, важно найти какой-либо вѣрный признакъ, по которому сразу можно было бы узнать уволенныхъ рабочихъ, такъ какъ иначе они, будучи уволены въ одномъ мѣстѣ, могли бы получить работу въ другомъ предпріятіи. Первоначально г. Менкъ остановился на алфавитной системѣ, т. е. сперва увольнялся извѣстный процентъ (5, 10, 15) всѣхъ рабочихъ, занятыхъ въ извѣстной отрасли промышленности, фамилія которыхъ начинается на букву А, потомъ — тѣхъ, фамилія которыхъ начинается на букву Б, и т. д. Однако, какъ и признаетъ самъ Менкъ, онъ предлагалъ сперва этотъ методъ за неимѣніемъ лучшаго; а таковой, по его же отзыву, удалось найти наконецъ въ системѣ увольненія рабочихъ по извѣстнымъ возрастнымъ группамъ. У промышленниковъ имѣется вѣрное средство установить возрастъ рабочихъ: это—страховыя карточки по страхованію инвалидности и старости, на которыхъ обязательно отмѣчается возрастъ рабочаго. Располагая этимъ средствомъ, союзы работодателей могутъ распространить локаутъ на извѣстный процентъ или на всѣхъ рабочихъ данной возрастной группы. При такой системѣ было бы возможно начать съ той возрастной группы, которая по даннымъ опыта содержитъ въ себѣ элементъ, наиболее склонный къ стачкамъ. Трудно, конечно, сказать съ достовѣрностью, какіе это именно возрасты, но во всякомъ случаѣ скорѣе соглашаются бастовать болѣе молодые рабочіе, такъ что съ нихъ и придется начать увольненіе. Та-

кимъ образомъ, рабочіе постарше, семейные, большею частью принимающіе участіе въ стачкахъ подъ вліяніемъ давленія со стороны своихъ болѣе молодыхъ и горячихъ товарищей, избѣгали бы увольненія, въ чемъ, между прочимъ, замѣчается серьезное преимущество системы увольненія по возрастамъ передъ системой увольненія по начальнымъ буквамъ алфавита. Во всякомъ случаѣ, по мнѣнію Менка, необходимо рядомъ съ полнымъ локаутомъ, который въ нѣкоторыхъ случаяхъ является единственно дѣйствительнымъ средствомъ, включить въ число средствъ обороны также и частичные локауты, такъ какъ они въ значительной степени облегчаютъ финансовыя жертвы предпринимателей. Разъ съ цѣлью произвести нѣкоторое давленіе на рабочій союзъ окажется необходимымъ уволить 10000 рабочихъ, то не подлежитъ никакому сомнѣнію, что это будетъ стоить очень большихъ жертвъ, если въ нѣсколькихъ предпріятіяхъ, на которыхъ въ совокупности занято 10000 рабочихъ, совершенно будетъ остановлено производство. Между тѣмъ, если фабрики, на которыхъ въ общей сложности работаютъ 200.000 человекъ, уволятъ вышеозначенное количество рабочихъ, то производство на фабрикахъ отъ этого еще не приостановится, и вызванные локаутомъ расходы едва будутъ замѣтны для каждаго предпринимателя въ отдѣльности. Однако, придуманная Менкомъ система до сихъ поръ не нашла себѣ примѣненія на практикѣ. Да и едва ли предприниматели согласятся уволить изъ числа своихъ рабочихъ самыхъ работоспособныхъ, — а вѣдь это и есть именно молодые рабочіе, которые охотно будутъ приняты на работу неорганизованными конкурентами, — и замѣнить ихъ болѣе старыми или же неопытными юными рабочими. Въ особенности въ производствахъ, гдѣ требуется сильная спеціализація и гдѣ примѣняется въ высокой степени раздѣленіе труда, такъ что иногда уходъ одного или двухъ спеціалистовъ уже грозитъ предпріятію сильнымъ разстройствомъ хода производства, система увольненія по возрастамъ уже всѣмъ непримѣнима. Да, наконецъ, ошибочно мнѣніе, буд-

то болѣе молодые рабочіе, будучи уволены съ фабрикъ, чрезмѣрно обременяютъ кассы рабочихъ союзовъ, выдающія пособія своимъ членамъ во время стачекъ и локаутовъ; именно молодые-то рабочіе, къ тому же болѣею частью несемейные, гораздо скорѣе найдутъ себѣ работу въ предпріятіяхъ, не примыкающихъ къ организаціямъ работодателей.

5. Защита желающихъ работать.

Въ дѣлѣ борьбы съ возрастающими боевыми наклонностями рабочихъ союзовъ, въ особенности социаль-демократическихъ, серьезными пособниками для предпринимателей являются рабочіе, не сочувствующіе стачкамъ и желающіе мирно работать. Съ одной стороны, чѣмъ больше такихъ рабочихъ въ данномъ предпріятіи, тѣмъ труднѣе безпокойнымъ элементамъ, если они будутъ въ значительномъ меньшинствѣ, оказывать давленіе на рабочую массу и принуждать ее къ участию въ стачкѣ; а, съ другой стороны, мѣста забастовщиковъ возможно будетъ занять лицами, желающими работать. Предприниматели отлично сознаютъ такую пользу послѣднихъ, а потому и включаютъ въ число задачъ союзовъ работодателей охрану лицъ, желающихъ работать. Такъ, на примѣръ, по инструкціи къ уставу союза работодателей района сѣверо-западной группы союза нѣмецкой желѣзной и стальной промышленности въ Дюссельдорфѣ на правленіе союза возлагается обязанность во время рабочихъ движеній заботиться, по мѣрѣ силъ и возможности, о лицахъ, желающихъ работать; члены союза не могутъ увольнять, безъ согласія правленія, во время стачки и въ теченіе слѣдующихъ за ея окончаніемъ 3 мѣсяцевъ, рабочихъ, нанятыхъ во время стачки на мѣсто забастовщиковъ, за исключеніемъ тѣхъ случаевъ, когда есть законное основаніе для немедленнаго увольненія рабочихъ. Далѣе, въ уставѣ общества берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій содержится постановленіе, въ силу котораго во время локаута рабочіе, занесенные въ осо-

бые списки, не могутъ быть уволены. Комиссія довѣренныхъ вносить въ эти списки тѣхъ рабочихъ, которые подъ честнымъ словомъ даютъ подписку въ томъ, что они не состоятъ членами рабочей организаціи, выдающей своимъ членамъ денежныя пособія во время стачки, локаута и т. п.; при этомъ рабочій обязуется немедленно увѣдомить своего работодателя, если онъ вступить въ такую организацію. Изъ списковъ исключаются всѣ тѣ, кто на основаніи промышленнаго устава (§ 123) можетъ быть немедленно безъ предупрежденія уволенъ съ фабрики, кто неоднократно получалъ расчетъ изъ за пьянства, склонности къ ссорамъ и т. п., или кто участвовалъ въ забастовкѣ, устроенной у члена общества. Забота общества объ этихъ внесенныхъ въ списки рабочихъ идетъ еще дальше, а именно, введена выдача пособій во время безработицы за счетъ общества, причемъ рабочіе никакихъ взносовъ для этого не уплачиваютъ. Эти пособія несомнѣнно имѣютъ также значеніе, какъ мѣра обезпеченія означенныхъ рабочихъ, если почему либо пришлось бы при всеобщемъ локаутѣ и ихъ временно устранить отъ работы, не нарушая съ ними однако договора найма. Хотя это прямо и не оговорено въ уставѣ общества, но изъ общаго порядка и условій выдачи пособій видно, что эта цѣль имѣлась въ виду. По опредѣленію устава безработнымъ считается тотъ, кому бюро по указанію труда не можетъ указать подходящей работы на условіяхъ, обезпечивающихъ средства къ существованію. Пособіе выдается только лицу, въ теченіе 52 недѣль числящемуся въ спискахъ и непрерывно работавшему на фабрикахъ, принадлежащихъ членамъ общества. Размѣръ пособія зависитъ отъ срока, въ теченіе котораго лицо непрерывно работало на такихъ фабрикахъ, и составляетъ при работахъ въ теченіе:

1 года	для мужчинъ	1,50	мр.	для женщинъ	0,80	мр.
2 лѣтъ	„	1,75	„	„	1,05	„
3	„	2,—	„	„	1,20	„
4	„	2,25	„	„	1,35	„
5	„	2,50	„	„	1,50	„

Кромѣ того, за счетъ общества уплачиваются во время безработицы взносы по страхованію болѣзни и инвалидности. За первые 7 дней безработицы пособие не выдается за исключеніемъ того случая, если безработица возобновится до истеченія 6 недѣль послѣ окончанія предшествующей безработицы. Затѣмъ, въ продолженіе 52 послѣдовательныхъ недѣль, считая съ перваго дня, за который выдается пособие, таковое выдается не болѣе, какъ за 56 дней въ общей сложности. Кто въ теченіе 52 недѣль пользовался пособиемъ 56 дней, можетъ получить его вновь, только 52 недѣли спустя, считая съ послѣдняго дня, за который пособие было выдано. Кромѣ того, безработный долженъ ежедневно, въ опредѣленные часы, являться для контроля въ управленіе общества; неисполненіе этого требованія влечетъ за собой потерю права на пособие. Если въ теченіе безработицы рабочій въ нѣкоторые отдѣльные дни занятъ работой или же получаетъ, какъ больной, пособие изъ больничной кассы, то за эти дни пособие отъ общества не выдается.

Затѣмъ, заслуживаетъ вниманія еще одинъ пріемъ, практикуемый металлопромышленниками въ цѣляхъ обезпеченія себѣ надежныхъ, а главное миролюбивыхъ элементовъ среди организованныхъ рабочихъ, которые, хотя и не сочувствуютъ воинственному настроенію союзовъ, но не желаютъ по какимъ либо соображеніямъ выйти изъ состава ихъ членовъ. Съ такимъ вотъ рабочимъ, которымъ фабрикантъ дорожить, какъ искуснымъ и дѣльнымъ работникомъ, и на котораго онъ можетъ положиться, какъ на надежную опору, заключается дополнительный договоръ, которымъ устанавливаются слѣдующія отступленія отъ общихъ условій найма въ данномъ предпріятіи. Во первыхъ, договоръ найма можетъ быть расторгнутъ обѣими сторонами только къ концу данной четверти календарнаго года, по предупрежденіи объ этомъ за 6 недѣль. При этомъ договаривающаяся фирма обязуется, въ случаѣ досрочнаго расторженія договора безъ наличности законнаго повода къ немед-

ленному увольненію, выдать рабочему, проработавшему на фабрикѣ по дополнительному договору не менѣе 2 лѣтъ, известное вознагражденіе сверхъ причитающейся ему заработной платы; а рабочій, расторгнувшій договоръ безъ соблюденія срока предупрежденія, уплачиваетъ неустойку въ размѣрѣ 100 марокъ. Такимъ образомъ, благодаря неустойкѣ, у рабочаго всегда есть извинительная причина не повиноваться велѣніямъ вожаковъ своей организаціи въ случаѣ устройства забастовки, развѣ только организація согласится внести неустойку, на что едва ли можно рассчитывать; съ другой стороны, и фабрикантъ можетъ не увольнять такого рабочаго при объявленіи локаута союзомъ работодателей, членомъ котораго состоитъ фабрикантъ, ссылаясь на договорное обязательство о выдачѣ рабочему вознагражденія. Затѣмъ, во избѣжаніе того, чтобы рабочій не потребовалъ съ предпринимателя выдачи заработной платы или особаго вознагражденія за то время, когда производство на фабрикѣ временно приостановлено, въ дополнительный договоръ включается особая оговорка такого содержанія, что рабочій при частичной или полной остановкѣ работъ вслѣдствіе поломки машинъ, пожара или иныхъ случайностей, подъ которыми слѣдуетъ подразумевать стачки и локауты, не имѣетъ права на полученіе за это время заработной платы или особаго вознагражденія; за то онъ можетъ потребовать, чтобы по устраненіи причинъ остановки договоръ былъ съ нимъ продолженъ. Это постановленіе примѣняется также къ случаямъ перерывовъ въ производствѣ для составленія инвентаря.

Всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ отнюдь не стоитъ на той точкѣ зрѣнія, будто борьбу слѣдуетъ вести во что-бы то ни стало со всѣми рабочими организаціями. Справедливыми антипатіями всеобщаго союза пользуется только соціалъ-демократическій союзъ рабочихъ по металлу; членовъ этого послѣдняго союза уже во всякомъ случаѣ стараются включить въ 60-процентную норму подлежащихъ увольненію при локаутахъ. Что же касается другихъ рабочихъ

организаций, которая въ прошломъ, какъ сказано въ уставѣ всеобщаго союза, уже показали себя надежной опорой работодателей, то на всѣхъ ихъ членовъ, съ согласія подлежащаго окружного союза, локаутъ не распространяется. Такъ, на примѣръ, если на фабрикѣ всего 1000 рабочихъ, изъ которыхъ 500 состоятъ членами привилегированной организаціи, то въ случаѣ локаута подлежали бы увольненію 600 человекъ (при условіи соблюденія 60 процентной нормы); но такъ какъ за вычетомъ означенныхъ 500 человекъ привилегированной организаціи остается всего 500 человекъ, то эти 500 только и увольняются. При этомъ не требуется, чтобы недостающіе 100 рабочихъ были уволены съ другихъ фабрикъ окружного союза сверхъ нормы.

Для того, чтобы имѣть право пользоваться этимъ преимуществомъ, предприниматель долженъ представить доказательства тому, что данная рабочая организація дѣйствительно служитъ опорой работодателей, и получить на это разрѣшеніе комитета всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ. Для постановленія о выдачѣ разрѣшенія требуется присутствіе въ засѣданіи комитета $\frac{2}{3}$ голосовъ, представленныхъ въ немъ. Если въ первомъ засѣданіи не соберется это количество голосовъ, то разрѣшеніе можетъ быть дано въ слѣдующемъ засѣданіи большинствомъ $\frac{3}{4}$ наличныхъ голосовъ. Вопросъ о распространеніи означенной льготы на данный союзъ рабочихъ можетъ быть поднятъ только въ томъ случаѣ, если общее число рабочихъ, состоящихъ членами этого союза, достигло 40% всего числа рабочихъ даннаго предпріятія. Въ окружныхъ союзахъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ ведутся точные списки рабочихъ, занятыхъ въ предпріятіяхъ союза и состоящихъ членами привилегированныхъ рабочихъ организацій. Эти списки представляются каждое полугодіе правленію всеобщаго союза, куда сообщается также о всѣхъ измѣненіяхъ, послѣдовавшихъ въ спискахъ.

Комитетъ всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ можетъ взять обратно данное разрѣшеніе, если признаетъ, что рабочія организаціи не отвѣ-

чаютъ больше тѣмъ условіямъ, при наличности которыхъ разрѣшеніе послѣдовало. Однако такое постановленіе комитета становится обязательнымъ для члена всеобщаго союза только по истеченіи срока, установленнаго по уставу для предупрежденія о намѣреніи выступить изъ союза, т. е., по истеченіи шести мѣсяцевъ.

6. Отношеніе къ желтымъ союзамъ рабочихъ.

Описанная возможность поставить извѣстныя рабочія организаціи въ привилегированное положеніе относительно локаута, собственно говоря, ни что иное, какъ мѣра защиты и поощренія, такъ называемыхъ, „желтыхъ“ союзовъ, вызванная сознаниемъ несомнѣнной пользы образованія такихъ союзовъ для правильнаго и мирнаго теченія промышленной жизни.

Начало этимъ организаціямъ было положено во Франціи еще въ 1900 году, когда изъ среды рабочихъ союзовъ выдѣлилась группа рабочихъ, убѣдившихся въ томъ, что соціалистическія утопіи и вѣчное натравливаніе рабочихъ на работодателей, въ цѣляхъ агитаціи, со стороны вожаковъ рабочихъ союзовъ, не приносятъ трудящемуся классу никакой реальной выгоды. Отправная точка зрѣнія этой группы выразилась въ томъ, что многочисленныя стачки, часто организуемыя даже безъ всякаго серьезнаго къ тому повода, не только не приносятъ никакой пользы, а даже, наоборотъ, вредятъ рабочимъ, и что есть болѣе вѣрные пути улучшить экономическое положеніе рабочаго класса. Противники этого новаго народившагося направленія среди рабочихъ прозвали послѣдователей его „желтыми“. Это названіе произошло отъ того, что когда во время одной стачки часть рабочихъ не пожелала принять въ ней участіе и обозленные этимъ забастовщики выбили всѣ стекла въ окнахъ зданія, гдѣ происходило собраніе этихъ рабочихъ, послѣдніе притащили изъ сосѣдняго склада тюки желтой бумаги и ею заклеили разбитыя окна. Отсюда и пошло названіе „желтые“.

Программа желтыхъ въ краткихъ чертахъ слѣдующая:

Рабочій вопросъ есть въ то же время и вопросъ собственности: проблема справедливой оплаты труда можетъ быть разрѣшена только на почвѣ индивидуальной собственности. Въ виду этого рабочіе должны объединиться съ цѣлью стать также собственниками, складывая вмѣстѣ свои личныя сбереженія, и такимъ образомъ принимать въ той или иной формѣ участіе въ промышленныхъ предпріятіяхъ, т. е. сдѣлаться соучастниками. Вслѣдствіе этого желтые союзы заинтересованы въ преуспѣяніи предпріятій; они стоятъ на точкѣ зрѣнія не противоположности интересовъ предпринимателей и рабочихъ, какъ то дѣлаютъ соціалъ-демократическія организаціи, а, наоборотъ, — общности этихъ интересовъ, такъ какъ они сами или уже получаютъ въ той или иной формѣ извѣстную выгоду отъ процвѣтанія предпріятія, или же надѣются въ будущемъ пріобрѣсти пай и участвовать въ прибыли промышленнаго заведенія. Поэтому, желтые союзы не признаютъ стачекъ, такъ какъ онѣ сопряжены съ экономическимъ ущербомъ не только для предпринимателей, но и для рабочихъ, а этого то ущерба желтые и хотятъ избѣжать въ собственныхъ же интересахъ.

Въ теченіе сравнительно короткаго періода со времени ихъ учрежденія въ 1900 году желтые рабочіе союзы широко развились, такъ что въ настоящее время до 40% всѣхъ французскихъ рабочихъ примыкаютъ къ желтой рабочей партіи.

Въ Германіи за послѣднее время точно также замѣчается настроенное противъ соціалъ-демократіи движеніе среди части рабочаго класса; хотя это движеніе и извѣстно также подъ названіемъ желтаго, однако оно носитъ нѣсколько иной характеръ, чѣмъ во Франціи. Въ Германіи рабочіе какого либо одного предпріятія, не состоящіе членами никакой рабочей организаціи и признающіе себя противниками соціалъ-демократической партіи, образуютъ очень часто между собой фабричный союзъ съ цѣлью защищаться общими силами противъ

гнета больших рабочих союзов вообще и зараженных социаль-демократическими тенденциями в частности. Со стороны промышленных предприятий им оказывается поддержка через посредство особых учреждений, имѣющихъ цѣлью улучшить положеніе рабочихъ, а также путемъ выдѣленія ихъ изъ общей массы рабочихъ при локаутѣ, какъ то предусматрѣно, напримеръ, уставомъ общества берлинскихъ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій и другими уставами, о чемъ сказано выше. Такіе рабочіе союзы называются въ Германіи желтыми.

Другой типъ желтыхъ союзовъ въ Германіи представляютъ собой, такъ называемые, вѣрные государству рабочіе союзы (*reichstreue Arbeitervereine*), учрежденные „имперскимъ союзомъ противъ социаль-демократіи“. Эти союзы являются самостоятельными, независимыми отъ отдѣльныхъ предприятий, рабочими организаціями. Членамъ этихъ организацій разрѣшается кромѣ того вступать также въ гиршъ-дункеровскіе и христіанскіе союзы. Затѣмъ, въ Германіи существуютъ еще свободные союзы рабочихъ (*lose Verbände*), члены которыхъ обязуются не участвовать ни въ одной изъ дѣйствующихъ рабочихъ организацій; эти свободные союзы также причисляются къ разряду желтыхъ. Отсюда видно, что въ Германіи желтые союзы отнюдь не носятъ однообразнаго характера и что они въ сущности не похожи на желтые союзы во Франціи. У тѣхъ и другихъ общее только то, что члены ихъ не склонны къ стачкамъ и ищутъ своей выгоды въ добрыхъ отношеніяхъ къ работодателямъ.

Что касается отношенія предпринимателей къ желтымъ союзамъ, то для ознакомленія съ ними характеренъ отзывъ, помѣщенный въ органѣ работодателей „*Deutsche Arbeitgeberzeitung*“ (№ 3 за 1907 г.). По мнѣнію этой газеты будущность желтаго движенія зависитъ, во-первыхъ, отъ того, найдется ли достаточное количество рабочихъ, жаждущихъ найти средство избавиться отъ гнета социаль-демократическихъ союзовъ и готовыхъ образовать собственные союзы, съ цѣлью идти своими

независимыми путями, и, во-вторыхъ, отъ поддержки такихъ начинаній рабочихъ со стороны работодателей. Въ настоящее время это движеніе находится только въ зачаточной фазѣ развитія, и сейчасъ трудно предсказать, во что оно выльется со временемъ. Пока работодателямъ остается только отнестись къ нему съ благосклоннымъ вниманіемъ. Но ни въ коемъ случаѣ имъ не слѣдуетъ принимать съ своей стороны какія либо мѣры къ усиленію начавшагося движенія, такъ какъ оно неизбежно зачахнетъ въ будущемъ, если ростъ его будетъ обусловленъ исключительно искусственной поддержкой со стороны работодателей. Для образованія сильныхъ желтыхъ союзовъ нужны рабочіе, твердо рѣшившіе отвоевать себѣ независимость отъ социаль-демократіи и отъ другихъ политическихъ партій. Затѣмъ у нихъ должна быть готовность отстаивать свои интересы въ рамкахъ существующаго экономическаго строя, не ставя своимъ лозунгомъ побороть во что бы то ни стало предпринимателя. Число такихъ рабочихъ въ данный моментъ, можетъ быть, еще и невелико; во всякомъ случаѣ, про нихъ въ общемъ еще сравнительно мало слышно. Однако не слѣдуетъ упускать изъ виду, что дѣйствительное число рабочихъ, въ душѣ придерживающихся такихъ взглядовъ, не поддается учету, такъ какъ терроръ социаль-демократическихъ рабочихъ союзовъ еще настолько силенъ, что многіе не рискуютъ открыто признаться въ своихъ истинныхъ убѣжденіяхъ. Вотъ тутъ и открывается благодарное поле дѣятельности для работодателей, задача которыхъ должна заключаться въ защитѣ такихъ рабочихъ, дабы желтые союзы могли свободно развиваться.

Оговорка на случай стачки.

Для предпринимателей важно не только предупредить стачки и бороться съ ними, но также и изыскать мѣры къ ослабленію матеріальнаго ущерба, наносимаго имъ стачками. Одной изъ такихъ мѣръ служитъ включеніе въ договоры о поставкахъ и заказахъ оговорки, согласно которой стачка или локаутъ приравниваются къ дѣйствию непреодолимой силы, такъ что въ случаѣ принудительной остановки работъ въ промышленномъ предпріятіи срокъ поставки или выполненія заказа соответственно удлиняется, и кромѣ того предприниматель освобождается отъ уплаты обусловленной неустойки. Случаи включенія такой оговорки (Streikklausel) въ договоры стали въ послѣднее время повторяться довольно часто, притомъ она включается какъ въ договоры, заключаемые съ частными заказчиками, такъ и въ договоры съ правительственными и общественными учрежденіями.

Особенное вниманіе, начиная съ 1906 г., удѣлили этому вопросу предпринимательскіе союзы въ текстильной промышленности. Они неоднократно обсуждали, совмѣстно съ главнымъ бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей, необходимость возможно широкаго распространенія оговорки на случай стачки именно въ текстильной промышленности, такъ какъ постоянно повторяющіяся стачки положительно нарушаютъ всякіе расчеты предпринимателей относительно возможности выполнить заказъ къ извѣстному сроку. Для выработки формулы оговорки на случай стачки была образована особая комиссія; эта формула была составлена и заключала въ себѣ правила, регулирующія юридическія отношенія между поставщикомъ и заказчикомъ въ слу-

чаѣ возникновенія стачки, локаута и т. п. По внесеніи въ эту формулу нѣкоторыхъ измѣненій она была принята въ собраніи представителей отъ текстильныхъ промышленниковъ 23 іюня 1906 года, причемъ собраніе постановило рекомендовать отдѣльнымъ союзамъ текстильной промышленности включать утвержденную оговорку на случай стачки во всѣ заключаемыя съ заказчиками условія. При этомъ надлежитъ, однако, замѣтить, что принятая собраніемъ представителей текстильной промышленности формула коснулась только тѣхъ случаевъ, когда заказчиками являются тѣ же фабриканты, члены союзовъ предпринимателей; между тѣмъ вопросъ о соглашеніи относительно оговорки на случай стачки съ самымъ главнымъ контингентомъ заказчиковъ, а именно съ оптовиками, остался пока открытымъ. Но уже въ 1907 году удалось и въ этомъ отношеніи достигнуть благопріятныхъ для предпринимателей результатовъ. Въ февралѣ этого года былъ созванъ въ Берлинѣ, по инициативѣ главнаго бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей и союза работодателей нѣмецкой текстильной промышленности, съѣздъ представителей этой отрасли промышленности и ихъ покупателей, на которомъ состоялось между фабрикантами и представителями торговцевъ соглашеніе относительно взаимныхъ правъ и обязанностей договаривающихся сторонъ во время стачекъ, локаутовъ и другихъ случаевъ нарушенія нормальнаго хода производства. Въ это соглашеніе включены постановленія, гарантирующія фабриканту, что при выполненіи условій заказа обязательно будутъ учтены случаи возникновенія у него стачекъ и невозможность вслѣдствіе этого исполнить заказъ въ срокъ; а, съ другой стороны, въ соглашеніи приняты во вниманіе также интересы заказчика, не получающаго во время заказа. Такъ какъ, однако, только основательная стачка рабочихъ можетъ служить поводомъ къ удлиненію срока доставки заказа сообразно съ длительностью стачки, то необходимо установить прежде всего, является ли стачка основательной или нѣтъ. Для этой цѣли вводится особый институтъ третейскаго суда, который и

долженъ каждый разъ рѣшать вопросъ объ основательности забастовки.

Затѣмъ, еще всеобщій союзъ металлопромышленниковъ выработалъ особую редакцію оговорки и рекомендовалъ окружнымъ союзамъ и отдѣльнымъ своимъ членамъ включать ее въ печатныя условія заказовъ и поставокъ. Первоначально оговорка касалась только стачекъ; но въ виду того, что борьба рабочихъ съ предпринимателями за послѣднее время значительно обострилась и что локауты все чаще и чаще стали применяться, какъ средство борьбы съ рабочими, на ряду со стачками въ оговорку включены въ 1905 году также локауты. Содержаніе этой оговорки слѣдующее: „Соблюденіе обусловленнаго по договору срока доставки заказа обязательно лишь постольку, поскольку не помѣшаютъ, какъ данному предпріятію, такъ и главнѣйшимъ поставщикамъ матеріаловъ непредвидѣнныя обстоятельства, въ родѣ случаевъ непреодолимой силы, задержекъ во время перевозки товаровъ по желѣзнымъ дорогамъ или другимъ путямъ сообщенія, разстройства въ производствѣ, стачекъ рабочихъ и локаутовъ, если при этомъ будетъ доказано, что означенныя препятствія серьезно повліяли на работы по изготовленію заказа. О такихъ обстоятельствахъ поставщики обязаны увѣдомить заказчика не позднѣе 8 дней послѣ того, какъ они наступятъ или поставщикъ о нихъ узнаетъ“.

Пока заказчиками являются частныя фирмы, то вопросъ о включеніи оговорки на случай стачки касается исключительно ихъ частныхъ интересовъ. Нельзя не признать, что при извѣстныхъ обстоятельствахъ стачки или локауты являются для предпринимателя, связаннаго договоромъ поставки, непреодолимою силою. Однако, это далеко не всегда бываетъ такъ. Такимъ образомъ, нельзя установить общее правило, что стачка во всякомъ случаѣ должна быть рассматриваема, какъ непреодолимая сила, хотя такой исходъ казался бы наиболѣе удобнымъ въ виду трудности разрѣшенія вопроса, кто и какимъ образомъ въ каждомъ отдѣльномъ случаѣ долженъ установить характеръ стачки. Кромѣ

того, если бы и было обычнымъ при заказахъ считать стачки уважительной причиной для несоблюденія срока заказа, это едва-ли всегда отвѣчало бы даже интересамъ самихъ предпринимателей. Съ одной стороны, работодатели, не чуждые стремленія эксплуатировать своихъ рабочихъ при установленіи условій работы, были-бы косвенно къ тому поощряемы и въ сущности поставлены въ болѣе выгодное положеніе, чѣмъ тѣ, которые склонны ставить своихъ рабочихъ въ лучшія условія; а, съ другой стороны, недобросовѣстнымъ элементамъ была-бы значительно облегчена возможность уклоняться отъ принятыхъ на себя обязанностей по выполненію заказовъ.

Еще болѣе осложняется вопросъ, если заказчикомъ является государство или коммунальныя учрежденія. Для фабриканта возможность выполнить заказы къ обусловленному сроку зависитъ, между прочимъ, и отъ нормальнаго хода производства въ предпріятіи: необходимо, чтобы онъ не нарушался стачкой рабочихъ. Съ другой стороны, шансы рабочихъ на улучшеніе условій труда отчасти увеличиваются благодаря тому, что рабочіе, пользуясь положеніемъ фабриканта, обязаннаго въ силу договора выполнить заказъ къ опредѣленному сроку, имѣютъ возможность оказывать на него нѣкоторое давленіе съ цѣлью добиться удовлетворенія предъявленныхъ требованій. Въ виду этого вполне понятно, что на сколько для одной стороны желательно включеніе въ договоры постановленія, въ силу котораго при возникновеніи стачки срокъ выполненія заказа удлиняется соотвѣтственно продолжительности стачки, на столько другая сторона энергично борется противъ этого. Такимъ образомъ, признаютъ-ли правительственныя и коммунальныя учрежденія оговорку на случай стачки или же отказываются разъ на всегда отъ включенія ея въ договоры о поставкѣ, имъ все равно не избѣжать обвиненія въ пристрастномъ отношеніи къ одной изъ сторонъ, участвующихъ въ договорѣ найма, т. е. къ предпринимателямъ или къ рабочимъ. Включать всегда, не считаясь съ особенностями отдѣльныхъ случаевъ, въ договоры о поставкахъ и подрядахъ, какъ общее правило, поста-

новленіе, приравнивающее стачку къ непреодолимой силѣ, такъ что исполненіе договоровъ отсрачивается соразмѣрно съ продолжительностью стачекъ, значило бы а priori признать точку зрѣнія предпринимателя при возникновеніи стачки правильной и лишать вмѣстѣ съ тѣмъ рабочихъ возможности оказать извѣстное давленіе на работодателя съ цѣлью добиться удовлетворенія своихъ требованій, если послѣднія направлены къ устраненію дѣйствительныхъ злоупотребленій. Но, съ другой стороны, отказъ разъ навсегда отъ отсрочки выполненія заказа при возникновеніи стачки рабочихъ, отдаетъ предпринимателя, въ виду крупной неустойки, которой обезпечена срочность выполненія заказа, въ руки рабочихъ также и въ томъ случаѣ, если послѣдніе предъявляютъ совершенно неосновательныя требованія.

Такимъ образомъ, правильное отношеніе правительственныхъ и коммунальныхъ учрежденій къ вопросу объ оговоркѣ на случай стачекъ должно выразиться не въ томъ, чтобы признавать или нѣтъ оговорку, а въ томъ, чтобы сохранить за собой право въ каждомъ отдѣльномъ случаѣ рѣшать, поскольку стачка или локаутъ могутъ служить законнымъ поводомъ къ тому, чтобы допустить отсрочку при выполненіи заказа или же простить неустойку. Въ такомъ смыслѣ этотъ вопросъ былъ разрѣшенъ прусскимъ министромъ общественныхъ работъ, когда въ 1900 году къ нему обратился союзъ строительныхъ предпріятій г. Берлина съ ходатайствомъ о включеніи въ договоры о подрядахъ оговорки на случай стачки. Министръ мотивировалъ свое рѣшеніе тѣмъ, что онъ считаетъ несовмѣстимымъ съ общегосударственными интересами включеніе оговорки на случай стачки въ договоры, заключаемые правительственными учреждениями съ подрядчиками; вмѣстѣ съ тѣмъ министръ обѣщалъ, что при стачкахъ, происшедшихъ не по винѣ подрядчиковъ, интересы послѣднихъ будутъ приняты во вниманіе. Точно также смотритъ на дѣло большая часть городскихъ управленій.

Имперское статистическое управленіе въ Германіи собрало данныя объ условіяхъ, на которыхъ сдаются

городами подряды частнымъ фирмамъ. Отвѣты поступили отъ 57 городовъ. Изъ этихъ городовъ только два (Билефельдтъ и Мюльгаузенъ) категорически не допускаютъ никакой отсрочки при стачкахъ рабочихъ, причемъ г. Билефельдтъ обязуетъ предпринимателей въ такихъ случаяхъ озаботиться замѣной забастовавшихъ другими рабочими и закончить работы, не прерывая ихъ, къ обусловленному сроку. Наоборотъ, четыре города безусловно признаютъ оговорку на случай стачки, а именно, Шенебергъ, Альтона, Гера и Штеттинъ.

Такъ, въ общихъ договорныхъ условіяхъ г. Шенеберга имѣется пунктъ, въ которомъ говорится: „Если передъ началомъ или во время строительныхъ работъ возникаетъ стачка рабочихъ или же, по постановленію генеральнаго собранія союза строительныхъ предприятий, будетъ объявленъ локаутъ, то на время стачки или локаута приостанавливается обязательство предпринимателя производить работы, которыхъ коснулись стачки или локаутъ, если только городская строительная комиссія не выскажется категорически противъ этого. Определенные договоромъ сроки окончанія строительныхъ работъ въ этихъ случаяхъ удлиняются на такой промежутокъ времени, какой длилась принудительная остановка работъ. Стачкой въ смыслѣ настоящаго постановленія считается остановка работъ только тогда, если правленіе союза строительныхъ предприятий публикуетъ въ газетахъ или сообщаетъ письменно заказчику о томъ, что возникла общая или частичная стачка“. Въ такомъ же родѣ оговорка включена въ условія подрядовъ и поставокъ другихъ городовъ.

Обычно же вопросъ о вліяніи стачекъ на срокъ выполненія заказовъ не предрѣшается, а разсматривается въ каждомъ отдѣльномъ случаѣ. Такая точка зрѣнія ясно выражена въ правилахъ о порядкѣ сдачи общественныхъ работъ съ подряда семи городовъ: Мюнхена, Франкфурта на Майнѣ, Хемница, Шарлоттенбурга, Аугсбурга, Страсбурга и Дрездена. Такъ въ мюнхенскихъ правилахъ сказано: „Магистратъ оставляетъ за собой право при стачкахъ и локаутахъ, бывшихъ на

разсмотрѣніи примирительной камеры при промышленномъ судѣ, разрѣшать, выслушавъ предварительно заключеніе о причинахъ возникшихъ между работодателемъ и рабочими недоразумѣній, отсрочку выполненія заказовъ на такой промежутокъ времени, какой длится стачка или локаутъ“. Въ правилахъ другихъ городовъ содержится также постановленіе, въ силу котораго разрѣшеніе отсрочки зависитъ отъ предварительнаго ознакомленія съ обстоятельствами каждаго отдѣльнаго случая и отъ выясненія вопроса, насколько основательны или неосновательны стачка или локаутъ. Значительное большинство городовъ совершенно не касается оговорки на случай стачки въ условіяхъ сдачи общественныхъ работъ подрядчикамъ. На практикѣ это сводится къ тому, что города ничѣмъ не связаны при разсмотрѣніи вопроса о стачкахъ и могутъ рѣшить его такъ или иначе въ каждомъ отдѣльномъ случаѣ.

Охрана интересовъ пивовареннаго производства при бойкотированіи пива.

Въ совершенно особенномъ положеніи находятся владѣльцы пивоваренныхъ заводовъ при защитѣ своихъ интересовъ отъ посягательства на нихъ со стороны рабочихъ. При весьма широкомъ распространеніи потребленія пива въ Германіи, причемъ однимъ изъ главнѣйшихъ потребителей этого напитка является рабочій классъ, у послѣдняго имѣется въ рукахъ могучее средство добиться отъ пивоваренныхъ заводчиковъ удовлетворенія своихъ требованій. Это средство, грозящее работодателю значительнымъ матеріальнымъ ущербомъ, состоитъ въ томъ, что объявляется бойкотъ пиву извѣстныхъ заводовъ, и при солидарности среди рабочихъ они всѣ отказываются отъ потребленія объявленныхъ подъ бойкотомъ сортовъ пива. Послѣ того какъ рабочими неоднократно были устроены бойкоты въ значительныхъ размѣрахъ, сперва въ 1889 г. въ Гамбургѣ, а затѣмъ въ Берлинѣ, Лейпцигѣ и другихъ городахъ, владѣльцы пивоваренныхъ заводовъ не могли уже оставить это явленіе безъ вниманія и должны были изыскать средства для защиты своихъ интересовъ. Чувство солидарности заставило ихъ объединиться и образовать союзы. Первый такой союзъ возникъ 22 декабря 1894 года, непосредственно послѣ окончанія перваго бойкота пивоваренныхъ заводовъ въ Берлинѣ, подъ названіемъ „Общество берлинскихъ пивоваренныхъ заводовъ“ (Verein Berliner Brauereien); этому примѣру немедленно послѣдовали пивоваренные заводчики г. г. Лейпцига, Магдебурга, Брауншвейга, Ганновера, Бремена и Дрездена и образовали въ свою очередь союзы съ цѣлью „защищать своихъ членовъ отъ бойкотирова-

нія и страховать ихъ отъ послѣдствій бойкотовъ“. Кромѣ этой цѣли въ число задачъ означенныхъ союзовъ входили обыкновенно также охрана и представительство ихъ членовъ при возникновеніи недоразумѣній съ рабочими.

Однако практика очень скоро показала, что средства, которыми располагала каждая изъ вновь созданныхъ организацій въ отдѣльности, были совершенно недостаточны для достиженія намѣченныхъ задачъ, и что для достиженія наиболее успѣшной постановки дѣла страхованія пивоваренныхъ заводчиковъ отъ послѣдствій бойкота безусловно необходимо расширить районъ страхованія и распредѣлить рискъ по возможности между заводчиками всей Германіи. Оставалось только пойти по пути, преднамѣченному самой жизнью, и объединить отдѣльные союзы въ центральный союзъ. Такой союзъ былъ образованъ уже 15 февраля 1895 г. подъ названіемъ „центральный союзъ нѣмецкихъ пивоваренныхъ заводчиковъ противъ бойкота“ (Zentralverband Deutscher Brauereien gegen Verrufserklärungen), въ составъ котораго вошли семь союзовъ въ перечисленныхъ выше городахъ.

При учрежденіи центрального союза преслѣдовалась та цѣль, чтобы впредь нести сообща расходы по выдачѣ вознагражденій, на полученіе которыхъ члены отдѣльныхъ союзовъ имѣютъ право по уставамъ сихъ послѣднихъ. При распредѣленіи между отдѣльными союзами суммы вознагражденія, на возмѣщеніе которой со стороны центрального союза имѣлъ бы право мѣстный союзъ, долженъ быть принять за основаніе общій размѣръ акциза, уплоченнаго въ теченіе предшествующаго года всѣми членами даннаго мѣстнаго союза; при этомъ каждая 50.000 марокъ акциза считаются за единицу. Акцизы ниже 50.000 марокъ считаются за полныя 50.000 марокъ, а остатокъ, полученный отъ дѣленія общей суммы акциза на 50.000, считается за единицу только въ томъ случаѣ, если онъ больше 25.000. Такимъ образомъ вся сумма вознагражденія дѣлится на сумму всѣхъ единицъ, и для опредѣленія доли, причи-

тающейся съ каждаго отдѣльнаго союза, полученное частное помножается на число единицъ, которое приходится на союзъ согласно вышеприведенному разсчету.

По уставу вознаграждались только тѣ убытки, которые потерпѣли члены союзовъ отъ уменьшенія сбыта пива вслѣдствіе бойкота. При установленіи размѣровъ вознагражденія принимались во вниманіе тѣ ставки, которыя были предусмотрѣны въ уставахъ отдѣльныхъ союзовъ; но во всякомъ случаѣ размѣръ вознагражденія не долженъ былъ превышать 3 марокъ за гектолитръ. Для покрытія потребной суммы вознагражденія введена раскладочная система, причѣмъ съ каждаго отдѣльнаго члена можетъ быть потребованъ взносъ въ размѣрѣ до 10% акциза, уплоченнаго въ теченіе предшествующаго года.

Центральный союзъ дѣйствовалъ всего 11 лѣтъ. Въ послѣдній годъ (1905) своего существованія онъ насчитывалъ въ своемъ составѣ уже 26 мѣстныхъ союзовъ, представлявшихъ собой 297 единицъ по суммѣ акциза въ 14,850.000 марокъ; за всѣ 11 лѣтъ выдано вознагражденій на сумму 788.904,20 марокъ, причѣмъ на долю 1904—05 г.г. пришлось 636.284,61 марокъ, такъ какъ именно въ это время имѣли мѣсто два крупнѣйшихъ бойкота въ Гамбургѣ и Бременѣ.

Наряду съ центральнымъ союзомъ нѣмецкихъ пивоваренныхъ заводовъ, въ составъ котораго вошло не болѣе пятой части всѣхъ существующихъ союзовъ, въ Германіи дѣйствовали еще и другіе союзы, стоявшіе однако внѣ какой либо центральной организаціи. Среди нихъ выдѣляется по особенностямъ своего строя союзъ для защиты противъ бойкота рейнско-вестфальскихъ пивоваренныхъ заводовъ (Boykottschutzverband rheinisch-westfälischer Brauereien). Начало его возникновенія относится къ 1900 г., и послѣ цѣлаго ряда измѣненій уставъ былъ наконецъ утвержденъ въ окончательной формѣ 12 апрѣля 1905 г.; по этому уставу союзъ дѣйствуетъ и въ настоящее время. Этотъ союзъ былъ образованъ при союзѣ рейнско-вестфальскихъ пивоварен-

ныхъ заводовъ и составляетъ какъ бы отдѣленіе послѣдняго въ томъ смыслѣ, что договоръ о защитѣ противъ бойкота, заключенный между отдѣльными пивоваренными заводами, имѣетъ силу и по отношенію къ союзу пивоваренныхъ заводовъ, который зарегистрированъ, какъ общество съ ограниченной отвѣтственностью, и потому пользуется всѣми правами юридическаго лица. Этотъ способъ былъ избранъ въ тѣхъ видахъ, что онъ даетъ возможность, съ одной стороны, принуждать членовъ исковымъ порядкомъ къ выполненію ихъ обязанностей по уплатѣ раскладочнаго сбора, а, съ другой стороны, избѣжать всѣхъ тѣхъ стѣснительныхъ формальностей, выполненіе которыхъ обязательно для частныхъ страховыхъ обществъ. Согласно уставу союзъ рейнско-вестфальскихъ пивоваренныхъ заводовъ выдаетъ каждому изъ заключившихъ договоръ пивоваренныхъ заводовъ, которому объявленъ бойкотъ какой либо партіей или организаціей, вознагражденіе во время бойкота, а также въ теченіе слѣдующихъ за нимъ двухъ лѣтъ за такое количество пива, на которое уменьшился вслѣдствіе бойкота сбытъ пива внутри Имперіи по сравненію съ соотвѣтствующимъ періодомъ предыдущаго года. Вознагражденіе исчисляется въ размѣрѣ 3,50 м. за гектолитръ мартовскаго пива и 2,50 м. за гектолитръ обыкновеннаго пива. Выдача вознагражденія прекращается, какъ только въ теченіе даннаго календарнаго года сбытъ пива достигаетъ сбыта за годъ, предшествовавшій бойкоту. Затѣмъ, если бойкотъ былъ вызванъ злонамѣренно или по грубой неосмотрительности самого завода, то право на вознагражденіе утрачивается.

Вопросъ о выдачѣ вознагражденія рѣшается особой комиссіей; ей заводы обязаны доставлять всѣ необходимыя свѣдѣнія. На отказъ комиссіи въ выдачѣ вознагражденія можетъ быть подана жалоба, въ теченіе двухнедѣльнаго срока, собранію изъ представителей всѣхъ заводовъ, участвующихъ въ договорѣ. Заводы обязуются не вступать ни въ какіе переговоры съ рабочими союзами или иными представителями рабочихъ; всѣ переговоры ведутся исключительно самимъ

союзомъ, по соглашенію съ вышеупомянутой комиссіей, черезъ дѣлопроизводителя союза.

Всѣ правила, установленныя для бойкота, распространяются также и на стачки. Въ этомъ и заключается главнѣйшее отличіе этого союза отъ центрального союза; между тѣмъ, какъ задача послѣдняго заключалась исключительно въ вознагражденіи своихъ членовъ за убыль сбыта пива, вызваннаго бойкотомъ, первый ставитъ себѣ цѣлью вообще бороться съ бойкотомъ и его послѣдствіями и, кромѣ того, выдаетъ вознагражденіе также въ случаѣ стачки.

Какъ сказано выше, центральный союзъ просуществовалъ только до 1905 г. 15 іюля этого года онъ былъ преобразованъ въ общество взаимнаго страхованія подъ названіемъ „Союзъ для защиты отъ бойкота нѣмецкихъ пивоваренныхъ заводовъ“ (Boykottschutzverband Deutscher Brauereien, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit). Союзъ подлежитъ дѣйствию имперскаго закона 12 мая 1901 г. о частныхъ страховыхъ обществахъ. Правленіе союза находится въ Берлинѣ; дѣятельность его распространяется на всю Германскую Имперію. Цѣль союза заключается въ страхованіи его членовъ отъ убытковъ, наносимыхъ бойкотомъ; убытки, проистекающіе отъ принудительныхъ остановокъ работъ, не страхуются. Дѣлами союза завѣдываютъ: правленіе, наблюдательный совѣтъ, окружныя правленія, окружныя собранія и собраніе уполномоченныхъ. Затѣмъ, при союзѣ организованъ судъ, рѣшенія котораго по спорамъ, возникающимъ на практикѣ примѣненія устава, а также по поводу постановленій органовъ союза, обязательны для самого союза и для его членовъ.

Въ члены союза могутъ быть приняты лица или фирмы, занимающіяся пивовареннымъ производствомъ; вопросъ о принятіи въ члены рѣшается наблюдательнымъ совѣтомъ по собственному усмотрѣнію. За основаніе при исчисленіи причитающагося съ каждаго члена ежегоднаго взноса принимается количество солода, оплаченное акцизомъ въ теченіе послѣдняго операціоннаго года, за вычетомъ солода, употребленнаго на пиво,

вывозимое за границу. За каждую тысячу центнеров солода уплачивается въ годъ при общемъ потребленіи солода:

до	1500	центнеровъ	5	марокъ.
”	3000	”	10	”
”	10000	”	12	”
”	20000	”	14	”
”	30000	”	16	”
”	40000	”	18	”
свыше	40000	”	20	”

Годичное потребленіе менѣе 1000 центнеровъ считается, какъ потребленіе полной тысячи, а остатокъ отъ дѣленія общаго количества годичнаго потребленія солода на 1000 отбрасывается, если онъ менѣе 500, и считается за полную тысячу, если онъ болѣе 500. Кромѣ того, съ членовъ взимается вступная плата въ размѣрѣ одной марки съ каждыхъ 100 центнеровъ солода, употребленнаго даннымъ членомъ въ теченіе послѣднихъ 12 календарныхъ мѣсяцевъ. Такимъ образомъ, при установленіи величины ежегодныхъ взносовъ принята система прогрессивно-возрастающихъ ставокъ, такъ что мелкіе и средніе заводы облагаются въ сравнительно невысокомъ размѣрѣ.

Каждый членъ имѣетъ право требовать отъ союза вознагражденія тѣхъ убытковъ, которые онъ понесъ благодаря уменьшенію сбыта пива вслѣдствіе бойкота. Наивысшій размѣръ вознагражденія равняется 3 марк. за каждый гектолитръ мартовскаго пива и 2 марк. за каждый гектолитръ простого пива, на который уменьшился сбытъ пива вслѣдствіе бойкота. Вознагражденіе выдается за время со дня объявленія бойкота до дня его окончанія. Въ теченіе первыхъ трехъ мѣсяцевъ по вступленіи въ члены союза вознагражденіе въ случаѣ бойкота не выдается.

Заявленіе о желаніи получить вознагражденіе подается правленію подлежащаго округа. Наблюдательный совѣтъ можетъ во всякое время затребовать у окружного правленія полныя свѣдѣнія о положеніи

дѣла, въ особенности о причинахъ и дальнѣйшемъ теченіи бойкота, а также о переговорахъ, которые велись съ цѣлью предупредить или уладить возникшее между работодателемъ и рабочими недоразумѣніе. Въ сомнительныхъ случаяхъ отъ наблюдательнаго совѣта зависитъ рѣшить, дѣйствительно ли въ данномъ случаѣ имѣется на лицо бойкотъ, или нѣтъ, а также, когда бойкотъ долженъ считаться оконченнымъ. Затѣмъ, право на полученіе вознагражденія отпадаетъ, если наблюдательный совѣтъ признаетъ большинствомъ $\frac{2}{3}$ поданныхъ голосовъ, что бойкотъ былъ вызванъ умышленно. Такое рѣшеніе совѣта можетъ быть обжаловано третейскому суду. Жалоба подается въ письменной формѣ председателю наблюдательнаго совѣта въ мѣсячный со дня объявленія рѣшенія срокъ. Отдѣльному заводу воспрещается вести съ рабочими организаціями переговоры относительно снятія бойкота, если только онъ спеціально не уполномоченъ на это союзомъ. Условія снятія бойкота устанавливаются обыкновенно окружнымъ правленіемъ, но принятіе этихъ условій зависитъ отъ согласія бойкотированнаго завода.

Пока длится бойкотъ, а также въ теченіе трехъ мѣсяцевъ послѣ его снятія, воспрещается членамъ союза завязывать дѣловыя сношенія съ заказчиками бойкотированныхъ членовъ; кромѣ того, они обязаны на это время при удовлетвореніи требованій своихъ заказчиковъ, если послѣдніе брали пиво и съ бойкотированныхъ заводовъ, держаться въ границахъ, соотвѣтствующихъ прежнему размѣру поставляемаго этимъ заказчикамъ пива. Умышленное нарушеніе этихъ требованій карается денежнымъ взысканіемъ въ пользу союза въ размѣрѣ 5 мар. съ cadaго гектолитра пива, проданнаго прямымъ или косвеннымъ путемъ заказчикамъ бойкотированныхъ заводовъ. По окончаніи бойкота заводъ, поставлявшій вмѣсто бойкотированнаго завода заказчикамъ послѣдняго пиво, обязанъ прекратить эту поставку подъ угрозой штрафа въ размѣрѣ 10 мар. за каждый гектолитръ доставленнаго пива.

Финансовая сторона страхового общества поста-

влена слѣдующимъ образомъ. Во первыхъ, долженъ быть основной капиталъ въ размѣрѣ 200.000 мар., а затѣмъ — резервный капиталъ. Въ послѣдній поступають вступная плата, проценты съ резервнаго капитала и членскіе взносы. Пока въ резервномъ капиталѣ числится меньше одного милліона марокъ, для покрытія суммы, потребной на выдачу вознагражденій потерпѣвшимъ отъ бойкота членамъ, примѣняется раскладочная система. Необходимая сумма распределяется между всѣми членами общества пропорціонально количеству оплаченнаго акцизомъ солода. По достиженіи резервнымъ капиталомъ размѣра въ милліонъ марокъ, взиманіе ежегодныхъ взносовъ прекращается, и вознагражденія выдаются уже изъ этого фонда, а взятые изъ резервнаго капитала суммы только въ томъ случаѣ вновь пополняются путемъ взиманія раскладочнаго сбора, если размѣръ капитала будетъ опять ниже милліона марокъ. Такой способъ введенъ для того, чтобы общество всегда располагало значительной суммой для производства, въ случаѣ надобности, немедленныхъ платежей.

Однако ни въ какомъ случаѣ члены общества не могутъ быть обязуемы къ уплатѣ суммы, превышающей тройной размѣръ ихъ обычнаго ежегоднаго взноса. Если средствъ общества не хватитъ для удовлетворенія всѣхъ требованій по выдачѣ вознагражденій въ теченіе операціоннаго года, то сперва распределяются между членами, имѣющими право на полученіе вознагражденія, всѣ наличныя средства пропорціонально размѣрамъ ихъ требованій, а недополученныя суммы покрываются, по мѣрѣ накопленія средствъ, въ теченіе послѣдующихъ пяти операціонныхъ лѣтъ. Если и послѣ этого еще не всѣ требованія будутъ удовлетворены полностью, то право на ихъ удовлетвореніе прекращается.

Какъ члены страхового общества, такъ и само общество могутъ расторгнуть страховой договоръ только къ концу операціоннаго года (30 сентября), предупредивъ о своемъ желаніи за 6 мѣсяцевъ. Кромѣ того,

члены общества могут быть исключены изъ его состава и безъ предупрежденія, въ случаяхъ неуплаты въ теченіе мѣсяца причитающихся съ нихъ взносовъ или нарушенія правилъ устава, въ особенности если членъ умышленно вызываетъ бойкотъ или парализуетъ его снятіе. По выбитіи изъ состава общества членъ теряетъ всякія права на капиталы общества, но при исключеніи члена изъ общества онъ отвѣчаетъ по всѣмъ обязательствамъ, возникающимъ по уставу въ теченіе того операціоннаго года, когда онъ былъ исключенъ. Вопросъ объ исключеніи члена, а также и о предупрежденіи его о желаніи расторгнуть съ нимъ страховой договоръ рѣшается наблюдательнымъ совѣтомъ и, въ подлежащихъ случаяхъ, третейскимъ судомъ.

Для дѣйствительности постановленія о прекращеніи дѣйствія страхового общества требуется большинство $\frac{3}{4}$ всѣхъ голосовъ. Правленіе обязано поднять вопросъ о прекращеніи дѣйствія общества, когда число его членовъ становится менѣе 50 или когда годовое потребленіе солода членами опускается ниже 150.000 центнеровъ.

При учрежденіи союза для защиты отъ бойкота нѣмецкихъ пивоваренныхъ заводовъ въ его составъ вошло 366 членовъ (отдѣльныя лица и фирмы), объединенныхъ въ 22 окружныхъ союзахъ. При этомъ самостоятельность отдѣльныхъ союзовъ нисколько не была ограничена. Черезъ годъ число членовъ возрасло уже до 708, которые распредѣлялись по 30 окружнымъ союзамъ; общее количество потребленнаго солода было исчислено въ $11\frac{1}{2}$ милліоновъ центнеровъ. Остается еще замѣтить, что означенный союзъ не ограничивается только выдачей вознагражденія своимъ членамъ, пострадавшимъ отъ бойкота, организованнаго рабочими, но распространяетъ свою дѣятельность также на случаи всякихъ другихъ бойкотовъ, объявляемыхъ содержателями ресторановъ, частными потребителями, различными обществами и т. п.

Вознагражденіе работодателей, потерпѣвшихъ вслѣдствіе принудительныхъ остановокъ ра- ботъ.

Изъ числа средствъ, которыми располагаютъ союзы работодателей для оказанія поддержки своимъ членамъ во время принудительныхъ остановокъ работъ, въ последнее время выдвигается на первый планъ матеріальная поддержка денежными выдачами. Опытъ показалъ, что невозможность далѣе терпѣть убытки, вызываемые принудительной остановкой работъ, особенно для болѣе мелкихъ предпринимателей, и страхъ передъ грозящимъ раззореніемъ заставляютъ часто работодателя идти на уступки и соглашаться на удовлетвореніе иногда совершенно неосновательныхъ требованій рабочихъ; между тѣмъ такая уступчивость, съ одной стороны, соблазняетъ рабочихъ даннаго предпріятія идти дальше по пути отвоевыванія для себя у предпринимателей различныхъ уступокъ, а, съ другой стороны, подбодряетъ рабочихъ другихъ фабрикъ слѣдовать примѣру своихъ товарищей. Такимъ образомъ, крайне важно оказать предпринимателю матеріальную поддержку во время борьбы съ рабочими и возмѣстить часть убытковъ, которые несутъ отдѣльные работодатели во время борьбы, изъ общихъ средствъ предпринимателей. Первые попытки въ этомъ смыслѣ были сдѣланы въ Германіи еще въ 80 годахъ прошлаго столѣтія. При этомъ первоначальною формою было избрано образованіе особыхъ, довольно крупныхъ фондовъ, изъ которыхъ затѣмъ выдавались потерпѣвшимъ отъ стачки или локаута работодателямъ или вознагражденія, или же

ссуды. Такъ, въ 1889 году было образовано углепромышленниками дортмундскаго района общество страхованія отъ стачекъ. Послѣдній годовой отчетъ былъ выпущенъ этимъ обществомъ въ 1891 году; тогда членамъ общества принадлежало 105 копей, изъ которыхъ добывалось ежегодно около 30.900.000 тоннъ каменнаго угля,—т. е. до $\frac{4}{5}$ общаго количества, добываемаго въ районѣ. Имущество общества составляло 1.455.000 марокъ, страховыя преміи въ 1891 году достигали въ общемъ итогъ 230.000 марокъ. Но съ тѣхъ поръ общество своихъ отчетовъ не публикуетъ, и результаты его дѣятельности сохраняются въ тайнѣ. Это объясняется отчасти распоряженіемъ министерства въ 1892 г., предъявившаго къ обществу различныя весьма стѣснительныя требованія и поставившаго дальнѣйшее его существованіе въ зависимость отъ ихъ выполненія.

Эти требованія заключались, между прочимъ, въ слѣдующемъ: въ уставѣ должно быть точно указано, что вознагражденіе выдается только въ томъ случаѣ, если вопросъ, послужившій поводомъ къ стачкѣ, былъ внесенъ на разсмотрѣніе примирительной камеры при подлежащемъ промышленномъ судѣ и если примирительное разбирательство не могло состояться вслѣдствіе отказа противной стороны или же не привело къ окончанію стачки не по винѣ предпринимателя. Затѣмъ, по требованію правительственной власти ей должны быть предъявляемы всѣ отчеты совѣщаній, книги и счета страховой кассы; кромѣ того, касса обязана представлять ежегодный отчетъ, въ которомъ имѣлись бы точныя данныя о числѣ членовъ и о суммѣ уплаченныхъ взносовъ и выданныхъ вознагражденій. Во избѣжаніе необходимости подчиниться этимъ требованіямъ общество продолжало дѣйствовать неофициально и, по отзывамъ прессы, дѣйствуетъ и по нынѣ довольно успешно.

Затѣмъ, при союзѣ работодателей Гамбургъ - Альтона были образованы фондъ для выдачи ссудъ на случай стачекъ и фондъ для поддержки мелкихъ предпринимателей во время забастовокъ. При этомъ порядокъ

и условія выдачи пособій и ссудъ совершенно не были регламентированы уставомъ, и, кромѣ того, царило полное смѣшеніе фонда вспомоцествованій съ фондомъ для борьбы со стачками. Такое отсутствіе системы не преминуло сказаться въ 1890 г., когда, по поводу расходованія фондовъ, достигшихъ почти одного милліона марокъ, и опредѣленія размѣровъ вознагражденій потерпѣвшимъ отъ стачекъ членамъ, возникли серьезныя пренія въ союзѣ.

Далѣе, замѣчается еще то интересное явленіе, что нѣкоторые профессиональные союзы предпринимателей привлекаютъ къ участию въ составленіи стачечнаго фонда также и поставщиковъ матеріаловъ. Такъ, на примѣръ, въ составленіи стачечнаго фонда въ 30.000 марокъ при союзѣ брауншвейгскихъ работодателей кромѣ 79 предпринимателей строительныхъ работъ участвуютъ еще и 33 поставщика строительныхъ матеріаловъ.

Выдача ссудъ изъ особаго фонда предусмотрѣна, между прочимъ, и союзомъ работодателей въ Берлинѣ, обнимающемъ спеціальности газо- и водопроводныхъ работъ, а также работъ по устройству центрального отопленія (Gas-, Wasser- und Zentralheizungs- Fachmänner). Фондъ образуется изъ ежемѣсячныхъ взносовъ въ размѣрѣ 0,50 марокъ за cadaго рабочаго, работавшаго въ предшествующемъ году въ предпріятіи. Завѣдываніе фондомъ поручается особому комитету, въ составъ котораго входятъ всѣ члены комиссіи довѣренныхъ и еще 6 выборныхъ. Этотъ фондъ служитъ главнымъ образомъ для выдачи ссудъ членамъ союза, оказавшимся въ затруднительномъ матеріальномъ положеніи вслѣдствіе стачки или локаута. Условія и размѣръ ссуды опредѣляются въ каждомъ отдѣльномъ случаѣ комитетомъ. Имъ же устанавливается способъ погашенія ссуды или же прощается долгъ полностью или частью.

Однако такой способъ не даетъ удовлетворительныхъ результатовъ и, если онъ и достигаетъ отчасти цѣли въ организаціяхъ, гдѣ участвуютъ преимущественно мелкіе промышленники, то для крупныхъ предприни-

мателей онъ оказывается непригоднымъ. Накопленіе большихъ фондовъ на случай неопредѣленной возможности возникновенія стачки ложится тяжелымъ бременемъ на работодателей. Кромѣ того выдаваемыя пособія все-таки содержали въ себѣ намекъ на подачку, такъ что крупныя фирмы не считали для себя удобнымъ принимать ихъ. Такимъ образомъ, пользу извлекали только мелкія предпріятія и при томъ за счетъ крупныхъ. Понятно, что при такихъ условіяхъ промышленники не могли довольствоваться существующимъ и старались найти новые, болѣе совершенныя приемы.

Вопросъ о страхованіи отъ стачекъ въ коммерческихъ обществахъ былъ совершенно устраненъ, какъ неприемлемый, между прочимъ, потому, что страховыя общества, конечно, ставили однимъ изъ условій для страховыхъ выдачъ при стачкѣ, чтобы таковая не была вызвана по винѣ самого предпринимателя, а для сужденія объ основательности стачки агенты страховыхъ обществъ должны были бы пользоваться самыми широкими правами ознакомляться съ внутренними, интимными условіями даннаго предпріятія. Конечно, на это не могутъ согласиться предприниматели уже по чисто дѣловымъ соображеніямъ.

Въ 1897 году, по инициативѣ члена правленія „союза промышленниковъ“ (Bund der Industriellen), берлинскаго фабриканта О. Вейгерта, была сдѣлана попытка разрѣшить вопросъ о вознагражденіи предпринимателей, потерпѣвшихъ вслѣдствіе принудительныхъ остановокъ работъ, путемъ учрежденія страхового общества на акціонерныхъ началахъ подъ названіемъ „Индустрія“. Страхуваніе на случай стачки предполагалось противопоставить организованной при рабочихъ союзахъ выдачѣ пособій забастовщикамъ. Страхуваніе на случай стачки не должно было служить орудіемъ борьбы; оно проектировалось исключительно въ смыслѣ особаго, стоящаго внѣ зависимости отъ какой либо профессиональной организаціи, коммерческаго страхового предпріятія, которое воздерживалось бы отъ всякаго вмѣшательства въ борьбу предпринимателей и ра-

бочихъ и принимало бы на себя, по окончаніи примирительнаго разбирательства, покрытіе дѣйствительныхъ убытковъ, а не упущенной вслѣдствіе стачки прибыли. Общество было образовано съ капиталомъ въ 5 милліоновъ марокъ. Вознагражденія должны были выдаваться какъ при стачкѣ, такъ и при локаутѣ, но въ теченіе не свыше 4 мѣсяцевъ. Однако, задуманное предпріятіе наткнулось на сопротивленіе со стороны работодателей, въ особенности со стороны представителей крупной промышленности, которые никакъ не могли примириться съ принципомъ обязательнаго примирительнаго разбирательства, положеннаго въ основу предполагаемой страховой организаціи. Такимъ образомъ, черезъ полгода послѣ учрежденія прекратило свое существованіе общество, за возникновеніемъ котораго рабочіе классы слѣдили не безъ понятной тревоги.

Въ Австріи у союза австрійскихъ промышленниковъ возникъ въ 1900 году также планъ учредить общество взаимнаго страхованія отъ стачекъ. Согласно утвержденному установленнымъ порядкомъ уставу общество выдаетъ вознагражденіе предпринимателямъ только въ случаѣ, если стачка возникла безъ какой либо съ ихъ стороны вины. Для выясненія вопроса о виновности производятся разслѣдованія на мѣстѣ. Страховая премія опредѣлена въ размѣрѣ 4 съ тысячи общей суммы выдаваемыхъ въ годъ жалованья и заработной платы, заявленныхъ учрежденію по страхованію отъ несчастныхъ случаевъ. Вознагражденіе составляетъ 50% выданнаго въ теченіе предшествовавшихъ стачкѣ чстырехъ недѣль средняго денного заработка или жалованья рабочихъ и служащихъ, не работающихъ вслѣдствіе стачки. Вознагражденіе выдается при каждой отдѣльной стачкѣ за время не свыше 3 мѣсяцевъ, а въ теченіе одного операціоннаго года въ общей сложности за время, не превышающее 6 мѣсяцевъ. Основной капиталъ предполагался въ размѣрѣ 250.000 кронъ, а резервный капиталъ—въ размѣрѣ 2 милл. кронъ. Общество должно начать свои дѣйствія только

по вступленіи въ него 250 членовъ съ ежегодной суммой заработной платы въ размѣрѣ 25 милл. кронъ. Однако, о дѣятельности общества со дня его учрежденія какихъ либо свѣдѣній, доступныхъ постороннимъ, не появлялось.

Въ Англіи нѣкоторыя изъ старыхъ организацій предпринимателей включили въ кругъ своихъ задачъ также выдачу вознагражденій своимъ членамъ, потерпѣвшимъ отъ стачекъ; при этомъ вопросъ о степени вины предпринимателя въ возникновеніи стачки тщательно изслѣдуется органами союзовъ. Размѣры и способъ исчисленія вознагражденій отличаются большимъ разнообразіемъ. Такъ, одни союзы устанавливаютъ извѣстныя ставки вознагражденія, выдаваемого за каждую тонну вѣроятной производительности, другіе выдаютъ определенное еженедѣльное вознагражденіе, въ зависимости отъ оборудованія и расходовъ производства даннаго предпріятія; наконецъ, третьи вознаграждаютъ своихъ членовъ при стачкахъ соразмѣрно суммѣ годовой заработной платы; такъ, на примѣръ, Iron Trade Employers Association (общество работодателей желѣзодѣлательной промышленности) выдаетъ 3 шиллинга на 100 фунтовъ годовой заработной платы. При этомъ, однако, всѣ союзы ставятъ непремѣннымъ условіемъ, чтобы до возбужденія вопроса о выдачѣ вознагражденія были исчерпаны всѣ средства соглашенія съ организованными рабочими, чтобы дѣло было передано на разсмотрѣніе примирительныхъ камеръ и третейскихъ судовъ, и чтобы, наконецъ, коллективные договоры, если таковые были заключены, были нарушены исключительно по винѣ рабочихъ.

Въ Сѣверо-Американскихъ Соединенныхъ Штатахъ за послѣднее время возникло нѣсколько обществъ страхованія отъ стачекъ. Такъ, въ штатѣ Коннектикутѣ для текстильной промышленности учреждена Mutual Security Company, страхующая на взаимныхъ началахъ отъ убытковъ, происходящихъ отъ принудительныхъ остановокъ работъ, вслѣдствіе стачекъ и т. п. Вскорѣ затѣмъ въ Нью-Йоркѣ было основано акціонерное обще-

ство „National association of manufacturers of the United States of America“, которое, въ случаѣ надобности, взымаетъ съ страхователей дополнительные взносы въ размѣрѣ, равномъ пятикратной обычной страховой преміи. Это общество располагаетъ фондомъ обезпеченія въ 1 милл. доллар. и имѣетъ цѣлью не только выдавать вознагражденія, но и принимать мѣры къ скорѣйшему окончанію стачки. Далѣе въ Новомъ Орлеанѣ Manufacturers Association of New-Orleans учредило общество взаимнаго страхованія отъ стачекъ. Всѣ эти общества принимаютъ въ свои члены только крупныя фирмы.

Въ поискахъ за болѣе правильной постановкой дѣла вознагражденія работодателей, потерпѣвшихъ отъ принудительныхъ остановокъ работъ, предприниматели въ Германіи избрали путь взаимопомощи и солидарнаго несенія риска, для чего при существующихъ союзахъ работодателей была введена операція по выдачѣ вознагражденій членамъ союзовъ за убытки, понесенные ими во время стачекъ и локаутовъ. вмѣсто прежнихъ случайныхъ пособій была избрана система вполне опредѣленныхъ вознагражденій, выдаваемыхъ на основаніи точно установленныхъ правилъ. При этомъ на практикѣ возникъ вопросъ о выборѣ той или иной формы организаціи. Конечно, благодаря различнымъ условіямъ отдѣльныхъ отраслей промышленности, эта форма не могла быть однообразна; кромѣ того, при выборѣ ея имѣли рѣшающее значеніе также и дѣйствующія постановленія закона о надзорѣ за дѣятельностью частныхъ страховыхъ предпріятій. Казалось, наиболѣе правильной постановкой дѣла было бы основаніе особыхъ обществъ взаимнаго страхованія отъ стачекъ. Между тѣмъ отъ этой мысли пришлось отказаться въ виду нѣкоторыхъ, весьма серьезныхъ затрудненій. Во первыхъ, учреждая общества взаимнаго страхованія, пришлось бы подчиняться всѣмъ тѣмъ сложнымъ правиламъ, которыя установлены закономъ для частныхъ страховыхъ предпріятій; эти правила касаются обязательнаго образованія запаснаго капитала, порядка обезпеченія правъ стра-

хователей на получение вознаграждения и т. д. Затѣмъ, при страхованіи каждое застрахованное лицо имѣетъ, конечно, право требовать выдачи вознагражденія при наступленіи извѣстныхъ, предусмотрѣнныхъ страховымъ договоромъ обстоятельствъ, и можетъ осуществить это свое право при помощи общихъ средствъ судебной защиты. Если при этомъ признать, что каждая принудительная остановка работъ даетъ право на вознагражденіе, то это дѣйствительно можетъ соблазнить нѣкоторыхъ работодателей встрѣчать вполне основательныя требованія рабочихъ несправедливымъ отказомъ и тѣмъ вызывать стачки; не трудно предугадать такимъ образомъ, что эти работодатели будутъ преимущественно пользоваться выгодами страхованія, между тѣмъ какъ бремя страхованія будутъ нести за нихъ предприниматели, придерживающіеся болѣе разумной и благопріятной для рабочихъ политики въ сношеніяхъ съ послѣдними.

Во избѣжаніе такого нежелательнаго результата необходимо установить принципъ, что вознагражденіе выдается только въ случаѣ основательной стачки. Въ этомъ и заключается главнѣйшее практическое затрудненіе. На кого возложить рѣшеніе вопроса объ основательности или неосновательности стачки? Если на это уполномочить особый третейскій судъ, въ составъ котораго входятъ одни только предприниматели, то въ случаѣ отказа страхователю въ выдачѣ вознагражденія у послѣдняго всегда можетъ зародиться подозрѣніе въ отсутствіи должнаго безпристрастія со стороны судей, его же конкурентовъ; а это обстоятельство въ свою очередь можетъ послужить поводомъ къ прекращенію дальнѣйшаго страхованія. Такимъ образомъ, пришлось бы поневолѣ пойти дальше и организовать для рѣшенія вопросовъ о выдачѣ вознагражденія третейскіе суды, въ составъ которыхъ входили бы также и представители рабочихъ. Отдаленный намекъ на такой порядокъ имѣется въ уставѣ союза работодателей нѣмецкой текстильной промышленности. Предварительно выдачи вознагражденія члену союза, потерпѣвшему вслѣдствіе

стачки, комитетъ союза долженъ рѣшить вопросъ объ основательности или неосновательности стачки, причемъ „по возможности“ слѣдуетъ выслушать мнѣніе самихъ рабочихъ.

Изложенныя обстоятельства побудили большинство работодателей отказаться отъ основанія чистыхъ обществъ взаимнаго страхованія, а вмѣсто того остановиться на обществахъ для выдачи вознагражденій потерпѣвшимъ отъ стачекъ членамъ (*Streikentschädigungsgesellschaften*), включивъ въ уставы оговорку, что члены общества права на обязательное полученіе вознагражденія не имѣютъ, а что выдача послѣдняго зависитъ отъ усмотрѣнія подлежащихъ органовъ общества. Однако, во взглядахъ на цѣли и внутреннюю организацію этихъ обществъ руководящія предпринимательскія сферы далеко не сошлись; среди нихъ замѣчаются два рѣзко противоположныхъ теченія, выразителями которыхъ являются центральныя организаціи промышленниковъ: главное бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей и общество нѣмецкихъ союзовъ работодателей. Последнее пропагандируетъ устройство особыхъ обществъ для выдачи вознагражденій потерпѣвшимъ вслѣдствіе стачекъ членамъ на страховыхъ началахъ; главное бюро отвергаетъ страховой принципъ и стоитъ на той точкѣ зрѣнія, что цѣль матеріальной поддержки, оказываемой союзами своимъ членамъ, заключается вовсе не въ томъ, чтобы вознаградить работодателя за понесенные убытки, а въ томъ, чтобы подкрѣпить его боевыми средствами и дать такимъ образомъ возможность выдержать натискъ рабочихъ. Такая принципиальная разница во взглядахъ отразилась, конечно, на постановкѣ дѣла, и при организаціи его были избраны два пути, въ зависимости отъ того, членами какой изъ двухъ центральныхъ организацій состоятъ тѣ или иные союзы работодателей.

Союзы, примкнувшіе къ обществу нѣмецкихъ союзовъ работодателей, и во главѣ ихъ всеобщій союзъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ, остановились на учрежденіи особыхъ обществъ для выдачи вознаграж-

деній, приче́мъ эти общества состоятъ при соотвѣтствующихъ союзахъ работодателей данной отрасли производства. Въ виду того, что по уставу въ число задачъ общества нѣмецкихъ союзовъ работодателей входитъ, между прочимъ, также содѣйствіе образованію такихъ обществъ для выдачи вознагражденій, страхованіе работодателей отъ стачекъ задумано такимъ образомъ, что для каждой отрасли промышленности образуется особое общество, мѣстное или центральное, а для перестрахованія организуется „общество для выдачи вознагражденія потерпѣвшимъ отъ принудительныхъ остановокъ работъ при обществѣ нѣмецкихъ союзовъ работодателей“. Въ тѣхъ мѣстностяхъ, гдѣ нѣтъ чисто профессиональныхъ союзовъ, объединяющихъ однородныя производства, какъ, на примѣръ, союзъ работодателей Гамбургъ-Альтона или союзъ саксонскихъ промышленниковъ, тамъ эти смѣшанные союзы должны приходить на помощь работодателямъ, образуя фонды для борьбы со стачками и выдавая вознагражденія, въ особенности мелкимъ промышленникамъ.

Въ общихъ чертахъ конструкція этихъ обществъ для выдачи вознагражденій такова. Годовой взносъ взимается въ размѣрѣ иногда не свыше 0,50 марокъ съ тысячи годовой заработной платы; въ большинствѣ же случаевъ размѣръ взноса опредѣляется въ 1 марку (1 ‰), приче́мъ предусмотрѣна возможность повышенія этого взноса въ экстренныхъ случаяхъ до 1½ и даже 3 ‰. Кроме того полагается вступная плата, размѣръ которой опредѣляется различно: или въ количествѣ 25 пф. до 1 марки за каждыя, занятаго въ предпріятіи, рабочаго, или же въ извѣстномъ соотношеніи къ ежегодной заработной платѣ (1 до 4 ‰). Размѣръ выдаваемого вознагражденія обыкновенно исчисляется также на основаніи заработной платы и составляетъ либо 25% средняго дневного заработка бастующаго или подверженнаго локауту рабочаго, либо въ единичныхъ случаяхъ 1 ‰ годичнаго его заработка за каждый день забастовки или локаута. Въ обществахъ, объединяющихъ отрасли промышленности съ высокой за-

рабочей платой, выдается вознаграждение в размере 1 марки в день за каждого рабочего. Некоторые союзы текстильной промышленности выдают только 10% недельного заработка в виде еженедельного вознаграждения. Срок, в течение которого выдается вознаграждение, всюду неограничен; насколько известно, только в одном уставе он ограничен 100 днями, обыкновенно же он зависит от наличных средств общества. Когда средства исчерпаны, и даже максимальные взносы оказываются недостаточными для удовлетворения всех потерпевших от принудительных остановок работ членов общества, выдача вознаграждений прекращается вовсе, или сокращается их размер. В некоторых уставах различается размер вознаграждения во время стачек от такового во время локаутов, причем последний в таких случаях ниже, так как локауты представляют большую опасность в смысле возможности сорвать кассу. Наконец, во всех уставах предусмотрено предварительное исследование вопроса о том, действительно ли работодатель не дал рабочим справедливого повода к забастовке.

Среди этих обществ особенного внимания заслуживает „Общество всеобщего союза немецких металлопромышленников для выдачи вознаграждения при принудительных остановках работ“ (Gesellschaft des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen). Это общество было учреждено в 1905 году. Но уже в 1907 г. устав его был изменен согласно указаниям практики. Правление общества находится в Берлине. Деятельность общества распространяется на всю Германскую Империю. Согласно уставу цель общества заключается в том, чтобы по возможности предупреждать приостановки работ в предприятиях, принадлежащих членам общества, и смягчать экономические последствия неизбежных приостановок работ, помогая своим членам нести проистекающие от этого убытки, согласно постановлениям устава общества. Общество не

имѣть цѣлью полученіе прибыли. Членами общества могутъ быть только мѣстные союзы и отдѣльныя фирмы, состоящіе членами всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ. Право на полученіе вознагражденія наступаетъ черезъ 14 дней послѣ того, какъ будетъ получено извѣщеніе о принятіи въ члены общества. При вступленіи въ общество взимается плата въ размѣрѣ 25 пфенниговъ съ каждаго 1.000 марокъ годовой заработной платы, заявленной членомъ своему страховому товариществу по страхованію отъ несчастныхъ случаевъ. Членскій взносъ составляетъ три марки въ годъ съ 1000 марокъ той же платы. До 1907 г. по старому уставу, членскій взносъ исчислялся въ размѣрѣ одной марки съ 1000 марокъ заявленной страховому товариществу суммы годовой заработной платы, но въ то же время размѣръ взноса могъ быть повышенъ до 3 марокъ въ случаѣ, если бы вслѣдствіе значительныхъ пріостановокъ работъ пришлось выдать вознагражденій на сумму, превышающую размѣръ фонда вознагражденій, который значился въ послѣднемъ годовомъ отчетѣ. Такъ какъ практика 1905 г. показала, что первоначальный размѣръ членскаго взноса недостаточенъ для покрытія всѣхъ обязательствъ общества, то рѣшили на будущее время взимать сразу наивысшую норму въ 3 марки. Члены, вступившіе въ общество въ періодъ между 1 января и 30 іюня, уплачиваютъ полный годовой взносъ, а вступающіе въ общество въ теченіе второго полугодія, уплачиваютъ половину. По прежнему уставу для случаевъ, когда членъ вступалъ въ общество въ теченіе года, былъ установленъ болѣе сложный способъ опредѣленія размѣра членскаго взноса, а именно онъ исчислялся соразмѣрно съ заработной платой, причитающейся къ выдачѣ, рабочимъ за время со дня вступленія въ общество до конца года.

Членъ можетъ выступить изъ общества только къ концу года, предупредивъ о своемъ намѣреніи за 6 мѣсяцевъ. Затѣмъ, онъ можетъ быть исключенъ изъ общества въ случаѣ просрочки уплаты членскаго взноса свыше 3 мѣсяцевъ.

Члены общества могутъ, въ случаѣ пріостановки работъ въ ихъ предпріятіяхъ, обращаться черезъ посредство своего окружного союза въ общество съ ходатайствомъ о выдачѣ вознагражденія, каковое ходатайство должно быть возбуждено не позднѣе 4 недѣль послѣ пріостановки работъ. При этомъ въ уставѣ оговорено, что члены не могутъ требовать по суду обязательной выдачи вознагражденія. Окружной союзъ долженъ разслѣдовать возникшее между даннымъ членомъ и его рабочими недоразумѣніе и оказать члену всяческое содѣйствіе, соблюдая однако интересы общества. Если при этомъ членъ не соглашается удовлетворить справедливыя жалобы рабочихъ, несмотря на представленія окружного союза, ему можетъ быть отказано въ выдачѣ вознагражденія частью или полностью.

Ходатайство о выдачѣ вознагражденія направляется правленіемъ окружного союза, вмѣстѣ съ его заключеніемъ, въ общество и разсматривается наблюдательнымъ совѣтомъ. Рѣшенія совѣта могутъ быть обжалованы, въ теченіе 14 дней со дня объявленія постановленія наблюдательнаго совѣта, комитету общества. Рѣшенія послѣдняго окончательны.

По прежнему уставу вознагражденіе могло быть назначено въ размѣрѣ до 1 марки за cadaго рабочаго и за каждый потерянный рабочій день, причемъ должна быть принята во вниманіе высота заработной платы въ данномъ предпріятіи. Эта норма была измѣнена, и вмѣсто 1 марки вознагражденіе по новому уставу 1907 г. опредѣляется въ размѣрѣ до 25% средняго дневнаго заработка. Послѣдній получается путемъ дѣленія на 300 (число рабочихъ дней въ году) частнаго, полученнаго въ свою очередь отъ дѣленія суммы заявленной страховому товариществу годовой заработной платы на число заявленныхъ тому же товариществу рабочихъ. Если вслѣдствіе забастовки части рабочихъ предпріятія предприниматель не можетъ больше предоставить остальнымъ рабочимъ обычныхъ занятій и долженъ ихъ уволить, то всѣ рабочіе дни, потерянные этими уволенными рабочими, считаются, какъ дни потерянные вслѣд-

ствіе стачки. Уволенные при локаутѣ рабочіе приравняются къ бастующимъ рабочимъ, если локаутъ объявленъ съ предварительнаго согласія подлежащаго окружного союза и если эта мѣра одобряется затѣмъ комитетомъ общества. При локаутѣ выдача полного вознагражденія въ размѣрѣ 25% средняго дневнаго заработка допускается только въ томъ случаѣ, если количество уволенныхъ рабочихъ отдѣльнаго предпріятія не превышаетъ 1000. Затѣмъ, по мѣрѣ дальнѣйшаго увольненія рабочихъ размѣръ вознагражденія уменьшается въ извѣстной постепенности и составляетъ для каждой послѣдующей группы уволенныхъ:

отъ 1001 до 2000	20% средн. дневн. зар.
„ 2001 „ 4000	15% „ „ „
„ 4001 „ 8000	10% „ „ „
„ свыше 8000	5% „ „ „

Если, напримѣръ, въ предпріятіи занято 10.000 рабочихъ и средняя поденная плата составляетъ 4 марки, то согласно уставу размѣръ вознагражденія при локаутѣ исчисляется слѣдующимъ образомъ:

25% съ 4 марокъ—ежедн. для рабочихъ № 1 по 1000	состав. 1000 мр.
20% „ „ „ — „ „ „ № 1001 „ 2000	„ 800 „
15% „ „ „ — „ „ „ № 2001 „ 4000	„ 1200 „
10% „ „ „ — „ „ „ № 4001 „ 8000	„ 1600 „
5% „ „ „ — „ „ „ № 8001 „ 10000	„ 400 „

Такимъ образомъ вся сумма ежедневнаго вознагражденія при 10.000 уволенныхъ рабочихъ равняется 5000 маркамъ. Но въ случаѣ объявленія повсемѣстнаго локаута всеобщимъ союзомъ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ вознагражденіе вообще не выдается.

Въ случаѣ, если у общества не хватитъ средствъ для выдачи всѣхъ назначенныхъ вознагражденій, общая сумма ихъ сокращается до размѣра имѣющихся въ распоряженіи общества наличныхъ средствъ, а отдѣльныя ставки вознагражденій соотвѣтственно понижаются. Въ концѣ календарнаго года исчисляется общая сумма всѣхъ назначенныхъ вознагражденій; послѣднія выдаются въ теченіе первыхъ трехъ мѣсяцевъ слѣдующаго затѣмъ года.

Имущество общества состоитъ изъ ликвидаціоннаго фонда и фонда вознагражденій. Ликвидаціонный фондъ образуется изъ вступной платы и служитъ исключительно для цѣлей ликвидаціи общества. Изъ ежегодныхъ взносовъ покрываются расходы по управленію; затѣмъ изъ нихъ же выдаются прежде всего вознагражденія за текущій годъ и, наконецъ, выплачивается состоящимъ еще въ обществѣ членамъ та разница вознагражденія за прежніе годы, которую они не получили изъ за недостатка наличныхъ средствъ. Остатокъ поступаетъ въ фондъ вознагражденій. По достиженіи послѣднимъ десятикратнаго размѣра общей суммы ежегодныхъ членскихъ взносовъ дальнѣйшее накопленіе фонда приостанавливается, а могущій оказаться остатокъ долженъ быть употребленъ на возвратъ членамъ уплоченныхъ ежегодныхъ взносовъ.

Дѣлами общества управляютъ комитетъ, наблюдательный совѣтъ, административный совѣтъ и дѣлопроизводитель.

Комитетъ состоитъ изъ представителей окружныхъ союзовъ, въ округѣ которыхъ застраховано въ обществѣ не менѣе 1500 рабочихъ. Число представителей опредѣляется въ зависимости отъ количества застрахованныхъ рабочихъ. При количествѣ послѣднихъ не свыше 5000, союзъ посылаетъ одного представителя въ комитетъ, при количествѣ не свыше 10.000 — двухъ и т. д., причемъ наибольшее число представителей — 12; у союза 12 представителей въ томъ случаѣ, если имъ застраховано въ обществѣ свыше 100.000 рабочихъ. Засѣданія комитета созываются предсѣдателемъ наблюдательнаго совѣта; для дѣйствительности засѣданія требуется, чтобы въ немъ была представлена по крайней мѣрѣ треть всѣхъ голосовъ. На комитетъ возлагается: 1) избраніе членовъ наблюдательнаго совѣта; 2) избраніе ревизіонной комиссіи; 3) утвержденіе годового отчета; 4) разсмотрѣніе жалобъ на постановленія наблюдательнаго совѣта; 5) разсмотрѣніе вопроса объ измѣненіи устава и о прекращеніи дѣйствія общества и 6) разсмотрѣніе вся-

кихъ другихъ дѣлъ, которыя передаются въ комитетъ по постановленію наблюдательнаго совѣта.

Въ составъ наблюдательнаго совѣта входятъ 15 членовъ, избираемыхъ комитетомъ на одинъ годъ; при этомъ трое выбираются изъ числа членовъ правленія всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ, а остальные двѣнадцать изъ числа членовъ комитета общества. Предсѣдателемъ совѣта состоитъ предсѣдатель правленія всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ. Засѣданія совѣта считаются состоявшимися при наличности 8 членовъ. Совѣтъ выбираетъ изъ своей среды особый административный совѣтъ изъ пяти членовъ, которому онъ поручаетъ часть своихъ обязанностей. На наблюдательный совѣтъ возлагается: 1) управленіе денежными средствами общества; 2) исключеніе членовъ, просрочившихъ уплату взносовъ; 3) рѣшеніе вопроса о выдачѣ вознагражденія; 4) назначеніе дѣлопроизводителя и прочихъ служащихъ общества и 5) разсмотрѣніе годового отчета. Дѣлопроизводитель составляетъ годовой отчетъ, подготавливаетъ всѣ засѣданія и ведетъ ихъ протоколы.

Вопросъ о прекращеніи дѣйствія общества и о ликвидаціи можетъ быть поднятъ наблюдательнымъ совѣтомъ и такимъ числомъ членовъ общества, взносы котораго превышаютъ четверть общей суммы взносовъ. Для рѣшенія этого вопроса созывается экстренное засѣданіе комитета общества.

Общество было учреждено 17 марта 1905 года и начало свою дѣятельность 1 іюня того же года. Изъ перваго годового отчета (за 7 мѣсяцевъ) видно, что къ 1 января 1906 г. въ обществѣ состояло 742 члена, въ предпріятіяхъ коихъ занято было 120.000 рабочихъ, получившихъ 140 милл. марокъ заработной платы. За эти 7 мѣсяцевъ 24 членамъ было выдано вознагражденіе по случаю стачекъ на сумму 63.011,72 марокъ и по случаю локаутовъ на сумму 56.022,10 марокъ, всего 119.033,82 марокъ. Наивысшій размѣръ вознагражденія, выданнаго одному члену, достигъ 24.116,70 марокъ, а низшій размѣръ равнялся 3,40 м. Доходъ общества

выразился въ суммѣ 172.341,36 мар. За вычетомъ 3.169,20 мар. расходовъ по управленію и 34.800,11 марокъ вступительной платы, поступившихъ въ ликвидационный фондъ, въ фондъ вознагражденій поступило всего 134.372,58 марокъ, изъ которыхъ была покрыта вышеупомянутая сумма выданныхъ вознагражденій. Такимъ образомъ получился остатокъ въ размѣрѣ 15.388 марокъ. Къ 1 января 1907 года составъ членовъ значительно увеличился и достигъ цифры 1048; застрахована была годовая заработная плата 160.000 рабочихъ въ суммѣ 185 милл. мар. Въ теченіе второго отчетнаго года (1906) были назначены вознагражденія 235 фирмамъ въ общей сложности за 313.539 рабочихъ-дней (результатъ помноженія числа рабочихъ на число потерянныхъ дней), потерянныхъ вслѣдствіе стачекъ, и за 642.741 рабочихъ-дней, потерянныхъ вслѣдствіе локаутовъ. Для покрытія расходовъ по выдачѣ этихъ вознагражденій потребовалось повысить членскій взносъ съ одной марки на двѣ съ каждой тысячи годичной заработной платы. Въ виду этого рѣшили съ 1907 г. вообще взимать вмѣсто 1 марки прямо наивысшую норму, а именно 3 марки съ тысячи годовой заработной платы. Вся сумма выданныхъ вознагражденій составляла 534.060 марокъ, такъ какъ размѣръ вознагражденія былъ исчисленъ въ 50% наивысшаго, допускаемаго уставомъ размѣра (1 марка) за cadaго рабочаго и каждый потерянный день. На первое января 1907 года запасный (ликвидационный) фондъ достигъ 42.305 марокъ.

Среди членовъ всеобщаго союза нѣмецкихъ металлопромышленниковъ все чаще раздаются голоса въ пользу обязательнаго участія всѣхъ членовъ мѣстныхъ союзовъ въ обществахъ для выдачи вознагражденій.

Совершенно на тѣхъ же началахъ, какъ и общество для выдачи вознагражденій во время стачекъ при всеобщемъ союзѣ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ, въ 1907 г. было образовано при союзѣ для защиты интересовъ ангальтскихъ работодателей общество для выдачи вознагражденій при стачкахъ въ г. Дессау

(Streikentschädigungs-Gesellschaft des Schutzverbandes Anhaltischer Arbeitgeber). Это общество также состоитъ членомъ общества для выдачи вознагражденій во время принудительныхъ остановокъ работъ при обществѣ нѣмецкихъ союзовъ работодателей. Организациа ангальтскаго общества очень незначительно отличается отъ организациа общества металлопромышленниковъ. Такъ, размѣръ ежегоднаго взноса опредѣляется въ одну марку съ тысячи послѣдней заявленной страховому товариществу суммы годовой заработной платы, а для членовъ, не участвующихъ въ страховомъ товариществѣ, съ тысячи суммы заработной платы, дѣйствительно выданной въ теченіе истекшаго года, но при этомъ ежегодный взносъ во всякомъ случаѣ не долженъ быть менѣе 20 марокъ. Размѣръ взноса можетъ быть повышенъ до 3 марокъ съ тысячи общей суммы годовой заработной платы, если вслѣдствіе значительныхъ пріостановокъ работъ приходится выдать вознагражденій на сумму, превышающую размѣръ фонда вознагражденій, который значился въ послѣднемъ годовомъ отчетѣ. При стачкахъ вознагражденіе выдается въ томъ же размѣрѣ, какъ и обществомъ металлопромышленниковъ; только при локаутахъ норма вознагражденія нѣсколько ниже, а именно: она составляетъ 25% средняго дневнаго заработка, если число уволенныхъ одной фирмой рабочихъ не превышаетъ 500. Затѣмъ, по мѣрѣ дальнѣйшаго расширенія локаута, размѣръ вознагражденія постепенно понижается для каждой послѣдующей группы уволенныхъ рабочихъ и составляетъ

для	501	до	1000	уволенныхъ	20%	средн.	дневн.	зар.
„	1001	„	2000	„	15%	„	„	„
„	2001	„	4000	„	10%	„	„	„
			свыше 4000	„	5%	„	„	„

Далѣе комитетъ изъ представителей окружныхъ союзовъ здѣсь замѣняется собраніемъ членовъ. Въ собраніи каждая 20 марокъ ежегоднаго взноса даютъ право на одинъ голосъ, но при этомъ отдѣльныя фирмы не могутъ пользоваться больше, чѣмъ десятью голосами.

28 мая 1906 года общество для выдачи вознаграждений во время стачекъ при всеобщемъ союзѣ нѣмецкихъ металлопромышленниковъ образовало съ четырьмя однородными обществами, объединяющими представителей другихъ отраслей промышленности, упомянутое выше „общество для выдачи вознаграждений потерпѣвшимъ отъ принудительныхъ остановокъ работъ при обществѣ нѣмецкихъ союзовъ работодателей“ (Gesellschaft des Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen) для цѣлей перестрахованія. Это общество принимаетъ въ число членовъ союзы или общества для выдачи вознаграждений при принудительныхъ остановкахъ работъ, примкнувшіе къ обществу нѣмецкихъ союзовъ работодателей и взимающіе съ своихъ членовъ взносы въ размѣрѣ не менѣе 1 марки съ 1000 марокъ заработной платы. Отдѣльныя фирмы въ составъ общества не принимаются. Въ остальномъ уставъ названнаго общества повторяетъ всѣ постановленія устава общества металлопромышленниковъ. Разница заключается только въ размѣрахъ взноса и выдаваемого вознагражденія. Размѣръ взноса составляетъ полмарки съ 1000 марокъ послѣдней заявленной страховымъ товариществамъ суммы годовой заработной платы. Вознагражденіе при стачкѣ выдается въ размѣрѣ до $12\frac{1}{2}\%$ средняго дневного заработка за каждый потерянный рабочій день. При локаутѣ вознагражденіе можетъ быть назначено въ размѣрѣ $12\frac{1}{2}\%$ средняго дневного заработка за каждыя уволеннаго рабочаго только въ томъ случаѣ, если число уволенныхъ одной фирмой рабочихъ не превышаетъ 1000. При большемъ числѣ уволенныхъ размѣръ вознагражденія соответственно понижается и составляетъ послѣдовательно:

для 1001 до 2000 уволен.	10%	средн. дневн. заработ.
„ 2001 „ 4000	$7\frac{1}{2}\%$	„ „ „
„ 4001 „ 8000	5%	„ „ „
свыше 8000	$2\frac{1}{2}\%$	„ „ „

Затѣмъ еще нѣкоторыя отступленія отъ устава общества металлопромышленниковъ заключаются въ томъ,

что въ комитетѣ члены общества имѣютъ по одному представителю на каждые 10.000 застрахованныхъ рабочихъ и что изъ 15 членовъ наблюдательнаго совѣта трое должны быть изъ числа членовъ правленія общества нѣмецкихъ союзовъ работодателей. Предсѣдатель этого правленія предсѣдательствуетъ также въ наблюдательномъ совѣтѣ.

Преимущество такихъ центральныхъ обществъ перестрахованія заключается въ томъ, что такимъ образомъ объединяются различныя отрасли промышленности, а это въ свою очередь предупреждаетъ концентрацію риска, распредѣляя его между отраслями промышленности, охваченными въ данный моментъ профессиональной борьбой, и тѣми, гдѣ промышленная жизнь протекаетъ мирно, такъ какъ случаи, когда борьба сразу разгорается во всѣхъ отрасляхъ промышленности, составляютъ исключеніе.

Къ 1 апрѣля 1907 года этими пятью обществами была перестрахована въ центральномъ обществѣ годовая заработная плата 285.896 рабочихъ, въ размѣрѣ 308¹/₄ милл. марокъ. Въ теченіе 3 мѣсяцевъ (іюль, августъ и сентябрь) 1906 г. было выдано вознагражденіе за 263.203 потерянныхъ рабочихъ дня въ размѣрѣ 58.201 марки. За послѣднее время къ центральному обществу примкнули еще 9 обществъ для выдачи вознагражденій во время стачекъ, въ томъ числѣ и общество при союзѣ баварскихъ промышленниковъ.

Организація этого общества согласно уставу построена на слѣдующихъ началахъ. Членскій взносъ взимается въ размѣрѣ 3 марокъ съ каждой тысячи годовой заработной платы, выдаваемой рабочимъ. Вопросъ о назначеніи вознагражденія рѣшается особой комиссіей въ составѣ 3 членовъ, изъ коихъ одинъ избирается предпринимателемъ, ходатайствующимъ о выдачѣ вознагражденія, а другой—дѣлопроизводителемъ общества; третій членъ назначается правленіемъ. Рѣшенія этой комиссіи могутъ быть обжалованы особому третейскому суду. Вознагражденія выдаются въ концѣ года. Размѣръ его составляетъ 25% заработной платы въ день

за каждаго бастующаго рабочаго. Такъ какъ для мелкихъ промышленниковъ важно получить вознагражденіе сейчасъ же, а не въ концѣ года, то въ уставѣ предусматрѣна возможность выдачи аванса черезъ недѣлю по поступленіи ходатайства о назначеніи вознагражденія. При такомъ порядкѣ легко могъ бы вкрасться элементъ неустойчивости. Во избѣжаніе этого установлено, что авансомъ можетъ быть выдано въ день не свыше $\frac{1}{400}$ суммы бюджета за послѣдній годъ. Такъ напри- мѣръ, если эта сумма равняется 400.000 марокъ, то касса можетъ выдавать авансовъ въ день не свыше 1000 марокъ, остальная же сумма выплачивается въ концѣ года. Изъ остатковъ къ концу года отчисляется ежегодно 20% въ запасный фондъ; назначеніе его состоитъ въ томъ, чтобы въ экстренныхъ случаяхъ выдавать вознагражденіе въ повышенномъ противъ определеннаго въ уставѣ размѣрѣ, а также подготовить средства для перехода къ другому способу вознагражденія. Кромѣ того, общество выдаетъ также вознагражденія при локаутахъ, а именно: если локауту подвергнуто не свыше 250 рабочихъ, то въ томъ же размѣрѣ, какъ при стачкахъ; если локауту подвергнуто свыше 250 и до 7000 рабочихъ, то въ половинномъ размѣрѣ; наконецъ, при еще большемъ числѣ уволенныхъ рабочихъ—размѣръ вознагражденія еще понижается.

Характерна организація выдачи вознагражденія во время стачекъ и локаутовъ при обществѣ фабрикантовъ металлическихъ издѣлій г. Берлина и его пригородовъ, которое 7 января 1905 года въ число своихъ задачъ включило также и эту выдачу.

Особенность организаціи этого общества заключается въ томъ, что правомъ на полученіе вознагражденія пользуются преимущественно мелкіе предприниматели. Какъ только въ какомъ либо предпріятіи возникаетъ или грозитъ возникнуть стачка, владѣлецъ предпріятія обязанъ немедленно дать знать объ этомъ комиссіи довѣренныхъ (Vertrauenskommission). На обязанности

послѣдней лежитъ принятіе мѣръ къ предупрежденію или прекращенію стачки. Для этого она вступаетъ въ переговоры съ работодателемъ, въ предпріятіи котораго возникла стачка, и съ его рабочими. Комиссія рѣшаетъ, какого образа дѣйствій членъ общества долженъ держаться по отношенію къ забастовавшимъ рабочимъ. Если членъ не покорится рѣшенію, то стачка признается для общества необязательной, и работодатель уже не имѣетъ права на полученіе вознагражденія. Наоборотъ, если рабочіе не желаютъ подчиниться постановленіямъ комиссії, или если комиссія отклоняетъ требованія рабочихъ, стачка считается „признанной“ (*anerkannter Streik*). Въ случаѣ признанной стачки для всѣхъ членовъ обязательны слѣдующія постановленія, которыя изданы съ цѣлью предупредить, по возможности, возникновеніе стачекъ и не должны служить поводомъ къ тому, чтобы нарочно наталкивать рабочихъ на стачки, или чтобы доставить члену общества недобросовѣстную выгоду. Для согласованія разнообразныхъ интересовъ мелкихъ, среднихъ и крупныхъ фабрикантовъ во время стачекъ, члены общества распредѣляются, по отношенію къ ихъ правамъ и обязанностямъ, на 3 группы. Группа А обнимаетъ тѣхъ членовъ, которые заявили отъ 1 до 20 рабочихъ. Группа В—члены, заявившіе отъ 21 до 50*) рабочихъ (эта группа распадается на 2 подгруппы ВА и ВС). Группа С—члены, заявившіе свыше 50 рабочихъ.

При признанныхъ стачкахъ только члены группы А и подгруппы ВА имѣютъ право на вознагражденіе. Каждый членъ группы В долженъ ежегодно, до 25 января, подать письменное заявленіе о томъ, желаетъ ли онъ въ теченіе этого года пользоваться правомъ на полученіе вознагражденія или же отказывается отъ него. Въ первомъ случаѣ онъ зачисляется въ подгруппу ВА, а въ послѣднемъ—въ подгруппу ВС. Не подавшій заявленія въ срокъ относится къ подгруппѣ ВС. Пра-

*) Первоначально предѣльной нормой для группы В было 100 рабочихъ; въ 1907 г. она понижена до 50.

вомъ на полученіе вознагражденія пользуются только тѣ члены общества, которые пробыли въ составѣ его по крайней мѣрѣ въ теченіе 3 мѣсяцевъ до начала возникновенія стачки. Право прекращается, какъ только комиссія довѣренныхъ рѣшитъ, что фонда вознагражденій больше расходовать нельзя. Это наступаетъ въ томъ случаѣ, когда фондъ понизился до суммы въ маркахъ, равной пятикратному числу рабочихъ, заявленныхъ членами группъ А и В.

Вознагражденіе выдается за cadaго „празднующаго“ рабочаго (feiernder Arbeiter). Къ числу послѣднихъ относятся: 1) бастующіе; 2) рабочіе, уволенные владельцемъ предприятия, гдѣ возникла стачка, съ согласія комиссії довѣренныхъ, въ виду того, что вслѣдствіе приостановки работъ стачечниками онъ не можетъ предоставить имъ обычной работы, и 3) рабочіе, уволенные во время стачки по распоряженію комиссії.

Размѣръ вознагражденія составляетъ въ недѣлю за cadaго празднующаго рабочаго: 1) 7,50 марокъ до тѣхъ поръ, пока общее число одновременно празднующихъ рабочихъ не превышаетъ 2000; 2) 6,00 марокъ, пока это число держится въ предѣлахъ отъ 2000 до 3000; 3) 4,00 марки, какъ только это число превышаетъ 3000.

Вознагражденіе выдается членамъ группы А и подгруппы ВА, безъ особаго о томъ ходатайства, еженедѣльно за истекшую недѣлю. За первые 10 дней стачки вознагражденія не выдается.

Несмотря на то, что только часть членовъ пользуется правомъ на полученіе вознагражденія, взносы на составленіе и пополненіе фонда вознагражденій взимаются со всѣхъ членовъ общества въ размѣрѣ 15 пфенниговъ въ недѣлю за cadaго заявленнаго рабочаго. При этомъ взносы уплачиваются и за празднующихъ рабочихъ. Какъ только фондъ вознагражденія, проценты съ котораго причисляются къ капиталу, достигнетъ размѣра, соответствующаго 50 маркамъ для cadaго заявленнаго рабочаго, комиссія довѣренныхъ имѣетъ право понизить взносъ, или даже приостановить его взи-

маніе на время. Однако, какъ только фондъ опустится ниже вышеозначеннаго уровня, взносы снова уплачиваются въ полномъ размѣрѣ.

Описанныя выше общества для выдачи вознагражденій при принудительныхъ остановкахъ работъ, хотя и стоящія въ связи съ союзами работодателей, но имѣющія свое самостоятельное управленіе и свой самостоятельный кругъ членовъ, не встрѣчаютъ сочувствія со стороны главнаго бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей и вся система, введенная обществомъ нѣмецкихъ союзовъ работодателей, подвергается главнымъ бюро рѣзкой критикѣ. По его мнѣнію такая форма оказанія матеріальной поддержки потерпѣвшимъ вслѣдствіе принудительныхъ остановокъ работъ предпринимателямъ не удовлетворительна ни съ точки зрѣнія страховой техники, ни съ точки зрѣнія соціальной политики. По соображеніямъ страховой техники главный недостатокъ заключается въ томъ, что не всѣ члены даннаго союза работодателей, при которомъ учреждено общество для выдачи вознагражденій, участвуютъ взносами въ расходъ по выдачѣ вознагражденій, а только часть ихъ, входящая одновременно и въ составъ общества; при этомъ вполне основательно опасеніе, что эта часть образуется именно изъ тѣхъ фирмъ, которымъ чаще другихъ грозитъ возможность возникновенія стачки и которыя, благодаря этому, представляютъ наибольшую вѣроятность риска для общества. А это послѣднее обстоятельство вмѣстѣ съ тѣми сравнительно легкими условіями, отъ наличности которыхъ зависитъ „нравственное право“ на полученіе вознагражденія, позволяетъ усумниться въ томъ, что существованіе подобныхъ обществъ является въ достаточной мѣрѣ обезпеченнымъ. Затѣмъ, и съ соціально-политической точки зрѣнія едва ли можно признать цѣлесообразнымъ, чтобы вопросъ объ оказаніи содѣйствія работодателю, у котораго возникла стачка, разрѣшался двумя органами—правленіемъ союза работодателей съ одной стороны, и правленіемъ общества для выдачи вознагражденій, съ другой стороны; въ ре-

зультатъ несомнѣнно получится, что послѣднее или совершенно откажется отъ самостоятельнаго сужденія по данному вопросу, или же, наоборотъ, будетъ имѣть собственное сужденіе, а это легко можетъ вызвать конфликты между тѣмъ и другимъ органами.

Въ виду этого организациі работодателей, состоящія членами главнаго бюро, большею частью отказались отъ устройства отдѣльныхъ обществъ для выдачи вознагражденій при принудительныхъ остановкахъ работъ и предпочли включить въ число своихъ задачъ также борьбу со стачками и выдачу пособій своимъ потерпѣвшимъ отъ стачекъ членамъ.

Затѣмъ, главное бюро и примыкающіе къ нему союзы отрицаютъ начало взаимнаго страхованія еще и потому, что для наиболѣе вліятельныхъ, богатыхъ членовъ, представителей крупной промышленности, страхованіе едва ли имѣетъ существенное значеніе; да кромѣ того, большинство изъ нихъ участвуетъ въ дортмундскомъ страховомъ союзѣ. Наконецъ, по мнѣнію противниковъ страхового начала, цѣль выдачи вознагражденій заключается вовсе не въ томъ, чтобы возмѣстить потерпѣвшему отъ принудительныхъ остановокъ работъ предпринимателю понесенные имъ убытки, а въ томъ, чтобы снабдить его необходимыми суммами для покрытія „военныхъ“ издержекъ изъ средствъ союза въ случаѣ, если у него не хватитъ собственныхъ средствъ, или же изъ средствъ главнаго бюро въ случаѣ, если будутъ исчерпаны всѣ источники союза. Къ числу такихъ „военныхъ“ издержекъ, необходимыхъ для того, чтобы выдержать борьбу и довести ее до скорѣйшаго окончанія, относятся, на примѣръ, расходы, вызываемые необходимостью прибѣгать въ извѣстныхъ случаяхъ къ содѣйствию печатнаго слова (изложеніе обстоятельствъ дѣла въ органахъ печати, печатаніе опроверженій, изданіе отдѣльныхъ брошюръ, гдѣ бы возникшія между предпринимателями и рабочими недоразумѣнія получали бы правильное освѣщеніе, и т. п.), расходы по привлеченію рабочихъ со стороны, готовыхъ замѣстить забастовщиковъ, по выдачѣ пособій этимъ рабочимъ въ

случаѣ временнаго закрытія предпріятія, перерасходы, происшедшіе отъ передачи заказовъ другимъ фирмамъ и т. п. Отсюда понятно, что потерпѣвшему работодателю должны быть предоставлены, во время борьбы, денежные средства для распоряженія ими по своему усмотрѣнію. Въ виду этого, главное бюро и примыкающіе къ нему союзы работодателей желаютъ сохранить за собой возможность свободно располагать имѣющимися у нихъ оборонительными средствами, дабы оказывать денежную поддержку работодателямъ въ случаѣ, если явится опасеніе, что отдѣльная, экономически слабая, фирма должна быть побѣждена въ борьбѣ противъ неосновательныхъ требованій рабочихъ. Такая форма поддержки служитъ также интересамъ остальныхъ предпринимателей, такъ какъ даетъ возможность отдѣльному работодателю успѣшно и скоро довести до конца навязанную ему борьбу, а тѣмъ самымъ ограничить возникшее среди рабочихъ движеніе охваченнымъ стачкой райономъ и защитить другихъ предпринимателей, на которыхъ, въ случаѣ побѣды рабочихъ, по всему вѣроятію распространилось бы также это движеніе. Между тѣмъ простое возмѣщеніе происшедшихъ вслѣдствіе стачекъ убытковъ касается только интересовъ отдѣльныхъ предпринимателей, а не всѣхъ ихъ въ совокупности.

Какъ уже было указано выше, удачному для промышленниковъ исходу большой стачки въ Криммитшау способствовала въ значительной степени поддержка, оказанная выдачей довольно крупной суммы тѣснимымъ рабочими предпринимателямъ. Такой поразительно быстрый успѣхъ этого мѣропріятія навелъ принимавшихъ участіе въ организаціи помощи криммитшаускимъ фабрикантамъ предпринимателей — членовъ центрального союза нѣмецкихъ промышленниковъ, подъ эгидой котораго было учреждено главное бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей, — на мысль о несомнѣнной пользѣ образованія такого постояннаго учрежденія, изъ котораго пострадавшіе предприниматели могли бы получать необходимые для веденія борьбы денежные средства во

всякое время безъ того, чтобы было напрасно затрачено много труда и времени на организацію спеціаль-ной помощи, не говоря уже о томъ, что собираніе этихъ средствъ, всякій разъ по подпискѣ, не всегда бываетъ пріятно и не даетъ желательныхъ результатовъ.

Такое учрежденіе было образовано 23 іюня 1906 года при главномъ бюро нѣмецкихъ союзовъ работода-телей подъ названіемъ „Союзъ для защиты отъ вреда, причиняемаго стачками“ (Schutzverband gegen Streikschäden). Въ циркулярномъ обращеніи главнаго бюро къ промышленникамъ дается слѣдующее опредѣленіе цѣли союза: онъ долженъ, въ случаѣ надобности, оказывать работодателямъ, атакуемымъ безъ основательнаго по-вода рабочими или ихъ организаціями, поддержку для успѣшнаго окончанія навязанной имъ борьбы. Под-держка оказывается различными способами, между про-чимъ, и выдачей денежныхъ пособій работодателямъ, съ цѣлью дать имъ возможность, въ случаѣ, если не хва-титъ собственныхъ средствъ для продолженія сопротив-ленія, не уступать въ борьбѣ до тѣхъ поръ, пока на ихъ сторонѣ не будетъ побѣда. Выдаваемая денежныя пособія рассматриваются исключительно, какъ субсидія для покрытія „военныхъ издержекъ“. Этотъ союзъ слу-житъ для организацій работодателей, которыя входятъ въ его составъ и которыя ввели у себя выдачу денеж-ныхъ пособій своимъ потерпѣвшимъ вслѣдствіе стачекъ членамъ, въ нѣкоторомъ родѣ учрежденіемъ для пере-страхованія, откуда эти организаціи могутъ рассчиты-вать получить матеріальную поддержку въ серьезныхъ случаяхъ, послѣ того, какъ онѣ уже сами израсходи-вали значительныя средства. Затѣмъ, въ упомянутомъ циркулярномъ обращеніи указывается на необходимость для представителей крупной промышленности, въ част-ности текстильной, желѣзной, стальной и машинострои-тельной, оказывать поддержку вновь учреждаемому охранительному союзу, записываясь въ его члены. Хотя въ общемъ крупные промышленники матеріально очень мало заинтересованы въ процвѣтаніи союза, однако это обстоятельство никоимъ образомъ не должно удерживать

союзы работодателей, членами которых состоятъ преимущественно представители крупной промышленности, отъ участія въ охранительномъ союзѣ, такъ какъ отрицательное съ ихъ стороны отношеніе къ послѣднему могло бы отозваться крайне пагубно на общихъ интересахъ работодателей, а слѣдовательно, и на интересахъ крупной промышленности. Дѣло въ томъ, что мелкіе работодатели менѣе всего въ состояніи собственными силами оказывать сопротивленіе рабочему движению. А между тѣмъ, успѣхъ рабочихъ, предъявляющихъ широкія, неосновательныя требованія мелкимъ предпринимателямъ и ремесленникамъ, воодушевляетъ и подбадриваетъ рабочихъ, занятыхъ въ крупной промышленности. Для мелкихъ и среднихъ предпринимателей убытки, причиняемые стачками и локаутами, большею частью непосильны, и, хотя въ уставахъ ихъ организацій и предусмотрѣна поддержка пострадавшихъ членовъ, эти организаціи въ очень недостаточной мѣрѣ располагаютъ необходимыми для того денежными средствами. Такимъ образомъ, крупные предприниматели должны въ своихъ же интересахъ принимать дѣятельное участіе въ охранительной организаціи для того, чтобы предварять или, по крайней мѣрѣ, ослаблять грозящую имъ тяжелую борьбу, нанося ударъ побѣдоносному настроенію рабочихъ и ихъ увѣренности въ успѣхѣ еще во время борьбы съ мелкими и средними предпринимателями.

Организація союза для защиты отъ вреда, причиняемаго стачками, въ силу устава представляется въ слѣдующемъ видѣ. Для достиженія своихъ цѣлей союзъ долженъ накопить изъ членскихъ взносовъ и другихъ возможныхъ поступленій особый фондъ обезпеченія; изъ этого фонда онъ выдаетъ своимъ членамъ воспособленія въ тѣхъ случаяхъ, когда главное бюро оказываетъ имъ поддержку во время принудительныхъ остановокъ работъ. Членами союза могутъ быть всѣ организаціи и группа отдѣльныхъ фирмъ, примыкающія къ главному бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей. Членъ можетъ выступить изъ союза только къ концу года, предупре-

дивъ о своемъ желаніи въ письменной формѣ не позднее 30 іюня. За упорный отказъ выполнять принятыя на себя обязательства и за дѣйствія, противныя интересамъ союза, члены могутъ быть исключены изъ него.

Органами союза состоятъ правленіе, дѣлопроизводство и общее собраніе. Правленіе образуется изъ председателя главнаго бюро нѣмецкихъ союзовъ работодателей и изъ 8 членовъ, выбираемыхъ общимъ собраніемъ. Члены правленія вознагражденія за свои труды не получаютъ; имъ возмѣщаются только дѣйствительныя расходы. На правленіи лежатъ представительство союза по всѣмъ его правамъ и обязанностямъ, приведеніе въ исполненіе постановленій общаго собранія и управленіе дѣлами союза. Производство по этимъ дѣламъ возлагается на дѣлопроизводство главнаго бюро. Общее собраніе состоитъ изъ представителей участвующихъ въ союзѣ организацій, причемъ каждая изъ нихъ пользуется однимъ голосомъ. Если же члены организаціи выдали своимъ рабочимъ въ теченіе предшествующаго года свыше 10 милліоновъ заработной платы, то за каждые слѣдующіе начатые 10 милліоновъ марокъ они получаютъ еще по одному голосу. Кромѣ поименованныхъ выше органовъ еще выбирается ревизіонная комиссія изъ трехъ членовъ для провѣрки годового отчета и кассы.

Взносъ съ состоящихъ членами союза организацій установленъ въ размѣрѣ $\frac{1}{4}$ (т. е. 25 пфенниговъ) съ каждой тысячи марокъ всей суммы заработной платы, выданной въ теченіе предшествующаго года всѣми участниками данной организаціи. Общее собраніе большинствомъ $\frac{2}{3}$ присутствующихъ можетъ повысить этотъ размѣръ на срокъ не свыше трехъ лѣтъ. Затѣмъ взносы могутъ быть понижены, какъ только и пока фондъ вознагражденія будетъ на 2% превышать всю сумму заработной платы, выданную членами участвующихъ въ союзѣ организацій въ теченіе предшествующаго года. Пониженіе взноса касается только организацій, состоящихъ не менѣе 5 лѣтъ членами союза. Въ такихъ случаяхъ размѣръ взноса для организацій, состоящихъ членами

не менѣе 6 лѣтъ, сокращается на $\frac{1}{10}$, такъ что взносъ равняется $\frac{9}{40}$ съ тысячи, и затѣмъ въ каждомъ послѣдующемъ году онъ понижается опять на $\frac{1}{40}$ съ тысячи. Въ такомъ же порядкѣ размѣръ взноса снова повышается въ случаѣ надобности.

Кромѣ того со всѣхъ членовъ, вступающихъ въ союзъ послѣ 1 января 1907 г., взимается вступная плата въ размѣрѣ $\frac{1}{4}$ (въ 25 пфенниговъ) съ тысячи заработной платы.

При установленіи размѣра членскаго взноса имѣлось въ виду открыть всѣмъ членамъ главнаго бюро доступъ въ этотъ союзъ, исходя изъ того предположенія, что большинство союзовъ работодателей, входящихъ въ составъ главнаго бюро, взимаетъ со своихъ членовъ взносы въ размѣрѣ 1 марки съ тысячи заработной платы и что для нихъ не составитъ особеннаго матеріальнаго затрудненія уступить центральному союзу $\frac{1}{4}$ съ тысячи. Поэтому членскій взносъ и опредѣленъ въ такомъ небольшомъ размѣрѣ.

Пособія выдаются правленіемъ союза, по справедливому усмотрѣнію и по соображенію съ имѣющимися на лицо денежными средствами, только такимъ организаціямъ работодателей, которыя состоятъ уже годъ членами союза. Для полученія пособій требуется, во-первыхъ, чтобы данная организація до того, какъ прибѣгать къ содѣйствию союза, уже сама израсходовала значительныя средства для поддержки своихъ членовъ, потерпѣвшихъ отъ принудительныхъ остановокъ работъ, и, во-вторыхъ, чтобы само рабочее движеніе достигло извѣстнаго размѣра. Въ этихъ видахъ въ уставѣ союза содержится постановленіе, въ силу котораго пособія выдаются въ томъ случаѣ, если рабочее движеніе длится уже мѣсяць и охватываетъ свыше 1% рабочихъ, занятыхъ въ предпріятіяхъ, принадлежащихъ членамъ примкнувшихъ къ союзу организацій, и если организація, обращающаяся къ союзу за помощью, уже израсходовала на борьбу съ рабочимъ движеніемъ и на выдачу вознагражденій своимъ членамъ, потерпѣвшимъ отъ принудительныхъ остановокъ работъ, по крайней мѣрѣ

1¹/₂ марки съ тысячи или, считая также предыдущій годъ, 2¹/₂ марки съ тысячи всей заработной платы, выданной членами организаціи въ теченіе предшествующаго года. Однако вознагражденія, выдаваемые организаціей своимъ членамъ, принимаются во вниманіе исключительно постольку, поскольку они не превышаютъ 10⁰/₁₀₀ годовой заработной платы, на основаніи которой исчисляется членскій взносъ. Это постановленіе вызвано стремленіемъ поставить всѣхъ членовъ по возможности въ одинаковое положеніе, такъ какъ въ противномъ случаѣ организація, выдающая своимъ членамъ крупное вознагражденіе, пользовалась бы значительнымъ преимуществомъ передъ организаціями, уплачивающими вознагражденія меньшихъ сравнительно размѣровъ. Въ тѣхъ же цѣляхъ уравненія правъ членовъ союза въ его уставѣ оговорено, что въ случаѣ, если сумма годовой заработной платы, выдаваемой членами организаціи, входящей въ составъ союза, превышаетъ 5.000.000 марокъ, этой организаціи можетъ быть выдано пособіе уже и тогда, когда ею израсходовано на борьбу съ рабочимъ движеніемъ и на выдачу вознагражденій своимъ потерпѣвшимъ членамъ въ текущемъ календарномъ году 1¹/₂ марки съ тысячи или, считая и предыдущій годъ, 2¹/₂ марки съ тысячи не всей суммы годовой заработной платы, а только 5.000.000 марокъ.

Размѣръ выдаваемого союзомъ пособія не долженъ превышать за каждый будній день $\frac{1}{3000}$ всей суммы годовой заработной платы, которая принята за основаніе при исчисленіи размѣра членскаго взноса отдѣльной организаціи. Однако, для предупрежденія чрезмѣрно продолжительной эксплуатаціи союза однимъ какимъ либо членомъ въ ущербъ остальнымъ, признано цѣлесообразнымъ привлекать этого члена, и послѣ вмѣшательства союза, къ участию въ выплатѣ вознагражденія, хотя и небольшими долями; поэтому союзъ выдаетъ пособіе лишь въ такомъ размѣрѣ, чтобы имъ покрывалось $\frac{3}{4}$ суммы пособій, которыя организація работодателей продолжаетъ выдавать своимъ потерпѣвшимъ членамъ послѣ назначенія пособія изъ средствъ центрального союза.

Нѣкоторыя затрудненія получаются при разрѣшеніи вопроса о срокѣ и порядкѣ выплаты пособій. Если ихъ выдавать немедленно, то весьма возможно, что для ликвидаціи случаевъ, наступающихъ ближе къ концу года, не окажется въ наличности достаточныхъ средствъ. Эту опасность можно было бы предупредить, выдавая всѣ вообще пособія по окончаніи операціоннаго года и по сведеніи счетовъ. Но такой порядокъ не согласуется со взглядами на назначеніе этихъ пособій служить воспособленіемъ къ „военнымъ“ издержкамъ, которое, конечно, важно получить сейчасъ же, а не спустя болѣе или менѣе продолжительный срокъ. Въ виду этого пособія должны выдаваться немедленно. Однако, во избѣжаніе такого положенія, что членъ, претендующій на пособія въ началѣ года, былъ бы поставленъ въ болѣе выгодныя условія сравнительно съ членомъ, которому пособие можетъ понадобиться позднѣе, въ уставъ включено постановленіе, въ силу котораго общая сумма всѣхъ выдаваемыхъ за одинъ день пособій не должна превышать $\frac{1}{400}$ фонда союза, бывшаго на лицо къ концу предыдущаго года. Благодаря такому порядку открывается также возможность постоянно, хотя и медленно, увеличивать фондъ обезпеченія, такъ какъ трудно предполагать, что союзу придется за каждый день въ году выдавать пособія.

Учредители союза для защиты отъ вреда, причиняемаго стачками, не скрываютъ отъ себя, что размѣры какъ членскихъ взносов, такъ и выдаваемыхъ пособій, очень не велики. При основаніи союза вовсе не задавались цѣлью въ первую голову оказывать членамъ союза поддержку значительными денежными пособиями. Главная суть заключается въ томъ, чтобы вообще создать такую организацію, которая позволила бы разложить финансовое бремя, налагаемое на работодателей стачками и локаутами, на широкіе круги предпринимателей, и чтобы на первыхъ порахъ испытать ея цѣлесообразность.

Для вступленія въ члены союза необходимо только, чтобы данная организація работодателей входила въ

составъ главнаго бюро; кромѣ этого никакими иными условіями это вступленіе не обставлено. Въ частности совершенно не требуется, чтобы уставомъ организаціи было бы предусмотрено обязательное образованіе фонда вознагражденій. Совершенно безразлично, выдаетъ ли организація вознагражденія изъ особаго фонда или же пользуется для покрытія расходовъ по выдачѣ вознагражденія раскладочной системой. Однако главное бюро настоятельно рекомендуетъ накопленіе такихъ особыхъ фондовъ, такъ какъ для участниковъ большею частью гораздо пріятнѣе считаться съ опредѣленными ежегодными взносами.

Изъ числа примкнувшихъ къ главному бюро союзовъ работодателей включили въ свои уставы также и выдачу денежныхъ вознагражденій членамъ, потерпѣвшимъ вслѣдствіе принудительныхъ работъ, безъ образованія особыхъ обществъ, насколько извѣстно, ниже слѣдующіе:

1) союзъ работодателей саксонской текстильной промышленности въ Хемницѣ. Онъ взимаетъ членскій взносъ въ размѣрѣ 1 марки съ 1000 марокъ (1‰) годовой заработной платы и вступную плату по 1 маркѣ съ каждаго рабочаго, занятаго въ предпріятіи, владельецъ котораго записывается въ члены союза. Для опредѣленія размѣра вознагражденія, выдаваемого въ недѣлю, берется 10% со всей заработной платы, выданной потерпѣвшимъ въ теченіе истекшаго года, если фондъ союза достигъ четырехкратной суммы предыдущаго годового дохода, но не менѣе 300.000 марокъ, въ противномъ случаѣ—5%, и полученная такимъ образомъ сумма дѣлится на 50, такъ какъ въ году считается всего 50 недѣль.

2) Союзъ силезской текстильной промышленности. Членскій взносъ составляетъ $\frac{1}{2}\text{‰}$, а въ исключительныхъ случаяхъ 1 ‰, при вступной платѣ въ 25 пфениговъ за каждаго рабочаго. Размѣръ вознагражденія составляетъ не менѣе 10% заработной платы.

3) Союзъ текстильной промышленности въ М.-Гладбахѣ

и его окрестностяхъ. Членскій взносъ равняется 2‰ , а вступная плата 4‰ , при 1‰ вознагражденія, выдаваемого за каждый день принудительной остановки работъ. Въ этомъ же размѣрѣ выдаетъ вознагражденіе союзъ прядильщиковъ въ Рейдтѣ.

4) Союзъ работодателей южно-германской текстильной промышленности, который при членскомъ взносѣ въ 1‰ (а въ экстренныхъ случаяхъ и 3‰) опредѣляетъ размѣръ также, какъ и союзъ работодателей саксонской текстильной промышленности, съ той лишь разницей, что считаетъ въ году полныхъ 52 недѣли.

5) Союзъ эльзасскихъ текстильныхъ промышленниковъ. Членскій взносъ опредѣляется особо на каждый годъ. Вознагражденіе не должно превышать $\frac{2}{3}$ дневной заработной платы.

6) Союзъ работодателей нѣмецкой угольной промышленности. При членскомъ взносѣ отъ $\frac{3}{4}\text{‰}$ до 4‰ размѣръ вознагражденія установленъ въ 25% съ годовой заработной платы; полученный процентъ дѣлится на 300, такъ какъ въ году считается 300 рабочихъ дней, и такимъ образомъ вычисляется размѣръ вознагражденія, выдаваемого за каждый день принудительной остановки работъ.

7) Зауерландскій союзъ работодателей въ Негеймѣ. Членскій взносъ и вступная плата равняются 1‰ , а вознагражденіе— 10% съ годовой заработной платы, причемъ годъ считается также въ 300 рабочихъ дней.

Въ такомъ положеніи находится въ настоящее время вопросъ о вознагражденіи работодателей, потерпѣвшихъ вслѣдствіе принудительныхъ остановокъ работъ, въ Германіи. Этотъ вопросъ еще далеко не разрѣшенъ, и пока только намѣчены пути къ болѣе или менѣе удовлетворительному его разрѣшенію. Сущестующія организациі для выдачи вознагражденій всѣ сравнительно недавняго происхожденія, и практика не дала еще достаточнаго фактическаго матеріала для сужденія о томъ, насколько онѣ удовлетворяютъ своему назначенію. Въ настоящее время совершенно нѣтъ возможности выяснить,

могутъ-ли, въ дѣлѣ выдачи вознагражденій потерпѣвшимъ вслѣдствіе стачекъ, организаціи работодателей сравняться съ соотвѣтствующими имъ организаціями рабочихъ, или же онѣ слабѣе послѣднихъ. Объ этомъ можно будетъ судить лишь по истеченіи нѣсколькихъ лѣтъ, когда нынѣ начатое движеніе среди предпринимателей окрѣпнетъ и болѣе разовьется.

Цѣна 1 р. 20 к.

СКЛАДЪ ИЗДАНІЯ

С.-Петербургъ, Загородный проспектъ 27.

Общество Заводчиковъ и Фабрикантовъ.

Выписывающіе изъ склада за пересылку не
платятъ.

ОРГАНІЗАЦІИ РАБОТНИКЪМЪ ГЕРМАНИИ. В. В. ГРОМАНЪ. || 1908 ||