E. Joonas

Ametiühingud

nende ülesanded ja wõitluswahendid

Ametiühinglase käsiraamat

Tuleb hoolitseda, et ei sureks nälga tööline teel sotsialistliku ilmakorra poole.
Bebel.

Nürimõistuslikkudest tööloomadest, kes leppisid ettewõtja iga anniga, on ametiühinguline liikumine wäheste aastakümnete kestes teinud klassiteadliku tööliskonna.
Legien.

Eestimaa Töölisühingute Keskliidu kirjastus
Tallinnas, 1927

Kirjastuse o.-ü. „Täht“ trükk, Tallinnas.

Saatesõnaks.

Möödunud kewadel Eesti ametiühingute üleriiklisel konwerentsil walitud Eestimaa Töölisühingute Keskliidu juhatus on oma muu tegewuse kõrwal pööranud erilist tähelpanu ametiühingute tegelaste ettewalmistamisele. Täie õigusega rõhutab Liidu juhatus, et ei saa olla ametiühinguliſt liikumist ilma teadlikkude tegelasteta. Kuid tegelaste ettewalmistamiseks puudub meil wastaw eestikeelne kirjandus täiesti. Ajakirjanduses ja -lehtedes ilmunud üksikud artiklid ei wõimalda saada ülewaadet kultuurmaades juba wäljakujunenud ametiühingulise liikumise suurtest ülesannetest, wõitluswahenditest, taktikast jne. Sarnase ülewaateta ei ole aga üldse mõeldaw teadlik osawõtt ametiühinguliſest tegewusest; inimesed kobaksid pimesi ringi, otsiksid tegewuswiise ajal, kuna kaugemas ja lähemas naabruses ametiühinguline liikumine wõimsana kannab töölisklassi wõidust wõiduni.

Et wastawa kirjanduse põuda wähegi lahendada, tegi Keskliidu juhatus nende ridade kirjutajale ülesandeks seada kokku käsiraamatu-taoline kokkuwõte

ametiühinguliſeſt õpetuſeſt. Täites ſeda ülesannet, olen püüdnud allikatena tarwitada ametiühinguliſe liikumiſe paremate teoreetikute ja praktikute uuemaid töid — niipalju kui need mul olid käepäeraſt. Üksikasjaliku allikate nimestiku leiab lugeja raamatukeſe lõpuſt.

Kuna ſee töö on walminud wõrdlemiſi lühikeſe aja keſtes, pealegi hariliku töö wahel, ſiis on nende ridade kirjutaja iſe kõige teadlikum ſelle puudustes.

Nende ridade kirjutaja tahaks ſiiski loota, et ſeegi raamatukene ſuudaks kas wõi wäikſelgi määral aidata kaaſa meie ametiühinguliſe liikumiſe hoogſale arenemiſele.

18. ſept. 1927 a. E. J.

I. Organisatsioonilistest küsimustest.

1. Tööliste olukord kapitalistlikus ühiskonnas.

Kapitalistlik suurtöostus, tugenedes teadusele ja tehnilistele uuendustele, lõhkus halastamatult aastasadu õitsenud tsunftlise töökorralduse, muutes iseseiswad wäike-ettewõtjad ja käsitöölised puupaljasteks inimesteks, proletaarlasteks, kes enese äraelamiseks on sunnitud kapitalistile müüma oma ainsat järelejäänud wara — tööjõudu. Kapitalistlikust walmistuswiisist tingitud töostusekriisid ühes tööpuudusega muutsid töölise töösaamise wõimalused ebakindlateks ja töölise olukorra sageli lausa kerjuslikuks.

Kuigi ei olnud hiilgaw tsunftiaegsete sellide ja õpilaste seisukord, kuigi ka nemad polnud muud kui proletaarlased, kes oma tööjõu müütamisest sunnitud elama, siis ometi on wahe nende ja moodsa proletaarlase wahel suur. Tsunfti-selli palgatingimused olid wastawate määrustega korraldatud, ta elas meistri perekonnas, töötas ühes peremehega, mis iseenesest pani piiri ta wäljakurnamisele: lõpetas meister töö, lakkas ka sell töötamast. Sellipõlw oli ajutine, möödaminew ajajärk selli elus, sest õpiaastatele järgnes teatawa aja möödudes meistriks saamine. Nii oli siis ka iga meister kord olnud sell.

Nüüd on aga suurettewõtja ja töölise wahel kuristik, kumbki neist wõrsub isesugusest kihist ning töölisel

saada ettewõtjaks on seotud ülepäästmata raskustega. Nüüdse töölise olukord, wõrreldes tsunftiselliga, on ka muis suhteis halwenenud.

Kapitalistliku korra arenemise algupäewist saadik kuulutati töölise ja tööandja wahekord „wabaks". Töölisele jäeti täielik wabadus minna tööle, kelle juure tahab ja sama wabadus jäeti ettewõtjale tööliste palkamisel. Riik ega keegi muu ei tohtinud segada end nende wahekorrasse. Seda arwati nõudwat töostuse ja rahwamajanduse arenemine. „Waba ja üheõiguslik leping" sai tolle aja majanduslikuks usutunnistuseks. Et kindlustada töölisele ettewõtjaga ühesugust õigust ja mõju lepingu tingimuste sõlmimisel, arwas Adam Smith küllaldaseks ja ainutarwilikuks — anda igale üksikule täieline isikuwabadus. Sarnases waimus kujuneski tolleaegne seadusandlus ning uus ühiskondlik kord. Kõik said wõrdseteks ja üheõiguslikkudeks.

Kuid see oli nii ainult teoreetiliselt. Tõelisuses arenes juriidilise wabadusekatte all uus, warjatud majanduslik orjus.

Sest tõepoolest, kuidas pidi tööline kasutama oma „wabadust" ja „üheõiguslikkust"? Puupaljana, näljasena seisis ta kapitalisti ees. Tahtis ta elada, siis pidi ta müüma oma tööjõudu. Kas ei awanenud siin ettewõtjal wõimalus „üheõigusluse" nimel maksta talle tasu oma heaksarwamise järele? Et pääseda näljasurmast, pidi „waba" tööline astuma tööabinõude omaniku juure igasugustel tasu- ja töötingimustel. — Niisugune oli see „wabadus".

Käsitöostuse ja wäikeettewõtete hukkumise tagajärjel ja uute täiendatud ning wähem elawat tööjõudu nõudwate masinate tarwitusele wõtmisega kaswas alatasa proletaarlaste arw, kes tööabinõudeta jäädes, näljastena tormasid wabrikutesse tööd otsima.

Tööjõu pakkumine ületas nõudmise, tekkis töötatööliste kiht — tööstuslik tagawarawägi. Mis oli nüüd ettewõtjal wiga palku alla suruda. Ei olnud üks nõus pakutawa tasu eest tööle asuma, leidus kümme teist, kes täis tänutunnet wõtsid wastu pakkumise.

Masinatöö wabrikus ei nõudnud endisel määral ettewalmistatud töölisi ja juba wähema wilumise järele wõis sellega igaüks hakkama saada; samuti polnud tähtis eriline kehajõud. Neid asjaolusid kasutasidki wabrikandid ja hakkasid täisjõulisi töölisi asetama naiste ja lastega. Neile wõis maksta weel wähem palka ja neid wõis sundida töötama weel halwemates tinginustes. Nõnda kujunesid tööolud uskumata wiletsateks. Mõne aasta eest ilmunud M. Martna raamatus „8-tunniline tööpäew" on toodud teadusmeeste walgustusel järgmine tõetruu kirjeldus tolleaegsetest tööludest: „Naiste, laste ja noorukeste wäljakurnamisel ei olnud piiri. Palga alandamise ja tööpäewa pikendamise sihil sundis kapital raskejalgsed naised, waesedlapsed, isegi nelja aasta wanused, liihidalt kõik jõud tööle, kes aga odawamad ja sõnakuulelikumad olid, kui täistöölised. Kartes, et waesedlapsed kurnatöölt ära põgenewad, mis sagedasti juhtus, pandi waesed inimloomad kettidega töö juure kinni, nagu olekssid nad kurjategijad." Prof. Herkneri järele kirjeldatakse tolleaegseid tööolusid nii: „Minewase aastasaja esimestes kümnetes sunniti Rheinimaa tööstuspiirkondades üsna nõrku lapsi — isegi 4-aastaseid — kahe-krossilise (20 penni) päewapalga eest 10, 12 ja isegi 14-ks tunniks tööle — isegi ööajal." Pole ime, et niisuguse töö järele isegi ametlikud aruanded on sunnitud lastest kõnelema nõnda: „Näod koltunud, silmad tuhmid ja põletikust punetawad, kehad paistetusest tursunud, paled haiglaselt paksud, huuled ja ninasõõrmed paistetanud, kaelarahud üles-

tursunud, nahk sageli kärnas, hingamiselundite haigushood ähwardawad neid lämbumissurmaga — niisugused on need töölapsed teiste omawanustega wörreldes..."

Ning sellest põrgust polnud wäljapääsu nagu wanasti õpipoisil ja sellil, kes wõisid saada meistriks. Palgatööline oli eluajaks aheldatud masina külge. Ikka enam laienes kuristik töölise ja ettewõtja wahel. Wiimast wõis weel harwa näha töökojas. Ettewõtja kui isiku asemele kerkis ettewõte, mille taga seisid tundmatud osanikud — aktsionäärid. Selle ettewõttega oligi nüüd lahutamatult seotud proletaarlase ja ta perekonna saatus.

2. Töölisühingud ajawad juuri.

Nii tekkis ühes kapitalistliku töostusega ta lähem kaaslane — proletariaat. Kuid proletariaat, nagu iga teinegi ühiskondlik kiht ei jäänud peatama ühele ja samale külmanud punktile. Alguses pidasid töölised wihast wõistlust omawahel töökohtade pärast wabrikus, püüdes üksteist eemale suruda. Aga selles wõitluse ja wõistluse hoos halwenes nende olukord weelgi. Meeleheitele aetuna algasid nad siis wõitlust masinate wastu, häwitades neid toore jõu ja wägiwallaga. Kuid seegi ei toonud kergendust. Alles pikkamisi tulid töölised mõttele, oma jõu ühendamise kaudu leida abi wiletsuste wastu. Nii tekkisid esimesed ühingud sihiga — anda wastastikust abi hädas ja korraldada wastupanu kapitalismile. Kuid wiimane ei jäänud wastust wõlgu. Tema, kui majanduslikult tugewam, keda pealegi toetas riigiwõim, wõttis tarwitusele omapoolsed abinõud oma kasude kaitseks. Tulemusena argnes kiiresti klassiwastolu ja kummagil pool arusaamine oma kihihuwide kaitsmise tarwilikkusest. Tööliste esialgsetest wastastiku abiandmise ühingu-

test wõrsusid ametiühingud kui wõitlus-organisatsioonid. Waadeldes kapitalistliku tööstuse arenemiskäiku ning klassiide wahekorra kujunemist, kirjeldab Karl Marx praeguste ametiühingute sündi järgmiselt: „Mida enam areneb praegune (kapitalistlik) tööstus ja wõistlus, seda enam sigineb neid elemente, mis tekitawad koalitsioone (ühinguid) ning arendawad neid (ühinguid). Kui koalitsioonid saawad majanduslikkudeks tõsiasjadeks, leides igapäewaga jalge all kindlamat pinda, siis pole kaugel aeg, mil nad leiawad ka seaduslikku tunnustust. (Tol ajal olid „wabaduse“ nimel ühingud keelatud). Tööliste koalitsioonid (ühingud) arenesid ja kaswasid ühes praeguse tööstusega. See on nüüdsel ajal seewõrd selge, et isegi teatud maa koht üleilmlisel turu mõjuredelil määratakse selle maa koalitsioonide arenemisastme järele.“

Muidugi oli tööliste koalitsioone ka enne kapitalistlikku ajajärku. Nõnda tunneb ajalugu tsunftiaegseid sellide-ühinguid ja nende wõitlusi, kuid need polnud sisult ametiühingud. Seal oli koondatud iga kutse oma ühingusse ja iga ühing seisis walwel oma kutse „au“ eest, küsimata, mis sünnib naabrite ühingute liikmetega. Ja kuigi sellide-ühinguid peetakse kaudselt nüüdisaja ametiühingute eelkäijateks, siis ometi langeb palgatööliste ametiühingute ajajärk ühte kapitalistliku tööstuse tekkimisega. Alles siin omandasid ametiühingud määrawa tähtsuse tööliskonna kohta ning arendasid omi iseloomulikumaid jooni. Ettewõtja majanduslikule üliwõimule seadsid töölised wastu oma suure, organiseeritud arwu. Ametiühingute tekkides ei seisnud üksik tööline enam wäetina ja jõuetuna kapitalistiga wastamisi, waid teda toetasid klassiwennad, kellel kõigil samasugused huwid kaitsta ettewõtja wastu.

3. Mis on ametiühing?

Dr. Nestriepke määrab ametiühingu mõiste järgmiselt: „Ametiühingud on kestwad ühendused, sarnaste isikute „organisatsioonid", kes on andnud waba kokkuleppe alusel palga wõi ülespidamise eest oma tööjõu teiste kasutusse ja kes nüüd oma kutse sarnasuse wõi suguluse wõi oma töökoha kaudu on seotud ühiste huwidega, — organisatsioonid, kelle sihiks on üksmeelse wäljaastumisega, eriti tööpakkumise korraldamisega, kaitsta ühiseid huwisid."

Tänapäewal ei leidu enam kultuurilist maad, kus puudukſid ametiühingud. Karl Marxi ennustus on läinud täide, kapitalistliku töostuse arenemine on igalpool kutsunud esile koalitsioonid.

Lähemalt silmitsedes ametiühingute arenemist, wõib kujutada nende tegewust ja korraldumist üldjoontes umbes sarnase skeemi järele: alguses koonduwad ühingusse üksikud kohalikud tööliste grupid, kes peagi püüawad kaasa tõmmata teisi selle tööharu töölisi antud kohal ning hiljem kogu maal. Nõnda kujuneb umbes järgmine kolmeastmeline organisatsioon: kohalikud grupid, mis koonduwad kohalikkudeks ametiühinguteks ja need omakord moodustawad ülemaalised liidud.

Ametiühingulise organisatsiooni wundamendiks on seega kohalik grupp, mispärast see omandab ka eriliselt suure tähtsuse. Tema wahekord teiste, suuremate organisatsioonidega määratakse täpselt kindlaks. Asjaajamine on üldkoosoleku ja sekretäri kätes.

Maakohas wõi linnas, mis moodustab wastawa töostusharu keskkoha, asutatakse ametiühingu keskorgaan — juhatus wõi täidesaatew komitee, mis ühendab ja juhib kõikide kohalikkude gruppide (seega ka kogu ametiühingu) tegewust. Nii juhatuse liikmed

kui ka komitee esimees walitakse ühingu liikmete hulgast kindla aja peale. Täidesaatwa komitee kõrwal tegutseb weel ametiühingu nõukogu wõi keskbüroo, millest wõtawad osa oma esitajate kaudu kõik kohalikud grupid. Ametiühingu asju ajab ühingu peasekretär (Inglismaal), kes walitakse kõikide ametiühingute liikmete poolt 10 aastaks (mõnes ühingus ka lühema aja peale) ja kes oma töö eest saab kindlat palka. Peasekretäriks wõib walida ka inimest, kes pole ei tööline ega ametiühingu liige, kuid ta peab olema suur asjatundja tööstuslikkudes ja majanduslikkudes küsimustes. Ta wastutus on eriti suur, kui ta peab esinema asjatundjana — eksperdina. Ta peab kirjawahetust kohalikkude gruppide wõi osakondadega, teeb ettekandeid täidesaatwale komiteele, mille põhjal see siis küsimusi otsustab. Eriti suurtes ühingutes töötab sekretäri kõrwal rida abilisi. Et saada sekretäriks, peab kandidaat sooritama wastawa eksami täidesaatwa komitee juures.

Aga ka täidesaatwa komitee ja nõukogu liikmeks saamine pole kerge. Näiteks saksa metallitööliste ametiühingu põhikirja järele wõib täidesaatwa komitee liikmeks saada ainult see, kes on olnud wähemalt 5 aastat ametiühingu liige. Nõukogu liikmetelt nõutakse lühemat ühingusse kuulumise aega.

Sarnased ettewaatusabinõud on tarwitusele wõetud pärast kibedaid kogemusi. Ametiühingud, mis üles ehitatud suure waewaga, wõiwad kergesti häwineda, kui neid juhtima peasewad juhuslikud ja asjatundmatud inimesed. Et seda ära hoida, nõutakse gi 5-aastast ametiühingu liikmeks olemist, lootes, et inimene, kes 5 aasta jooksul tegutsenud ühingus ja sellejuures omandanud rea kogemusi ja enamuse usalduse, enam ei talita juhuslikult ega kergemeelselt.

Ametiühingu keskpunktiks, siduwaks tsemendiks

ja tegewuse wõimaldajaks on kassa. Kuna töölistel tuleb wõidelda mjanduslikult wõimsa kihiga, kes oma kasude kaitseks wõib pilduda miljoneid, siis peawad ka töölised raha-relwale wastu seadma raha. Kuigi üksik tööline on aineliselt jõuetu ja nõrk kapitalisti ees, siis hulkade weeringud moodustawad kapitali, mis osutub tugewaks sõjariistaks ka igale üksikule, kes astunud ühingusse. Ametiühingute tegewus on näidanud, et töölishulkade silmaringi laienemise, distsipliini ja üksmeele kõrwal on suurima tähtsusega raha. Wõib isegi öelda: kõik organiseeritud tööliskonna wooruſed ei kaalu midagi, kui puudub kassa, tugew kassa. Sellepärast pöörawad ka kõik ametiühingud erilist tähelpanu just kassadele. Kassad aga täidetakse eestkätt sisseastumise- ja liikmemaksudest. Kuidas neid makse kasutatakse, et nad liikmetele koormawatena ei tunduks, sellest kõneleme hiljem. Praegu ainult rõhutame, et maksud meie oludega wõrreldes, on Läänes wõrdlemisi suured. Nii peetakse pea kõikides Saksamaa ametiühingutes kinni põhimõttest, et iga ametiühingu liige maksab am.-üh. kassasse nädalas wähemalt ühe töötunni tasu. Kuu kohta teeb see wälja poole päewa palga. Ühingule halbadel aegadel on täidesaatwal komiteel õigus ka weel lisamakse nõuda. Rahasummadega niimoodi warustatult suudab siis ka ametiühing täita omi ülesandeid.

4. Liikmete kogumiſest.

„Ametiühingu sihid ja ülesanded," ütles Bebel, „teostatakse seda täielikumalt, mida tugewam on ühing, s. o. mida enam kuulub temasse wastawa töostusharu töölisi, mida osawamad on ta juhid ja mida rikkam ta kassa. Siis on ta moraalne jõud sarnane,

et ettewõtjad sageli ei sõanda tungida tööliste kallale, mida nad muidu teeks, kui ei oleks tugewat ametiühingut." Kuid rikas kassa ja osawad juhid on tingitud ametiühingu suurusest, s. o. liikmete arwust. Järelikult — ametiühingu menu, jõud ja teguwõime oleneb liikmete rohkusest. Nii on ametiühingute a-ks ja o-ks liikmete arw.

Aga liikmete koondamine ametiühingusse on seotud mõningate raskustega. Seal on sageli risti teel ees takistawad seadused, ametasutused ja üksikud ettewõtjad, kes ähwardawad lahtilaskmisega organisatsioonis tegutsewaid töölisi. Mida nõrgem on ametiühinguline liikumine, seda enam mõjuwad ähwardused ja seda raskem on tõmmata hulki kaasa.

On ametiühingud suutnud koondada enamuse töölistest, wõiwad nad kindlustada oma liikmetele tugewa seljatagase ning on neil päewast-päewa tõendusi oma saawutuste kohta, siis suureneb loomulikult nende külgetõmbe jõud ning wäheneb eemalepeletawate ähwarduste mõju. Ometi ei olene organiseerimise raskused alati wälistest takistustest. Siin mõjuwad kaasa nii rahwa iseloom, majanduslik olukord kui ka üksikute tööliskihtide ja isikute hingelaad.

Ametiühingulise liikumise ajalugu näitab, et wähearenenud tööstuse ja majandusega mais on ka tööliste ühistunne nõrk. Kõige kergemini ajab ametiühinguline liikumine juuri suurlinnade massilistes suurtööstustööliste ridades. Alaline tihedalt kooselamine ja -töötamine teeb töölistele selgeks nende ühised huwid ja ühine tööruum seob neid ühiseks pereks. Kannab töö püsiwat laadi, siis pole raske kauem kohal wiibinud töölisi tõmmata ametiühingu kohalikku gruppi.

Eriti raske on alati liikwel olewaid, maanurgast maanurka rändawaid töölisi tuua ametiühingutesse ja

neid seal kinni pidada. On aga nende hulgast mõni sirgunud truuks ja weendunud ametiühingulaseks, siis moodustab ta enesest wäärtusliku jõu. Paigast paika rännates kannab ta ametiühingulikku mõtet kaugematessegi maanurkadesse, kuhu muidu ligipääs wäga raske. Sellepärast on sarnased inimesed ametiühingutes alati terwitatud.

Eriti raske on koguda ametiühingusse õppimata töölisi, sest nad pole seotud tugewasti ühegi tööstusharuga. Liikudes ettewõttest ettewõttesse, tööstusharust tööstusharru — puudub neil sisemine kooskõla ja siduwusetunne iga kutse- wõi tööstusgrupiga.

Mitte kergem pole kaasa tõmmata kontori-, kantselei- ja riigiametnikke. Kuigi need suuremalt osalt on samasugused proletaarlased nagu töölisedki, kuigi nad samuti on sunnitud müüma oma tööjõudu, olles tulewiku suhtes töölistest mitte paremini kindlustatud, walitseb neis ometi mingi tugew kihi-eelarwamine, nagu suudaksid nad oma seisukorda parandada mõnel teisel, mitte ametiühinguliku wõitluse, teel. Paljudel kordadel on nad, nagu ka kwalifitseeritud käsitöölisedki, weendunud, et minnes üksinda, omasaatust teistega sidumata, suudetakse enam saawutada.

Oma kaasteenijates näewad nad sageli ainult wõistlejaid, mitte aga kaaswõitlejaid. — See on sama hingelaad, mis kapitalistliku tööstuse algaegadel walitses ka wabrikutööliste keskel. Ametiühingud peawad püüdma kogu oma mõjuga häwitada seda walearwamist ja walmistada pinda ametiühingulisele liikumisele selleski palgateenijate kihis.

Organiseerimistööle sünnitab raskusi ka t ü k i t ö ö-süsteem wabrikutes. Tükitöölised kalduwad omawahelisele wõistlusele ning neis tekib tunne, nagu oleneks nende teenistuse suurus nende endi tublidusest ja wirkusest. See on suur eksitus, mis nõuab lähemat

selgitust. Kuid tükitöö küsimuse juures peatume päraſt weel kord.

Palju kergemini organiseeritawad on kindlapalgalised päewatöölised, kui ka need, kes töötawad ettewõtetes, kus walmistatakse kergesti rikkiminewaid aineid wõi mille omanikkudele lühemaajaline tööseisak tooks suuri kahjusid, nagu trükikojad j. t. Siin tunneb tööline end tugewamana ning kogemuste põhjal saab kergemini aru jõukoondamise tähtsusest. Rängas omawahelises wõitluses seiswate ettewõtete töölised pooldawad kergemini ametiühingulise wõitluse wiise, kui monopoli seisukorras olewate ettewõtete töölised.

Wiimaste keskel walitseb arwamine, et ametiühinguliste sunniabinõudega saab wähe ära teha, sest monopolisti seisukorras olew ettewõtja suutwat kauem wastu panna kui ametiühing.

Aastaküimnete pikkune tegewus tõendab, et üldiselt on m e h i kergem koondada ametiühingutesse, kui n a i s i. Noor wabrikuneiu wõi kontori-„preili" peab harilikult oma tegewust ajutiseks, möödaminewaks. Ta loodab leida pääsemist abielus. Töölolew abielunaine on aga liialt koormatud. Peale palgatöö lasub ta õlgadel weel kodune majapidamine ja laste kaswatamine. Kahekordne töö — kodus ja wabrikus wõi kontoris — neelab terwe ta päewa, nõuab kogu ta tähelpanu ja tööjõu. Sageli hoiab teda eemal ka eelarwamine ja kartus awaliku tegewuse ees. Ametiühingud püüawad igatewiisi kergendada ja õhutada naiste osawõttu organisatsioonist. Nende jaoks asutatakse eri rühmad, kus nad harjuwad awaliku tegewusega, neile korraldatakse eri loengud, kursused ja antakse wälja eri ajakirju ning broshüüre. On ellu kutsutud ka lasteaiad, kuhu naistel wõimalik jätta

lapsed seniks, kuni nad wiibiwad koosolekul wõi wõtawad osa mõnest muust ametiühinguliest toimingust.

Kõik need abinõud on hakanud andma tagajärgi, ning wiimasel aastakümnel tõuseb ametiühingute naisliigete arw alatasa.

Noorsoo kaasatõmbamine pole ka kergem. Noori waldab elurõõm, rippumatuse tung ja muretus. Nad ei allu kergesti distsipliinile ning raha, mida nõutakse liikmemaksuks, kulub neil mujalegi. — Sellest hoolimata pöörawad ametiühingud noorsoo juuretõmbamisele erilist tähelepanu. On tähtis, et ametiühingu liige juba maast madalast omandaks ametiühinguliku mõtlemiswiisi, et ta tutwuneks ja läbi imbuks oma klassi waimuga, mis edaspidi kergendab wigadest hoidumist. Noorsoo ligitõmbamiseks kasutawad ametiühingud wäga mitmesuguseid wahendeid. Siin on mängud, nii sportlikud kui muud, õpiringid, ajakirjad, klubid, kooswiibimised, kino, teater, muusika, laul, jalutuskäigud, wäljasõidud jne. Ametiühing püüab rahuldada noore hinge kõiki tarwidusi ning olla talle tõelikuks koduks, kooliks ja meelelahutuse kohaks. Nõnda tegewusse rakendatud noor ei pane tähelegi, kuidas ta mängides kaswab kokku oma ühinguga, omandab ametiühingulise mõttelaadi, ühistunde ning lõpuks oskuse korraldada ja juhtida ühist tööd. Palju oleneb ka sellest, kas noor wõrsub perekonnast, kes kuulub ametiühingusse, wõi „metsikute“ ridadest. Organiseeritud perekonnas kuuleb noor juba lapsena wanemaid kõnelewat ühingust, sellesse kuulumise tarwilikkusest ning sagedasti wõib olla annab isa teadlikult talle juba kodus esimesed ametiühingulised õppetunnid. See ei jäta muidugi mõjutamata noort hinge ja sarnane noor leiab hiljem iseenesest tee ametiühingusse.

Hulkade häda, wiletsus ja waesus mõjuwad organiseerimistööle kahte wiisi. Ühest küljest piitsutawad nad inimesi ühtehoidmisele, lootuses sel teel pääseda hädast. Teisest küljest tumestawad nad arusaamist olukorra parandamise wõimalustest. Puudulik kaswatus tumestab pilku. Päewase wiletsa töö tüütawus ja mure kõige tarwilikuma pärast teeb nüridaks ja wäsinuks. Wiletsust püütakse uputada alkoholis wõi mõnes teises ergukawa äritawas wahendis, see aga häwitab lõpulikult huwi ametiühingu wastu. Ametiühingus kaasatöötamine nõuab ohwreid. Waesus ja puudus takistab aga neid toomast. Wiletsuses waewlew tööliskiht wõib tarbekorral küll käredalt ja „rewolutsiooniliselt" esineda, ta on ikka walmis järskudele tegudele, kuid ta ei suuda teha püsiwat, wiljarikast ametiühingulist tööd. Organiseeritud, teadlik ja distsiplineeritud tööliskond wõib neid tarbekorral ära kasutada ainult tooresjõuna.

Üldiselt on tähele pandud, et tööliskonna organiseeriwus on alati suurem hea majanduslikn konjuktuuri juures kui depressiooni wõi languse aegadel. Suur äriline menu kindlustab teenistuse ja kergendab töölistel liikmemaksu kohustuse õiendamist. Tõusuaeg annab inimesele enam lootust, ettewõtlikkust ja julgust. Sarnastel aegadel ametiühingud saawutawad kõige kergemini wõite tööliste olukorra parandamise alal ning saawad siis ka töölistele käegakatsutawalt selgeks teha organisatsiooni wäärtust.

Umbes samalaadiliselt mõjub ka maa poliitiline olukord. On antud ajal tagurliste jõudude langus ja wõib kindlasti ettenäha nende ülewõimu murdumist, siis kaswab kiiresti ametiühingute liigete arw. Saabub hoopis rewolutsiooniline aegjärk, siis ei taha keegi jääda wäljaspoole ametiühingut: igamees otsib pinda, et leida wõimalust osasaamiseks saawuta-

tust ja saawutatawast. Enamikus on need kahtlased ollused, kes sarnastel aegadel rüsinal woolawad organisatsioonidesse. Organisatsioonide jõu kasw ei wördu siis kaugeltki liikmete arwu kaswule. Peagi wäheneb uuesti liikmete arw, sest juhuslikud elemendid jäätwad eemale niipea kui tunnewad end lootustes petetud olewat. Jõuab kätte aga reaktsiooni, tagasikiskumise aeg, siis muutub ametiühingutel raskeks alal hoida oma endist tugewust, kuigi seda just nüüd oleks hädasti tarwis, et kaitsta töölisklassi saawutusi ja huwisid.

5. Ametiühingu usaldusmehed.

Eelmistest ridadest selgus, kui mitmekesiseid abinõusid ametiühing on sunnitud kasutama, et koondada enda ümber wõimalikult suuremat hulka töölisi. Kuigi üldiselt kõikidel töölistel on ühised huwid kaitsta ettewõtja suhtes, siiski erinewad kihid üksteisest õige tugewasti just organiseeruwuse poolest. Õige tuntaw osa ametiühingu jõust kulub liikmete ligitõmbamiseks ja ühingus hoidmiseks.

Kogemused näitawad, et ametiühingu liikmed on siis kõige püsiwamad, kui neil on alaline tihe kontakt (side) juhatuse ja teiste liikmetega, kui nad saawad sagedasti teateid ühingu tegewusest ja kawatsetawatest sammudest. On ametiühing wäike, siis pole raske läbiwiia sarnast sidepidamist. Tarwitseb korraldada järjekindlalt koosolekuid ja kooswiibimisi ning siht ongi saawutatud. Hoopis täbaram on lugu suure liikmete koguga, keda wõimata mahutada ühte ruumi. Siin tuleb otsida teistsuguseid teid, et hoida liikmeid koos ja wõita uusi juure.

Suured Lääne-Euroopa ametiühingud on seks loonud nõndanimetatud funktsionääride wõi usaldusmeeste aparadi. Praegu pole mõeldaw ükski ameti-

ühing, kus liikmete arw tõuseb kümnetesse ja sadadesse tuhandetesse, ilma usaldusmeeste wõrguta. Usaldusmees on organisatsiooni põhi, aga ka silm, kõrw, käsi, jalg. Usaldusmeheta oleks ametiühing nagu kala kuiwal. Saksa ametiühingute poolt wäljaantud raamatukeses „Der Vertrauensmann" (usaldusmees) kõneldakse usaldusmeestest järgmist: „Sieti organiseeritult moodustawad usaldusmehed organisatsiooni lööginäe. Usaldusmehed peawad looma hingelise kooskõla töökoja ja ühingu wahel, nad peawad looma sideme ühingu liikmete ja juhatuse wahel. See tingib usaldusmeeste isikliku koosseisu. Usaldusmeheks olgu intelligentsem ja arukam mees töökojast. Nagu juba nimetus näitab, peab usaldusmehel olema nii liikmete kui juhatuse täieline usaldus. Usaldusmees peab olema rahuliku, päikesepaistelise iseloomuga mees, ta peab olema otsekohene ja oskama oma esinemisega wõita mitte üksi oma kaaslaste waid ka üldsuse tähelpanu ja usalduse. Ta peab olema töölistele eeskujuks ja kaswatajaks."

Usaldusmeheks määrataksegi inimesi teatawa ettewaatlikkusega. Saksa metallitööliste ametiühing, näiteks, lubab usaldusmeheks olla ainult sel, kes olnud wähemalt ühe aasta ühingu liige. Usaldusmehe ülesanded on umbes järgmised:

1) Ametiühingu wõi selle osakonna juhatuselt saadud juhtnööride järele kihutustöö tegemine uute liikmete juurewõitmiseks ja wastuwõtukaartide toimetamine juhatuse wõi asjaajaja kätte; 2) igalt uuelt töökotta tööleasujalt pärida, kas ta on juba mõne organisatsiooni liige ja kui mitte, siis talle soowitada organisatsiooni astuda; 3) on juuretulija juba ühingu liige, siis peab usaldusmees talt nõudma liikmeraamatut, et järele waadata, kas ta on omad maksud õiendanud ning töökoha muutmisest juhatusele teata-

nud. Pole seda tehtud, peab usaldusmees asja korda ajama; 4) usaldusmees peab uut juuretulijat tutwustama töökojas walitsewa üldise korraga ning talle kõiges andma nõu; 5) makstakse töökojas liig wäikest palka wõi on töötingimused muidu halwad, peab usaldusmees sellest tegema ametiühingu wõi selle osakonna juhatusele wiibimata täpse ettekande; 6) tahab mõni tööline wäljastpoolt sellesse ettewõttesse tööle asuda, siis peab usaldusmees juhatuse wastawa küsimise peale teatama, kas on kaaluwaid põhjuseid tema tööle wõtmise wastu; 7) lahkub mõni tööline ettewõttest, siis peab usaldusmees juhatusele teatama lahkumise tõelisest wõi oletatawast põhjusest. On tõenäolik, et lahkunud töölise asemele wõetakse uus, siis tuleb sellest juhatusele teatada, et oleks wõimalik sinna saata mõnd tööta ametiühingu liiget; 8) laiendatakse ettewõtet ja suurendatakse tööliste arwu, siis tuleb sellest wiibimata ametiühingu wõi selle osakonna juhatusele teatada; 9) usaldusmees peab koguma ja andma statistilisi andmeid, mida nõuab ühingu juhatus; 10) usaldusmees peab katsuma kõrwaldada kõik raskused, mis wõiwad tekkida ühingu liikmetel töökojas. Ühtlasi on ta kohustatud neist teatama ühingu wõi osakonna juhatusele; 11) samuti tuleb teatada ettetulnud arusaamatustest palgamaksmisel, kui ka palga mahawõtmisest ja teistest muudatustest töökojas; 12) usaldusmehe kohustuseks wõidakse teha ka liikmemaksu sissenõudmine ja ajalehe kättetoimetamine liikmeile.

Nagu sellest selgub, on usaldusmehe ülesanded õige laialdased. Ta on kogu organiseerimistöö hing. Kindla aja tagant, umbes kord kahe wõi kolme nädala kestes peetakse harilikult konwerentse, kus usaldusmehed esinewad täiendawate aruannetega. Sedawiisi saab ametiühingu juhatus alati täieliku ja täpse üle-

waate töökojas töötawate tööliste elust ja ka selge pildi tööstuse seisukorrast. Kahtlemata kergendab see juhatuse tööd ning wõimaldab õigel ajal tarwitusele wõtta kaitseabinõusid tööliste olukorra halwenemise wastu. Ühtlasi on wõimalik usaldusmehe kaudu iga üksiku töölise kallal teha ergutustööd ametiühingusse astumiseks.

6. Ametiühingu ja ta liikmete wastastikused kohustused.

Mitte üksi usaldusmeestel pole rasked kohustused, waid iga tööline, kes astub ametiühingusse, wõtab sellega enda kanda õige suured ülesanded, mis talle tähendawad tuntawat enesepiiramist. Sest kui tahetakse saawutada tagajärgi tööliste olukorra parandamisel, siis on ametiühing sunnitud nõudma oma liikmetelt mitte ainult liikmeraha tasumist, koosolekutel käimast, walimistest osawõtmist, waid täielikku andumist ühingu tööle. Tarbekorral, näit. wõitluse puhul, nõuab ta, et liige lahkuks organisatsiooni käsul oma töökohast, wõib olla wastu oma tahtmist ja ilma mingi kindluseta leida niipea tööd ka mujalt. Kuid, kui ühing lõppude lõpuks on saawutanud mõningaid parandusi kas palga wõi tööolude alal, siis ei saa see osaks üksi ühingu liikmetele, waid kõigile selle töötusharu töölistele. Paljud kalduwadki ühingule just sellepärast käega lööma, et nad puht egoistlikult seisukohalt wäljaminnes ütlewad — saawad teised, saan ka mina! Aga kui kõik asuksid sellele seisukohale, kas näeks siis ka kellegi silm parandusi? Kuna sarnane mõte wõib paljudele saada õige kiusatuslikuks, siis püüawad ametiühingud leida mõjuwaid wastuabinõusid. Nad laiendawad oma tegewusala sedawõrd, et liikmed ei oleks huwitatud ainult ametiühingulise wõitluse saawutustest. Nõnda asutawad suuremad

ametiühingud streigikassade kõrwale erilised toetuskassad haiguse, surma, õnnetuse, leseksjäämise jne. puhkudel abiandmiseks. Mis on kõigel sellel tegemist ametiühingulise wõitlusega, s. o. wõitlusega tööliste töö ja palgatingimuste parandamiseks? — Ei mingit. Kui aga ametiühingud siiski pöörawad erilist tähelpanu sellele puht heategelisele alale, siis sellepärast, et äratada liikmete laiemates ringides huwi enese wastu. Nad tõendawad tegudega: satud sa hätta, siis aitawad sind su ühingu sõbrad. Selle kaudu tahetakse siduda hulki püsiwalt ühinguga ja õpetada neid lugupidama ühise jõu ja tahte määratust tähtsusest ja wäärtusest iga üksiku kohta. Nii on see siis ühistunde kooliks ja samal ajal wäljaspool seiswate hulkade juuremeelitamise abinõuks. Ametiühingu liige, kes maksnud ühingu kassasse teatawa aja liikmemaksu ning omandanud seega õiguse hädakorral toetust saada, ei lahku kergesti ühingust, sest siis kaotaks ta need õigused ja makstud raha oleks nagu maha wisatud.

Sellane heategewus nõuab ühingutelt küll wäga suuri kulusid, kuid tegelik elu näitab, et sellest saadaw kasu ületab kaugelt kulude summa. Muidugi ei tohi ametiühing muutuda ainult heategewaks organisatsiooniks. Liikmetel olgu alati täielikult selge, et toetussummade maksmine pole ametiühingute tõelikuks sihiks, waid ainult üheks tegewuse abinõuks, kuigi wäga tõsiseks ja mõjurikkaks. Praegu on kultuurmaades raske leida ametiühingut, kes keelduks oma liikmetele toetust andmast. Selle abinõuga tõmbawad ametiühingud ikka uusi ja uusi töölishulki ligi ning sellega kaswab ametiühingute jõud järjest.

Tahtes panna piiri ametiühingute jõu kaswamisele, on ettewõtjad walinud just selle ala ametiühin-

gute tegewusest ning alganud siin wõistlust ühingutega. Nõnda jutustawad huwitawaid lugusid Saksa ametiühingute esitajad, kes mõne aasta eest käisid huwireisil Ameerikas, kuidas sealsed kapitalistid seda on korraldanud.

„Ettewõtjad on teinud leiduse," kirjutatakse wastawas aruandes, „et nad suudawad ametiühingute külgetõmbe jõudu tugewasti nõrgestada, kui nad ise loowad samasugused toetuseandmise korraldused, nagu need on praegu ametiühingutel. Andmete põhjal, mis saadawal, on praegu „grupilise kinnituse" süsteemi alusel üle kahe miljoni töölise elu kinnitatud ettewõtjate kinnitusühingutes. Kinnitusmaksu tasub sageli ettewõtja (s. t. ettewõte), teistel juhustel peawad ka töölised maksma. Wõrdlemisi lühikese ametisoleku aja järele ettewõttes, on kinnitatul õigus saada kinnitusraha, mis kaswab iga järgnewa tööaastaga, selles wabrikus. Lahkub aga tööline enne surma wabrikust, siis kaotab tööline kinnitusraha sellest silmapilgust, mil katkeb ta tööleping."

Tööliste ametiühingutest eemale meelitamiseks annawad ettewõtjad töölistele ettewõtte aktsiaid wõi osatähti, tehes seega töölised ettewõtte näilisteks peremeesteks — osanikkudeks. Et sellelgi abinõul ei puudu ettewõtjatele soowitawad tagajärjed, näitab wäljajagatawate aktsiate arwu suur kasw. Nõnda oli 1918. a. Ühisriikides 2.537.000 aktsiaomanikku, 1925 a. tõusis see arw 5.051.000 peale.

Ei ole kahtlust, kõik need ettewõtjate wõitlusabinõud weeretawad ametiühingulisele organiseerimisteele suuri takistusi, mille ärawõitmiseks tuleb töölisskonnal õige tublisti pingutada jõudu. Ettewõtjate poolt tarwitusele wõetud „wastukihwt" näitab weel kord, et ametiühingud on liikmete juurewõitmiseks walinud õige tee.

7. Organisatsiooniline ehitussuun.

Ametiühingulise liikumise arenemise seisukohalt ei ole wäikse tähtsusega küsimus, kuidas arendada ametiühingute organisatsioonilist wõrku. Ametiühingulises kirjanduses on sõelutud wäga mitmesuguseid aluseid. Ühed soowitawad luua ametiühinguid linnade, maakohtade wõi ettewõtete piirides. Nõnda kuulukšid näit. kõik Tallinna töölised ühte ametiühingusse, Tartu töölised — teise jne. Ehk jälle: Lutheri wabrikul oleks oma ühing, „Tselluloosel" — teine, „Teguril" — kolmas jne. Teised soowitawad korraldada ühinguid kutsete järele: kõik sepad ühte ühingusse, puusepad — teise jne. Kolmandad leiawad otstarbekohase olewat kõiki ühe ettewõtja töölisi koondada ühte ametiühingusse. Nõnda olekšid näiteks kõik „Silwa" käes olewate tööstusalade töölised oma ühingus ja Fahle töölised jälle oma ühingus. Lõpuks käsitatakse ametiühingute organiseerimist tööstusharude järele. See tähendab — kõik metallitööstuses tegutsewad töölised olgu nad sepad, lukusepad, maaldrid wõi muud — koondugu metallitööliste ühingusse wõi liitu, puutööstuse töölised oma ühingusse jne. Selle wiimase põhimõtte alusel ongi peaasjalikult rajatud suured ametiühingud Läänes ja Ameerikas. Puhtal kujul ei ole aga ükski neist alustest kusagil läbi wiidud ja ei saagi wiia. Kõik oleneb olude iseäraldustest, tööstuse arenemise astmest ning lõpuks ka ametiühingulise liikumise kestwusest.

Kuna sellel küsimusel aga põhjapanew tähtsus, siis peatame lähemalt iga aluse juures.

Töö ja kapitali nüüdisaegne teraw wahekord nõuab, et töölisühingute tegewõime oleks wõimalikult suurem. Ühingute tegewõime on aga seda suu-

rem, mida suurem on liikmete arw, sest siis koguneb liikmemaksudest kassasse sarnane summa, mis jatkub organisatsiooni ülesehitamiseks, soliidi ja korraliku juhatuse moodustamiseks, toetuste andmiseks ning palgawöitluse ettewalmistamiseks ja läbiwiimiseks. Ühingu teguwöime seisukohalt wälja minnes tulebki püstitada organisatsioonide alus.

Maades ja kohtades, kus on halwad ühenduse pidamise wöimalused — raudteede wörk harw, arenemata posti, telegraafi, telefoni ettewötted — on igal üksikul kohal ja linnal oma, teistest tugewasti erinew majanduslik nägu, isesugused töowahekorrad, elamistingimused jne. Sarnases kohas on tihedat sidet (milleta pole möeldaw ametiühinguline liikumine) pidada wöimalik ainult lähema ümbrusega. Siin kerkib nagu iseenesest ametiühingu loomuliku alusena linn ja maakoht.

Ühes läbikäimiswahendite arenemisega tasanewad ka majanduslikud-, töö- ja elamistingimuste wahed ning ametiühingud tunnewad tarwidust endid sirutada kaugele wälja üle kitsaste kohalikkude piiride.

Weel enam: moodsa tööstuse päewil on isegi hädaohtlik suruda ametiühingut ühe linna wöi ettewötte piiridesse. Ka siis, kui need organisatsioonid on föderatiiwselt seotud, ei muutu asi palju paremaks. Iga föderatsiooni astuw ametiühing jääb seesmiselt autonoomseks, iseseiswaks, mis loomulikult killustab jöudu. Algab, näiteks, üks ühing wöitlust, siis ei ole sugugi kindel, et teised teda hädakorral toetawad. Kuid teisest küljest on asi weelgi halwem. Uuemal ajal wastawad sagedasti ettewötjad, kes koondunud oma ühingutesse, ühe kohaliku ametiühingu poolt halwal ajal alatud wöitlusele üldise töösulu wöi lokauudiga selles tööstusharus, mille tagajärjel jääwad tööta kõik selle tööstusharu töölised. Järelikult

pole otstarbekohane kogu tööstusharu tööliste saatust jätta ühe osa tööliste otsustada. Siit järgneb, et on hädatarwilik ühe ja sama tööiseloomuga ettewötete töölisi koguda ühte ülemaalisse ametiühingusse, kes üksinda on küllalt wöimas otsustama wöitlustaktika ja aja üle.

Sama wähe on wastuwöetaw tööliste liitumine kitsa kutseala põhjal. Ei saa salata, et ühtehoidmistung on kahtlemata suurem ühel kutsealal töötawate tööliste keskel, eriti weel siis, kui tolle kutse omandamiseks on tarwilik küllalt kestew õpiaeg. Kuid sellel ühtehoiutundel oli tähtsus käsitöö aegjärgul, kus näiteks lukusepp töötas ainult lukusepa töökojas, sadulsepp sadulsepa töötoas jne. Tööstuse praegusel arenemisastmel ei tarwitse lukusepp sugugi enam töötada ainult lukusepa töötoas, waid lukuseppi leiame nüüd sadandetes metallitööstuse ettewötetes, raudteel, puutööstuses jne.

Kui nüüd liita ühe ettewötte töölisi kutsealade järele, siis kujuneks asi nii: näit., raudtee töökodade töölised peaksid jagunema lukuseppade, tislerite, maaldrite, sadulseppade jne. ametiühingutesse, s. o. niipaljudeks ametiühinguteks kuipalju on wedurite ja wagunite ehitamiseks tarwis kutsetööliste eriliike. Ühe ettewötte tööliste jõud killunekſid niiwiisi lõpmata ja loomulikult wäheneks wastawalt ka iga liigi teguwöime oma huwide kaitsmisel. Pealegi üks kutse ei suudaks iialgi teiste toetuseta moodsas wabrikus läbi wiia omi nõudmisi. Kuid teiste toetuse muretsemine, ühise tegewusplaani kindlaksmääramine wäikeste kutsealaliste ametiühingute rägastikus läheb õige keeruliseks ning raskeks ja pääasi nõuab wäga palju aega. Wöitluse kordaminek aga oleneb sageli asja kiirest otsustamisest.

Samadel põhjustel pole wastuwöetaw ka ameti-

ühingu korraldamine ainult ühe ettewõtte piirides. Ka seegi killustaks tööliste jõudu ja nõrgendaks ametiühingu teguwõimet. Kus töostus wähe arenenud ning töösturid nõrgalt organiseeritud, seal wõib ühe wabriku organisatsioon ka teatawal määral jaatawaid tagajärgi saawutada. Kuid ettewõtjate tugewate organisatsioonide päewil oleks sarnane ühe — ettewõtte ametiühingu tegewus wäga raskendatud, sest ettewõtjate ühine jõud purustaks iga wõitluskatse.

Tööstuse koondumine ja suurettewõtete arenemine kirjutab ka töölistele ette nende organisatsioonide ehituse suuna. Ja see oleks — ametiühingud töostusharude järele. Kõik metallitöostusse kuuluwad töölised, olgu nad siis treialid, puusepad, walajad wõi mustatöölised — kõik nad peawad kuuluma metallitööliste ametiühingusse. Kui neid ei ühenda siin tihe kutsealaline ühistunne, siis ühes töökojas, ühes töostusharus külg külje kõrwal töötades tekib ühistunne iseensest. Töostusharu järele ehitatud ülemaaline ametiühing omandab tugewa jõu. Nõnda on wõimalik tsentraliseeritult, keskkoondatult juhtida kõikide selle töostusharu tööliste tegewust, tarbekorral paisata ainelist jõudu sinna, kus ühingu osakond nõrk ning ühisel jõul toetada wõimalikke kohalikke wõitlusi. Wõit ühes kohas tähendab aga sageli ka teiste sama tööharu tööliste olukorra parandamist wõi wähemalt kergendab wõitluse wõidukat läbiwiimist mujalgi. Töostusharu ametiühingul on wõimalus saada täpset ülewaadet töostuse seisukorrast, mis tarwilik selleks, et ametiühing wõiks õigel ajal astuda samme tööliste huwide kaitseks.

Sarnane töostusharu organisatsiooni skeem wõi kuju oleks järgmine: kogu maal oleks iga töostusharu jaoks üksainus ametiühing, kelle juhatus asuks seal, kus see töostusharu kõige enam arenenud. Sellel

ametiühingul olekſid oſakonnad kõikides linnades ja maakohtades, kus olemas ſelle töötusharu ettewõtteid. Oſakonnad koondakſid enestesse oma tegewuspiirkonnas kõikide ſelle töötusharu ettewõtete töölised. On ettewõtted ſuured ja laialdaſed, ſiis luuakſe weel alaükſuſed — töökoja grupid, mis loomulikult allukſid oſakonnale.

Kuigi oſakonnal ja grupil on omad teatawad tegewusalad, ſiis ometi pole nad iſeſeiswad organiſatſioonid. Moodustub oſakond hulgaſt töökoja ja wabriku gruppideſt, ſiis on wiimastel õigus walida oma eſitajate kaudu oſakonna juhatuſt, kuid tingimiſega, et gruppide poolt walitawad iſikud olekſid waſtuwõetawad keſkjuhatuſele. Samuti ei wõi grupid ega oſakonnad teha otſuſeid, mis wõiwad riiwata terwe ühingu huwiſid. Sarnane kord on tarwituſele wõetud Lääne ſuuremates ametiühingutes. Meile tundub ſee weidi wõõraſtawana, kuid ta on leitud olewat tarwilik. Ametiühingud, kelle käſutuſſe on koondunud ſuured ſummad tööliſte raha, kelle tegewuſala on wäga keeruline ja laialdane, ei tohiks anda wäikeſtele rühmituſtele ſuurt wõimu otſuſte tegemiſeks ja teoſtamiſeks — ſee wõiks hädaohtlikuks ſaada ning tuua ühiſuſele kui terwikule ſuurt kahju. Selle tagajärg oleks, et liikmed halwa asjaajamiſe tõttu lööksid käega ühingute pääle ja läheksid hoopis minema. Iga makſumaksja liikme oma huwides ſeiſab ſee, et ühingu asju aetakſe korralikult, asjatundlikult, teatawa kindla kawa järele ja waadates awara pilguga tulewikku. Juhuslikkude ja kahjulikkude ſammude ärahoidmiſeks jäetakſegi oſakondadele tegewuswabadus ainult teatawates raamides. Piirid on ſeal, kus algawad ametiühingu kui terwiku huwid ja kus waja otſuſtada wõitluſtaktika küſimuſi. Ametiühingu liikmete üldkogu ei wõi lubada, et üks wäike oſa liikme-

test, olgu see töökoja ja wabriku grupp, wõi üksik osakond, tooks oma teguwiisiga üldsusele kahju. Päälegi ei nõrgesta üksiku rühma wäärsamm mitte ainult terwet ühingut, waid ta toob selle sammu astujale enesele samuti kahju. Ametiühinguliise kooli läbiteinud töölised saawad sellest wäga hästi aru ning nad ei mõtlegi nuriseda oma õiguste piiramise pärast. Muidugi wõimladatakse erihuwilistele rühmitustele luua oma sektsioonid ning tegutseda neis teatawates küsimustes täiesti wabalt. See teeb liikmete olemise ühingus koduseks.

Aga nagu tähendatud, ei ole ametiühinguline liikumine puhtal kujul kusagil rajatud ainult tööstusharu põhimõttele. On küllalt tööliste kihte ja tööalasid, kus organiseerida wõib kas territoriaalse, s. o. kohaliku ühingu põhimõtte alusel wõi kutseala piirides. Eriti kirjuks kipub minema organisatsioonide tüüpide poolest ametiühinguline liikumine seal, kus wabrikutööstus alles arenemisastmel, nagu meil. Kuid liikumise tegelased peawad püüdma siingi läbi wiia üht üldist põhimõtet — olgu see missugune tahes.

Ametiühinguliise organisatsiooni kõrgemaks astmeks on kõikide ametiühingute üldliit. On aga ametiühingud oma organisatsioonilise tüübi poolest liig erinewad, siis muutub üldliidu loomine raskeks ja tülikaks. Sellega arwestagu kõik ametiühingute tegelased.

8. Ametiühinguliise töö juhtimine.

Ametiühingu wõitlus- ja teguwõime suhtes on suur tähtsus organisatsiooni tüübil kui ka töö korraldamisel ja juhtimisel. Organisatsiooni liige, kes peab täitma üldkogu otsuseid ja kandma koormawaid kohustusi, teeb seda heameelega ainult siis, kui asjaajamine on täiesti laitmatu ja kui arwestatakse ka

tema arwamistega. See wõib sündida üksi demokraatlikule alusele rajatud töökorralduse juures. See tähendab: kõik tähtsamad küsimused tulewad otsustada häälte enamusega, samal teel tulewad walida juhtiwad isikud.

Kuid teisest küljest ei tohi ametiühingu aparat muutuda raskesti liikuwaks. Peab looma sarnased töötingimused, et on wõimalik kiiresti teha otsuseid ja ära kasutada olukorda õigel momendil. Ühingu aparaat olgu paenduw, ruttu liikuw ja löögiwõimas. Aga nende kahe nõude wahel on teataw wastolu. Ametiühingu juhtimine ei saa olla ühteaegu kiire ning rajatud laialise demokraatia alusele. Kuidas kõrwaldada seda wastolu?

Inglise ametiühingud püüdsid oma tegewuse algupäewil teostada demokraatlikku põhimõtet täies ulatuses. Trade Clubs kutsusid iga enamwähem tähtsa küsimuse otsustamiseks kokku oma liikmete üldkoosoleku ja nõudsid, et otsused tehtagu ühel häälel. Kuid warsti selgus, et sarnasel teel ei jõua kaugele. Oli wõimata leida sarnast küsimust, kus kõikide liikmete arwamine oleks täiesti ühte langenud. Ka koosolekute sagedane pidamine oli tülikas, aegawiitew ja takistas nii mõnegi tähtsa ülesande teostamist.

Kui hiljem ametiühingu liikmete arw tõusis miljonitesse, siis ei saanud enam juttugi olla „üldkoosolekust." Hakati tarwitama liikmete referendumi wõi üldhääletust. Aga seegi toiming nõudis hirmus palju aega. Sagedasti möödus soodne moment wõitluse algamiseks juba ammu enne seda, kui üldhääletuse tulemused suudeti kokku wõtta. Nõnda tuli siis ka see wiis, kui mitte-kõlbulik, kõrwale heita. Nüüd tarwitatakse harwa üldhääletust, kuid mitte seks, et wõimaldada liikmetel otsuste tegemist, waid üldhääletu-

sele pannakse mõne wähema instantsi otsus, mida siis liikmed wõiwad kas wastu wõtta wõi tagasi lükata.

Ametiühingu asjaajamine ja juhtimine on uuemal ajal usaldatud wähemaliikmelise esituskogu kätte, kusjuures igal liikmel on õigus wõtta osa esitaja walimisest. Esitajaid saadawad kõik ametiühingu osakonnad ja grupid — sagedasti proportsionaalsuse põhimõtte alusel. Need esituskogud — nimetatagu neid nõukogudeks wõi teisiti — tugenedes liikmete usaldusele, otsustawad neid küsimusi, mis waremetel aegadel kuulusid üldkoosoleku wõimkonda. Nad kaaluwad kõige tähtsamaid ülesandeid, määrawad igapäewase töö sihid, waatawad läbi eelarwed, kinnitawad liikmemaksu ja toetussummade suuruse. Kuid igapäewaste asjade ajamiseks on needki kogud liig suured, kulukad ja paendumatud.

Jookswate asjade toimetajaks peab olema palju wähemaarwuline kogu. Sarnane oleks ametiühingu juhatus wõi täidesaatew komitee. Selle kogu ülesandeks oleks täita nõukogu otsuseid ja toimida kiiresti nõukogu poolt antud juhtnööride alusel.

Nüüd tõuseb küsimus, kes peab walima selle juhatuse — kas liikmete üldkogu wõi nõukogu. Demokraatia põhimõte nõuaks kahtlemata, et juhatuse walksid liikmed. Kuid siin on tegemist raskustega. Kui ametiühingul on suur arw osakondi terwel maal laiali, siis on liikmetel raske tunda igat tublimat inimest teistest osakondadest. Walija on niiwiisi sunnitud hääletama ainult oma osakonna kandidaadi poolt. Nõnda jagunekside hääled ning juhatusse wõiksid sattuda inimesed täiesti juhuslikult, s. t. inimesed, kellest asjaajamisel poleks palju kasu. Otstarbekohasuse seisukohalt on juhatuse walimine jäetud esituskogu hooleks. Seda enam, et juhatus töötab ju esituskogu juhtnööride alusel ja sellepärast on tarwilik,

et juba walimisel oleks loodud kooskõla esituskogu ja juhatuse wahel. Aga nagu meie warem nägime, ei saa esituskogugi igat inimest juhatusse walida, waid ainult wanemaid ja küpsemaid ametiühingute tegelasi.

Et wõimaldada osawõtmist juhatuse töösst inimestel, kelle töökoht on kaugel juhatuse asukohast, määrawad suuremad ametiühingud osale juhatuse liikmetest kindla palga. Üldiselt peetakse aga tarwilikuks, et juhatuse liikmed jääksid oma kutsetöö juure ja oleksid nõnda alalises ühenduses töölistega. Teisest küljest on tähelepandud, et seesugune oma kutsetööl wiibiw juhatuse liige ei suuda küllaldaselt silmas pidada kõiki tarwilikke küsimusi ja muutub kergesti ametiühingute palgaliste ametnikkude mängukanniks.

„On tõsiasi, et ametiühingu juhtimine asetab selleks walitud inimestele wäga suured nõudmised. Juhatuse liikmed peawad täpselt tundma oma ühingu liikmete töötingimusi, nad peawad oskama tähele panna majanduselu nähtusi üldse. Nad peawad omama terawa pilgu olukorra hindamisel ja tööstuse wõimalikkude uuenduste ettenägemisel. Nad peawad hästi tundma sotsiaal-seadusandlust ja teadma missuguses suunas see wõib lähemal ajal areneda. Nad peawad soodsal silmapilgul kõigi saadawalolewate abinõudega arendama wõimsat kihutustööd uute nõudmiste ülesseadmiseks ja läbiwiimiseks, aga ühtlasi olema ettewaatlikud, et mitte end lasta kaasa tõmmata lootuseta wäljaastumistesse. Nad peawad ühteaegu olema head wäepealikud ja targad waheltsobitajad. Sellejuures peawad nad tundma seda suurt kunsti, kuidas õieti suhtuda liikmetele: neid ei tohi eemale peletada järskuse ja wastutulematusega, kuid teatud olukordadel tuleb neile armuta öelda täit tõtt. On sageli tarwis takistada liikmete tormamist, neid tagasi hoida, kuid on ka silmapilke, kus on tarwis täie

oma olemusega kohal olla, hulki waimustada, kaasa tõmmata, elu ja surma peale nende ees sammuda." — Niisugustena tahab näha Dr. Nestripke ametiühingu juhatuse liikmeid. Ja iga ametiühing oleks õnnelik, kui ta liikmete hulgas leiduks seesuguseid juhte. Siis ei oleks kahtlust, et ametiühinguline töö sisemiste takistuste ja wälise surwe kiuste kannab head wilja.

II. Ametiühingute ülesanded.

1. Ühinemiswabaduse kaitsmine.

Iga organisatsioon, kes tahab tegutseda oma liikmete huwides, peab kõigepealt selle eest hoolt kandma, et wälised mõjud ei peaseks takistusi tegema. Eestkätt tuleb kindlustada liikmete ühinemise õigus ja organisatsiooni tegewuse wabadus.

Ametiühingute ajalugu teab jutustada rasketest wõitlustest ühinemiswabaduse kaitseks. Oli kord aeg, kus ametiühinguid ja nende liikmeid kiusati armetult taga. Iga ametiühinglane kuulutati lindpriiks. Teda wõis mõista eluksajaks wanglasse ja mõnes kohas isegi karistada surmanuhtlusega. Kuid see kõik ei aidanud. Ühes kapitalistliku walmistuswiisi arenemisega kaswas ka tööliskласsi jõud ja see kõrwaldas pikkamisi kõik tõkked ühinemiswabaduse teelt. Nüüd on suuremas osas riikides ametiühingutesse koondumise õigus seaduslikult kindlustatud. Töölised wõiwad wabalt ühinguid luua ja neis tegutseda. Kuid sellest hoolimata peawad ametiühingud ikka weel walwel olema. Keegi ei tea ennustada, millal silmapiirile wõib kerkida uus hädaoht.

Peale selle on tarwis hoolitseda, et ettewõtjad ei piiraks töölistele seadusega kindlustatud ühinemiseõigust. Ettewõtjaid peab sundima tunnustama ametiühinguid kui tööliste huwide kaitsjaid.

Muidugi igaüks awara silmaringiga ja arusaaja kapitalist tunneb peagi ära, et parem ja hölpsam on ajada asju organiseeritud ja distsiplineeritud tööliskonnaga, kui „metsikutega“, kelle ülalpidamise eest ei wastuta üksi instants. On tööliste organisatsiooniga mingi lepe loodud, siis wõib ettewõtja mureta olla, sest tal pole nii ruttu tarwis karta sekeldusi. — Aga paljukese on neid arusaajaid ettewõtjaid! Reeglipäraseks nähtuseks on ennem see, et ettewõtja igat tööliste organisatsiooni peab oma waenlaseks ja seda püüab igal wõimalusel maha rõhuda. Kui seadus toetab organisatsiooni ja sellepärast organisatsioonile kuidagi külge ei saa hakata, siis ettewõtja usub enesel kõlblise õiguse olewat katset teha seljatagant hoobi andmiseks.

Nii ei tule ametiühingutel tagasi tõrjuda üksi awalikult ettewõetawaid wägiwallaakte, waid weel enam salajaid ja warjatuid lööke. On üldiseks nähtuseks, et ametiühingulise liikumise algpäewil ettewõtjad püüawad igal tingimisel wabaneda nende juures töölolewatest, silmapaistwamatest ametiühingu tegelastest. Mitmesugustel ettekäänetel kõrwaldatakse nad töölt ning hoiatatakse teisigi ettewõtjaid neid tööle wõtmast. — Ehk siis seatakse sisse meelituseks igasuguseid wäikseid soodustusi, mille osalisteks aga arwatakse waid neid, kes loobuwad kaasaminemast ametiühingutega. Eriti püütakse oma mõju alla saada wabrikukorterites elawaid töölisi. Sarnaste wõtetega peawad ametiühingud arwestama ja oma liikmetesse istutama juba warakult selle teadmise, et töölistel, kui waranduste loojatel, on niikuinii õigus saada neid soodustusi, mis ettewõtja pakub armuannina ainult üksikutele sõnakuulelikkudele: tarwis ainult kaswatada oma organiseeritud jõudu ja wõita

kätte need „soodustused". Seesugune kaswatustöö on parem abinõu ettewõtjate poolt ülesseatud püüniste häwitamiseks.

2. Palgawõitlus.

Kuigi on tähtis koalitsiooni wõi ühinemiswabadus ja organisatsiooni tegewuswõimaluste kindlustamine, siis ei ole see ometi ametiühingute sihiks, waid ainult eelduseks pärisülesannete teostamisel.

„Ametiühingute otsekoheseks sihiks", ütles juba Karl Marx, „on igapäewase wõitluse korraldamine kapitali ja töö wahel, et kaitsta töölisi kapitali ikka jälle korduwate suuremaulatusliste kurnamispüüete wastu, ühe sõnaga: palga ja tööaja lahendamine. See ametiühingute tegewus ei ole mitte üksi õigustatud, waid otse hädatarwilik. Ta on paratamatu seni, kuni maksmas praegune süsteem. Ta peab saama üldiseks ametiühingute asutamisega kõikides maades.

Teiest küljest on ametiühingud, ilma et nad ise olekside selles teadlikud, muutunud tööliskласsi organiseerimise tulipunktideks (Brennpunkten), nagu keskajal olid kodanluse (Bourgoisie) linnad ja kogukonnad. Kui ametiühingud on paratamatud wahendid töö ja kapitali sissisõjas, siis on nad palju tähtsamad, kui organiseerimisabinõud palgatöö süsteemi kaotamiseks üldse... Nad peawad kogu ilmale tõendama, et nende püüded on kaugel kitsarinnalisusest ja omakasupüüdlikkusest ja et nende sihiks on maharõhutud hulkade kaswatamine, arendamine ja isestamine" (emantsipeerimine).

Neis Marxi lausetes peitub terwe ametiühingulise liikumise programm, kus esirinda tõstetud palga ja tööaja küsimused. Tegelikus elus ongi

ametiühingud oma esimeseks peaülesandeks wõtnud wõitluse palgaolude parandamise eest.

Töölise palga suurus kapitalistlikus majandussüsteemis oleneb suurel määral tööturu seisukorrast. Ületab tööjõu pakkumine nõudmise, siis on ettewõtjal wõimalus töölistele maksta wähem palka. Töölise tööjõudu, mida ta on sunnitud eluülespidamiseks müüma, on hakatud täie õigusega wõrdlema hariliku kaubaga. On kaupa turul palju, siis langeb selle hind, on seda wähe, siis tõuseb hind. Sama mäng kordub ka tööjõu pakkumisel. Kui kaks kapitalisti wajawad üht ja sama töölist, siis kujunewad, nagu seda tõendas juba Ricardo, töötingimised töölisele kasulikult; ümberpöördult, need tingimised on ebasoodsad, kui kaks töölist tahawad tööd ühelt ja samalt kapitalistilt.

Praeguse majandussüsteemi üheks iseloomulikumaks nähtuseks on töötatööliste kihi, n. n. „töostusliku tagawarawäe" tekkimine. Elatades end juhusliku liihiajalise tööga ja olles alalises puuduses ja hädas, loowad nad alati tööturul pakkumise ülekaalu ning surutwad palgad alla.

Ametiühingute ülesanne on korraldada tööjõupakkumist nõnda, et olukord kujuneks töölistele soodsaks, s. t. nad peawad püüdma ärahoida töötute üleliigset koondumist ühte paika. Seks otstarbeks peawad nad üle terwe maa koguma lähemaid teateid tööturu seisukorra kohta. Oma usaldusmeeste wõrgu ja osakondade kaudu ei ole see neil raske täita. Selgub kusagil tööliste nõudmine, siis saadetakse sinna wiibimata töötute tagawarast wastaw arw. Ümberkolimise wõimaldamiseks maksab ametiühing oma liikmetele reisiraha.

Kuid töökoha muretsemisel ja ümberkolimise wõimaldamisel on teataw mõju normaalsetel aegadel, kui töötute hulk pole suur. Üldise kriisi ajal aga, kus tee-

nistuseta on tuhanded, ei kergenda palju tööturgu kümnete wõi sadade ümberpaigutamine. Sarnasel juhul on tarwis ülearune tööjõu pakkumine turult üldse eemaldada ja nõnda ärahoida töötawate olukorra halwenemist. Eemaldada ülearuseid töölisi on wõimalik siis, kui neile kindlustatakse ülespidamine. Nõnda peab ametiühing toetama neid oma liikmeid, kes wõiwad töötada, tahawad töötada, aga kes ei tohi oma töölolewate kaaswõitlejate huwides tööd otsida.

Ometi ei suuda seegi abinõu lõpulikult korraldada tööturgu. Ametiühingud jõuawad toetada ainult oma liikmeid, teistele abiandmiseks ei jatku neil raha. Sellepärast on wiimasel aastakümnel ametiühingud alanud wõitlust töötatöölliste riikliku kinnitamise eest. Paljudes riikides pole see wõitlus ka tagajärgedeta jäänud.

Aga tähelpanekud majanduselu nähtuste alal näitawad, et tööjõu pakkumise ja nõudmise tasakaalustamine tööturul ei suuda üksi lahendada tööliste palgaolude küsimust. Tööturu paranemisega iseenesest, mehaaniliselt, ei parane weel palgad. Suur hulk kogemusi tõendab, et ühesuguste tööturu tingimuste ja ühesuguse töö juures ei ole palgad kaugeltki ühesuurused. — Miks? Aga sellepärast, et peale tööturu mängib tähtsat osa palga kindlaksmääramisel ka ettewõtja tahe. Palk ei kujune automaatselt, elutu mehanismi täpsusega, waid „kokkuleppe" tulemusena elawate inimeste wahel, kellel wastupidised huwid. See „kokkulepe" kujuneb enamasti ikka nõrgema poole, töölise kahjuks. Tahab tööline oma töö eest korralikumat tasu saada, siis peab ta jõudma ettewõtjat, kui tugewamat poolt, sundida järele andma.

Töölise nõrkus seisab selles, et tema peab ruttu realiseerima oma wara — tööjõu. Ta ei saa kaua

oodata, sest siis sureb ta nälga. Kapitalist aga wõib tööliseta kauem wastu panna, kui tööline tööta olla. Sellepärast ongi kapitalist ülekaalus ja saab oma tahtmise järele töölisele töötingimusi ettekirjutada, kuigi ta ise lõppude lõpuks ka ilma töölisteta läbi ei saa.

Siit järgneb ametiühingute ülesanne: korraldades ja koondades töölisi ühingusse, luua ühine kapital, mille waral wõiks tööline tarbekorral ettewõtjaga palga suuruse pärast tingima hakata. Ei ole ettewõtja nõus palgaolusid parandama, siis wõib tööline kauemaks ajaks töö katkestada, sest ühingu kassast saab ta ülespidamiseks tarwiliku raha. On ühingu kassa küllalt suur ja tööseisak pikk, siis peab lõpuks ettewõtja töölistega uue „kokkuleppe" looma ja muidugi niisuguse, mis kasulikum töölistele. Sarnaseid tööseisakuid suudawad töölised läbiwiia ainult sel tingimusel, kui suur osa ettewõttes ja ümbruskonnas töötawatest töölistest on koondunud ametiühingusse.

Tööseisakuga ettewõtjatele pealesunnitud palgatingimised kirjutatakse lepingusse, mida hüüitakse kollektiiw-lepinguks ja mille põhjal on kogu töostusharu ettewõtjad sunnitud maksma töölistele palka. Olles kättewõitnud kollektiiw-lepingu, pole tarwis enam üksikul töölisel tunda muret palgatingimuste pärast, samuti ei saa ettewõtja ära kasutada üksiku nõrkust palga allasurumiseks. Majanduslikult tugewale ettewõtjale on nüüd wastu seatud tööliste ühine majanduslikult tugew jõud ametiühingute näol. Ja mida tugewamaks kaswab ametiühingute jõud, seda kergem on töölistel läbiwiia oma nõudmisi ka ilma tööseisakuta, sest ettewõtjad, nähes ette tööseisaku läbi tekkiwaid kahjusumme, wõrdlewad neid tööliste esitatud nõudmistega ja annawad siis parem heaga järele. On nõudmiste esi-

tamise silmapilk walitud soodsal ajal, näit., kui ettewõtjal täita suured tellimised, wõi kui turul on märgata selle kauba suurt nõudmist, siis seniste kogemuste järele otsustades, annawad ettewõtjad meelsamini wõitluseta järele.

Nii siis, lepingut ei kirjuta enam ette üksik ettewõtja üksikule töölisele, waid see on rajatud tööliste ja ettewõtjate ühingute kokkuleppele ning on maksew nende ühingute liikmete kohta. Olles arenemiskäigu nueks astmeks, kollektiiw leping korraldab ümber wanad wahekorrad. Ainult selle kaudu saawutatakse palgalepingu sõlmimisel poolte üheõiguslus, millest kõneleb Adam Smithi õpetus ja mida liberalism tahtis teostada, kuulutades wälja waba wahekorra töölise ja ettewõtja wahel.

Palgawõitlust ei peeta alati palga suurendamise eest, waid õige sageli peawad ametiühingud kaitsma senist palgamäära. Sarnane kaitsesõda, mida tawalisesti tuleb pidada halwas majanduslikus olukorras, on palju rängem ja kulukam kui pealetungi wõitlus. Kapitalistliku majandussüsteemi piirides tähendab palgawõitlus wõitlust ettewõtjate kasude wähendamiseks.

Palju kordi on awaldatud kahtlust, kas ametiühingud suudawad tõsta tööliste palgamäära ja kas üldse sunniwiisil on wõimalik töötasu suurendada. Isegi töölisliikumise sõbrad pole sellest küsimusest kergesti möödapääsenud. Mõned neist on awaldanud arwamist, et töölise olukord wõib paraneda alles kapitalistliku korra kadudes — mitte enne.

Kõigepealt waieldi tööliste palkade parandamise wõimaluse wastu nõndanimetatud „palgafondi teooria“ (Lohnfondstheorie) põhjal. Selle järele kujunewat rahwamajanduses tööliste palkade jaoks iga aasta üks kindel fond, millega töölised kogusummas

peawad leppima kui paratamatusega. Fondi suurus oleneb selle kapitali summast, mis kokkuhoiuna saadud eelmise aja produktsioonist pärast tarwisminewate töostus- ja tooresainete kulude mahaarwamist. Järjelikult oleneb summa suurus osalt ühiskonna möödunud aja tegewusest, osalt aga praegusaja töostuse tehnilisest iseloomust. Loomulikult ei suurenda streigid seda fondi, waid iga tööseisak wähendab produktsiooni hulka, seega ka palgafondi suurust, ja sellepärast ei wõiwat tööseisakud wõi streigid suurendada tööliste palka. Kui aga töölised siiski sunniabinõudega ühes töostusharus kõrgendawad oma palka, siis wõib see sündida kas nende töötwiljakuse suurenemise tõttu wõi teiste töostusharude tööliste palga languse arwel. Iga seesugune palgakõrgendus wõib sellepärast ainult ajutiselt kesta.

M' Culloch, üks ägedamatest palgafondi teooria eestwõitlejatest ütles, et „palgad wõiwad kõrgeneda, kui kapitalikasw on rahwakaswust suurem wõi ühe ja sama kapitali suuruse juures siis, kui rahwaarw wäheneb. Iga teistsugune palgakõrgendamiskatse, rajatud mõnele muule põhimõttele, on tegelikus elus teostamatu."

Nüüdsel ajal ei leidu enam palju palgafondi teooria kaitsjaid. Sest lähemal waatlusel paneb iga wõhikki tähele, et pole õieti mingit kindlat ettemääratud fondi, millest tuleks tasuda palgad, waid tasumaksmine sünnib jookswatest tuludest, milliseid ettewõte saab oma saaduste müügist. Ei ole aga fondi, mis jääb siis järele terwest sellest teooriast?

Teine — F. Lassalle'i „raudne palgaseadus" — ei olnud küll seks loodud, et takistada tööliste paremate elutingimuste nõudmist, kuid seegi kõneleb, et wõimata on suurendada palka üle teatawa keskmise elu-ülespidamise normi. Enne Lassalle'i olid kodanlised

majandusteadlased seda küsimust käsitanud umbes samas waimus. Lassalle andis sellele ainult wormeli, mis kõlab järgmiselt: „Raudne majanduslik seadus, mis praeguste wahekordade juures, tööpakkumise ning nõudmise päewil, kindlaks määrab tööpalga, on niisugune, et keskmine töötasu püsib sarnase hädatarwiliku eluülespidamise piirides, mis nõuetaw ühe rahwa harjumustele wastawate tarwiduste rahuldamiseks ja elu edasiandmiseks. See on see piir, milles liigub tawaline päewapalk pendli wõnkumistena, sellest kauemaks ajaks kõrgemale tõusmata ja allapoole langemata. Ta (töötasu) ei saa kestwalt keskmisest kõrgemale tõusta, sest siis suureneks kergemate ja paremate elutingimuste tõttu tööliste abielude ja laste arw, mis omakord tekitaks töörahwa hulga ja seega tööjõu pakkumise suurenemise ja selle tõttu rõhuks töötasu uuesti alla, wõib olla endisest allapoolegi.

Aga töötasu ei saa kauemaks ajaks ka palju langeda alla hädatarwilikku elatisnormi, sest siis algab wäljarändamine, wäheneb abiellujate ja laste arw ning lõpuks wiletsusest tingitud töölistearwu kahanemine wähendab tööjõu pakkumise ja tõstab tööpalgad endisele kõrgusele."

Nõnda kujutas Lassalle enesele palgawõitlust alalise liikumisena kahe punkti wahel, ilma et oleks wõimalust pääseda wälja sellest nõiaringist seni, kui püsib tööjõu müümine ja ostmine, s. o. kapitalistlik kord.

Maksaks majanduselus tõesti see seadus, siis ei oleks ametiühinguline liikumisel üldse mingit mõtet. Rahwaarwu kasw ja kahanemine korraldaks juba mehaaniliselt isegi kõik wahekorrad. Õnneks pole aga asi nii halb. Lassalle on oma „raudse palgaseadusega" eksinud. Tõelik elu näitab, et sissetulekute suurenemine ja elamistingimuste paranemine ei too auto-

maatselt kaasa sündiwuse arwu suurenemist. Wastuoksa: uurimused tõendawad, et rahwa majandusliku olukorra paranemisega käib kaasas ikka lastearwu wähenemine. Kui jõukusest oleneks lasterohkus, siis peaksid rikkad perekonnad olema iseäranis suure sigiwusega. Tegelikult jääwad nad aga lastearwu suhtes kehwadest perekondadest kaugele taha.

Ka pole õige, et rahwaarwu liikumisel, liiati weel sündiwusel, oleks otsustaw mõju palkade kõrguse peale. Kõikide riikide statistika näitab teatawat rahwaarwu tõusu — ühelpool enam, teisal wähem —, kuid sellest hoolimata on töölistel kordaläinud järkjärgult parandada oma elamistingimusi.

Lõpuks tuuakse esile wäide, nagu mõjutaks palkade tõstmine kaubahindade tõusu. Oeldakse, mis on sest kasu, et töölised saawad wabrikust suuremat palka, kauba eest peawad nad niikuinii nüüd sedawõrra rohkem maksma. — Aga ei seegi wäide pea paika.

Nagu kogemused näitawad, toob palgakõrgendus sageli tugewa tööwiljakuse tõusu, mis siis ettewõtjale tasub palgakõrgenduse läbi tekkiwa puudujäägi. Peale selle püüawad ettewõtjad walmistusewiisi parandamise, uute masinate muretsemise jne. teel walmistuskulusid kokku tõmmata. Nad on sunnitud tahes wõi tahtmata seda tegema, sest kuigi kaubahindade tõstmine oleks neile palju lihtsam ja mugawam, pole see siiski nii lihtsalt teostataw. Tõstes saaduste hinda, tekib ettewõtjal küsimus, kas senised tarwitajad tahawad rohkem maksta ja kas on wõimalik suurendada müügiturgu. Turu laendamine on üldse raske ja paremal juhusel pikkamööda teostataw; weel halwem on lugu tarwitajaga, kellel kõrgema hinna maksmine ei olene üksi heast tahtmisest, waid ka ostujõust. Eriti maksab see nende ainete kohta,

mida pole hädapärast tarwis igapäewaseks ülespidamiseks. Järjelikult jääb ettewõtjal neis tööstusharudes üle ikkagi ainus wõimalus palgakõrgenduse tasategemiseks wõtta ette tehnilised ja organisatsioonilised uuendused, et mitte wähendada oma kauba minekut ja ühtlasi muidugi ka tulu.

Pole palgakõrgendust wõimalik walmistustehnika täiendamise abil tasa teha, siis on kaks teed: ettewõtja tõstab hinda ja lepib wähema kauba minekuga, ehk ta loobub hindade üleskruwimisest ja jääb endise produktsiooni juure. Mõlemal korral on tagajärg üks ja seesama: tema kasud wähenewad. Oleks raske uskuda, et palgakõrgenduse läbi tabatud tööstusrühm tahaks kaua leppida wähendatud kasuga. Siin awaldab oma mõju Marxi püstitatud „kasude ühtlustamise" seadus. Langeb ühes tööstusgrupis kasuprotsent, siis algab warsti siia mahutatud kapitali woolamine teistesse tööstusharudesse, kus kasuprotsent sel momendil suurem. Selle tagajärjel jääb saaduste walmistamine madalaprotsendilistes tööstusharudes wähemaks, kauba nõudmine ületab pakkumise ning sellele wastawalt tõusewad siin uuesti hinnad. Teisest küljest toob kapitali juurdewool kõrge kasuprotsendiga töötawatesse tööstusharudesse kaubawalmistamise rohkuse, suure kaubapakkumise, millest langewad hinnad ning wäheneb kasuprotsent. Kapitali woolamine ühest tööstusharust teise kestab seni, kuni pole saawutatud mingi umbkaudne kasuprotsentide tasakaal kõikides tööstusharudes.

Siit järgneb, et palgakõrgendus üldiselt ei too hindade tõusu, wäljaarwatud erakorralised olud, nagu inflatsiooni aeg jne., millal ei maksa mingisugused majanduslikud seadused. Ainult piiratud rühm ettewõtteid, kes walmistawad esimesejärgu tarbeaineid, wõib kohe pärast palgakõrgendust hindu tõsta. Aga

samal määral, kui siin tõusewad hinnad, läheb teistel töostusrühmitustel raskemaks wabaneda omast kaubast, sest ostjal jääb pärast kallinenud esimesejärgu tarbeainete muretsemist muu kauba jaoks wähem raha järele. Tahawad nende kaupade walmistajad oma saadustest lahti saada, siis peawad nad hinda alandama, seega wähema kasuga leppima. Wähese kasu tõttu hakkab kapital teistest töostusharudest woolama esimesejärgu tarbeainete walmistamise alale, tõstes walmistatawa kauba rohkust, seega suurendades turul pakkumist ja liiues uuesti alla üleskerkinud hinnad. Sarnast hindade mägu wõiwad tugewasti takistada trustid ja ettewõtjate liidud, kuid liikumise suun jääb ikkagi püsima ja nii wõime weel kord öelda, et palgatõus ei tarwitse tuua eluülespidamise kallinemist.

Kirjeldatud kapitali wõnkumised töostusharust töostusharru jagawad ühes töostusharus palgatõusu tagajärjel tekkiwa kasuwähenemise kõikide teiste töostusharude wahel ära. Dr. Nestriepke toob selle nähtuse selgitamiseks järgmise piltliku näite: Kui sada ettewõtet on sunnitud igapäew 1.000 marka palkadeks rohkem wäljaandma, siis ei too see neile aastas mitte 300.000 mk. (1000×300) lisakulu, waid see 300.000 mk. jaguneb kapitali wõnkumiste tagajärjel wahest 100.000 ettewõtja wahel ära nõnda, et igaühe kanda jääb aastas ainult 3 marka, — ja see ongi summa, mille wõrra wäheneb nende kasuprotsent.

Oleks aga suur eksitus kõigest sellest järeldada, nagu wõiks palku tõsta wabalt igasuguse määrani, ilma majandusliku hädaohuta. Dr. R. Hilferding teeb omas „Finanzkaptal'is" ses suhtes tõsise hoiatuse. Ta kirjutab: Ametiühinguline wõitlus on ettewõtja

seisukohalt wõitlus kasuprotsentide, töölise seisukohalt aga palgasuurendamise eest.

See ei saa iialgi olla wõitluseks kapitali wahekordade körwaldamise, s. t. tööjõu wäljakurnamise wõimatuks tegemiseks. Kuna kapitalistliku walmistuse sihiks on kasusaamine töölise wäljakurnamise teel, siis sarnase kurnamise wõimaluse ärawõtmine teeks ettewõtjale mõttetuks tegutsemise omas ettewõttes. Ta suleks oma wabriku wärawad, sest kuidas ka ei kujuneks ta isiklik elu, see ei paraneks ettewõtte käigushoidmisega. Ta jätaks sulgemise korral töölised täielikult saatuse hooleks. Ähwardaks ta ettewõtet seesugune hädaoht, siis püüaks ta kas wõi osa oma kapitalist päästa selle ülewiimisega teistesse tööstusharudesse. Kurnamissüsteemi kaotamine seisab wäljaspool ametiühingulise liikumise ülesannete piiri. See on wõitlus, mida ametiühinguliste wõitlusabinõudega ei saa lõpuni wiia, nagu seda arwab sündikalistlik (ja ka kommunistlik) teooria. Ja kuigi see wõitlus omab wahel ametiühinguliste wõitluswiiside wormi, näit. üldstreigi näol, siis ei ole siin ikkagi tegemist ettewõtja majandusliste positsioonide wastase rünnakuga, waid tööliskласs kui terwik wõitleb wõimu saawutamiseks, sihtides kodanlise wõimuorganisatsiooni — riigikorra wastu. Kui selles wõitluses ettewõtjatele majanduslist kahju walmistatakse, siis on see ainult wahendiks riikliku wõimuabinõu desorganiseerimiseks. See poliitiline ülesanne ei saa iialgi olla ametiühingute kohuseks, küll wõib aga proletariaat tarbekorral ametiühingulise organisatsiooni rakendada oma poliitiliste wõitluste teenistusse.

Palgawõitlus, mida ametiühingud peawad kapitalistliku walmistussüsteemi piirides, on seega surutud teatawasse raami. Palganõudmist esitades, peab alati arwestama sellega, et

kapitalistile jääks teatud kasusaamise wõimalus, mis teda meelitaks tööstuslikku tegewust jatkama. Iga nõudmise puhul arwestab ettewõtja kolme asjaoluga: kas suudab ta uusi suurendatud hindu läbi suruda, kas ületuwad üleminekuaja kahjud streigi läbi tekkinud kahjud ja kas ei oleks talle kasulikum mahutada oma kapitali sarnasesse tööstusharru, mille kasutoowus pole kannatanud streigi tagajärgede all. Sellest järgneb, et igale ametiühingulisele wõitlusele on algusest peale tõmmatud teatud kindlad piirid, mida tunda ja ettenäha on ametiühingute juhtide raske ülesanne. Osatakse õieti hinnata olukorda ja tarwitada õiget taktikat, siis on tagajärgede saawutamine hõlpsam ja wähem jõukulutust nõudew. Kui aga ei arwestata nende asjaoludega ja sõjakäik alatakse uisapäisa, huupi, siis wõib julgesti ennustada selle täielist nurjaminekut.

Lõpuks olgu tähendatud, et kuigi ettewõtjad ägedusega seisawad iga palganõudmise wastu, nad oma tegewusalast siiski kergesti ei taha loobuda. Kui neile teatud kasusaamise wõimalus on jäänud, siis hoiawad nad küünte ja hammastega ettewõttest kinni. Palgakõrgendus aga on neile piitsaks, mis sunnib neid oma ettewõtet weelgi arendama. Juba Adam Smith tunnustas: suurema palga maksmine kohustab ja annab tõuget masinate täiendamiseks ja seega rahwamajanduse üldproduktsiooni arendamiseks. Paremad palgad wõimaldawad töölistele end paremini toita ja katta. Ühest küljest tähendab see turu suurenemist ja seega tööstuse laienemist, teisest küljest, suudab hästi toidetud ja paremate elutingimuste tõttu elurõõmsam tööline wiljakamalt töötada ja seega tööga tasa teha selle osa, mis ettewõtja palgakõrgenduse läbi kaotas. Nii on S. ja B. Webb'idel õigus, kui nad wäidawad: „palgakõrgendus ei wähenda ettewõtjate kasu-

sid, waid ta kutsub esile produktsioonihulga suurenemise."

Ametiühingute ülesanne palgawõitluse alal ei piirdu üksi palgasuurendamise teostamisega, waid siin tõuseb weel rida teisi erikūsimusi.

Et tööliste tööjõudu wõimalikul määral ära kasutada, on ettewõtjad tarwitusele wõtnud päewapalga asemel tükitöö pealt tasumaksmise. Nad arwestawad siin sellega, et andes töölistele wõimaluse tööjõu pingutamisega rohkem teenida, saab nõnda neid ka suuremale töötwiljakusele ergutada. Aga mis ettewõtja seisukohalt kasulik, ega see tarwitse weel töölise silmis sedasama olla. Teenistuse suuruse olenewus walmistatud saaduste hulgast wõib töölist sundida ülejõu ning terwist kahjustawa pingutusega töötama. Pealegi kipuwad ettewõtjad tükitööhinna wäljaarwamisel aluseks wõtma kõige wäledama töölise töötwõimet, mille tõttu keskmiste wõimetega tööliste palk wõib langeda isegi alla keskmist päewapalka. Tööliste ühistunne nürineb tükitöö juures käegakatsutawalt. Igamees rühib oma ette. Pikkamisi areneb tas põhjendamatu arwamine, nagu oleneks ta palgasuurus ainuüksi ta usinusest ja osawusest. Tööliste keskele sigineb omawaheline wõistlus, mis halwab klassitunnet, õhutab waenu ja riidu. Tükitöö süsteem on igatahes ettewõtja käes paremaks töölise wäljakurnamise, tööliste organisatsiooni mõju wähendamise ja klassiteadwuse tumestamise abinõuks. Mitte asjata ei hüüa Saksa töölised tükitööd surmawaks tööks („Akkordarbeit ist Mordarbeit").

Tükitöö praegusel kujul takistab ka töostuse tehnilist edu. Miks peaks ettewõtja kandma kulusid uute sisseseadete muretsemiseks, kui sellest kasu oleks ainult töölistel, kelle töötwaew wäheneks ja palk loomulikult tõuseks.

Nende kaalutluste põhjal peawadki praegu ametiühingud wõitlust tükitöösüsteemi wastu. Kuigi seda süsteemi järsku ei saa kõrwaldada, siis püütakse wähemalt tööliste kaswatamise teel tükitöö halba mõju wähendada, kusjuures ei unustata palgawõitluse puhul lepingusse wõtmast tingimisi, mis korraldaksid tükitöö hinna määramist nõnda, et wäheneks tööliste wäljakurnamine.

Ametiühingute kirjandus ei eita aga põhimõtteliselt tükitöösüsteemi. Awaldatakse arwamist, et sarnase majandussüsteemi juures, mis ei sunni töölist töötama kapitalistile, waid kus töösaawutused lähewad töötajate ühisomanduseks, on ametiühingute tugewa kontrolli all korraldatud tükitöö sobiwamaks teeks, kuidas tõsta tööwiljakust tarwilikule kõrgusele.

Ühesuguse töö eest ühesugune tasu — see on järgmine hüüdlause, mille ümber keeb ametiühinguline wõitlus. Awades oma töökoja uksed naistele ja alaealistele, püüawad ettewõtjad neid tegema panna sama tööd, mida seni teinud mehed.

Naised teewadki töö ära, sagedasti küll suure jõupingutusega. Kuid ettewõtjad ei tasu nende tööd samasuure palgaga, kui seda said mehed selle töö eest. Naine olewat nõrgem ja pidawat sellepärast leppima ka wäiksema tasuga. Naistetöö on ettewõtjatele kasulik. Kasutades kitsikut olukorda, nad sageli suruwad suured meestöölistehulgad wärawa taha, teewad nad niiwiisi töötatöölisteks ja asetawad neid odawa nais- ja alaealiste tööjõuga. Selle pahe ärahoidmiseks püüawadki ametiühingud läbi suruda nõudmist, et ühesuguse töö eest, tehku seda naine wõi mees, tuleb maksta ühesugust tasu. Harilikult leiab see nõudmine hulkade üksmeelset heakskiitmist, sest see on rajatud seesugusele algelisele õigluse põhimõttele,

millest ka kõige arenematum inimene saab seletuse-tagi aru.

Uuemal ajal kirkib ikka kindlamana üles n. n. „sotsiaalpalga“ küsimus. Sisult tähendab see seda, et tööpalga määramisel arwestatakse ka töölise perekonnaliigete arwuga. See põhimõttelikult wäga õiglane nõudmine wõib aga praktilises elus anda soowimatuid tagajärgi. On karta, et kui ettewõtjad sunnitud on perekonnaga töölistele maksma kõrgemat palka, kui teistele, et nad siis parajal juhusel püüawad perekonnaga töölistest lihtsalt wabaneda ja nii satuksid need loodetawa paremuse asemel hoopis wiletsusse. Asja wõiks küll nii korraldada, et ettewõtja maksaks iga kuu teatawa protsendi üldisest palgasummast erikassasse, mis töötaks tööliste eneste juhtimisel ja millest saaksid toetust perekonnaga töölised perekonnaliigete rohkuse järele. Sõjaaegade pärandusena on paiguti weel makswusel n. n. perekonna-abirahad, kuid parktilist tulu on neist wähe.

Omal ajal seisis ametiühingute tegewuskawa: õige tõsiselt nõue, et palka maksetagu rahas. Wabrikantidel oli wiisiks saanud töötasu arwel anda töölistele kas oma wabriku saadusi, wõi asutati laod kust tshekkide wastu töölistele jagati igasugusei aineid. Kuid siin said töölised pea alati tüssata. Kas müüdi halba kaupa kõrge hinnaga wõi wõeti wahe talituse eest suuri protsente. Pealegi oli see ainetega warustamine üheks tööpalga allasurumise abinõuks. Tööliste ühingute pealekäimisel on nüüd see tasu maksmise wiis suuremalt jaolt kadunud. Meil on se isegi seadusega keelatud.

Edasi kerkib üles nõue — palka maksetagu õigel ajal. Wiimastel aastatel, eriti majandusliku tagasikiskumise aegadel on meie ettewõtjatel komb beks saanud õige wisalt töölistele töötasu wälja

maksta. Mõnikord peetakse kuude ja isegi aastate kaupa tööliste palka kinni. Seadus kuulutab töölise ja ettewõtja palgadiendamise omawaheliseks asjaks ning tööline nõudku teenitud tasu kohtuteel. Protsess kestab teinekord aastaid ning kogu selle aja kestes kasutab ettewõtja oma huwides tööliste raha, mis hulga tööliste juures miljonitesse wõib ulatada. Ja hea on, kui kohtuteel lõpuks raha kätte saad. On küllalt sarnaseid juhuseid, kus pika protsessimise järele tööline ikkagi oma teenitud palgast ilma jääb, sest ettewõtja on wahepeal — „pankrotti" jäänud. Ametiühingute kohus on siin tegutseda kahes suunas: esiteks peawad nad andma juriidilist abi nendele liikmetele, kes ei tea ega oska kohtuteel oma õigusi kaitsta ja teiseks, mis palju tähtsam weel, tuleb neil awaldada mõju seadusandlusele, et see küsimus töölistele soodsas mõttes seaduste läbi korraldataks.

Ametiühinguline wõitlus palga suurendamise eest sünnib kahel teel: kas sunniwad ühe ettewõtte töölised ainult oma „leiwaisa" palka tõstma, wõi jälle wõetakse ette rünnak terwes tööstusharus. Palgawõitlused streikide näol üksikutes ettewõtetes tulewad sagedamini ette ajal, mil puuduwad ametiühingud, wõi need on alles nõrgad. Streigid on siis muidugi ka juhuslikud ning tagajärjed hoopis wäiksed. Sel määral aga, kuidas kaswab ja areneb ametiühingute jõud ja ühes sellega tööliste arusaamine oma klassihuwidest, omandab ka palgawõitlus suurema ulatuse. Tugew, tööstusharu ulatuses loodud ametiühing astub siis liikumise etteotsa ja toetudes oma kui ka ametiühingute liidu rikkale kassale, sunnib terwe tööstusharu ettewõtjad wastu wõtma tööliste nõudmised. Et wõidu tagajärjed olekſid püsiwamad, siis püütakse palga- ja töötingimused ühise wõi kollektiiwlepingu (nagu sellest waremalt juttu

oli) kaudu terwes töostusharus maksma panna. Klassiliseks kollektiiwlepingute riigiks tuleb pidada Inglismaad, kus ametiühingutel korda läks kõige esimestena neid läbi suruda. Need lepingud sõlmitakse kas tähtajalistena wõi jälle määramata aja peale, kusjuures kumbki pool on kohustatud lepingu lõpetamise soowist ette teatama. Inglismaa eeskujul püüawad nüüd ka teiste maade töölised neid lepinguid läbi suruda. Meil on seda teha suutnud ainult trükitöölised, kes ametiühinguliselt kõige paremini organiseeritud.

Kollektiiwlepingul on omad head ja wead. Tema paremus on see, et ametiühing pärast mõningate paranduste läbiwiimist lepingu kaudu, saab aega „hinge tagasitõmbamiseks" ja uue jõu kogumiseks. Sest lepingu makswuse kestes on kõik ettewõtjad kohustatud selle järele käima, ja selletõttu wähenewad sekeldused ja arusaamatused üksikutes ettewõtetes, mis muidu oleksid olnud mööda pääsematud. Üksikettewõtete wiisi palkade korraldamisel leiduks ikka sarnaseid ettewõtjaid, kes püüaksid palku uuesti alla suruda wõi muidu töötingimusi muuta. On aga kollektiiwleping läbi wiidud, siis pole ametiühingul muud muret kui walwata, et sellest kinni peetaks.

Kollektiiwlepingu paheks peab seda lugema, et see töölisi teatud palganormide külge enam-wähem pikemaks ajaks seob. Juhtub, näiteks, lepingu aja kestes olema majanduslik tõusuaeg, kus ettewõtjad töötawad suurte kasudega ja millal töölistel oleks paras moment uute nõudmiste esitamiseks, aga ollakse seotud lepinguga ja soodne silmapilk peab mööduma kasu toomata. On nimelt kombeks saanud et lepingut peab täpselt täitma. Inglise ametiühinglased karistawad igat oma liiget õige rängasti kui ta on kuidagi rikkunud kollektiiwlepingut. E

nad omaltpoolt lepingu suhtes ei luba mingisuguseid wärahtusi, siis on neil ka moraalne õigus sedasama nõuda wastaspoolelt, ja weel enamgi — kollektiiwlepingu tunnustamist üldse.

Weel halwem kollektiiwlepingu juures on see, et wahepeal kas rahakursi languse wõi elukalliduse tõusu tõttu töölised peawad leppima endiste palganormidega. Siin tähendab kollektiiwleping tegelikku palga wähendamist. Normaalsetel aegadel ei pandud seda nii tähele, küll aga eriti terawalt sõja- ja päraftsõja päewil.

Alguses püüti häda sellega lahendada, et määrati lepingu kestusaeg hästi lühike. Kuid see polnud kuigi mugaw. Siis hakati otsima teisi teid. Püüti kollektiiwlepingusse paigutada nõndanimetatud liikuw palgaredel. Sisult tähendab sarnane palgaredel palganormide ümberarwamist teatawa aja järele, wastawalt raha ostujõule. Mõnelpool jälle märgiti palganormid mõne wälismaa püsiwa raha alusel, s. o. palk arwati wäliswaluutas ja wäljamaksmise juures rehkendati börsikursi sedeli järele palk omamaa raha peale ümber. Nii rajati siis palk börsikursi alusele.

Aga ka see polnud lõpuks wastuwõetaw. Kui palka makseti näiteks nädala wiimasel päewal, siis pidi tööline sellega ära elama järgmise palgapäewani. Kuid ei olnud mingit kindlustust, et rahakurss ja seega ka raha ostujõud tugewasti ei langenud juba mõne päewa päraft, näiteks kas wõi järgnewa nädala esimesel, teisel päewal. Tegelikult jäi töölise palk siis ikkagi wäiksemaks. — Muidugi wõib pilt kujuneda sarnaseks ainult erakordsetel aegadel, millal üldse raske midagi normeerida. Kuid see on üldiselt teada, et neil puhkudel töölised saawad alati kõige enam kannatada. Kollektiiwleping, kas liikuwa wõi liikumata palgaredeliga, kõigi oma hüwede ja pahedega, jääb lä-

hemal ajal ikkagi sihiks, mille poole saawad ametiühingud püüdma. Sest on ju kollektiiwlepingu hüweks see, et kord maksmapanduna on tema najal kergem jatkata ja edasi wiia palga- ja töötingimuste korraldamist. Püsiwad töölised kindlalt ametiühingutes, kaswab selle kassa ja liikmete arw alatasa, siis suudab ta warsti ilma laastawa streigiwõitluseta kollektiiwlepingut töölistele soowitawas sihis parandada ja täiendada.

Uuemal ajal on palgawõitluse küsimuses weel sammu wõrra edasi astutud. Nii tehakse ametiühingute pealerõhumisel katseid palgaalammäära seadusandlikul teel kindlaks määrata. Rahwuswaheline tööbüroo asub juba lähemal ajal arutama wastawa konwentsiooni kawa. Kuid asi on ikkagi alles weel katsete ajajärgus, kuigi juba paljudes riikides ükfikutes tööstusharudes mõnda aega maksawad palgaalammäära seadused. — Ka meil on üks sarnane katse juba tehtud. Asutawa Kogu päewil pandi sotsialistide pealekäimisel maksma põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise seadus, mis praegugi halwendatud kujul püsib, kuid millel pole tegelikus elus pea mingit tähtsust. Puudub põllutööliste organiseeritud jõud, kes selle teostamise oleks wõtnud enese hooleks.

Katse selle seadusega tõendab, et kui edaspidigi peaks seadusandlisel teel maksma pandama üldine palgaalammäära seadus, siis ametiühingud weel ei muutu ülearusteks. Wastuoksa, nende ülesandeks jääb igatwiisi kaasa aidata seaduse läbiwiimisele, nemad peawad sellele elawat hinge sisse puhuma. Nagu seaduse nimetus näitab, kõneldakse seal ainult alammääradest. Kõik, mis neist üle ulatab — ja suurem osa palku peawad ometi ületama alammäära — peawad töölised ise oma ametiühin-

gute abil korraldama. Nii et tee selle seaduse maksmapanemine ülearuseks ametiühingulise wõitluse jatkamist.

3. Wõitlus tööpäewa lühendamise eest.

Palgawõitluse kõrwal on ametiühingulise tegewuse teiseks suureks ülesandeks wõitlus tööaja lühendamise eest. Nagu palga suurendamist töölised nõuawad õigluse ja oma terwise kaitsmise nimel, nõnda peab ka tööaega korraldama töölise tööjõu — tema ainukese wara — alalhoiu otstarbel. Kuid ka siin lähewad, wähemalt ettewõtjate arwates, töölise ja kapitalisti huwid lahku. Aetuna suurest kasuhimust püüab ettewõtja töölist sundida wõimalikult kauemaks ajaks töö juure, olles kindlas usus, et tööline siis rohkem ära teeb ja ettewõtjale suurema kasu annab. Kapitalistliku töostuse algpäewil ei olnud tööpäewal üldse piiri. Iga ettewõtja wõis sundida ja sundiski „omi" töölisi kuni nõrkemiseni töötama. Tööaja pikkuse määras siis töölise, kui tööloome wastupidawus. Jah, tööloome eest hoolitses ettewõtja isegi rohkem, sest kui see lõppes, oli tal sellest majanduslik kahju. Mis kaotas ta aga töölise surmaga? — Mitte midagi! Ühe wäljasurnud inimese asemel wõis ta tänawalt saada igal ajal näljaseid t ö ö p a l u j a i d hulgana.

Nõnda sunniti siis töötama 15, 18, 20 ja enamgi tunde päewas. Töö oli muutunud sunnitööks, töökoda — piinakambriks, kus naised, mehed ja lapsed sunnitud olid „wabatahtlikult" päewast päewa oma terwist häwitama. Masinate wastupidawuse tõstmiseks pandi neid aegajalt seisma, anti puhkust, aga elawale inimesele — töölisele puhkust ei wõimaldatud.

Arusaadaw, et töölisliikumise ja ametiühingute tekkimisega esimeses järjekorras üles tõusis tööpäewa piiramise küsimus. Juba inimlikkuse tunne sundis n. n. „seltskonda" pöörama tähelpanu inimtapwatele tööoludele, ja kui lõpuks asi oli niikaugele läinud, et tuli arwestada üldise rahwa wäljasuremise hädaohuga, siis wõtsid ka riigitegelased tööaja ja -tingimuste asja lähema waatluse alla.

Kes aga tööpäewa piiramisest teadagi ei tahtnud, need olid muidugi ettewõtjad. Kui tööliste ja hiljem ametiühingute nõudel tööaja lühendamise küsimus awalikkuses ja seadusandluses kõne alla tuli, siis waielsid sellele ettewõtjate esitajad kõigest jõust wastu, rõhutades, et tööpäewa lühendamine häwitawat igasuguse tööstuse, toowat ilmse pankroti. — Nüüd on tööaeg palju lühenenud, palgaoludki, wõrreldes tolleaegsetega, paranenud, tööstus aga ei mõtlegi pankroti jääda, waid sellewastu on teinud hiigla edusamme.

Nii ei tarwitse tööaja lühendamine iseenesest sugugi kaasa tuua töösaaduste hulga wähenemist. Tööaja lühendamine, nagu palkade tõstminegi, sunnib ettewõtjaid kasutama uusi täiendatud tööabinõusid, sunnib otsima teid endiste täiendamiseks, sunnib paremini organiseerima töökäiku jne. ja moodustab seega majanduslikku edu tingiwa nähtuse.

Teisest küljest tööaja lühendamine tõstab wõrratult töölise tööwiljakust. Mida tohibki nõuda inimeselt, kes 15—18 tundi ühtejärge masina juures närwetapwat tööd teinud, weel järgmisel päewal? Ta wõib ju uimasena töökojas liikuda, hulk materjaali ära rikkuda, aga ta töö saawutused ei saa wist olla suured. On lõpmata kordi tähele pandud, et tööline seda wähem suudab ära teha, mida kauem ta on töötanud ning mida enam oma närwe wäsita-

nud. Kui tööline on sunnitud päewas töötama 12 tundi, siis on tööpäewa lõpupoole iga tunni töö-wiljakus ja -wäärtus eelmise tunni omast halwem. Kõige nõrgem on wiimane töötund. Mida lühem on tööpäew, seda wähem on ta kestes nõrku töötunde ning lõpptulemusena tõuseb töötunni keskmine töö-wiljakus wõrratult. Kui siia juure arwata weel töölise hingeline seisukord, mis tööaja lühenemise tõttu muutub erksamaks, päikesepaistelisemaks, wärskemaks, siis ei ole kahtlust, et ta töö saaduste üldhulk, kui mitte alati arwult, siis ometi wäärtuselt ei wõi wäheneda.

Ja tõelikult ongi küllalt kogemusi, mis näitawad, et tööaja wähendamine 10 tunni pealt 8 tunni peale ei too töösaaduste hulga wähenemist. On tähele pandud, et töösaaduste üldhulk isegi suureneb, kui töökestwust teatawa määrani wähendada. Arwude najal on seda kinnitanud kuulsate Zeissi optikatehaste juhataja Ernst Abbé*) juba möödunud sajangu 90-tes aastates. Samale otsusele on tulnud Fromont oma katsete järele Belgia wääwlihappe wabrikutes. Ei saa ka Inglise ja Ameerika riiklikkude töökodade juhatajad wastupidist wäita. Hilisema aja katsed toowad eriti rikkalikult selle kohta materjaale ja need kõik, nagu ühest suust, kinnitawad eelpooltoodut wäidet.

Muidugi ei puudu ka wastupidist wäitwad arwud. Nelja-wiie aasta eest, kui hakati üldisemalt teostama 8-tunnilist tööpäewa, tõstsid tööandjad

---

*) M. Martna sulest on ilmunud 1924. a. põhjalik töö „8-tunniline tööpäew", kus tööaja lühendamise tarwilikkus ning wõimalus üksikasjaliste statistiliste andmete waral selgitatud. On soowitaw, et ametiühingute tegelased tutwunekšid selle tööga.

uuesti hädakisa töösaaduste hulga langemise üle. Nende eriajakirjad aina kubisesid sellesisulistest arwudest ja need kõik pidid tõendama, et languses on siiüdi 8-tunniline tööpäew. Kahtlemata wõib uskuda töösaaduste hulga langust tol ajal, kuid kõwasti kaheldaw on, kas seda põhjustas tööaja lühendamine. Paljas arwuline statistika ei suuda weel seletada kõiki majanduslikke nähtusi. Kui arwestada sellega, et kõik need andmed on pärit aastatest kohe pärast ilmasõja lõppu, siis mõistame, miks need kõnelewad tööhulga wähenemisest. Sõda wapustas inimeste ergukawa, ta wigastas paljuid nii kehaliselt kui waimliselt, sõjast tagasitulnud inimesed olid wöördunud tööst, hulk kutsetöölisi oli surnutena jäänud sõjawäljadele, nende asemele astusid wilumatud jõud. Kas see kõik ei mõjutanud töösaaduste hulga wähenemist? Pealegi teostati 8-tunniline tööpäew murrangu aegjärgul, rewolutsioonilisel teel, millal loomulikult tööliste meeleolu ärritatud, inimesed roopast wäljas, — kuidas wõidi sarnasel ebaharilikul ajal nõuda hariliku aja töötiljakust. Sellepärast on selge, missugune wäärtus wõib sarnasel materjalil olla tööaja lühendamise „halbade" tagajärgede tõendamiseks.

Mitte tööhulga wähenemine pole seks põhjuseks, miks ettewõtjad tööaja lühendamise wastu waidlesid, waid muud kaalutlused. Nimelt on iga wabrikandi püüd wõimalikult rutem kätte saada masinate lõpuliku ärakasutamise teel, neisse mahutatud, sageli wäga suuri rahasumme. Kui nüüd masin endise 10 tunni asemel käib ainult 8 tundi, siis tähendab see masina tööga ärakasutamise ajawälte pikenemist 2 tunni wõrra päewas. Seisab aga masin kaks tundi päewas enam, siis suureneb masina roostetamise tõttu temasse mahutatud kapitali wiljatu kahane-

mine. Ja seda ajal, mil uued leidused sunniwad järjest olewaid tehnilisi sisseseadeid muutma. Loomulikult püüab ettewõtja wanu masinaid kiiremini ära kasutada, et wabastada kapitali uute, täiendatud sisseseadete ostmiseks. Seda kapitali ringkäiku takistawat tööpäewa lühendamine — nõnda ettewõtja arwamine.

Wastuwäitena küsiwad ametiühingud: kes keelab ettewõtjal oma wabrikut kas wõi 24 tundi päewas käigus hoidmast? — Tal on selleks tarwis tööle wõtta ainult teisi wahetusi ja ta saaks ettewõttesse inwesteeritud kapitali täies ulatuses ära kasutada, ilma et tarwitseks töölise tööjõudu ja terwist üleliigselt pika tööajaga enneaegu häwitada.

Kõigest öelduist ei tule muidugi järeldada, nagu wõiks ilmlõpmata wähendada tööpäewa, ilma et töölise töösaaduste üldhulk wäheneks. Ühede ja samade tehniliste tingimuste juures ei saa tööline ka kõige parema tahte juures ühe tunni jooksul walmistada sama palju nagu 8 tunni kestes. Tööpäewa lühendamisel töösaaduste hulga püsiwuse kohta on omad piirid. Ning „need on seal kõige kitsamad", ütleb Dr. Nestriepke, „kus töösaaduse hulga määrab masina töörütm ja kus on teostamata masinate täiendamine. Järelikult tööaja lühendamise nõudmise suurus tuleb kooskõlastada tehnilise arenemise ja eduga. Mida kaugemale sammub wiimane, seda lühemaks on wõimalik teha tööpäewa, rahwamajandusele kahju toomata.

Ametiühingulise liikumise seisukohalt on tööpäewa lühendamisel määratu suur tähtsus. Tööline, kel jatkub aega kodusteks töödeks, puhkuseks oma perekonna juures, seltskonnas liikumiseks, leiab kergemini tee ametiühingusse, kui ülemäära pika tööpäewaga wäljakurnatud inimene. Puhanud tööline har-

jub mõtlema ja juurdlema majanduslisi küsimusi. Ta tunneb tarwidust käia koosolekutel ja loengutel. Tas ärkawad waimlised huwid ja ta muutub truuks ametiühingu liikmeks. Kuna pikema puhkeaja ja ametiühingus tegutsemise tõttu kahtlemata tõuseb töölise intelligents, siis ei saa see ka tagajärjeta olla töölise töösaaduse wäärtuse tõusule. Sellest aga on kasu nii töösturil kui ka rahwamajandusel üldse. Lõpuks aitab tööaja wähendamine kaasa ka töötute hulga wähenemisele. Sest kui ettewõtja endise 10-tunnilise tööpäewa asemel sisse seab kaks 8-tunnilist wahetust, siis tõuseb loomulikult ettewõttes tööliste arw kahekordseks. See aga wähendab tööjõu pakkumist tööturul ning soodustab palgawõitluse paremat kordaminekut. Palgawõitlus ja tööaja lühendamine on kaks käsikäes hargnewat ametiühingulist ülesannet, mille ühe edu aitab kaasa teise edule.

Muide peab tähendama, et wõitlus tööaja lühendamise eest on alati kergem rewolutsioonilistel ja teistel wapustuste päewil, siis kui murtakse traditsioone ja kombeid. Teataw kindlakskujunenud tööajapikkus on ettewõtjale seesuguseks kiwinenud kombeks, et ta sellest peab kinni ka siis weel, kui tal enam midagi mõistlikku pole tuua ta kaitseks. Tööpäew aga lüheneb siiski teatawate waheaegade järele aste astmelt.

Kui pikk peab olema n. n. „normaalne" tööpäew?

Ametiühinguline liikumine on juba mõnekümne aasta eest üles seadnud 8-tunnilise tööpäewa nõudmise. Selle ümber keeb praegugi weel wõitlus, kuigi suur osa kultuurimaid on asunud ta teostamisele. Kuid 8-tunnilist tööpäewa ei saa siiski pidada „normaal tööpäewaks" selles mõttes, et ta erandilult peaks hea ja wastuwõetaw olema kõikide töostusha-

rude kohta. Sarnast üldist, ühepikkust normaal tööaega ei saagi olla. Kui „normaal" tööajaks lugeda sarnast töö kestwust, mis ei mõju häwitawalt töölise tööjõule ja mille kestes töölisel mahti jääb luua antud tehniliste tingimuste juures seewõrd töösaadusi, et see tasuks töölise palga ja wõimaldaks jatkata kapitalistlikku tulundust, siis kujuneb normaalne tööpäew igas ettewõttes isesuguseks, wastawalt sellele, mil määral seal töö nõuab keha ja ergujõu kulutust. 8-tunnilise tööpäewa nõudmine tähendab seda, et praeguste tehniliste tingimuste juures pikem tööpäew ei tarwitse ulatada üle 8 tunni. On terwe rida töostusharusid, kus tööpäew on juba nüüd kaugelt alla kahekśat tundi, sest neis nõuab töötamine töölisselt suurt jõukulutust wõi jälle on töötingimused terwistrikkuwad (mürgised ained, suur tolm jne.). Ja sellepärast, kui on teostatud ametiühingute praegune 8-tunnilise tööpäewa nõue seadusandlikul teel, siis ei ole sellega weel ametiühingute ülesanne tööaja lühendamise suhtes lõppenud. Nad peawad terawalt jälgima tehnilist edu, töötiheduse arenemist üksikutes ettewõtetes ning wastawalt sellele püüdma läbi suruda ikka uusi norme tööaja pikkuse suhtes. Üldine pilt on siin samasugune, kui palgawõitluse arenemise juureski: seadusandlus annab ainult raami, sisu eest peawad ametiühingud ise hoolitsema!

Tööaja korraldamise hulka kuulub ka ü l e t u n n i töö küsimus. Ametiühingud püüawad igalpool wõidelda selle wastu, et töölisi sunnitakse töötama üle normaal tööaja. Ületunni töödega wõib leppida ainult siis, kui need on juhuslikult paratamatud wõi tehniliselt tingitud. Aga nendegi kestwus olgu piiratud ning nende eest peab maksetama eritasu, mis wõrreldes normaalse töötunnitasuga peab olema palju suurem. Wastasel juhtumisel muutuwad ületunnid töö-

andja käes tööpäewa pikendamise wahendiks. Kuid ka terwishoidliselt seisukohalt on ületunni töö lubamatu. On tähele pandud, et pärast wäsitawat tööpäewa juhtub tööönnetusi just ületundide kestes. Samuti wõib ületundidega teenitud lisatasu ettewõtjale saada ettekäändeks hariliku tööpäewa töötasu allakruwimiseks. Lõpuks wõitlewad ametiühingud ületunnitööjõusteemi wastu sellepärast, et ta suleb tee tööta töölistele, keda ettewõtja muidu oleks sunnitud tööle wõtma, kui senised töölised ei töötaks üle normaal aja. Seega aitab ta suurendada töötute arwu. Eriti weel ajal, kui tööturul suured hulgad ootawad teenistust, pole ületunnid kahjulikud ükši tööotsijatele, waid ka töölolijatele enestele, sest mida enam kaswab ületundide tõttu töötute wägi, seda suuremat mõju awaldab see palkade allasurumisele. Selle, mis tööline ületundidega enam teenib, wõib ta palga languse puhul mitmekordselt kaotada. Kõikide nende kaalutluste põhjal püüawad ametiühingud kollektiiwlepingutes ette näha ületundidesüsteemi keeldu ehk wähemalt piiramist. — Kas töö peab kestma w a h e t p i d a m a t a nende tundide kestes, mis määratud normaal tööajaks, wõi tuleb keskpäewal teha einetamiseks waheaeg — selles küsimuses ei ole ametiühingute keskel üksmeelset seisukohta. Terwishoidlisest seisukohast peaks soowitawaks tunnustama waheaja pidamist, sest siis saaks tööline wähe puhata, mille tagajärjel wähenekšid tööpäewa teisel poolel õnnetusjuhused. Teiseks on terwisele kasulik, kui söögiwaheajad ei ole mitte pikad, see aitab paremini korras hoida seedimiselundeid.

Kuid minnes wälja puht otstarbekohasuse seisukohalt waidlewad teised waheaja wastu. Kui määrata lõunawaheaeg nii pikk, et kõik töölised, ka need, kes õige kaugel elawad, jõuakšid kodus söömas käia,

siis weniks liig pikale aeg, mille kestes tööline peab wiibima töökojas. Määratakse aga waheaeg liig lühike, siis jääb kaugel elaw tööline ikkagi ilma sooja toiduta. Sellepärast soowitawad nad erilist waheaega mitte pidada, waid töö kestku wahetpidamata, et rutemini jõuaks õhtule, mis wõimaldab paremini ära kasutada päewa lõppu. Ning tegelikult otsustaksegi see küsimus igalpool isemoodi, wastawalt sellele, kuidas kohapeal töötawate enamusele see näib otstarbekohasem olewat.

Mida enam aegamööda lüheneb tööpäew, seda enam kaldutakse muidugi töötama „päewläbi" ainult hoopis lühikeste waheaegadega pruukosti wõtmiseks.

Öötöö wastu on eranditult kõik ametiühingud wõitlust pidanud. Öötöö kurnab terwist ja jõudu märksa enam päewatööst ja on eriti kahjulik naistööliste ja laste terwisele. Öötöö keeld wiimaste suhtes püütakse läbi wiia rahwuswahelise konwentsiooni najal. Mäletame meiegi, kuidas alles hiljuti Lutheri wabrik selle keelu puhul igatmoodi püüdis arusaamatute tööliste abil (muidugi nende kitsikust ära kasutades) mõjutada naiste öötöökeelu äramuutmist. Ettewõtja huwid on siin ilmsed: naistetöö kuulub odawamate hulka, naised suudawad ka wähem oma huwisid kaitsta, sellepärast on wabrikandil muidugi wastumeelt, kui talt wõetakse odaw tööjõud. Ametiühinguline wõitlus püüab saawutada öötöö kadu üldse. Öötöö olgu lubatud ainult seal, kus seda nõuab üldsuse heakäekäik ehk kus see on paratamata tehnilistel põhjustel.

Korraldades tööaega ei tohi ametiühingud tähelepanemata jätta töölise puhkeaja küsimust. Iga tööline wajab oma isiklikkude asjade toimetamiseks enam-wähem kestwat waba aega. Ei ole liialdatud nõudmine, et pühapäew olgu puhkepäewaks. Kui

tehnilistel põhjustel tuleb ka neil päewadel töötada, siis jäägu töölisele puhkepäewaks wähemalt iga teine pühapäew. Sarnane töökorraldus ei tee ettewõtjale suuri raskusi, ehkki nad selle wastu seisawad. Samuti peab töö puhkepäewa eelpäewal harilikust waremini lõppema, et töölistel jääks wõimalus weel enne puhkepäewa oma majanduslisi asju korraldada, ärides käia jne. Mida enam areneb töölise enesetunne, mida intelligendimaks ta muutub, seda enam tunneb ta tarwidust puhkepäewa järele, mil segamatult saab anduda oma waimliste huwide rahuldamisele. Ka ametiühinguliset ja poliitilisest tegewusest osawõtmiseks wajab tööline enam-wähem waba aega. Ja kõige sellepärast püüawad ametiühingud kindlustada töölisele pühapäewa rahu.

Uuemal ajal kerkib ikka tõsisemalt üles tööliste suwepuhkuse küsimus. Kui riigiametnikud ja eraettewõtete teenijad saawad suwise puhkuse, miks ei peaks seda saama töölised, kes aastaläbi masina taga, tolmuses ruumis, sageli täis põrgulikku kuumust ja kõrwulukustawat müra peawad oma igapäewast leiba teenima. Nad tarwitsewad seda puhkust hädasti, et wärskendada ja kosutada oma paljukannatanud terwist. Mõned hästiorganiseeritud tööliskihid ongi enesele suutnud läbi suruda suwepuhkuse. Pole kahtlust, et ametiühingulise liikumise kaswades läheb korda ka kõigil teistel tööliskihtidel saawutada pikemaajalist suwipuhkust.

4. Tööolude korraldamine.

Tööliskласsile waenuline kirjandus heidab sageli ametiühingutele ette, et need põrmugi ei hoolitsewat ei tööstuse õitsengust ega rahwamajanduse huwidest üldse. Nad ajada kitsarinnalist, lühinägelist ja omakasu poliitikat, mis pealegi hõõguwat klassiwihast. —

See pole wähemalt praegu õige. Kui omalajal töölised aetuna hirmsast hädast ja ettewõtjate meeletust kurnamisest tõesti põletasid wabrikuid, siis niiüdne, ametiühingulise kaswatuse saanud, tööline suhtub tööstusse hoopis teisiti. Ta teab, et mida paremal järjel on rahwamajandus, mida õitsewam tööstuse seisukord, seda kergemini suudab ka tema wõita paremaid elutignimusi. Ei ole wähe neid juhuseid, kus organiseeritud töölised tööstuse edendamise kasuks wälja astuwad. Aga tööliste arusaamine sellest, missuguste wahenditega saawutada tööstuse õitsengut, erineb wäga ettewõtjate arwamisest selle asja kohta.

Oleme warem juba mitmel korral rõhutanud, et kapitalist oma ettewõttele waatab kui tuluallikale. Wedru, mis teda liikuma paneb, on ainult kasusaamise tung. Kuidas aga tema ettewõttes on kujunenud töötingimused, see huwitab teda wähe. Igat uuendust sellel alal, mis seotud teatawate kuludega, peab ta wastuwõtmatuks ning nende esitamist enesele waenuawalduseks.

Ametiühingud aga kõnelewad wastupidist. Nad ei poolda tööstuse rajamist n. n. „higiajamise" töölisile. Tööstuse ja rahwamajanduse wiib õitsele hea korraldus ja uute leiduste ärakasutamine tööwiljakuse tõstmiseks, siis üleliigsete, ebawiljakate kulude wähendamine ja tööolude kaudu inimjõu kokkuhoidmine.

Tugewad, haritud, wabad, loomisrõõmsad töölised etendawad, ametiühingute arwates, walmistusprotsessis kõige tähtsamat osa. Inimjõu kokkuhoiu wõi ökonoomia, tööliste heakäekäigu kaudu tööstuse õitsengu poole — see on organiseeritud tööliste seisukoht.

Sellepärast nõuawad nad ka, et tööolud olgu korraldatud nõnda, et nad ei riku tööliste terwist ega saada ta elu hädaohtu. Töökojad olgu puhtad, õhurikkad, wõimalikult tolmuwabad. Töölistel olgu wõimaldatud eriruumides ümber riietuda, pesta, einetada. Juhtuwateks äkilisteks haigusteks ja õnnetusjuhtumisteks olgu esimeseabi wõimalused käepärast. Masinad, see on eriti tähtis, olgu warustatud kaitsjatega, et ära hoida õnnetust. Töötwiljakuse tõstmiseks ja töö hõlbustamiseks olgu ajakohased masinad ja tööriistad, milliseid järjest täiendatagu.

Kuna töölised on sunnitud päewast päewa üksteise kõrwal töötama, siis peab neile ka õiguse jätma oma kaaslaste wallandamisel ja juurewõtmisel sõnake kaasa rääkida. Üldiselt nõuawad ametiühingud, et töölistele jäetakse õigus walwata ettewõtte terwishoidliste tingimuste üle.

Käsikäes tööolude korraldamisega tehastes, püstitawad ametiühingud nõudmise — tööline olgu tulewiku suhtes kindlustatud. Ei saa nõuda inimeselt täit andumust tööle, kui ta ei tea, mis temaga juhtub siis, kui ta kaotab mõne kehaliikme, jääb wanaks ja töötwõimetuks. Praegused palgaolud ei wõimalda töölisele koguda tagawara, millest hädakorral saaks ülespidamist. Ei jõua tööline enam tööd teha, siis on ta määratud näljasurmale, kui tal ei juhtu olema töötwõimulisi kodakondseid. Aga neilegi saaks raskeks üleliigse suu täitmine. Kindlusetuse tunne röötwib tööliselt ta loomisrõõmu, kuigi ka teab et ta oma elu kestes ühiskonnale küllalt seewõrra wäärtusi loonud, et tal wanadusepäewil ja wigastuste puhul oleks õigus saada toetust.

Siit järgneb ametiühingute ülesanne: töölisi kindlustada „mustapäewa“ puhuks. Haigus- ja õnnetuskinnitused on osaliselt teostatud. Ametiühingud

peawad jatkama wõitlust, et need seadused laiendataks kõikide palgatööliste kohta. Tööwõimetute ja wanade kinnitamise alal on teiste maade ametiühingud juba tähelpanuwääriwaid wõite saawutanud. Meie ametiühinguid ootab siin suur ja ränk ülesanne.

Wõideldes kõikide nende uuenduste poolt, ei aja ametiühingud mitte töostuswaenulist poliitikat, ega kaewa hauda rahwamajandusele, waid wastuoksa, rajawad wundamendi, millele julgesti wõib ehitada parema, õiglasema ja õnnerikkama uue ühiskonna.

5. Tööstuse demokratiseerimine.

Oli aeg, ja see aeg kestab weel praegugi meil kui ka paljudes teistes maades, kus töölisel töostuse korraldamise, rahwamajanduse üldarengu suhtes pole õigust sõnakestki kaasa rääkida. Kusagil kõrgemal, kas üksikettewõtja kabinetis wõi aktsionääride koosolekul, wõi ettewõtte juhatuse kinnises ruumis otsustatakse ettewõtte ulatus, produktsiooni suun jne. Töölisel, kui wäärtuse loojal ja tarwitajal pole aga mingisugust wõimalust oma mõju maksmapanemiseks. Ettewõtja on „peremees omas majas", teeb, mis tahab ja töölised peawad kõigega leppima, sellest hoolimata, et tööline on üks osa neist jõududest, mis tingiwad walmistusprotsessi. Kui tööline on hakanud end segama palgasuuruse, tööpäewa pikkuse ja töötingimuste korraldamisse, siis on need juba iseenesest küsimused, mis tihedalt seotud ettewõtte juhtimise, walmistusprotsessi suuna ja lõpuks kogu rahwamajandusliku ülesehitamistöö käiguga. Organiseeritud tööliskond on seega tunginud kapitalistliku korra pühamasse paika, sundinud neid enesega arwestama, kes ei pidanud omal ajal töölist ei millekski.

Aga kui see on nii, miks ei peaks tööliskond astuma weel sammu edasi. Miks peaksid arenenud, hästiorganiseeritud ametiühinglased jääma ainult mängukanniks ettewõtjate käes? Kas ei teki neiski tarwidus kaasa rääkida üldise walmistussüsteemi arenemiskäigu suhtes? Kas ei taha organiseeritud töölised lõpuks osa wõtta ka ettewõtte juhtimisest?

Ametiühinguline teoreetiline kirjandus wastab nendele küsimustele jaatawalt. Nõnda seab tegelik ametiühinglane K. Zwing üles n. n. „tööstuse demokratiseerimise" põhimõtte. Selle järele ei tohi tööstuse juhtimine kuuluda ainult ettewõtjale wõi aktsionäärdele. Ettewõtte töö organisatsioon, uuenduste teostamine, tööstuse laiendamine wõi koondamine riiwab töötegijate ja tarwitajate huwisid, sellepärast peawad need küsimused kuuluma ühiskondlikkude organisatsioonide otsustamisele.

Kuid moodne ettewõte, eriti suurettewõte oma keerulistе ja mitmekülgsete nõuetega, wajab tugewat, kindlat aga ka wäga painduwat, elastilist juhtimist. Ei ole otstarbekohane, et seal otsustawalt tegutseksid wastutuseta, kuigi wõib olla majanduslikult arenenud ja oma ülesannetest teadlikud inimesed.

Wõiksid tekkida pikad waielused, mis takistaksid kiiret otsustamist. Lahtipuhkenud kired purustaksid ettewõtte juhtimise ühtluse, tuues wiljatu siia-sinna wankumise. Moodsat ettewõtet ei saa juhtida parlamentliku süsteemi alusel, kus igal rühmitusel õigus nõuda omalt seisukohalt küsimuse otsustamist.

Püstitades siiski tööstuse demokratiseerimise põhimõtte, peawad ametiühingud juba algusest peale ise omi ülesandeid piirama. Selles lähewadki nad lahku kommunistlikkudest ja sündikalistlikkudest organisatsioonidest, et nad arwestawad mitte üksi sellega, mida t a h a k s k ä t t e s a a d a, waid mida o n w õ i-

malik antud olukorras ja jõudude wahekorras saawutada.

Radikaalne Zwing, kes ütleb, et „poliitilist rewolutsiooni wõib läbi wiia ühe öö jooksul, majanduslikkude wahekordade ümberkorraldamine (sotsiaalne rewolutsioon) aga sünnib pika aja wältel terawa klassiwõitluse kaudu," — peab tagasi lükkama kõik järsud, ametiühinguliesest wõitluspiirkonnast üleulatawad katsed. Kui rewolutsiooni päewil seisis saksa tugewate ametiühingute ees küsimus, kas astuda samm edasi ja wõtta majanduslik juhtimistöö oma kätte (mida, olgu muide öeldud, neil polnud wõimata teostada), wõi jatkata ametiühinguliist wõitlust kapitalistliku korra raamides, siis walisid nad wiimase tee. Ja mitte sellepärast, et nad oleksid tahtnud tööisklassi „ära anda", wõi nagu poleks neil tähtis olnud murda kapitalistliku korra wõimu, nagu kommunistid ütlewad, waid sellepärast, et nad olid õppinud pikaajalises ametiühinguliises wõitluses hindama üldist seisukorda, oma ja wastaste jõudu ja olid omanud selge pilgu tulewiku nägemiseks.

Sama Zwing, kelle kõige paremate püüete juures ainult pahatahtlikult wõidakse kahelda, seletab, miks seda ei wõidud.

„Areng tõi meid äratundmisele, et puhtsotsialistlik majandus on wõimatu lähemal ajal (absehbare Zeit). Kapitalismi arenemine ajal pärast ilmasõda on näidanud, et kapitalism pole kaugeltki weel kõdunenud, ennem küll wõimas uues olukorras arendama jõude küpsuse ja täisõitsengu aegjärku jõudmiseks. Ametiühingud, kes jaatawad marksistlikku arenemisõpetust, peawad tegema siit oma järeldused..."

Missugune on siis pärastsõjaaegne kapitalism ja kuhupoole sihib selle areng? — Zwing annab järgmise wastuse:

„Tänapäewa uuskapitalistlik majandus läheb põhjalikult lahku eelmisest tulundusastmest. Ei tohi tähele panemata jätta, et see ei ole enam indiwiduaal-anarhistline majandus, nagu Marxi päewil ning imperialistlikku aegjärku jõudmisel, waid omas walmistusprotsessis teatawa korra ja süsteemi poole püüdew uuskapitalistlik tulundus, mis ehitatud kollektiwismi ja kooperatsiooni põhimõtetele."

Selles ikka enam ja enam läbimurdwas uuskapitalistlikus korras kerkiwad ametiühingutele harilikkude ülesannete kõrwal uued ülesanded ja nimelt: teostada tööstuse demokratiseerimise kaudu majanduslik ühetaolsus ja -õiguslus!

Kuidas seda teha?

Tööstuse ja rahwamajanduse praeguse seisukorra juures on ametiühingutel wõimalik nõuda ainult ettepanekute tegemise, asjaarutamisest osawõtmise ja tööstuse kontrolli õigust. See nõudmine on õigustatud eestkätt tööstus-tehniliste korralduste juures, mis puudutawad tööliskonda. Miks ei peaks tööliste esitajad osa wõtma uute töömetoodide sisseseadmise küsimuste arutamisest, uute töökodade korraldamisest, wõi jälle tööstuse piiramise ning tööliste wallandamise küsimuste arutamisest? On päewaselge, et just üldise töö piiramise ja sellest tingitud töötasu wähenemise ning teenijaskonna wallandamise küsimustest kõik töölised on äärmiselt huwitatud ja nende saatust ei tohiks otsustada üle nende peade.

Indiwiduaal-kapitalistliku ettewõtte omanik otsustas kõik küsimused üksi oma tahtmise ja heaksarwamise järele. Tabas tööstust kriisiajajärk, siis piiras ta walmistust wõi sulges hoopis selle uksed. Seda tegi ta ka kõige wäiksemate ja lühemawälteliste wankumiste puhul, sest oli kasulik weeretada raskused tööliste õlgadele.

Miks ei wõi töölised nõuda, et igast turuwõnkumisest ei püütaks nende nahal üle saada, waid et esimeses järjes sündigu see ettewõtja kasude arwel ja siis alles tehtagu juttu tööliste isegi kitsaste elamistingimuste piiramisest. Wähemalt peab töölistele andma selge ülewaade sellest, kuiwõrd sundiwad on tööpiiramise põhjused. „Saladiplomaatia" peab ka ettewõtete juhtimisest kaduma.

Nende nõudmiste teostamiseks peab seadusandlikul teel töölistele õigus antama oma esitajate kaudu osa wõtta ettewõtte juhatuse koosolekutest, tutwuneda raamatute ja kirjawahetusega, teha ettepanekuid ettewõtte eelarwe kokkuseadmisel ning aruande läbiwaatamisel jne.

Omades seesugused õigused, ja pidades terawalt silmas ettewõtete tegewust, wõiwad ametiühingud tuua kasu mitte ainult töölistele, waid kogu ühiskonnale. Sarnasel juhtumisel läheb ettewõtjal raskeks tarwitajat üleliia koorida. Awalikkuse ette tuuakse ka need töösturid, kes erakasu huwides tõrguwad teostamast tehnilisi uuendusi omas ettewõttes, wõi kus ettewõtjad isekeskis ühinewad, et üksmeelselt läbi wiia kahtlasi rahwa heakäekäiguwastaseid wõtteid, nagu see praegu karistamatult wõib sündida.

Küsitakse: kas ei peitu sarnases korras hädaoht, et iga tööstusharu töölised, aetuna kutseegoistlistest püüetest, unustawad täielikult üldmajanduslikud huwid ja püüawad kõrgele wiia ainult oma kutseala edu.

Sarnasel puhul wõiwad isegi wastolud tekkida üksikute töölisorganisatsioonide wahel, mis nõrgestaks ühistunnet ja takistaks koostööd.

Kuid ühiste üldiste huwide kõrwal on tööliskonna üksikute kihtide wahel alati teatawad wastolud walitsenud. Wastupidised on huwid tooresaine walmis-

taja ja selle aine ümbertöötaja wahel, õppinud ja õppimata töölise wahel jne. Kuid need lahutawad momendid pole sedawörd tähtsad, et nad suudaksid tekitada kuristikke tööliste wahel ja purustada klassi ühistunnet. Miks peaks tööstuse juhtimisest osawötmine suurendama lahkhelisid?!

Küll ei tohi aga ametiühingud unustada, et tööstuse demokratiseerimisel ei wöi nad oma tegewust arendada tööstusharude seisukohalt, waid nad peawad terawalt silmas pidama kogu majandust, peawad sellesse sisendama uut wärsket hingeöhku, tema sisemist olu uute otstarbekohaste korraldustega muutes. Senisele wanale majandusele, mis rajatud üksiku ettewötja wöi ettewötjate grupi diktaatorilisele tegewuswabadusele, tuleb wastu seada uus — ühiskondlik majandus, s. o. sarnane majandussüsteem, kus üldsus saaks oma ja riiklikkude orgaanide kaudu piirata üksikute wabadust üldsuse kasuks. Üldsusel peab olema õigus ettewötjalt aru nõuda ta tegewusest; Üldsus peab ettewötjalt nõuda wöima, et ta arendaks oma tööstust teatawa plaani järgi, arwestades warem kindlakstehtud tarwiduse hulgaga — ka siis, kui see peaks wastolus olema ta kasudega; üldsus peab nõuda wöima ettewötja kasude wähendamist, kui need ulatawad määrani, mis tähendab juba liiakasuwötmist üldsuse wöi selle suurema osa arwel.

Ettewötjatele kahtlemata ei meeldi sarnane tungimine nende majandusliku ülewöimu piiridesse. Kuhu jääb püha eraomanduse puutumatuse põhimöte, kui igale töölisele antakse õigus „toppida oma nina" ettewötja arwetesse, kui talt wöetakse õigus wabastada töölist, kes millegi pärast talle ei meeldi. Muidugi ei taha ettewötjad nendest oma eesõigustest loobuda.

Ometi on töölistel pärast sõda korda läinud nii mitmelgi pool tööstuse demokratiseerimise sihis tubli sammu wõrra edasi astuda. Kuna käesolewa töö ulatus ei luba põhjalikumalt peatada nende wäga huwitawate saawutuste juures igal maal, siis tahame ometi anda lühikese ülewaate küsimuse arenemisest Saksamaal, kus seadusandluse kaudu loodud wõrk wastawaid organisatsioone, kelle ülesandeks teostada mainitud põhimõtted.

Saksa 1918 a. rewolutsiooni päewil kutsuti wene rewolutsiooni eeskujul ellu tööliste ja soldatite saadikute nõukogud. Kohe nende tekkides puhkesid nende ümber wõitlus. Kommunistlikkude kalduwustega organisatsioonid ja isikud tahtsid muuta neid organisatsioone töölisklassi poliitilisteks wõitluswahenditeks, nagu see oli Wenemaal. Kuid see piiüd ei leidnud laialistes hulkades küllalt poolehoidu. Töölisklassi tugewa poliitilise organisatsioonina tegutses wana sotsiaaldemokraatia, kelle kõrwale rewolutsiooni päewil tekkisid weel 2—3 poliitilist rühmitust. Samuti tugewad olid ametiühingud, kes seisid kindlalt tööliste kutsehuwide walwel ning keda wõis tarbekorral tugewa ja wääramata jõuna heita poliitilise wõitluse waekausile. Nõukogud oma juhusliku koosseisuga jäid nagu üleliigseks, kunstlikult tekitatud liigeteks töölisklassi arenenud organisatsioonilise keha külge.

Wenemaal oli see teisiti — seal polnud tugewaid poliitilisi parteisid ega ametiühinguid, aga ka töölisklass oli arenematu ja ebateadlik. Seal hakkasid nõukogud täitma ühekorraga nii poliitilise partei kui ka ametiühingute ülesandeid. Nad moodustasid hädaabinõu, mis tingitud Wene töölisklassi armetust seisukorrast. Sellest hädaabinõust tegid aga kommunistid wooruse, nõukogusid hakati reklameerima kui

proletaarlise riigi aampalke ja riigiõiguses pidid nad tähendama üldse proletaarlise teooria wiimast sõna.

Saksamaa tööliskласs jäi kurdiks sellele teooriale. Olid aga nõukogud siiski loodud, siis tuli neile anda uus sisu. Wahepeal oli wastuwõetud riigi uus põhiseadus, mille 165-s artikkel ütleb, et töölistele tuleb wõimaldada kaasarääkimise õigus palga- ja töötingimuste wäljatöötamisel nagu ka majanduslikkude loowate jõudude wäljaarendamisel. Sellele põhiseaduse artiklile tuli nüüd anda tegelik sisu. Ametiühingute kongress Nürnbergis 1919. a. otsustas nõukogude wõrku seks otstarbeks ära kasutada. Kongressi otsustes öeldakse, et nõukogud tulewad wabastada poliitilistest ülesannetest ja muuta ametiühingute majanduslikkudeks orgaanideks. Kaks järgmisel aastal peetud ametiühingute kongressi kinnitasid Nürnbergi kongressi seisukohti ning sellega oli küsimus lõpulikult otsustatud, sellest hoolimata, et kommunistid hulk aega hiljemgi jatkasid kihutustööd wenemustriliste nõukogude kasuks. Kuna nõukogud olid wahepeal ümber korraldatud ettewõtete juures tegutsewateks tööliste esituskogudeks ja kuna nende liikmed suuremalt jaolt kuulusid ka ametiühingutesse, siis teostati ametiühingute kongressi otsus enamikus wastuwaidlematult.

Tugenedes Nürnbergi kongressi otsustele, algasid sotsiaaldemokraatia ja ametiühingud nõukogudele soetama seaduslikke aluseid. Rahwuskogus algatati töötusnõukogude seadus (Betriebsrätegesetz), mis wastu wõeti 18. jaanuaril 1920. a. Nõnda said nõukogud täiesti seaduslikkudeks asutusteks ning wastawalt seaduse nõuetele korraldati nad ümber.

Mida kujutawad enesest need töötusnõukogud?

Seaduse järele asutatakse töötusnõukogud kõikide töötuslikkude, põllumajanduslikkude, metsa- ja käsi-

töostuslikkude ettewötete juure, kus töötab wähemalt 20 töölist. Alla 20-ne töölisega töötawates ettewötetes walitakse tööliste wanem ehk wahemees (Obmann). Töostusnõukogu on 3—30-liikmeline, wastawalt ettewötte tööliste arwule. Nõukogu walimistest wõiwad osa wõtta kõik ettewõttes töötawad töölised, kellelt pole wõetud õigused ja kes 18 aastat wanad, hoolimata sellest, missuguse riigi alamad nad ka ei oleks. Nõukogusse wõib walida töölisi, kes 24 aastat wanad, Saksa riigi kodanikud, oma ametiõppuse lõpetanud ja kes oma kutse alal töötanud wähemalt 3 aastat ja selles ettewõttes wähemalt 6 kuud, mille nõukogu liikmeks neid walitakse. Nõukogu wolitused kestawad üks aasta. Töostusnõukogu asjaajamist juhib eestseisus, kelle walib nõukogu oma liikmete kaudu.

Töostusnõukogu ülesanded, mis ette nähtud seaduses, wõib jaotada kolme pealiiki: 1) tööliste ühiste majanduslikkude huwide äramärkimine; 2) tööliste palkamise ja wallandamise järele walwamine; 3) walmistusprotsessi korraldamisest osawõtmine.

Ülesanded on selle järele õige suured, kuid seadus tõmbab ka kohe teatawad piirid. Nõukogu wõib ainult kaasa õnelda, kontrollida, mitte aga lõpulikult otsustada. Otsustamise õigus on jäetud ettewõtte juhatusele.

Tööliste ühiste huwide kaitsmisel, nagu seda ütleb seadus, peab töostusnõukogu hoolitsema, wahetalitajana töölise ja ettewõtja wahel, alal hoidma ja edendama wastastikust arusaamist, wastu wõtma kaebusi ja nende lahendamiseks kaasa aitama, eemaldama üldhuwidele kahjulikke püüdeid ja tülide puhul kokku kutsuma wahekohut arusaamatuste lõpetamiseks, kui ei ole saawutatud omawahelist kokkulepet. Nende ülesannete hulka kuulub weel töötingimuste kindlaks-

määramine ja nende täitmise järele walwamine niiwõrd, kui on tegemist kõiki ettewõtte töölisi puutuwate korraldustega. Juhul, kui ei saawutata selle juures kokkulepet, otsustab selle lõpulikult seks kokkukutsutud wahekohus. Lõpuks on ta ülesandeks otsida abinõusid õnnetusjuhtumiste ärahoidmiseks ja osa wõtta pensionikassade, ettewõtte korterite ja heakorraasutuste walitsemisest.

Kui ettewõtte laiendamise, piiramise, seismajäämise ehk uute tööwiiside tarwitusele wõtmise läbi kawatsetakse suurendada wõi wallandada suuremat arwu töölisi, siis on ettewõtja kohustatud sellest nõukogule teatama ja temaga üheskoos nõu pidama tarwiliku ümberkorraldamiswiisi ja ulatuse üle, iseäranis aga tekkiwate raskuste ärahoidmiseks.

Ettewõtte majanduslikkude küsimuste lahendamisel on tööstusnõukogul õigus ette panna ja soowitada uute walmistusabinõude ja -wiiside tarwitusele wõtmist, kusjuures küsimuse otsustab ettewõtte juhatus. Nõukogul on õigus saada põhjalikku ülewaadet tööstuse tõelisest olukorrast. Nii on ettewõtja kohustatud nõukogule aruandma töölepingutest ja tööliste tööoludesse puutuwatest asjadest, esitades palgaraamatuid ning tariifkokkulepete läbiwiimiseks tarwilikud alused ja andmed. Peale selle peab ettewõtja kord weerandaastas esitama aruande tööstuse wõi ettewõtte üldisest käigust ja olukorrast, iseäranis ettewõtte tulukusest ja edaspidiste tellimiste seisukorrast. Ettewõtetes, kus wähemalt 300 töölist wõi kus tegewuses 50 teenijat, on omanikud kohustatud hiljemalt 6 kuud pärast äriaasta lõppu, esitama nõukogule ettewõtte bilansi. See bilanss peab wõimaldama ülewaate ettewõtte kasudest ja kahjudest, jättes puudutamata ettewõtja erawaranduse. Ettewõtja peab bilanssi lähemalt selgitama. kuid ei ole kohustatud

esitama selle töenduseks üksikasjalisi andmeid. Seal, kus wastawa seaduse põhjal ettewõtte juures tegutseb kollektiiwne järelwalwe organisatsioon, on töostusnõukogul õigus saata sinna oma esitajat täieõiguslikku liikmena. — Nii lühidalt seaduse kokkuwõte, mille alusel töötawad tööstusnõukogud. Kuigi selle seaduse põhjal nõukogud on suuremalt jaolt ainult nõuandwad orgaanid, tähendab juba nende asutamine ja teostamine murrangut senistes mõistetes. Ettewõte ei ole enam püha eraomandus, waid ühiskondliku majanduse üks osa, mis kuulub üldsuse järelwalwe alla.

Õigus on Wilhelm Groh'l (Deutsches Arbeitsrecht), kui ta ütleb, et tööstusnõukogude seadusega on sisse seatud „wabriku konstitutsiooniline monarkia", et see seadus otsib „keskteid majandusliku absolutismi ja parlamentarismi wahel". Kuid samuti nagu poliitiliste isewalitsejate õigusi järkjärgult kärpides on jõutud tõeliku rahwawalitsusliku korra juure, nii wõime loota, et sedasama sünnib ka majanduslikkude kuningatega.

Esimesed sammud tööstuse demokratiseerimise teel on astutud. Ametiühingud, jatkates töölisklassi jõu koondamise ja kaswatamise tööd, peawad sellelgi alal edasi minema ning tööstuse täieliku demokratiseerimise teel ette walmistama uue sotsialistliku ühiskonna teostamise w õ i m a l u s i.

Sama sihiga on ametiühingud wiimasel aastakümnel pidanud raskeid wõitlusi üksikute tööstusharude s o t s i a l i s e e r i m i s e, s. o. ühiskonna omanduseks kuulutamise eest. Eestkätt juhiti see nõudmine nende tööstuste wastu, mis omas suuruses ületasid hariliku üksikomanduse piirid. Nõnda püsib praegugi inglise mäetööliste nõudmiste reas söekaewanduste riigistamine.

Teisest küljest hindab teoreetiline kirjandus üksikute töostusharude sotsialiseerimist kui hädawajalikku abinõud kapitalistliku korra häwitamisel. Tunnustatakse nimelt, et ühe hoobiga pole wõimalik keerulist rahwamajandust seada uutele alustele. Suurte wapustuste ja rahwahulga wiletsusse langemise ärahoidmiseks, peab aegamööda edasi sammuma, et wastawalt töostuse ümberkorraldamisprotsessile kaswaksid uue töostuse juhid, kes rajaksid wankumata aluse plaanikindlale majandusele. Algust tuleb teha nende töostusharudega, kus kapital ja ettewõtted kõige enam koondunud.

Arwestades tulewiku sihtidega, püütaksegi läbi suruda suurtöostuse sotsialiseerimist, et siin teostada töostuse demokraatia põhimõtet ja ette walmistada majanduse juhte, kelleta wõimatu ümberehitada ühiskondlikku korda.

III. Ametiühingud ja poliitiline wõitlus.

Kas ametiühingud peawad oma tegewuse sihtide hulka wõtma ka poliitilisi ja muid ilmawaatelisi üleandeid ja kas nad tohiwad tegutseda nende teostamise alal, wõi peawad nad jääma ainult tööliskласsi majanduslikkude huwide kaitsmise juure? Need on küsimused, mis omal ajal seisid terawalt päewakorral. Kuigi need siis leidsid otsustamist, on need wiimastel aastatel uuesti üles kerkinud. Ka meie ametiühinguline liikumine pole neist mööda pääsenud, sellepärast püüame nende juures wähe peatada.

Ametiühingute praktiline töö mitmesugustes maades annab sellele küsimusele wäga mitmesugused wastused. Inglise ametiühingud, pärast chartistliku liikumise äpardumist, tõmbusid tagasi igasugusest poliitikast ja piirdusid puhta professionalismiga, mis arenes niikaugele, et nad ei hoolinud enam ka tööliskonna õiguseid riiwawatest poliitilistest küsimustest. Kuid ei see toonud neile midagi head, warsti olid nad sunnitud oma olemasolu nimel tõstma üles sotsialismi lipu ning looma sarnase omapärase organisatsiooni, nagu seda on Inglise töölispartei.

Teiselt poolt prantsuse töölisliikumine kannatas jälle üleliigse politiseerimise ja radikalismi all,

unustades tõsised ja wajalikud majanduslikud ülesanded. Ametiühingud jäid ka siin kiratsema.

Nõnda pole kumbki seisukoht, teostatuna puhtal kujul, annud häid tagajärgi. Järelikult peab leiduma mingi teistsugune tee, kuidas kindlustada ametiühingulise liikumise edu.

On täiesti wale seada wastamisi majanduslisi ja poliitilisi küsimusi. Kapitalistlikus ühiskonnas ei saa neid terawalt eraldada. Majanduslikud huwid tingiwad sageli poliitiliste küsimuste otsustamise suuna. Tahab ametiühing teostada mõnd majanduslikku paremust töölistele, siis wõib ta kergesti wastollu sattuda poliitilise wõimuga ja majanduslik wõitlus wõib areneda poliitiliseks. Aga ega see tähenda weel seda, et ametiühing peaks endale ülesseadma poliitilised sihid. Kõikides maades on nende ülesannete jaoks kujunenud poliitilised parteid. Kui tunnustada tööliste olukorra parandamise tarwilikkust juba praeguse kapitalistliku korra juures, mille otstarbekohasusest oli warem juttu, siis on see isegi seewõrd suur ja raske ülesanne, et nõuab ametiühingutelt nende terwet jõudu. Mitte wähema ulatusega pole ka tööliskonna poliitiliste õiguste kaitsmine ja poliitilise mõju suurendamine kodanlises riigis. See nõuab poliitiliselt parteilt suurt pingutust. Siit tuleb järeldada: tööline, kui kodanik, peab ühest küljest kuuluma poliitilisse parteisse, et kaitsta oma poliitilisi huwisid ja teisest küljest, kui teatawa kutse wõi tööstusharu tööline, peab ta kuuluma oma ametiühingusse. A. Bebelil oli õigus, kui ta ütles, et „ühtluse ja jõukoonduse saawutamiseks, ilma milleta tööline hukub ja ettewõtja omawoli alla satub, — peawad töölised kõrwale jätma selle, mis neid seni on lahutanud ja tõstma esiplaanile kõik, mis neid ühendab — wõitluse majandusliku ja sotsiaalse seisukorra parandami-

seks. See aga nõuab omawaheliste waieluste lõpetamist usulistes ja parteipoliitilistes küsimustes... Kuni ametiühingutel puudub arusaamine kodurahu pidamise tarwilikkusest, seni pole nende keskel ühtlust ega saa nad olla seda, mida nad wõiksid olla. Kordan weel kord, et parteipoliitika ja usulised küsimused olgu wõõrad ametiühingutele, seda laiemalt ja energilisemalt teostagu nad tööliste poliitikat — klassiwõitlust."

Kautski lisab sellele juure: „Ametiühing, kes ajab ainult poliitikat, muutub täiesti ülearuseks. Poliitikat teha wõib palju paremate tagajärgedega poliitiline partei."

Nii asuwad mõlemad moodsa töölisliikumise rajajad seisukohal, et ametiühingud ei tohi ajada parteipoliitikat, mis riidu külwab ametiühingu ridadesse. Teiseltpoolt ei saa ametiühingud olla ka ilmawaateliselt walgeks leheks. Bebel seab üles nõudmise — nad ajagu klassiwõitluse poliitikat, s. o. tunnustagu klassiwahesid ja klassidewahelise wõitluse paratamatust. See tõmbab kindla piirjoone peremeeste poolt asutatawate kollaste ametiühingute ja tõeliste tööliskласsi wõitlusorgaanide wahele.

Ka puht praktiliselt on ametiühingutel raske osa wõtta parteipoliitilisest tegewusest wõi asetada poliitilisi parteisid. Praeguse poliitilise wõitluse näitelawaks on peaasjalikult parlament. Et mõni rühmitus saaks parlamendis omale esituse, peaks tal olema isesugune walimiskihutustööks korraldatud organisatsiooniline aparat, mis aga hoopis erineb ametiühingute organisatsioonilisest kujust.

Tahawad ametiühingud walimiswõitlust kaasa teha, siis peawad nad oma organisatsioonid ümber korraldama, wõi jälle kõrwalorganisatsioone looma. Esimesel juhusel kannataks wõi muutuks hoopis wõi-

matuks ametiühingute otsekoheste ülesannete teostamine, teisel tekiks aga ametiühingute juures uus poliitiline partei.

Aga kuidas seaksid ametiühingud kokku oma poliitilise programmi? Teatawasti on poliitilisse parteisse koondunud inimesed, kes tunnistawad teatawaid põhimõtteid ja ükfikasjalist tegewusprogrammi. Olgugi see tööliste partei — sinna ei wõeta igat töölist, waid ainult neid, kes omaks wõtawad partei seisukohad.

Teisiti on lugu ametiühingutes. Iga tööline, kes kuulub teatawasse tööstusharru wõi ametalasse, kui ta ei ole kelm ja kui ta tunnustab klassiwõitluse põhimõtet, wõib astuda oma kutseala ühingusse. Kui nüüd ametiühing tahab walimiste puhul oma walimisprogrammi kokku seada, siis wõiwad mitmesuguste poliitiliste waadetega liikmete keskel tõusta tüülid, mis wõiwad lõppeda wähemuse eemaljäämisega ametiühingust. See nõrgestaks ametiühingu wõitluswõimet. Kui aga walimisprogramm liig üldistes lausetes kokku seatakse, mis wastuwõetaw kõikidele wooludele, siis muutub ametiühinguline rühmitus parlamendis teguwõimetuks ja ülearuseks. Aga ka poliitiline selgitustöö, suurte walimiswõitluste korraldamine, kontrollipidamine parlamenti walitud esitajate tegewuse üle, nendele juhtnööride andmine jne kisuks kõrwale ametiühingud nende ülesannete juurest, mida lähemalt eelpool oleme käsitanud. Jõu killunemine, sisemine poliitiline wõitlus ja wäiksed töötulemused tekitaksid peagi liikmete keskel tüdimuse ning wiiksid ühingu lagunemise teele. Seda oleme wõinud wiimaste aastate kestes näha igalpool, kus ametiühingud on astunud parteipoliitilise tegewuse kallakule pinnale.

Ametiühingud, tahtes olla töölisklasi wõitlus-

organideks kapitalistliku korra raamides, peawad teadlikult wõtma oma ülesandeks ainult tööliste majanduslikkude elamistingimuste parandamise. See ei tähenda aga kaugeltki, et neil peaks puuduma huwi poliitiliste küsimuste wastu. Waremalt märkisime juba, et sageli on raske tõmmata wahet majanduslikku ja poliitilise küsimuse wahele, on raske seada wastamisi majanduslist ja poliitilist wõitlust. „Sest," ütleb Kautski, „majanduslikku wõitluse pidamiseks on tarwis poliitilisi õigusi, kuid need ei saja sülle iseenesest, waid saawutatakse wisa poliitilise tegewusega. Poliitiline wõitlus ise lõpptulemusena kujutab enesest majanduslikku wõitlust, kusjuures mõningatel kordadel, nagu näiteks tolli-, töökaitse ja teistes sellesarnastes küsimustes, kujutab see otse puhtal kujul majanduslikku wõitlust. Poliitiline wõitlus on ainult isesugune, eriti laialt ja sügawalt haaraw majanduslikku wõitluse kuju."

Aga weel enam. Kui meie hiljem asume waatlema ametiühingute wõitluswahendeid, siis näeme, et ametiühinguline wõitlus mõne majanduslikku küsimuse pärast, wõib pinewas õhkkonnas üle minna lausa poliitiliseks wõitluseks; nõnda et ühingud ise tahes wõi tahtmata kistakse poliitilise wõitluse keerdu, kus nad ühes poliitiliste töölisparteidega peawad lööma käsikäes ühise waenlase wastu.

Mida siit järeldada? Aga seda, et ametiühing ja poliitiline partei peawad täiendama üksteist, jäädes igaüks omal alal rippumatuks ja iseseiswaks oma ülesannete täitmisel ja arenemissuuna määramisel. Ametiühing wõib parteid tarwiliku materjaliga warustada, temaga ühiselt nõu pidada ja tarbekorral ühiste sihtide eest isegi ühiseid samme astuda.

Ametiühingulise liikumise ajalugu tunneb õige palju seesugust ühist tööd, mis on annud hiilgawaid

tagajärgi. Ametiühingud ühest küljest ja sotsialistlikud tööliste parteid teisest küljest ei ole mitte wastupidises suunas liikuwad waenulikud wõi wõistlewad jõud, waid proletariaadi suures wabastuswõitluses kaks käsikäes rühkiwat wägewat tiiba. Suuremate tagajärgede saawutamiseks peaksidki nad ainult ühtlustama oma tööd, mitte aga teine teise tegewusalale kippuma.

IV. Ametiühingute wõitlus-wahendid.

1. Haridustöö.

Organiseerimatu tööline on kõige abitum, jõuetum ja wiletsam olewus kapitalistlikus ühiskonnas. Argliku töölooma nürida pilguga ei oska ta näha oma wiletsuste põhjuseid ega leida abinõusid nende wastu. Ta lepib kõigega, ta peab leppima, — sest nii on „jumalast seatud", et olemas härrased ja sulased.

Kui ta kannatused aga hakkawad käima üle jõu, siis wõib tas puhkeda ürgjõuline wiha. Siis on ta walmis korda saatma julmimaid wägiwallategusid, purustama, häwitama, põletama, — küsimata sellest, kas see toob kasu talle wõi kellegile muule. Ägeduse hoole järgneb uuesti üksköiksus, ta on jällegi sõnakuulelik, alandlik ja truu ori...

Ametiühingud, kelle ülesandeks on parandada selle tööorja elujärge, peawad kõigepealt tööorjast tegema teadliku töölise, peawad ta kaswatama jõuks, mille mõjul härraseid saab sundida sulaste nõudmistele järele andma. Kuid „tööliste ainsaks ühiskondlikuks jõuks on nende arw. Selle arwu jõu murrab ühistunde puudus" — ütleb K. Marx.

Färelikult ametiühingute esimeseks tegutsemise tingimuseks ning wöitluswahendiks olgu tööliste ühistunde, solidariteedi kaswatamine. Ikka jälle juhitagu sellele tööliste pilgud. Ei ole tähtis, et solidariteet walitseks üksi ametiühingute liikmete keskel, waid kaswatama peab ühistunnet kogu töölisklassis. Kuid töölistes tärkab ühistunne seewörd, kuiwörd nad arusaama hakkawad oma majanduslikkude huwide ühtlusest, sotsiaalsetest ja õiguslikkudest wahekordadest. Teiste sõnadega, ametiühingud peawad tegema suureulatuslikku, põhjalikku haridustööd, nad peawad kaswatama ja arendama tööliskonda, õpetama teda mõtlema ja aru saama ümbritsewast elust.

See ei tarwitse olla ühekülgne ametiühinguliste ülesannete tuupimine, waid kõige laiaulatuslikum haridustöö, alates kirjutamise ja rehkendamise õpetamisega ning lõpetades kunstiwoolude ja -ajaloo käsitamisega. Tegelik ametiühinguline töö on näidanud, et ilma sarnase tegewuseta ei ole ametiühinguliisel liikumisel selgroogu. Sellepärast wõtawad ka kõik ametiühingud haridustööd kui tähtsamat abinõu oma ülesannete teostamisel. Suurem jagu inglise töölisliikumise tegelasi, kes nüüd omandanud proletaarliste riigimeeste kuulsuse rahwuswahelises ulatuses, on peaaegu kogu oma hariduse saanud seesugustes tööliste koolides. Eriti hästi on wiimasel ajal oma haridustöö korraldanud saksa ametiühingud. Nad on asutanud roobastikku töötawad omapärased koolitüübid. On lühikeseajaline, paari-kolme kuuline kool algajatele. Kes kooli lõpetab omab ümmarguse kogu elementaarteadmisi. Selle kõrwal töötawad teised kolmeastmelised koolid wördlemisi laialise programmiga. Näiteks õpetati Berliini sellelaadilises koolis järgmisi aineid:

Alamal astmel: üldine sissejuhataw kursus —

rahwamajandusest, õigusteadusest, ametiühinguliset õpetusest, sotsiaalpoliitikast, kultuurküsimustest. Tööliste asend ühiskonnas.

Keskmisel astmel samad ained üksikasjalisel käsitlusel:

1) Rahwamajandus: sissejuhatus rahwamajandusse, moodne ettewõte ja selle juhtimine, tööorganisatsioon ettewõttes, raamatupidamine, bilanss ja statistika, aktsiaseltside olemus; ühistegeline walmistus, moodsa kapitalistliku majanduse tekkimine, majanduslik ja poliitiline maadeteadus, riigi tuluallikad.

2) Õigusteadus: õiguse üldõpetus, tsiwiilõiguse alused, kriminaalõiguse põhijooned, õiguse arenemine; tööõigus, sissejuhatus üldisse tööõigusesse, töostusnõukogude seadus, töölepingu seadus, tööõiguslikud toimetused.

3) Ametiühinguline õpetus: ametiühingute tekkimine ja arenemine, ametiühinguliset päewa- ja wõitlusküsimused, mass ja juhid ametiühinguliset liikumiset.

4) Sotsiaalpoliitika: sotsiaalne ja töostusterwishoid, sotsiaalkindlustuse küsimused.

5) Kultuurküsimused: sotsialistlik kultuurpoliitika, kool kui walitsewa klassi abinõu, töölisklass kultuurtegurina, kultuuriline päewaküsimused ja töölisklass, kaswatuslikud ülesanded.

Kooli kolmandas astmes korraldati seminarid neis ainetes, mis keskmises astmes läbi wõetud. Seminari töö juures antakse küsimustele weel täpsem teaduslik põhjendus, kui seda tehti teises astmes. Töölised, kes sarnase kooli kursuse läbi töötanud, omawad juba õige suured teadmised. Ühtlasi on nad harjunud loogiliselt mõtlema ning suudawad selle asemel, et abitult ümber kobada, edaspidi ameti-

ühinguliſes liikumiſes, iga ſammu peal ettetulewaid majanduslifi küſimuſi iſeſeiswalt lahendada.

Koolide kõrwal töötawad lühikeſeajaliſed kurſuſed — umbes paarinädaliſe töökeſtuſega, kus läbi wõetakſe kas üks wõi kaks ainet. Määratul hulgal peetakſe aga ükſikuid loenguid ſelgitawate walguſpiltide ja filmide demonſtreerimiſega ja kõnekoosolekuid päewaküſimuſte ſelgitamiſeks.

See ſuuſõnaline, aastaſt aastaſſe keſtew haridustöö tõstab järjeſt kõrgemale töölisklaſſi haridusliku taſapinna ja loob tööliste keſkel tüübi, keda on hakatud nimetama klaſſiteadlikuks tööliſeks.

Kui nüüd wõrrelda neid klaſſiteadlikke tööliſi meie töölistega, ſiis ſaame kergesti aru, miks meil töölisliikumine ja tööliste olukord nii wiletſad. Kui mõni meil oskab häſti ſõimata kapitaliſti, kiruda walitſuſt ning anda „hagu“ teiſitimõtlejale töölisliikumiſe tegelaſele, ſiis kroonitakſe ta juba klaſſiteadliku töölife aunimega. Kuid harilikult pole ſarnaſe inimeſe hinge taga ei mingit aruſaamiſt ſelleſt, kuidas tuleks asja korraldada, miks juſt nii, aga mitte wastupidi. Nad ſoowiwad ainult ſeda, et tuleks „tööliste ja talupoegade riigi“ wõim, keeraks kõik pahempidi, häwitaks ja taſuks kätte kõigi hädade ja kannatuste eeſt. — See on ainult organiſeerimatu tööorja meeleheitline purustamiſe tarwidus. Sarnaſe hingeeluga ei ſammu meie töölisklaſs kaugele.

Kuid tulles tagaſi ametiühinguliſe kaſwatustöö juure, peab tähendama, et üldiſe kaſwatustöö kõrwal tehakſe ka kutſeliſt haridustööd. Nii korraldatakſe õppetunde, kus ametiühingute liikmetele antakſe teoreetiliſi teadmiſi nende kutſetöö alal. Ühing muretſeb ja kirjaſtab wastawad käſiraamatud, mida täiendawad wäljaantawad kutſeteaduſlikud ajakirjad, mille kaudu iga uus ſõna ſellel alal leiab kohe tee tööliſte

koju. Ametiühing teab, et mida enam ta kutseoskust tõstab, seda kindlamaks läheb ta liikmete koosseis, sest, nagu waremalt nägime, on kõige organiseeritawam just õppinud tööliste kiht. Omades awarama silmaringi ja saades paremat palka, jääb ta ka ametiühingu kitsikuse päewil sellele truuks.

Tööliste haridust täiendab weel ajakirjandus ja kirjandus. Ametiühingud on õpetanud oma liikmeid lugema, s. t. lugemist armastama. Klassiteadlik, ametiühinguliset koolist läbi käinud tööline hindab raamatuid, ajakirju ja ajalehti, need saawad talle sama tähtsaks kui igapäewane leib.

On ametiühingud oma liikmete koosseisu waimlise tasapinna suutnud tõsta nii kõrgele, siis on saawutatud olukord, kus tööliste arwu jõudu, millest kõneles Marx, ei murra enam ühistunde puudus.

2. Streik.

Hästi organiseeritud ja tugewa ametiühingu mõjuwamaks wõitluswahendiks on streik.

Sõna „streik" on tuletatud ingliskeelsest sõnast „strike", mis omakord kujunenud lause „to strike work" — tööd hooga, jõuliselt seisma jätma — lühendamisest. Sakslased wõtsid selle sõna omaks ja neilt, nähtawasti, oleme ka meie ta laenanud.

Nagu näitab sõna algkeelne tekst, tähendab streik töö seismajätmist. Mõne ettewõtte töölised, hakates streikima, ei taha sellega loobuda üldse töötamisest selles ettewõttes, ega lõpetada teenistuslewingut. Streik on pikema- wõi lühemaajaline tööseisak eeldusega, et ükski teine tööline streikijate asemele tööle ei asu, ning sihiga ettewõtjale tööseisakuga kahju sünnitades, sundida teda wastu wõtma tööliste nõudmisi. Nii on streik tööliste käes ainult wõitluswahendiks.

Seni kui töölised streigiwad ja ettewõte seisab, ei anna ettewõttesse mahutatud kapital omanikule kasu. Juhtub aga parajasti käsil olema mõni tähtajaline tellimine, mille wiibimise puhul ettewõtja peaks maksma kahjutasu, siis on arusaadaw, miks sel ajal streik sunnib ettewõtjat töölistele järele andma.

Streigi läbiwiimiseks on tähtsad kaks tingimist: streigi ajal, kus tööline ei tööta ega palka ei saa, peab olema tal mingi wõimalus äraelamiseks, ning teiseks peab tööliste keskel walitsema sarnane tugew ühistunne, et streikiwate tööliste asemele milgil tingimisel ei läheks teised tööle.

Neid mõlemaid kindlustusi suudab pakkuda üksi tugew ametiühing. On töölised kõik ametiühingu liikmed ja on nad korralikult tasunud omad liikmemaksud, siis leidub kassas seewõrd raha, et ametiühing wõib enam-wähem kauemat aega streikijaid toetada. On aga ametiühingud omawahel liitunud ja ametiühingute internatsionaali kaudu seotud teiste maade ametiühingutega, siis suurte streigiwõitluste puhul saab ta toetust oma ning teiste maade ühingutelt. Sarnase wastastikuse toetuse andmise läbi suudawad ametiühingud luua wäga tugewa ainelise jõu, mis wõimaldab streikida mitme kuu wältel. Streigiwõitluste ajal õpiwad töölised ka tegelikult hindama ametiühingu suurt tähtsust tööliste olukorra parandamisel.

Streikijate asemele tööleminejate, streigimurdjate, ärahoidmiseks kasutawad ametiühingud kahesuguseid abinõusid. Arwestades sellega, et kõige kergemini wõib häbistawale streigimurdmisele kalduda ainult teenistuseta tööline hädasunnil, siis korraldawad ametiühingud oma liikmetele tööpuuduse puhul, nagu juba warem nägime, toetuse andmist ja püüawad läbi wiia kõikide tööliste kinnitamist tööpuuduse wastu.

On töölisel wäikenegi äraelamise wõimalus, siis pole raske teda takistada tööle minemast.

Teiseks teewad ametiühingud kõwasti kihutustööd streigi seisukorras olewasse ettewõttesse tööle asumise wastu. Ühing annab kõikidele oma osakondadele ja teistele ühingutele lahtipuhkenud streigist teada ja hoiatab töölisi pakutawat tööd wastu wõtmast. Streik kuulutatakse ajalehtedes wälja ja hoiatatakse ka naabermaade ametiühinguid.

Ettewõtte lähedusse seatakse wahipostid, kes igale töölekippujale katsuwad selgeks teha, et tema poolt kawatsetaw samm on kõlwatu, kahjulik mitte üksi streikijatele, waid kaudselt ka tööleminejale enesele. — Muidugi on nendel abinõudel seda suurem mõju, mida suurem on ametiühing.

Hästi korraldatud ja õigel ajal alatud streigile ei suuda ettewõtja kaua wastupanna, ta on sunnitud tööliste nõudmistele järele andma.

Streikide ajaloost teame, et selle wõitluswahendi tarwitusele wõtmise puhul tõstsid ettewõtjad suurt hädakisa. Nad ruttasid abi otsima ta laastawa mõju wastu streigi keelu läbi. Kaua aega oligi suurte trahwide ähwardusel töölistel keelatud ühiselt töö seismajätmine. Kuid ühes ametiühingute wabadusega on töölised omandanud ka streigiwabaduse. Nüüd oleneb töölistest enestest, kas oskawad nad oma klassi huwides otstarbekohaselt kasutada seda wõimast sõjariista, millega ümberkäimine polegi nii lihtne, kui arwatakse. Oskamatuis kätes toob see kasu asemel tingimata kahju. Juba 25 aastat tagasi kirjutas Liebknecht, et „klassiwõitlus tõsise streigi kujul nõuab tööliselt palju enam ohwreid ja wastupanu, kui klassiwõitlus massiliste lahingute näol. Barrikaadile läheb tööline üksi, streigiwõitlusse aga ühes oma perekonnaga; seal

paneb ta kaalule ainult oma elu, siin aga ka oma naise ja lapse elu."

Pole nalja asi kaotada streiki. Selle tulemuseks on waewaga korjatud ametiühingu raha asjata äratarwitamine. Liikmete meeleolu langeb, nad hakkawad ühingust eemale jääma. Paljud streigist osawõtjad heidetakse ettewõttest wälja ja neil on raske leida ka mujalt tööd. Uuesti töölewõetawatele wõidakse ette kirjutada endisest halwemad töö- ja palgatingimused. Streigiwõitluse wõitnud ettewõtja toimib hüüdsõna järele — häda wõidetuile!

Sellepärast peab ametiühing enne wõitlusse astumist põhjalikult läbi kaaluma kõik wõiduwõimalused. Peab arwestama tööturu seisukorraga, ettewõtja majandusliku olukorraga ja ühingu wõitluswõimetega. Teeb ametiühing mõne eksituse, siis on algaw wõitlus juba ette ära otsustatud.

Töölised kalduwad kõige sagedamini wõitlust algama just aegadel, millal tööturu seisukord halb, palgad järjest langemas ja tööolud halwenemas. Nendel rasketel aegadel peab ametiühingu juhatus iseäranis meelekindlust näitama, et mitte end kaasa kiskuda lasta lootuseta wäljaastumistesse. Tööstuse halwas olukorras wõiwad ettewõtjad streiki isegi soowida, sest siis awaneb neil wõimalus wähe tühjendada oma ladusid, ilma et tarwitseks tööliste wallandamisega tõmmata tähelpanu ettewõtte kitsikule olukorrale.

Wäga tähtis on wõitluse algamise korral, kuidas on kokku seatud nõudmised. On need liialdatult üles puhutud, nõnda et algusest peale jätawad ettewõtjasse demonstratsiooni mulje, siis muutub raskeks wõitluse kestes läbirääkimisi alata. On nad aga liig tagasihoidlikud, siis ei suudeta nende abil suuri hulki

streigiwõitlusele tõmmata. Õige piiri leidmine nõuab juhatuselt palju oskust ja kogemusi.

Osawasti peab pidama ka läbirääkimisi. Ametiühingu esitaja ei tohi teha järske järelandmisi, kuid ei tohi esineda ka põikpeana; ta peab otsekohe märkama wastase kaldumisi ja hinnata oskama ta keerdkäikude tõelikku mõtet. Wäga palju oleneb ka sellest, kas esitaja oskab leida uut ettepanekut ajal, kui läbirääkimised ähwardawad katkeda seniste ettepanekute wastuwõtmatuse tõttu. Streigi lõpetamine tagajärjerikkalt nõuab wähemalt samapalju oskust ja ettewaatust, kui selle algaminegi.

Mõnikord tuleb ametiühingutel tõsiselt kaaluda küsimust, kas pole kasulikum alata streiki töästusharu kõige nõrgemas ettewõttes, et seal nõudmisi läbi surudes oleks kergem neid järjekorras teostada ka tugewamates ettewõtetes. Teinekord peab arwestama jälle sellega, et streigi läbiwiimiseks polegi tarwis kõigil töölistel tööd katkestada, waid ainult sellel rühmal, kellesse nõudmised puutuwad ja kelle töölt ärajäämine katkestaks terwe ettewõtte tööd. Sarnase osalise streigi puhul wõib aga ettewõtja wallandada ka töölejääjaid, eriti siis, kui ta teada saab, et streik sihilikult oli piiratud. Sellega peab igatahes arwestama.

Sagedasti püüawad ametiühingud oma nõudmisi nõnda üles seada, et nende toetamisest wõiksid wanad töölised, ettewõtte pensionäärid ja inwaliidid kõrwale jääda, sest et neil lahtilaskmise korral on raske mujalt tööd saada. Kuid kui on wanu ja inwaliide nii palju, et ettewõtja nende waral suudab tööd jatkata, siis ei tehta nendest muidugi erandit.

Streigiwõitluse päewil on wõimalik tähele panna, et streigiseisukorras olew ettewõtja püüab pooleliolewaid töid lõpetamiseks edasi anda naaberettewõttele.

Sel puhul peab ametiühing kaaluma, kumb on kasulikum: kas lasta töö teises ettewõttes ära teha ja selle ettewõtte töölisi streikijate toetuseks eriliselt maksustada, wõi jälle panna seal samuti töö seisma. Wastus oleneb muidugi sellest, kuiwõrd tähtsad need tööd on ja missugustel tingimistel nad ettewõtja oma kätte wõtnud. Ei tekita tööde wiibimine ettewõtjale suuri raskusi, siis pole ametiühingul ka põhjust waielda töö edasiandmise wastu. Wastasel juhul on streikijate huwides ka naaberettewõttes töö katkestada lasta.

Iga algatud streiki peab katsuma täie jõuga wiia wõidurikka lõpuni. Kõik ametiühingu käsutuses olewad abinõud tulewad seks ära kasutada: muretseda streikijatele toetust, teha kihutustööd, ergutada wõitlejaid ning hoida ära streigimurdjate töölepääsu. Aga ei tohi iialgi unustada, et igat streiki tarwis kord lõpetada. Pidades silmas wõitluse jatkamise wõimaluste täpset ülewaadet, peab alati walmis olema läbirääkimiste algamiseks. Annawad need tagajärgi, siis on parem, kui nõupidamiste lõpptulemusi, mis wõiwad tuntawalt erineda ülesseatud nõudmistest, streikijad ise kinnitawad.

Näib aga streigi nurjaminek kindel olewat, siis on tarwilik seda kiiresti lõpetada. Kaotatud streigi puhul jääb juhatusele raske ülesanne uskumapanewalt põhjendada kaotust nii, et kibedusetundest aetuna liikmed ühingust wälja ei astuks.

Lõpeb aga streik wõiduga, siis oleks andeksandmatu, kui juhatus ei kasutaks seda ära ametiühinguliseks kihutustööks ja samasuguste uuenduste läbiwiimiseks teistes ettewõtetes.

Iseloomult wõib streike jagada kahte liiki: pealetungi ja kaitsestreigid. Esimesed wõetakse ette, et läbi suruda kas palgakõrgendust, tööolude paranduſt wõi

mõnda muud uuendust. Kaitsestreike on ametiühingud sunnitud korraldama siis, kui ettewõtjad kipuwad halwendama töö- wõi palgaolusid.

Sisult wõime streike jagada kolme pealiiki: majanduslikud, poliitilised ja toetusstreigid. Kuid kindlaid piire nende wahel tõmmata, on sagedasti wäga raske. Streik, mis algatud puht majanduslikkude nõudmiste teostamiseks, wõib sagedasti wõtta poliitilise kuju, ning wastupidi, poliitilistel põhjustel lahtipuhkenud streik wõib rõhutada majanduslikke nõudmisi.

Ulatuselt jagunewad streigid järgmiselt: kohalikud ühe ettewõtte streigid, kohalikud tööstusharu streigid, ülemaalised ühe tööstusharu streigid, kohalikud üldstreigid ja lõpuks ülemaalised üldstreigid.

Streikide sisu ja ulatus oleneb suurel määral antud maa ametiühingulise liikumise tugewusest, elanikkude temperamendist ja tööstuse seisukorrast.

Dr. R. Hilferding jagab tööliste wõitluse arenemiskäigu kolme üldjärku: Esimene järk — üksik tööline üksiku ettewõtja wastu. Teine järk — tööliste organisatsiooniline jõud on juhitud üksiku wabrikandi wastu. Kolmas järk — tööliste organisatsiooniid seisawad wastamisi ettewõtjate organisatsiooniga.

Esimest aegjärku iseloomustasid tormiliselt, stüühiliselt ehk ürgjõuliselt tekkinud streigid üksikettewõtetes, wägiwaldsed toimingud, tehaste purustamised ning teisest küljest tööliste õigusteta, aineliselt wilets ja terwishoidliselt tappew olukord.

Tööstuse arenemisega arenes ka tööliskласs ja omandas järkjärgult ühinemise õiguse. Tekkisid ametiühingud, kes endise juhusliku, wähewiljaka märatsemise asemel hakkasid korraldama reeglipäraseid ja järjekindlaid streigiwõitlusi, mis suuremalt jaolt lõppesid tööliste wõiduga. Mida enam tugewnesid

ametiühingud, seda enam tundsid ettewõtjad tarwidust ka omi jõude wastukaaluks korraldada. Nõnda tekkisid ettewõtjate ühingud. Nende ühingute kaswu kiirus ja wõimu suurus oleneb tööstusliku korra muudatustest, kapitali koondumise kiirusest ning monopolisti seisukorral asuwate ettewõtete arenemisest.

Kuni organiseeritud tööliskond seisis üksik-ettewõtja wastas, oli ametiühingutel kasutada rida seesuguseid abinõusid, mida nad, ettewõtjate organisatsioonide arenedes, ei saanud enam tarwitada.

Kapitali koondamisega kaswab küll ettewõtjate wõim, aga ühtlasi suureneb ka koondatud tööliste organiseerimiswõime. Ettewõtete suuruse mitmekesidusest on tingitud ka nende wastupanu jõud ametiühingulises wõitluses. Mida killustatum on tööstusharu, mida wäiksem ettewõte, seda suurem on ametiühingu wõim tema suhtes, sest streigi puhul ei suuda ta suuri kahjusid üle elada.

Wähearenenud tööstusharu üksikettewõtetes on palju kergem alata streiki. Juba streikijate wõrdlemisi piiratud arw annab wõimaluse kergemini neid liikuma panna, nende jaoks hõlpsamini wastuwõetawaid nõudmisi wälja töötada jne. Kaotuse puhul jäätwad nii ametiühingu kui ka streigist osawõtjate kahjud ikkagi kitsamatesse piiridesse, lahtilastawatel töölistel, keda ei saa olla wäga palju, on kergem leida tööd. Wõiduwõimalused jälle tõstawad aina tööliste meeleolu. Seisab ju üksikettewõtja wastu koondatud ametiühingu jõud. Wõideldakse järgimööda igas üksikus ettewõttes. Streikiwa ettewõtte tööliste käsutuses on kogu ametiühingu rahaline tagawara, mida alatasa täiendatakse teiste sama tööstusharu ettewõtetes tööl olewate liikmete erimaksudega.

Ettewõtja peab kartma, et tema töötellijad oma tellimised üle wiiwad töödjatkawatesse ettewõtetesse ja et ka pärast streigi lõppu jääb kitsamaks ta kaubamahutamise wõimalus. Ta on sunnitud järele andma. Aga sellest silmapilgust peale on ta huwides, et tema ettewõttes maksmapandud uued töötingimused saaksid üldiseks terwes tööstusharus, s. o. et ka teised ettewõtjad wõtaksid need wastu kas wabatahtlikult wõi sunniwiisil.

Ettewõtjate eraldatud olles, awaneb ametiühingul wõimalus neid üksikult üksteise järele süstemaatiliselt peetud üksikwõitlustega sundida järelandmisele, ilma et need streigid üleliia kurnaksid ametiühingu kassat. Ja need wõidud aitawad tõsta liikmete arwu, seega suurendada liikmemaksust saadawaid summe, nõnda et pärast wõitlust esinewad ametiühingud weel tugewama jõuna.

Muidugi saab niisugust wõitlustaktikat tarwitada seda tagajärjekamalt, mida nõrgemini on liitunud ettewõtjad, mida suurem on wõistlus nende wahel, s. o. mida suurem arw neid ja mida wäiksem on iga üksiku majanduslik jõud.

Hoopis teiseks muutuwad ametiühingulised wõitlusetingimused seal, kus on arenenud suurtööstus hiigla ettewõtete, trustide ja kartellidega. Juba wõitluse algamiseks on tarwis kaasa tõmmata mitte enam kümneid, wõi sadasid töölisi, waid kümneid- ja sadatuhandeid. Streiginõudmiste wäljatöötamine kujuneb siin lõpmata keeruliseks. Ametiühingul pole enam tegemist üksikettewõtjaga, waid aineliselt wäga tugewa ettewõtjate grupiga, keda kergesti ei saa sundida järelandmisele. Peaks ühes suurettewõttes puhkema streik, siis wastawad harilikult teised ühingusse kuuluwad töösturid töösuluga (lokaudiga), s. t. lõpetawad oma ettewõtetes töötamise. Üksikstreigid muutuwad nii-

wiisi pea täiesti wõimatuks. Ametiühing kaotab töösulu tõttu wõimaluse streikijate kasuks maksustada töölolewaid töölisi. Ettewõtja aga tugeneb oma ühingule, kes tasub ta kahjud ja hoolitseb selle eest, et streikijad mujalt ei saaks juhuslikku tööd.

Kuid samad põhjused, mis kutsusid ellu ettewõtjate ühingud ja tegid need tugewaks ja löögiwõimsaks, samad põhjused sunniwad ka töölisi kaswatama oma ametiühingute jõudu. Üldised töösulud, millega ettewõtjad wastawad streigile, tabawad ühtewiisi organiseerituid kui ka organiseerimatuid töölisi ja sunniwad wiimaseid otsima tuge ametiühingutelt. Nõnda on tööstuse koondamise ja ettewõtjate organiseerumise tagajärjeks see, et ametiühingusse woolawad uued, seni kõrwal seisnud töölistehulgad, kes ei taha kauemaks oma saatuse lõpulikku otsustamist jätta ettewõtjate kätte. Ametiühingute liikmete arw kaswab ruttu, ühtlasi tugewneb nende jõud.

Sellele püüawad ettewõtjate organisatsioonid teha takistusi. Tööliste palkamisel antakse eesõigus organiseeramatutele; eriliselt sissesõeatud mustade nimekirjade abil hoiatatakse kaastöötsureid ametisse wõtmast agaramaid ametiühinglasi. Kollaste ametiühingute asutamisega püütakse killustada tööliste jõudu ja luua omale streigimurdjate tagawarawäge. Keeldudes astumast läbirääkimistesse ametiühingute juhtidega, tahetakse ühingutele anda kõlblist hoopi ja wähendada nende mõju.

Kuid see wõitlus on asjata, sest tööliste klassihuwi on lõppude lõpuks ka iga üksiku isiklik huwi ja ametiühinguline organisatsioon on saanud nendele elamistingimuseks.

Nõnda siis wastawalt tööstuse arenemisele, ettewõtete koondamisele kartellideks ja trustideks kaswawad ja arenewad ka tööliste ning ettewõtjate organi-

satsioonid. Sagedased üksikwõitlused annawad aset harwematele suureulatuslikkudele, massilistele lahingutele, millesse on kistud kogu tööstusharu ja mõnikord isegi terwe maa tööstus.

„Ametiühinguline wõitlus“, ütleb dr. Hilferding, „kaswab laialt üle oma piiride ja muutub ettewõtjate ning tööliste omawahelisest tüliküsimusest ühiskondlikuks asjaks, s. o. poliitiliseks sündmuseks. Samal ajal läheb wõitluse lõpetamine ainult ametiühinguliste abinõudega ikka raskemaks. Mida tugewam on ettewõtjate organisatsioon ja ametiühing, seda pikaldasemad on wõitlused. Palgatõstmise ja kasuwähendamise probleemid muutuwad wõimuküsimuseks. Ikka kindlamaks läheb ettewõtjate weendumus, et iga järelandmine nõrgestab tulewikus nende seisukohti ja iga tööliste wõit olewikus tähendab ametiühingute wõite tulewikus. Ettewõtjad püüawad otsekohe wõitlust lõpulikult ära otsustada ja on isegi nõus tasuma „sõjakulusid“, et ainult wastaspoolt kauemaks ajaks alla heita. Nende kapitali jõud on küllalt suur, et wastu panna ja kauem wastu panna kui ametiühingud, kelle kapitali kiiresti neelawad paratamatud toetuse andmised. Kuid wõitlus ei piirdu ainult selle tööstusalaga, waid kandub edasi nendele aladele, kust saadakse tooresaineid ja muid tööstuses tarwilikke wahendeid; ka siin peawad tööstused jääma seisma. Sarnane seisukord kutsub wälja järjest suurenewa kibeduse töölistes ja tööliskla ssist olenewates wäikekodanlistes kihtides, mis wõib wiia isegi suurte sotsiaalsete ja poliitiliste kokkupõrgeteni. Streigi kaudsed kaaskannatajad (poemehed, korteri wäljaüürijad, käsitöölised ja teised) näeksid heameelega peatset streigi lõppu, aga et neil enestel puuduwad abinõud wõitluse lõpetamiseks, siis nõuawad nad riigiwõimu wahelesegamist. Sellega on streigi lõpetamine tehtud ame-

tiühingulisest küsimusest poliitilise wõimu küsimuseks, ja mida tugewam on ettewõtjate organisatsiooni wõim, seda tähtsam on tööliskласsile, et tema huwides tegutsewate rühmituste mõju poliitilistes esituskogudes oleks suurem ja neil oleks wõimalus aidata kaasa wõitluse wõidukale lõpule. Kuid wõit ei olene alati poliitilisest mõjutamisest. Wõit wõib alles siis lõpulikult saabuda, kui ametiühingud on küllalt tugewad lõpuni wiima puht majanduslist wõitlust sarnase energia ja püsiwusega, et murduks kodanlise riigiwõimu wastupanu ja ta walmis oleks tööliste kasuks ettewõtjate juures samme astuma. Poliitilisel esituskogul jääks siis weel üle anda wiimast tõuget wõitluse lõpetamisel.

Ometi ei saa poliitilised wõitlused asetada ametiühinguid, waid wastuoksa, ikka suurenew ametiühingute wõim on iga wõidu eeltingimus. Aga just ametiühingulise wõitluse suurus, pinewus ja laiaulatuslikkus muudab selle wõitluse poliitiliseks ning tõendab organiseeritud töölistele, et ametiühinguist wõitlust tuleb täiendada poliitilise wõitlusega.

Ja nii saabub ametiühingulises arenemiskäigus kord sarnane sundiw silmapilk, kus ametiühingulise wõitluse saawutuste üheks tingimiseks on rippumatu poliitilise töölispartei loomine.

Teisest küljest ei tee ettewõtjate organisatsiooni tugewnemine ametiühingulikku wõitlust ülearuseks ega wäljawaatewaeseks. On ühekülgne arwata, et ametiühingulised wõitlused peaksid alati lõppema kaotusega ja ettewõtjate töösulud — wõiduga, sellepärast et ettewõtjate organisatsioonil on wõimalus rahulikult äraoodata kuni töölised tüdinenud, ametiühisus aineliselt wäljakurnatud ja töölekippujad saanud ülekaalu. Sest ei ole tegemist üksi wõimuküsimusega, waid tuleb arwestada ka ettewõtjate kasusumma wä-

henemisega. Iga töösulg wõi streik töostuse õitseajal toob igal tingimusel nii suurt kahju, et ettewõtjal kasulikum on tööliste õieti arwestatud nõudmisi täites wõi nende alusel kokkulepet luues, ära hoida wõitluse laastawaid tagajärgi. Isegi eelkäinud töösulu läbi nõrgestatud ametiühing wõib ikkagi seewõrd koondada jõudu, et õitseajal sundida ettewõtjaid järelandmisele." — Niisuguse pildi joonistab Hilferding ametiühingulise wõitluse arenemisest tänapäewal. Kes jälginud wiimaste aastate suuri streike Inglis- ja Saksamaal, see ei saa tunnistamata jätta, et tal on õigus.

Streigiwõitluse ulatuse muutumisega on ametiühingud sunnitud tarwitusele wõtma ka teistsuguse wõitlustaktika. Arwestades hiigla lahingute kaotamise kurbade tagajärgedega, hoidub ametiühing sagedastest wõitlustest. Ta teab, et streigi algamiseks on tarwis määratuid summe. Neid summe aga kogutakse streigi waheaegadel ja mida pikemad on waheajad, seda rikkamaks läheb kassa. Et waheaega suurendada püütakse wahekordi ettewõtjakega lahendada rahulikult. Nendega peetakse läbirääkimisi kaua ja põhjalikult. Üksikasjalikult kaalutakse läbi kõik nõudmised ja ettewõtja pakkumised. Ja kui siis läbirääkimised ometi ei anna tagajärgi, wõetakse ette tööliste seas salajane üldhääletus, et kindlasti teada saada, kas alata streiki wõi mitte.

Kõige kindlamini aga keelatakse ära üksikutel tööliste rühmadel wõi üksiku ettewõtte töölistel omapead talitamine. Ametiühingud teawad, et üksiku rühma wõi ettewõtte tööliste omapead tehtud wõitluseotsusele wõib ettewõtjate ühing wastata töösuluga terwes töostusharus. Nõnda jääksid mõne saja wõi tuhande töölise eksisammu pärast tööta sajad tuhanded ja neid kõiki peaks ametiühing toetama. Ametiühingu ja töölisskonna üldhuwid ei wõi lubada sarnast „wabadust"

ja „õigust". Kontsentreeritud wõi koondatud töö-stuse päewil tsentraliseeritakse wõi keskkoondatakse ka streigiwõitlus. Ametiühingu osakonnad ja grupid ei tohi milgil tingimisel alata streiki ilma keskjuhatuse nõusolekuta. Seistes wäljaspool streigiwõitlust, ei tumesta wõitluskirg juhatuse pilku nagu otsekohestel asjaosalistel. Juhatus wõib kainemalt kaaluda olukorda, wõib paremini näha ka üksikasju, mis muidu kergesti wõiwad libiseda mööda streikija silmist. Peale selle peab iga wõitluse, ka kõige wähema, puhul wäga hästi tundma turu seisukorda, tööstuslikke wäljawaateid, ettewõtjate organisatsioonis walitsewat meeleolu, seltskonna arwamist, teiste ametiühingute seisukohta ja palju muud. Andmeid kõige selle teadmiseks ei saa olla igal ametiühingu osakonnal wõi grupil. Neid ei saa koguda ka üle öö. Ametiühingu keskjuhatus, kelle käsutuses on kogu ühingu aparaat, peab neid asjaolusid alati terawalt silmas. Usaldusmeeste wõrgu, statistiliste aegkirjade, erikirjanduse ja kõiksugu protokollide jälgimise kaudu saab ta alles tarwiliku ülewaate. Ka oma isikliku koosseisu poolest on juhatus kõige kohasem otsustama sarnaseid raskeid küsimusi.

Tehes tõsiselt ettewalmistusi, wõttes arwesse kõik poolt- ja wastukõnelewad asjaolud, walides nõudmiste esitamise ajaks kõige soodsama, wõib ametiühing julge olla, et streigi kordaminekuks on enam lootust kui kaotuseks.

Aga weel enam. Seades kokku nõudmised teatawa ettewaatusega ja olles osaw neid kaitsma läbirääkimistel ettewõtjatega, wõib sagedasti kas terwelt wõi osaliselt saawutada oma sihi ka ilma wiimast abinõu — streiki — tarwitamata.

Tihti kuuldub kodanlistes ja töösturite ringides kaebus, nagu sünnitaks streigiwõitlus rahwamajan-

dusele määratut kahju, mille eest wastutus langewat ainuükſi ametiühingute õlgadele.

Kuigi on õige, et iga ſtreik, katkestades mõneks ajaks walmistuſe, wähendab üldiſt ſaaduste hulka, kuid ei ole õiglane ſelle kahju ſuuruſt liialdada. Arwuſtikuliſed andmed näitawad, et normaal ajal ei kuluta ſtreigiks iga tööline aastas keſkmiſelt üht terwet päewagi. See pole ometi ſarnane kaotus, mis jätaks tuntawaid auke rahwamajanduſſe. Pealegi ei tohi unuſtada, et ſtreigi läbi kättewõidetud paremuſed tõſtawad töötwiljakuſt, mis peagi teeb taſa ſtreigiſt tekkinud kahju. Aga eks ole lõpuks kõige ſuuremaks rahwamajanduſlikuks wäärtuſeks inimeſe elaw tööjõud. Suudab ſtreik ſeda tööjõudu kaitſta, tema alalhoiuks kaaſa mõjuda, ſiis on ta toonud rahwamajanduſele ſuurt kaſu. Inimjõu ökonoomia ſeiſukohalt on ſtreik rahwamajanduſlikku edu tingiw nähtus, kuigi ta ükſikule wõib teinekord tuua mõningat kahju. Kes aga ametiühingut ſüüdiſtab waranduſte meelega häwitamiſes wõi rahwamajanduſele kahjutegemiſes, ſee on ülekohtune ning ta jutt ei wääri tähelpanu. Kõikide ſtreikide puhul, olgu need kui tahes ägedad, ſaadab ametiühing ikka need tööliſte liigid tööle, kelle järſk töölt eemale jäämine wõiks ettewõttele wõi pooleliolewale tööle ſünnitada ſuurt kahju. Üldſtreikide ajal wabaſtatakſe ſtreigiſunniſt kõikide nende ettewõtete tööliſed, kes walmiſtawad wõi muretſewad igapäewaſeks üleſpidamiſeks tarwiſminewaid aineid. Nõnda ei ſunni iialgi korralik ja arenenud ametiühing elektri, gaaſi, weewärgi töölifi töölt eemale jääma ega keela raudteelaſtel wedamaſt ſtreigi puhul toiduaineid. Aga ta on ſiis ka õiguſtatud nõudma, et ſarnaſed ettewõtted wõetagu eraiſikutelt ära ja antagu ühiſkonna wõi riigi kätte, kes peaks tööliſtele kindluſtama inimwäärilife üleſpidamiſe.

3. Wahekohtud ja lepituskojad.

Streigiwõitluse kõrwal tarwitatakse sagedasti tööliste ja ettewõtjate waheliste tülide ning waieluste lahendamiseks wahekohut ja lepituskodasid. Nagu teada, on wahekohtu ülesandeks saawutada rahulikul teel sama tagajärgi, mida muidu saadakse pika ja mõlematele pooltele raske wõitluse järele. Wahekohtud ja lepituskojad on omandanud igal maal isesuguse kuju ükfikasjades, kuid üldiselt on neist teatawat kasu ainult seal, kus on olemas tugewad tööliste ühingud. Ilma tugewate organisatsioonideta pole wahekohtust mingisugust kasu. Tööliste organiseeritud jõud peab olema kindlustuseks, et ettewõtja wahekohtus üldse järelandmisi teeb ja et ta kord saawutatud kokkuleppest kinni peab. Sellejuures ei ole sugugi tarwilik, et wahekohus, lepituskoda wõi segakomisjon töötaks ametiühingu juures. Ta wõib olla hoopis lahus, iseseisew asutus, kuhu pooled saadawad oma esitajad. Esitajateks wõiwad olla (nagu see ka tegelikult on) ametiühingute paremad tegelased.

Wahekohtute tarwitamine on arenenud eriti Inglismaal. Kuid see on ka maa, kus ametiühingute organisatsioonid on kaswanud määratuks jõuks. Selle tõttu annawad wahekohtud seal ka wõrdlemisi häid tagajärgi.

Eks ole meilgi olnud küllalt segakomisjone kes wäga pikalt ning laialt tööliste nõudmisi arutanud. Ja tagajärg — ümargune null, sellepärast et meie ametiühingud pole saanud kaugemale esimestest asutamissammudest.

Wiimastel aastatel on tärganud sunduslikku wahekohtu küsimus. Sunduslikku wahekohtu sisseseadmise järele oleks iga teise wõitlusabi-

nõu tarwitamine keelatud. Seega on tahetud sunduslikku wahekohut asetada streigi asemele. Niisugust wõitlusabinõude wahetamist ei saa ametiühingud kuidagi wastu wõtta. Sunduslikus wahekohtus oleks küsimuse otsustamine terwelt n. n. „erapooletu" käes, kelleks harilikult on kodanlise riigiwõimu esitaja. Kui riigiwõimu waheleſegamine on kõigiti soowitaw töötüilide rahulikuks lõpetamiseks, ei tohi ometi olla wäljaspool ühtki asutust, kel oleks õigus töölistele ette kirjutada, kui kaugele nad wõiwad minna oma huwide kaitsmisel. Pealegi on eelpool öelduſt selge, et ametiühingud juba oma huwides ei hakka ega saagi streiki kurjasti tarwitada. Sunduslik wahekohus, mis on õieti maskeeritud streigikeeld, ei ole tegelikus elus praeguste wahekordade juures wastuwõetaw. Nagu omalajal langes streigi keeluseadus, nõnda langeb weel rutemini sunduslik wahekohus, kui see kusagil peaks maksma pandama.

4. Itaalia streik, sabotaash ja teised wahendid.

Ettewõtjale surwe awaldamiseks tarwitatakse wahel n. n. „itaalia — streiki, mis selles seisab, et töölised hommikul tööle ilmudes, ei asu täie jõuga tööle, waid püüawad wõimalikult aeglasemalt liikuda. Seda abinõu ei saa igalpool ja igalajal tarwitada. Seal, kus kõrwuti töötawad tükitöölised ja päewamehed, wõib tekkida arusaamatusi. Sel ajal, kui päewatööline saab ikka oma täie päewapalga, peab aeglase töökäigu tõttu tükitööline leppima ainult ühe wäikese osaga. Samuti pole wõimalik töökäiku wähendada seal, kus see oleneb kiirest masinate käigust: tahes wõi tahtmata tuleb töölisel siin masinaga pidada sammu ning siht — wähendada saaduste hulka — jääb tabamata.

Surwe awaldamise otstarbel kasutatakse wahel ka järgmist wiisi: töölised asuwad nagu ikka omal ajal tööle, kuid täidawad sellejuures lepingus ettenähtud kohut täht-tähelt. Selle tulemuseks on muidugi wäga koomilised olukorrad ja lõpuks tuntaw tööwiljakuse wähenemine, mis pika aja kestes wõib tekitada ettewõtjale suurt kahju. Kuid ka seesugust „täheõgimist" ei saa tarwitada igalpool, samadel põhjustel nagu itaalia-streikigi.

Siis kasutatakse wõitluswahendina weel sabotaashi. Wastandina itaalia-streigile, saboteeriwad töölised ei wähenda töökäiku, waid püüawad meelega rikkuda töösaadusi, et nõnda ettewõtjale kahju tekitada, teda sundida järelandmisele. Tõsi, see on mõjurikas abinõu ja ettewõtjad kardawad teda. Kuid ometi ei tarwita ametiühingud seda wõitluswahendit hea meelega. Sabotaash ei too kahju üksi ettewõtjale, waid ka kaubatarwitajale, kes rikutud kauba eest peab maksma täit hinda. Peale selle ei saa sabotaashi teostada kõik töölised. Seda peawad tegema üksikud salaja, et mitte sattuda järelwalwe küüsi. Seega on see wäga isiklik abinõu. Ametiühingud aga peawad tarwitama massilisi wõitluswahendeid, mis kaswatawad hulkades distsipliini- ja wastutustunnet. Sabotaash ei kuulu ametiühinguliste wõitluswahendite hulka kitsamas mõttes. Teda kalduwad tarwitama ametiühingud seal, kus nad nõrgad on, kus neil wõimalus puudub hulke rakendada ülesannete teostamisele.

Nii itaalia-streigile kui sabotaashile, mida harilikult tarwitatakse ainult ühe ettewõtte ulatuses, wastab ettewõtja ikka kas üksikute töölt minemaajamisega wõi massilise lahtilaskmisega. Arenenud ametiühingud ei tarwita neid wõitluswahendeid, ehk kui, siis

ainult wäga harwa, lühikeseajaliselt ning protestiks mõne ebameeldiwa sammu wastu.

Palju meelsamini tarwitatakse wõitluswahendina boikotti. Boikoti abil awaldawad ametiühingud ettewõtjatele surwet kahte moodi: esiteks, pannes boikoti alla ettewõtte ja teiseks boikoteerides ettewõtte saadusi. Kuulutades mõne ettewõtte boikoti alla, keelawad ametiühingud sellega igal oma liikmel kui ka igal teisel töölisel sinna tööle asumast, wälja arwates need, kes seal juba töötasid boikoti wäljakuulutamise ajal. Alguses ei tundu ettewõtte boikoteerimine ettewõtjale kuigi rängana — töö wõib areneda loomulikult. Jääb aga osa töölisi haigeks, wõi lahkuwad mõned pikapeale töölt ja kui siis ei ole asemele wõtta kedagi, siis muutub töö jatkamine raskeks. Ettewõtja on lõpuks sunnitud astuma läbirääkimistesse ametiühinguga, et kõrwaldada põhjused, mis esile kutsusid boikoti. Muidugi suudab ametiühing seda abinõu mõjuwalt tarwitada siis, kui hulgad on hästi organiseeritud. Wastasel korral ei anna boikoti wäljakuulutamine mingisuguseid tagajärgi. Kaupade boikoteerimine ei ole sisult puhtametiühinguline abinõu, waid seda tarwitawad wäga mitmesugused organisatsioonid, kellel midagi ühist pole ametiühingutega. Teatawasti on puhtametiühingulise abinõu tunnusmärk see, et selle abil korraldatakse tööjõu pakkumist nii, nagu see ametiühinguliste ülesannete teostamiseks on kasulik ja tarwilik. Siiski on kaupade boikoteerimine ametiühingulises wõitluses wäga tarwitataw abinõu. Ettewõtjatele ei ole üksköik, kas perekas töölisklass tarwitab ta aineid, wõi mitte, eriti kui need on just esimesejärgu tarbeained, milleta laialised kihid läbi ei saa. Muidugi uhkusainete boikoteerimisel pole mõtet. Sest kui palju ostawad töölised näiteks kristallserwiise, kalleid nahk-

mööbleid wõi muud sarnast. Aga ka esimesejärgu tarbeaineid saab boikoteerida siis, kui neid walmistab weel mõni teine ettewõte ja kui saab wahet teha kumb kumma kaup on.

Kaupade boikott on läbiwiidaw siis, kui boikoteerimise põhjus on hulkadele küllalt arusaadaw ja kaaluw. Sellepärast peab ametiühing, mõne ettewõtte saadusi boikoti alla pannes, algama tugewat kihutustööd.

Aga boikoti nõrgaks küljeks, mis riiwab tükk aega ka tööliste huwisid, on nimelt see, et tarwitajad ei saa kiiresti teada boikoti lõpetamisest, kui see otsustatud tööliste ja ettewõtjate kokkuleppel. Jatkates ainete boikoteerimist, wähendawad nad sellega ettewõtte tööd, mille all omakorda kannatada saawad töölised. Siiski hea organisatsioonilise wõrgu ja arenenud tööliste juures, kes järjekindlalt lehti loewad, on wõimalik küllalt ruttu teatada boikoti lõpetamisest ja niiwiisi kiiresti wähendada boikoti halbu tagajärgi.

On mõni ettewõtja eriti wastutulelik tööliste nõudmistele, neid omas ettewõttes täielikult maksma pannes, siis awaldab ametiühing talle oma tähelpanu sellega, et eriti soowitab tarwitada selle ettewõtte saadusi. Et ostjad äratunnekſid ametiühingu poolt soowitatawaid kaupu, siis kleebitakse neile erilised margid (label) peale. Muidugi hakkawad siis kõik ametiühingute liikmed, nende perekonnad ja ka teised tööliskihid nõudma ainult neid kaupu. Teiste ettewõtete saadusi läheb sedawõrra wähem, ning kui nad ei taha wõistluses alla jääda, siis peawad nemadki wõtma wastu ametiühingu nõudmised. Niisugune kaupade soowitamine on kõige enam tarwitusele wõetud Ameerika ametiühingute poolt.

5. Tööturu korraldamine.

Nagu warem juba mitmel puhul rõhutatud, peab ametiühing oma sihtide saawutamiseks kõige suuremat rõhku panema tööturu korraldamisele. Ta peab suutma leida abinõusid, kuidas parajal ajal tööturult üleliigset tööpakkumist kõrwaldada, et sellega ära hoida palgatingimuste halwenemist ja läbi wiia uued paremad tingimised. Ka oleme maininud, et seks otstarbeks ametiühing omast kassast töötutele toetusi jagab ja läbi püüab wiia töötute kinnitamist. Kuid peale nende tarwitawad ametiühingud weel teisi abinõusid selle otstarbe saawutamiseks.

Tööturu korraldamiseks on wajalik kõigepealt täpne tööjõu nõudmise ja pakkumise ülewaade. Nende andmeteta pole wõimalik astuda ühtki sammu. Sellepärast korjab ametiühing statistilisi materjale. Ei ole ametlikud andmed küllalt rahuldawad, püütakse neid täiendada oma organisatsioonilise wõrgu kaudu.

Järgmise sammuna tööturu korraldamisel awawad ametiühingud oma tööbörsed. Igal töölisel on huwi ruttu ja wäheste kuludega leida uut teenistust. Wastukaaluks kallihinnalistele erawahetalituskontoritele ja ajalehtede kaudu otsimistele-pakkumistele awatakse siia teated tööotsimisest ja teenistuse pakkumisest. Kuid tööbüroo ülesandeks ei ole üksi juhatada töölisele waba kohta, waid walwata selle järele, et koht oleks rahuldaw nii töötingimuste kui ka palga suhtes.

Mida paremini ametiühing suudab korraldada oma tööbürood, seda kergemini suudab ta wähendada tööjõu pakkumist — s. o. saawutada sihti.

Kuid töömuretsemine üksi ei suuda weel lahendada ülesannet. Kogub mõnele alale rohkem õppinud töölisi kui tarwis, siis ei saa ka kõige parem

tööbüroo ülearustele muretseda tööd. Siit järgneb ülesanne — piirata seesuguste tööliste üleproduktsiooni. Ametiühingud teewad seda nii, et kollettiwlepingutesse mahutatakse tingimine, mis piirab õpilaste wastuwõtmist. Kui kaugele sellel alal teinekord minnakse, näitab trükitööliste ametiühingu tegewus. Et ära hoida liig suurt wõistlust, on nad mitte üksi piiranud õpetlaste arwu, waid teinud raskeks eriliiki trükitööde äraõppimise. Kuigi näit. masinal ladumise äraõppimiseks pole sugugi tarwis tunda käsitsi ladumist, on ometi trükitööliste ametiühing läbi surunud seisukoha, et igaüks, kes tahab masinaladujaks saada, peab kõigepealt mitme aasta jooksul õppima käsitsi ladumist. On ta seal omanud oskuse, siis alles wõib ta asuda masinaladu õppima, mille äraõppimiseks ei kulu üle poole aasta.

Sageli püüawad ettewõtjad õppinuid töölisi asetada „õppimatutega", sest wiimastele ei tarwitse täit palka maksta. Sarnase wäljakurnamispoliitika wastu peawad ametiühisused alalist wõitlust. Nad püüawad ettewõtjat sundida õppinud töölisele andma eesõigust wõi jälle maksma õppimatule täit palka. Suudab ühing wiimase seisukoha läbi suruda, siis kaob ettewõtjal jäädawalt himu õppimatuid töölisi tööle wõtta.

Kuidas ametiühingud naistööjõu mahutamist korraldawad, nägime teisal. Umbes samasugustelt seisukohtadelt wälja minnes, püütakse ka laste t ö ö j õ u wäljakurnamisele piiri panna. Naised ja lapsed, kui nõrgemad, wajawad erilist kaitset. Neid tööle wõttes, on ettewõtjal alati sihiks suruda alla palku. Seks paigutatakse naised ja lapsed seesugustele tööaladele, mis nõuawad tugewat mehejõudu. Mõnikord aetakse ainult alaealistega läbi, niiwiisi nende terwist maast-madalast rikkudes.

Noorte töölewõtmisel püüawad ametiühingud luua neile kergemaid töötingimusi, nende arwu piirata ja seada teatawasse wahekorda täiskaswanute arwuga, et ettewõtja ei saaks tööd ära teha ainult alaealistega. Ühtlasi püüawad ühingud korraldada ka kutsetööliste juurekaswu. Nad hoolitsewad selle eest, et ei oleks liig suurt tungi ühele kutsealale ja puudust teisal. Oma eriliste kutsenõuande büroode kaudu katsuwad nad statistiliste andmete waral juhtida kaswawat noorust ühtlaselt kutsealadele — wastawalt iga ala tegelikule tarwidusele. See on parem abinõu kutsetööliste üleproduktsiooni ärahoidmiseks.

Tööturu seisukorda wõib kergendada weel sel teel, kui läheb korda suurendada tööjõu nõudmist. Seks peab soetama kas uusi töötõimalusi wõi püüdma laiendada seniseid. Esimese wõimaluse teostamiseks katsuwad ametiühingud awaldada mõju riigi ja kogukondade peale. Neilt püütakse saada raha n. n. hädaabitööde korraldamiseks.

Teine tee haruneb kahte: üheltpoolt peab üldine tööpäewa lühendamine andma wõimaluse mahutada ettewõttesse uusi töölisi ja teiseltpoolt peawad organiseeritud töölised wabatahtlikult, wastu tulles oma hättajäänud seltsimeestele, leppima poolepäewase tööga, et niiwiisi wõimalust anda ka teistel wähe teenida. Muidugi on see ainult hädaabinõu, mida tarwitusele wõetakse üksi kõige tõsisema kriisi päewil.

6. Meeleawaldused ja üldstreik.

Mõne ametiühingulise ülesande teostamiseks ei ole küllalt tarwitada eelpool käsitatud wõitluswahendeid. Nõnda näiteks sotsiaalse kindlustuse seaduste läbiwiimiseks wõi kodaniku põhiõiguste kaitseks, milleta wõimatu üldse igasugune organisatsiooniline te-

gewus, tuleb tarwitada teistsuguseid wõitluswahendeid.

Esimeses järjekorras tõuseb siin kõne alla mõju awaldus parlamendile. — Kuni rahwaesituses ei ole tööliste parteidel enamust, seni jääb tööliste esitajatel raskeks parlamendi kaudu midagi ära teha. Nad wõiwad kokkuseada eeskujulikke seaduseelnõusid, wõiwad osata neid hästi põhjendada ja kaitsta, kuid nende läbiwiimiseks on neil tarwis üle poole esituskogu häältest. Kui partei on küllalt wana ja osaw, siis püüab ta oma eelnõude läbisurumiseks tõmmata kaasa teisi, wabamõttelisi kodanlisi erakondi. Seks sõlmib ta igasugu kombinatsioone, püüab õhutada wastolusid kodanliste rühmituste wahel, lubab nende omawahelises sissisõjas ühedele oma toetust, et sel moel kindlustada oma eelnõu hääletamisel nende poolehoidu. Muidugi tuleb siis omaltpoolt teha ka järelandmisi nende seaduste ulatuste suhtes. Iga sotsiaalse kindlustuse iseloomuga seadus on sarnasel korral kompromissi wõi kokkuleppe produkt. Ta kujuneb enam piiratuna, kui seda näha tahaks tööliste partei. Kuid pole parata. Kui tahetakse wähegi tööliste klassihuwides korda saata, siis peab sellele teele astuma. Maades, kus arenenud ametiühisuslik liikumine, peawad poliitilised parteid alatasa neis küsimustes nõu ametiühingute juhtidega ning ühiselt otsustatakse siis kui kaugele maksab järelandmistes minna.

Aga sealsamas wõib tekkida olukord, kus töölispartei poolt ettewõetud abinõud ei anna mingisuguseid tagajärgi, kus kõik ta manööwrid ja püüded rakendada mõnd kodanlist rühma oma seadusandluse wankri ette, kuidagiwiisi ei õnnestu. Siis muutub sotsiaalne seadusandlus wõimatuks, seni kui see partei pole saanud enamust.

Weel täbaram on lugu aga siis, kui koondunud kodanlised rühmitused sirutawad wälja oma käe juba wöidetud uuenduste piiramiseks. Ei aita seal siis enam töölisparteí wastuwaidlused, ühisel jöul algab tagurlus pealetungi.

Neil mölemil juhusel on töölisklassile kasulik, et ta organisatsioonid olekſid tugewad. Olles tihedas sidemes töölisparteiga, otsustatakse ühiselt alata surwet rahwaesitusele wäljaspoolt. Kiires korras käsutatakse köiki ametiühingute osakondi ja gruppe korraldama suuri rahwakoosolekuid, kus nöutakse, kas teatawa seaduse läbiwiimist wöi möne seaduse kärpimise kawatsuse tagasiwötmist. Kodanlistele parteidele hakkawad tulema sadade wiisi resolutsioone, proletaarline ajakirjandus pommitab alalöpmata wastase seisukohti, kuni soowitud tagajärg saawutatud.

Ei anna aga need abinöud tagajärgi, siis wöetakse tarwitusele teised. Ametiühingud ühes poliitiliste parteidega hakkawad korraldama massilisi meeleawaldusi. Tuhanded proletaarlased kogu maal tuuakse kindlaksmääratud ajal tänawale, nad marsiwad korraldatud ridades, andes möista, et neid köiki tiiwustab üks tahe, üks nöudmine. Ei wöeta demonstratsiooni wöimsat hoiatust tösiselt, siis on need hulgad walmis weel tösisemate abinöudega kaitsma oma huwisid.

Nönda walmib pind suurele, hulgalisele heitlusele. Jätab wöimulolew kiht tähele panemata tööliste koosolekute resolutsioonid, ei hooli ta tänawmeeleawaldustest, siis paiskab ametiühing oma jöud wöitlusse, et majandusliku kahju tegemisega, sundida wöimulolewat kihti järelandmisele. Ametiühingute liidu nöukogu annab käsu olla streigiwalmis. Igalpool tehakse kiireid ettewalmistusi. Ettewötetes peawad usaldus-

mehed tuliseid selgituskõnesid, kus selgitatakse wõitluse põhjuseid ja surweawalduse möödapääsematu tarwilikkust. Liidu juhatus esitab wiimase nõudmise ja kui see jäetakse tähele panemata, siis kuulutatakse wälja streik. Puudutab waieluse all olew küsimus ainult ühte liiki töölisi, siis wõtawad loomulikult streigist osa ainult asjasthuwitatud. On aga tarwis läbi suruda wõi kaitsta kogu tööliskласsi huwisid riiwawat seadust, siis muutub streik üldiseks. Üheski wabrikus, ettewõttes wõi töökojas ei liigu enam masinad, wäljadel jääwad seisma poolelipüstitatud wiljarõugud ning maamulda surutud sahad. Kes tahtis reisida äri wõi muus asjas, peab istuma omas jaamas, sest rongid ja laewad katkestawad ühes teistega tegewuse.

Walitsewad kihid on wõimetud streikijate wastu tarwitama mingisuguseid abinõusid. Seisab liikumine, on katkenud posti- ja telegraafiühendus. Pealinnas ei teata, mis sünnib mujal ja wastupidi, mujal ei teata, kuidas lugu pealinnas. Terwe elu tardub ja peatub ühel punktil. Walitsewates kihtides tekib üldine segadus. Pääsewad walla wastastikused süüdistused ja etteheited. Warjusurma surutud majandusliku elu juhid hakkawad otsima pääseteed. Warsti murdubki põikpealise wõimukihi wastupanu ning ta on walmis algama läbirääkimisi olukorra lahendamiseks. Nüüd on silmapilk, millal poliitilised parteid ühes ametiühingutega wõiwad läbisuruda oma seisukohad.

Kuid samuti, nagu palgawõitluse ja üldse iga tööliste organisatsiooni nõudmisega, on lugu ka siin. Ülessseataw nõudmine peab olema sarnane, mida w õ i m a l i k teostada praegu. Ulatub see aga üle teostatawuse piiride, siis peab arwestama wastaspoole suurema wastupanuga, kes ei põika tagasi isegi

kodusõjast. On täiesti ekslik arwata, et üldstreigi abil wõib teostada uut ühiskondlikku korda siis, kui majanduslik arenemine pole weel jõudnud teatawale kõrgusele, kui tööliskласsil puuduwad tagatised, et ta suudab paremini juhtida majandust, kui seda on tehtud enne teda. Nagu nägime, suudetakse uut ühiskonda teostada järkjärgulise arenemise teel, kusjuures alles lõppastmel üles tõuseb wõimuküsimus, milleta wõimatu wiia lõpule ehitustööd.

Ei ole tööliskласsil aga tarwilikult jõudu, püsib kapitalistlik töostus alles arenewal astmel, siis on lausa meeletus teha hüpet, mille tagajärgi on wõimata ette näha. Mida arenenum on tööliskласs, mida tugewamad on ta organisatsioonid, seda paremini oskab ta hinnata olukorda ja wastawalt sellele seada omi samme.

Nõnda siis, awaldades surwet walitsewale kihile wäljaspoolt, wõiwad tööliste organisatsioonid teostada nii mõnegi oma ülesannetest ning kindlustada omale arenemise tee ja tee wõimu juure.

Aga nagu wahekohtutel ja segakomisjonidel, nõnda ka surweawaldusel wäljaspoolt saab olla ikkagi tähtsus ainult siis, kui on tööliste organisatsioonid tugewad. Mis aitaks ühe wäikse kogu wäga käre ja „rewolutsiooniline“ protest wõi nõudmine, kui puuduks wõimalus teda jõuliselt toetada. Kodanlis-kapitalistlikkudel kihtidel peab olema teadmine, et tööliskond suudab tarbekorral mõjuwalt kaitsta oma seisukohta. Sarnane teadmine üksi juba sunnib neid mõnikord järelandmistele.

7. Otsekohene aktsioon ja „rewolutsiooniline“ taktika.

Wastupidiselt praegu toodud seisukohtadele, püstitawad sündikalistlikud ja kommunistlikud ametiühin-

gud oma tegewuskawa. Sündikalistid (prantsuse ametiühinglased) tunnustawad rewolutsiooni, kui ainukest töölisklassi wõitlusabinõu. Iga streigi ülesandeks on kaswatada hulkades rewolutsioonilist waimu. Sellepärast ei ole tähtis streigi kestwus, tööliste wastupanu, pole tarwis ei suuri rahasumme streigi läbiwiimiseks ega kaalumist, kas ülesseatud nõudmised on teostatawad praegu wõi mitte. Peaasi: tuleb alati leida niisugune põlew küsimus, mis suudab waimustada hulki, neid liikuma panna ja wõitlusse wiia. Iga streigi ülesanne on hulkades õhutada wiha kapitalistliku korra wastu, neile selgeks teha, et ei ole teist pääsu, kui tuleb kurnamissüsteem rewolutsioonilise wõitluse abil ühe ropsuga häwitada.

Ja uuendused, tööliste olukorra parandused? — Nende wastu pole sündikalistid, kuid neid omale tegewuse sihiks wõtta, tähendaks rewolutsiooni äraandmist. Nad ütlewad: „Kodanlus „annetab" töölistele midagi olukorra paranduse taolist, kuid alati selle kindla teadmisega, et see aitab pikendada kodanlis-kapitalistliku ilmakorra päewi."

Töölisi eriti nende paranduste eest wõitlusse kutsudes, need parandused teha omale sihiks, kisuks tähelpanu lõppsihist eemale. Kui sündikalistlikud ametiühingud siiski tõstawad üles palga- ja tööolude parandamise küsimuse, siis sihiga, et selle abil hulkadele ainult selgeks teha walitsewa ühiskondliku korra õiglusetust.

Peale streigi ja rewolutsiooni tunnustawad nad oma tugewamaks wõitluswahendiks „otsekohese aktsiooni". Selle puhtsündikalistliku wõitluswahendi mõte seisab selles, et tarwitseb töölistel üksmeelselt tahta mõnd küsimust oma kasuks otsustada, tuleb

lihtsalt toimetada selle oma tahtmise järele, olgu siis wastaspool nõus wõi mitte. Nõnda näiteks, kui on tööpäew liig pikk, siis tuleb otsustada ühest kindlast päewast alates mitte enam niikaua töötada. Ehk on mõni maks liig suur wõi ülekohtune, siis ei tarwitse seda lihtsalt maksta. Toimetawad kõik töölised üksmeelselt, siis on sündikalistide arwates küsimus tööliskласsi kasuks otsustatud.

Kui sündikalistid paar korda oma otsekohest aktsiooni olid tegelikult proowinud ja see neile mingisuguseid tagajärgi ei annud, siis seletasid nad: „Ei olegi tähtis, et saawutatakse tagajärgi. Otsekohene aktsioon paneb liikuma hulgad, kisub lahti nende silmad ja näitab, milline kuristik lahutab tööliskласsi nõudmisi makswa korra tõelisusest. Ta paneb hulgad uskuma, et pole wõimalik ehitada silda üle selle kuristiku."

Nii siis, ka otsekohene aktsioon peab ainult tõstma tööliskласsi rewolutsioonilist meeleolu.

Umbes sama „rewolutsioonilise" taktika alusel seisawad ka kommunistid. Ka nemad on arwamisel, et tarwitseb tööliskonnal ainult t a h t a uperkuuti lüüa praegust ühiskondlikku korda ja see saab silmapilk tõsiasjaks. Seks pole muud tarwis, kui kaswatada rewolutsioonilist meeleolu ja luua kindel, hästi distsiplineeritud löögirühm kommunistliku partei näol, kes andes wõimulolewale kihile otsustawa hoobi, paneks liikuma rewolutsioniseeritud hulga ja teostaks sotsialistliku korra.

Sellepärast peabki kommunistliku waatepunkti seisukohalt tööliskliikumise keskkohas seisma kommunistlik partei, kellele otsekoheselt peawad alluma ametiühingud. Partei dikteerib hüüdsõnad, partei mää-

rab igakordse wõitluswahendi, partei ütleb ka tähtaja, millal seda wõi teist teha. Ametiühingud peawad olema ainult käsketäitwaks tööriistaks. Neil ei tohi olla oma iseseiswaid, kommunistlikule parteile ebameeldiwaid seisukohti, nad ei wõi otsustada ega määrata ühtki oma sammu. Ametiühingud ei täienda siin partei tegewust, nad ei ole proletaarlise liikumise teiseks rippumatuks haruks, waid ainult kommunistliku partei tujuka poliitika käsilasteks. Sellepärast ei saa olla kommunistliku ilmawaate seisukohalt ühtki erilist ametiühinguliist sihti ega wõitluswiisi. Kui kommunistid aga siiski on asutanud oma ametiühingulise internatsionaali ja kõikides riikides püüawad toetada omameelseid ühinguid, siis selle ainsa sihiga, et häwitada senist tugewat, rippumatut ametiühinguliist liikumist. Selle püüde õnnestumise tagajärjeks oleks aga tööliskласsi senise olukorra halwenemine.

Sündikalistidele ja kommunistidele wastandina seisab wana ametiühinguline liikumine, kes ei usu, et rewolutsioon wõib korraga ümber luua majanduslikku korra, korraga kaotada hädad ja wiletsused. Seades enesele sihiks aidata kaasa sotsialistliku ühiskonna loomisele, püüawad ametiühingud kaswatusliste abinõudega tööliskonda seks ettewalmistada. Hulkades peab sündima põhjalik murrang. Tööliskonnas peab tekkima arusaamine, et uues korras tuleb senisest hoopis teisiti määrata isiklikkude ning grupi huwide wahekorrad üldsuse huwide wahekorraga, et on tarwis kaasa aidata tööwiljakuse tõusule ning tunda end wastutawana majanduslikku arengu eest. Tööliste organisatsioonides peawad sirguma inimesed, kes suudawad otstarbekohaselt neid ülesandeid täita, mis paratamatult seotud uue ühiskonna loomisega.

Kõik senine ametiühinguline tegewus olgu see juhitud palgaolude tõstmiseks, töötingimuste parandamiseks wõi tööstuse demokratiseerimiseks, ei olegi muud kui teetasandamine uuele ühiskondlikule korrale ning materjali kokkukandmine selle püstitamiseks. Ja lõpuks — ametiühingud ise peawad kaswama nii tugewateks, et nad suudawad kanda uue ühiskondliku korra loomisraskusi. Siis alles awaneb wõimalus selle korra teostamist wiia lõpule.

V. Tööliste hingeeluline areng kapitalistliku walmistussüsteemi kestes.

Saksa ametiühinglane K. Zwing on kokku seadnud wäga huwitawa tabeli töölisklassi hingeelulisest arengust kapitalistliku walmistussüsteemi kestes. Ta jagab kogu kapitalistliku aegjärgu wiide ossa ja waatleb seda arengut üksikasjaliselt igas astmes. Toome selle tabeli siisu kokkuwõetult.

Kapitalismi algus.

Wabrikus walitseb meeste, naiste ja laste takistamata wäljakurnamine; tööpäewa pikkusel ei ole piiri. Töölised ei leia kaitset kusagiltki. — Omanikkudel piiramata eraomanduse õigus walmistusabinõude, inimliku tööjõu ja produktsiooni suhtes. — Liberaalsed põhimõtted käsitawad töölist, kui tööabinõu; ettewõtja heaksarwamisest oleneb, kui kaua ta seda tööabinõu (inimest) tarwitab ja missuguse hinna eest. Riigiwõim ja seltskond ei taha end segada ettewõtja ja töölise wahekordadesse.

Ka tööliste hulgad ise tunnistawad ettewõtja eraomanduse õigust ettewõtte, inimliku tööjõu ja masinate kohta. Nad näewad ettewõtjas „leiwaisa". Oma

isiklisi kannatusi wõtawad nad nagu mingit paratamattust. Neile pealesunnitud kodutöö riisub neilt kutserõõmu, kaob elu sisu. Tagajärg: nüridus, huwide puudus, isikupärasusetus. Töölishulgad on muutunud hingetuks. — Oma huwide kaitsest ja poliitikast ei tea nad weel midagi. Poliitika on alles aristokraatia eesõigus.

Eraomanduse põhimõte leiab nii majanduslikkudes ja poliitilistes põhimõtetes kui ka elus täit tunnustamist.

Kapitalismi tõus.

Tööliste olukord sama nagu kapitalismi algul. Wäljakurnamist hakkab piirama tärkaw sotsiaalpoliitika: riik püüab wähehaawal teha takistusi inimliku tööjõu armutule laastamisele. — Töölised otsiwad ja leiawad oma isikule kaitset ning oma elule sisu ametiühingutes, ühistegewuses ja poliitikas. Tärkab ühistunne. Üksikutest olewustest kujuneb klass. Organisatsiooniline ja kollektiwistlik mõtlemiswiis teeb edusamme. Ametiühingutes tegutsemise tagajärjel tärkab rikkam waimline elu. — Poliitikat ei tunnistata enam aristokraatia ja kodanluse eesõiguseks.

Eraomanduse põhimõte saab esimese prao, sest riigiwõim hakkab piirama eraomanduse õigust inimliku tööjõu suhtes; ka poliitikas kaswab selle põhimõtte wastaste hulk.

Kapitalistlik õitseaeg.

Riikliku sotsiaalpoliitika kasw paneb tugewamini wankuma eraomanduse põhimõtte. Kartellide ja sündikaatide tekkimine wapustab seesmiselt eraomanduse pühadust, piirates eraomaniku õigust hindade määramisel. — Ometi leiab weel eraomanduse õigus tunnustamist nii üldsuses kui tööliskonnas. — Kol-

lektiiwleping toob siiski teatawa uue murrangu tööliskonna hingeelus. Tööjõud, mis warem tunnustati ettewõtja eraomanduseks, loetakse nüüd ametiühingu kollektiiwseks omanduseks, sest nüüd sõlmib ametiühing selle jõu kasutamise kohta leppeid ettewõtjaga. Kollektiwistlik mõtlemiswiis astub uue sammu edasi. — Tööliskonnas kaswab tahe omandada poliitikas kaasategutsemise õigust.

Kapitalistlik-imperialistlik järk.

Kartellide ja sündikaatide kasw. Ettewõtjad ise piirawad ühiselt kartellide ja sündikaatide kaudu oma eraomanduse õigust hindade ja walmistuse ulatuse kindlaksmääramisega. — Kollektiiwlepingud arenewad ja laienewad. — Tööliste hulgad, tunnustades ikka weel ettewõtjate majanduslikke eesõigusi, piüüawad saawutada mõju poliitikas, et sel teel end ka majanduses maksma panna.

Pärastsõjaaegne järk.

Kartellide ja sündikaatide kaswamine surub eraomaniku kui isiku hoopis kõrwale. — Hakkab läbimurdma põhimõte, et walmistuse ja majanduse juhtimine on üldsuse asjaks. — Töölishulgad ei tunnusta enam eraomanduse õigust produktsiooni suhtes ja nõuawad omale kaasakõnelemise õigust kõikides walmistusharudes. Poliitilise üheõigusluse ja poliitilise demokraatia kõrwal tõuseb wõimsalt majanduslik üheõigusluse ja majanduslik demokraatia nõudmine. — Eraomanduse põhimõte on löönud lõpulikult wankuma. — Tööstusharude sotsialiseerimine seisab päewakorral.

Kirjanduse nimestik.

Karl Zwing. Soziologie der Gewerkschaftsbewegung. 1925.

Dr. Rud. Hilferding. Das Finanzkapital. 1923.

W. Groh. Deutsches Arbeitsrecht. 1924.

C. Nörpel. Gewerkschaften u. Arbeitsrecht. 1924.

G. Schmidt. Die gewerkschaftliche Entwicklung und ihre Lehren. 1922.

Dr. S. Nestriepke. Die Gewerkschaftsbewegung. 3 köidet. 1923.

В. Святловскій. Профессіональные рабочіе союзы. 1908.

Проф. В. Зомбарт. Во что бы то ни стало! 1901.

В. Кулеман. Профессіональное движеніе. 1901.

В. Гриффель. Задачи профессіональнаго объединенія. 1908.

„Die Tat". Monatsschrift für die Zukunft deutscher Kultur. 1926.

M. Martna. 8-tunniline tööpäew. 1924.

Amerikareise deutscher Gewerkschaftsführer. 1926.

Karl Zwing. Geschichte der deutschen freien Gewerkschaften. 1926.

Г. Лагардель. Синдикальное право. 1908.

Сидней и Беатриса Вебб. Исторія тред-юнионизма. 1924.

W. Citrine. Die Gewerkschaftsbewegung Großbritanniens. 1926.

Отчет Международного Совета Красных Профессіональных Союзов. 1921.

Sisukord.

Ha

tagasi 4 aprillil