

MIĘDZYNARODOWA
ORGANIZACJA PRACY
A PRACA KOBIET

W A R S Z A W A — 1 9 3 0

NAKŁADEM KSIĘGARNI F. HOESICKA

MIĘDZYNARODOWA
ORGANIZACJA PRACY
A PRACA KOBIET

MIĘDZYNARODOWA
ORGANIZACJA PRACY
A PRACA KOBIET

W A R S Z A W A — 1 9 3 0

NAKŁADEM KSIĘGARNI F. HOESICKA



164328

K-186/85

Międzynarodowa Organizacja Pracy w działalności swej, dążącej do polepszenia ogólnych warunków pracy, zgodnie z zasadami zawartymi w Części XIII Traktatu Wersalskiego, który postanawia jej utworzenie i ustala jej cele, poświęca miejsce specjalne ochronie pracy kobiet.

Troska ta tkwi już w samym zarodku Organizacji, albowiem jeszcze w czasie opracowywania Części XIII Traktatu Wersalskiego przez Konferencję Pokojową kobiece organizacje zawodowe wystąpiły ze swymi żądaniami.

Międzynarodowa Rada Kobiet w porozumieniu z niektórymi innymi międzynarodowymi i narodowymi stowarzyszeniami kobiet, wysłała była do Paryża w marcu 1919 r. delegację, której zadaniem było zaznajomienie Komisji Międzynarodowego Ustawodawstwa Pracy, przygotowującej w owym czasie część Traktatu Pokoju, dotycząca pracy z żądaniami kobiet w dziedzinie społecznej. Uchwały te, po zakomunikowaniu ich Komisji przez delegację, zostały przez nią starannie zbadane i wywarły, niewątpliwie, duży wpływ nie tylko na strukturę Międzynarodowej Organizacji Pracy, ustanowioną przez Część XIII-tą Traktatu, lecz również i na duch, jaki przenika całą jej dotychczasową działalność.

Toteż kobiety grały od tego czasu zawsze bardzo czynną rolę na terenie Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W myśl propozycji Miss Margaret Bondfield, członka angielskiej partii pracy, obecnego ministra pracy w Anglii,

Komisja Międzynarodowego Ustawodawstwa Pracy włączyła do art. 389 Traktatu klauzulę, postanawiającą, że „jeżeli dyskusji Konferencji ma podlegać sprawa, interesująca specjalnie kobiety, to w liczbie wyznaczonych doradców technicznych powinna być co najmniej jedna kobieta“.

Jakkolwiek, niestety, nie wszystkie państwa należące do Organizacji uwzględniają ten przepis, niektóre jednakże wiernie go przestrzegają, a kilka z nich nawet go przekroczyło, w ten mianowicie sposób, iż kobiety uczestniczą nie tylko w Międzynarodowych Konferencjach Pracy, których porządek obrad obejmuje sprawy dotyczące specjalnie kobiet, ale również we wszystkich sesjach ogólnych, biorąc w nich żywy udział.

Wystarczy tu wymienić jako przykład panią Hjelsberg, inspektorę fabryk norweskich, która reprezentuje swój rząd prawie na każdej sesji Konferencji, a podczas XIII-ej sesji stała na czele delegacji norweskiej i została obraną przewodniczącą grupy delegatów rządowych.

Traktat postanawia ponadto wyraźnie, że kobiety winny wchodzić w skład personelu Międzynarodowego Biura Pracy. Przepis ten jest w zupełności stosowany, bowiem liczba urzędniczek w Międzynarodowym Biurze Pracy, szczególnie jeżeli wziąć pod uwagę jego wydziały techniczne, nie ustępuje liczbie urzędników i są one przyjmowane do pracy w taki sam sposób.

Personel kobiecy Międzynarodowego Biura Pracy należy obecnie do 13 narodowości, przedstawicielek następujących państw: Anglii, Austrii, Belgii, Czechosłowacji, Francji, Holandji, Irlandji, Łotwy, Polski, Rosji, Italji, Szwajcarii i Niemiec.

Poświęcając tyle uwagi warunkom pracy kobiet, Międzynarodowa Organizacja Pracy powoduje się:

- a) znaczną liczbą kobiet, zatrudnionych w przemyśle nowoczesnym;

- b) specjalnymi warunkami pracy kobiet, pragnieniem zapobiegania złym skutkom, jakie wywierają pewnego rodzaju prace zawodowe na zdrowie kobiety, i przepracowaniu, powodowanemu przez potrójne zadanie, które ma ona do spełnienia jako robotnica, gospodyni i matka rodziny;
- c) troską zapewnienia specjalnej ochrony pewnym kategoriom robotników słabo zorganizowanych, a więc nie będących w stanie tak jak inni dbać o swe interesy i bronić się od wyzysku.

Role kobiety w przemyśle.

Praca kobiet nie jest zjawiskiem nowym. Kobieta zawsze brała udział w pracy celem wyżywienia rodziny.

Kobieta była i jest zatrudniana przy uprawie ziemi.

Podczas okresu gospodarstwa rodzinnego, kobieta nie tylko przygotowywała żywność, lecz również wiele innych produktów niezbędnych dla użytku rodziny, w szczególności odzież.

W dobie produkcji domowej, kobieta współpracowała z mężczyzną. Przed rewolucją przemysłową, która rozpoczęła się w 18 wieku, gdy produkcją wełny w Anglii zajęte były niezliczone małe warsztaty na wsi, kobiety i dzieci tkwały, podczas gdy mężczyźni przędli.

Rewolucja przemysłowa, wprowadzenie maszyn, stworzenie wielkich fabryk, zatrudniających liczny personel, zwiększyły w znacznym stopniu zapotrzebowanie na pracę dzieci i kobiet.

Od tego czasu kobiety są coraz częściej zatrudniane w przemyśle. Wpływają na to czynniki następujące: zastosowanie napędu mechanicznego przy robotach, które poprzednio były wykonywane wyłącznie przez mężczyzn, wzrost zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, uprzemysłowienie pewnych pro-

duktów, które dotychczas były wyrabiane przez kobiety w domu (przędza, koronki, trykotaże, konfitury i t. p.); bardzo silny wpływ na przyspieszenie tej ewolucji wywarła również wojna światowa.

Brak robotników, który dawał się odczuwać podczas okresu walk, przyczynił się do zwiększenia liczby kobiet zatrudnionych w przemyśle. Przemysły: metalowy, chemiczny, budowlany, mechaniczny, transportowy, nie mówiąc już o wolnych zawodach, do których nie miały dostępu przed wojną, — stoją obecnie przed niemi otworem.

Warunki ekonomiczne które wytworzyły się po wojnie, sprzyjały utrzymaniu tego stanu rzeczy. Liczne rzesze kobiet zameźnych były i są zmuszone do pracy zarobkowej, gdyż zarobki ich mężów nie wystarczają na utrzymanie rodziny.

Pozatem nie należy zapominać, iż poza kolonjami, liczba kobiet wszędzie przewyższa ilość mężczyzn. Brak równowagi w tej dziedzinie, który jest zjawiskiem stałym, jeszcze się wzmógł po wojnie: liczba kobiet, zmuszonych do pracy zarobkowej i pozbawionych pomocy męskiej jest obecnie bardzo znaczna.

Ostatnie spisy ludności wykazują, jak wielki jest obecnie udział kobiet w życiu gospodarczym.

Odsetek kobiet, należących do ludności czynnej, to jest trudniących się pracą zarobkową w państwach uprzemysłowionych przedstawia się jak następuje: Anglja wraz z Walią — 29,4%; Belgja — 25%; Czechosłowacja — 30,2%; Francja — 39,6%; Italja — 28,6%; Niemcy — 35,8%; Stany Zjednoczone — 20,5%; Szwajcarja — 33,9%; Szwecja — 29,8%.

Skutki fizjologiczne pracy kobiet.

Pod wpływem stale wzrastającego stosowania pracy kobiet w przemyśle, handlu i wolnych zawodach, zaczęto badać wpływ tej pracy na pracownice.

Okazało się, że szczególnie praca w przemyśle jest dla kobiet bardzo szkodliwa z punktu widzenia fizjologicznego. Pracownice są mniej wytrzymałe, niż pracownicy: są one mniej silne fizycznie i łatwiej się poddają zmęczeniu nerwowemu.

Fakt ten należy, być może, przypisać temu, że kobiety nie pracują od tak dawna w przemyśle, jak mężczyźni; niemniej jednak trzeba stwierdzić, że podczas tego okresu czynnego odczuły one daleko dotkliwiej niż mężczyźni zgubne skutki wykonywanej przez się pracy. Praca zawodowa kobiet sprzyja rozwojowi i zwiększaniu się liczby chorych na anemię, gruźlicę...

Statystyka wykazuje, że chorobowość wśród robotnic jest większa, niż wśród robotników; przeciętny czas trwania choroby i wynikającej z niej niezdolności do pracy jest dla robotnic o wiele dłuższy, a i śmiertelność wśród kobiet pracujących w wieku od lat 30 do 40, to jest w okresie, gdy są one najchętniej przyjmowane do pracy, przewyższa odnośną przeciętną ogólną i śmiertelność wśród mężczyzn.

Badania szczegółowe, przeprowadzone w celu wykrycia przyczyn wzmózonej chorobowości wśród kobiet pracujących, stwierdziły, iż głównym czynnikiem w tym wypadku jest fizjologia płciowa kobiet. Praca wywiera specjalnie szkodliwy wpływ na ich funkcje macierzyńskie.

Życie pozbawione ruchu, praca wykonywana stale w pozycji siedzącej, lub stojącej, stale wykonywane ruchy pewnych części ciała, noszenie ciężarów i praca uciążliwa i niezdrowa sprzyjają powstawaniu i rozwojowi chronicznych chorób organów płciowych i wywierają szkodliwy wpływ na menstruację.

Zmniejszona płodność, poronienia, przedwczesne łożyska, duża ilość martwych noworodków, znaczna śmiertelność wśród niemowląt, wątłość i choroby dzieci — oto skutki

pracy w przemyśle. Jak wynika z ankiety, przeprowadzonej przez Zjednoczenie pracowników włókienniczych w Niemczech, którego 2/3 członków stanowią kobiety — na 1.110 porodów, które odbyły się we właściwym terminie, było — 309 normalnych a 801 (72,16%) patologicznych.

Następstwa porodu są szczególnie niebezpieczne dla robotnicy. Cierpi również na tem jej potomstwo. Dzieci są słabowite. Przeciętna waga noworodków, zrodzonych przez matki, pracujące w fabryce, jest znacznie mniejsza, aniżeli waga dzieci innych kobiet pracujących. Należy jeszcze wziąć pod uwagę inny czynnik: zdaniem wielu lekarzy, kobieta znacznie łatwiej niż mężczyzna podlega zatruciom przy pracy w szkodliwych gałęziach przemysłu, a następstwa tych zatruc są dla niej o wiele cięższe i przenoszą się na płód i noworodka.

Ochrona kobiety pracującej jest przeto uzasadniona nie tylko ze względu na zabezpieczenie jej zdrowia od groźnych dla niej samej następstw pracy przemysłowej, ale jest wprost niezbędna i pierwszorzędnej wagi dla zabezpieczenia jej potomstwa.

Poza środkami ogólnej ochrony zdrowia i życia, mającymi zastosowanie do wszelkich pracowników najemnych, specjalne zarządzenia powinny liczyć się z temi specjalnymi warunkami.

Ustawodawstwo międzynarodowe dotyczące pracy kobiet.

„Gdyby miało być prawdą“, mówił w 1868 r. liberalny ekonomista Wołowski, „że potrzeba osiągnięcia równowagi przemysłowej pcha narody do wyzyskiwania na wyścigi dzieci, młodocianych i kobiet, to należy znieść ten bolesny handel w drodze wspólnego porozumienia międzynarodowego, tak jak to uczyniono ze skandalicznym handlem murzynami“.

Zajęcie się tą sprawą jest właśnie jednym z zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy.¹⁾

Została ona do tego wyraźnie powołana przez traktaty pokoju, które wśród warunków pracy, jakie należy polepszyć w jaknajkrótszym czasie, wymieniają „ochronę dzieci, młodocianych i kobiet“.

Do deklaracji tej, zawartej we Wstępie do części XIII Traktatu dodane są w art. 427 ogólne postanowienia w liczbie dziewięciu. Oto najważniejsze z nich:

„*placenie pracownikom zarobku, zapewniającego im poziom życia przyzwoitego podług pojęć panujących w danym kraju i w danym czasie*“; —

„*zasada jednakowej płacy za pracę tej samej wartości bez względu na płeć*“;

„*każde państwo powinno zorganizować służbę inspek-*

¹⁾ Należy przypomnieć, że Międzynarodowa Organizacja Pracy składa się ze stałego Biura—Międzynarodowego Biura Pracy, (B. I. T.) mającego swą siedzibę w Genewie, i z Międzynarodowej Konferencji Pracy.

Międzynarodowa Konferencja Pracy składa się z delegacji państw, będących członkami Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyczem każde z tych państw posyła na sesje konferencji dwóch delegatów rządowych, jednego przedstawiciela organizacji pracodawców i jednego przedstawiciela organizacji robotniczych. Konferencja zbiera się przynajmniej raz do roku.

Międzynarodowa Konferencja Pracy rozpatruje i uchwała wnioski, które mają być w możliwie szybkim czasie wcielone do ustawodawstwa poszczególnych państw i stanowić międzynarodowe przepisy pracy.

Uchwały te są przyjmowane w postaci bądź projektów konwencji, bądź zaleceń.

Projekt konwencji, stanowiący umowę międzynarodową, winien być złożony „odnośnej władzy“ każdego państwa, t. j. w większości wypadków, Izbowi Ustawodawczym, celem ratyfikacji i zastosowania w drodze ustawodawstwa krajowego.

Zlecenia zawierają dyrektywy, które mają na celu ułatwienie rządowi poszczególnych państw przygotowanie ustawodawstwa krajowego lub przepisów administracyjnych.

cyjna, w której skład wejdą kobiety, a której zadaniem będzie pilnowanie ścisłego zastosowania praw i regulaminów, dotyczących opieki nad pracownikami”.

Zresztą autorzy Traktatu Wersalskiego jedynie podjęli na nowo i rozwinęli zamierzenia dawniejsze, gdyż pierwsze usiłowania w tej dziedzinie, które doprowadziły do wystąpień międzynarodowych, sięgają, jak to już zaznaczyliśmy wyżej, okresu pierwszych poczynań, dotyczących ustawodawstwa społecznego.

Konferencja berlińska, zwołana przez rząd niemiecki w marcu 1890 r. była pierwszą określoną próbą ujednostajnienia ustawodawstwa pracy w drodze porozumienia między państwami. Konferencja ta poświęcona była w pierwszym rzędzie pracy dzieci i kobiet i wszystkie decyzje przez nią powzięte, prócz jednej, odnoszącej się do odpoczynku tygodniowego, dotyczą tego zagadnienia.

Uchwały konferencji berlińskiej nie dały rezultatów istotnych, natomiast dwie konferencje zwołane w Bernie z inicjatywy międzynarodowego Stowarzyszenia Prawnej Ochrony Pracowników, podjęły ponownie tę sprawę. Z pośród dwóch projektów konwencji przyjętych w 1906 r., jeden dotyczył *zakazu pracy nocnej kobiet w przemyśle*. Konferencja berneńska z 1913 r. rozpatrywała dwa inne projekty, z których jeden poświęcony był *ustaleniu czasu pracy dziennej dla kobiet i młodocianych*. Wojna przerwała te układy.

Zagadnienie czasu pracy zostało ponownie podjęte przez Międzynarodową Organizację Pracy zaraz po jej powstaniu ale dąży ona do tego, aby ograniczenie czasu pracy rozciągnąć na wszystkie kategorie robotników.

Pierwsza Międzynarodowa Konferencja Pracy, której porządek dzienny ustanowiony jest w załączniku do części XIII Traktatu Wersalskiego, zebrała się w Waszyngtonie w okresie październik—listopad 1919 r. i miała poza zagadnieniami natury ogólnej, dotyczącymi czasu pracy i bez-

robocia, zbadać szereg spraw, w zakresie czasu pracy kobiet (przed porodem i po porodzie), pracy nocnej, pracy szkodliwej dla zdrowia.

Konferencja Waszyngtońska przyjęła dwa projekty konwencji: o pracy nocnej kobiet i o ochronie kobiet przed porodem i po porodzie.

Przed podaniem streszczenia tych tekstów, należy zaznaczyć, że nietylko te konwencje mają zastosowanie dla kobiet. Większość zagadnień, stanowiących przedmiot konwencji Międzynarodowych Konferencji Pracy dotyczy w równej mierze mężczyzn i kobiet, a więc i uchwały przez nie powzięte stosują się bez różnicy tak do jednych jak do drugich. Jako przykład przytoczyć można projekt konwencji o 8 godzinnym dniu i 48 godzinnym tygodniu pracy, który stosuje się zarówno do mężczyzn jak do kobiet, a również projekty konwencji o odpoczynku tygodniowym w przemyśle, o bezpłatnym pośrednictwie pracy, o ubezpieczeniu od bezrobocia, o odszkodowaniu należnym w razie nieszczęśliwych wypadków przy pracy, o chorobach zawodowych i t. p.

Jednakże obok powyższych konwencji i zaleceń natury ogólnej, które stosowane są bez różnicy do pracowników obojga płci, istnieją inne, dotyczące jedynie mężczyzn, jak naprz. konwencje morskie, — tylko dzieci i młodocianych i wreszcie — tylko kobiet.

Pozatem niektóre konwencje i zalecenia, dotyczące obojga płci, zawierają pewne przepisy, mające na celu zapewnienie specjalnej ochrony kobietom.

Właśnie tego rodzaju przepisy specjalne będą stanowiły przedmiot naszych rozważań.

Zakaz pracy nocnej kobiet.

Jak to już podaliśmy wyżej, pierwsza konferencja berneńska (1906 r.) zwołana przez Międzynarodowe Stowa-

rzyszenie Prawnej Ochrony Pracowników, uchwaliła projekt konwencji o pracy nocnej kobiet.

Projekt ten, który został jeszcze przed wojną ratyfikowany przez kilka państw uprzemysłowionych, służył za podstawę do dyskusji podczas konferencji w Waszyngtonie. Przepisy konwencji, uchwalonej w 1919 r., nie odbiegają prawie wcale od odnośnych przepisów konwencji berneńskiej, z wyjątkiem jednego punktu, zresztą bardzo ważnego. Konwencja berneńska nie rozciągała się na zakłady przemysłowe, zatrudniające mniej niż 10 osób, ani na zakłady, zatrudniające członków tej samej rodziny, podczas gdy konwencja waszyngtońska wyłącza z zakresu swego działania jedynie ostatnie zakłady, uważając że warunki pracy w małych warsztatach pracy są, jak tego dowiodło doświadczenie, często najbardziej szkodliwe dla zdrowia kobiet.

Przepisy projektu waszyngtońskiego są następujące:

Kobiety, bez różnicy wieku, nie mogą być zatrudniane w nocy w żadnym zakładzie przemysłowym, publicznym lub prywatnym. Pod wyrazem „noc“ rozumieć należy okres co najmniej 11-godzinny bez przerw, który winien obejmować okres czasu między godziną dziesiątą wieczór a piątą rano.

Odstępstwa mogą być stosowane w razie „siły wyższej“, gdy następuje przerwa, która nie mogła być przewidziana i nie mająca charakteru periodycznego; gdy się ma do czynienia z materiałami szybko ulegającymi zepsuciu, w celu zapobieżenia nieuniknionej stracie tych materiałów. Co się tyczy przemysłów sezonowych, to długość okresu nocnego może być skróconą do 10 godzin podczas 60 dni w ciągu jednego roku. W krajach, w których z powodu klimatu praca dzienna jest specjalnie uciążliwa, przerwa nocna może być skróconą, jednakże tylko, jeżeli pracownica uzyska prawo do odpowiedniego odpoczynku wyrównawczego w ciągu dnia. Istnieje specjalny przepis, przewidujący

możność zawieszenia stosowania postanowień tej konwencji w Indjach, z wyjątkiem wszakże fabryk (w pojęciu tego słowa, ustalonym przez ustawodawstwo Indyj).

Konferencja z 1921 r. domagała się rozciągnięcia zasad tej konwencji w drodze zalecenia na kobiety, zatrudnione w rolnictwie. Przepisy powyższego zalecenia są jednak mniej ściśle, dotyczą jedynie odpoczynku co najmniej 9-godzinnego, w miarę możliwości bez przerwy. Należało bowiem uwzględnić fakt, że praca na roli uzależniona jest od warunków klimatycznych i atmosferycznych i że w niektórych krajach praca w południe jest nie do pomyślenia.

Do listopada 1919 r. 19 następujących państw ratyfikowało konwencję, zakazującą pracy nocnej kobiet:

Anglja, Austria, Belgja, Bułgaria, Czechosłowacja, Estonia, Francja, Grecja, Holandja, Indje, Irlandja, Italia, Jugosławja, Kuba, Luksemburg, Rumunja, Szwajcarja, Unja Południowo-Afrykańska, Węgry.

Dwanaście z pośród tych państw uchwaliło nowe ustawy, mające na celu dostosowanie ustawodawstwa krajowego do przepisów konwencji.

Rządy następujących państw poleciły odnośnym władzom krajowym jej ratyfikację: Argentyny, Brazylii, Chili, Finlandji, Hiszpanji, Łotwy, Niemiec, Paragwaju i Urugwaju.

Należy zaznaczyć, iż niektóre z powyższych państw, naprzykład Niemcy, posiadają już swe własne ustawodawstwo, dotyczące pracy nocnej, które winno jedynie być uzgodnione z przepisami konwencji, aby można było przystąpić do jej ratyfikacji. W Polsce została już uchwalona ustawa, której przepisy nie odbiegają od odnośnych przepisów konwencji. Wreszcie w Japonji, nowela do ustawy o fabrykach, uchwalona w marcu 1926 r. i obowiązująca od 1929 r., zakazuje pracy nocnej kobiet w warunkach zgodnych z warunkami konwencji.

Odpowiednie środki zostały powzięte przez rządy

państw następujących pod wpływem zalecenia z 1921 r., dotyczącego pracowników rolnych: Anglii, Australii, Bułgarii, Czechosłowacji, Estonii, Grecji, Italii, Japonii, Norwegii, Polski, Siamu, Szwecji i Węgier.

Ochrona macierzyństwa.

W przeciwieństwie do zagadnienia pracy nocnej kobiet, druga sprawa dotycząca kobiet, przedłożona konferencji Waszyngtońskiej, a mianowicie ochrona macierzyństwa, której znaczenie zostało omówione powyżej, nie stanowiła była jeszcze przed tą konferencją przedmiotu obrad międzynarodowych.

W dziedzinie tej przyjęto projekt konwencji o pracy kobiet przed porodem i po porodzie.

Zakres działania powyższej konwencji międzynarodowej obejmuje zakłady przemysłowe i handlowe, z wyjątkiem tych, w których są zatrudnieni tylko członkowie tej samej rodziny.

Bez względu na wiek lub narodowość, bez względu na to czy jest zamężna, czy niezamężna i czy dziecko jej jest ślubne lub nieślubne, kobiecie zatrudnionej w powyżej wymienionych zakładach nie wolno pracować w ciągu 6 tygodni po porodzie i jest ona uprawniona do przerywania pracy po okazaniu świadectwa lekarskiego stwierdzającego, że połóg odbędzie się prawdopodobnie w terminie sześciotygodniowym.

Aby ochronę tę uczynić istotną, konwencja postanawia, że kobieta będzie otrzymywała w ciągu tych 12 tygodni swej nieobecności zasiłek w wysokości, zapewniającej jej utrzymanie wraz z dzieckiem w dobrych warunkach higienicznych; zasiłek ten, którego wysokość ustala odnośne władze poszczególnych państw, będzie wypłacany z funduszy publicznych lub na zasadzie systemu ubezpieczeń społecznych. Bez względu na mogącą zajść pomyłkę le-

karza, matka będzie uprawniona do otrzymywania należnego jej zasiłku od dnia wystawienia świadectwa lekarskiego do dnia porodu. Poza to ma ona prawo do korzystania bezpłatnie z pomocy lekarza i położnej.

Robotnica karmiąca swe dziecko, gdy powraca do pracy, ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw dziennych w pracy dla karmienia.

Pracodawcy nie wolno wywalić robotnicy, która na podstawie wyżej wymienionych przepisów przerwała pracę lub jest nieobecna przez dłuższy okres czasu, z powodu choroby spowodowanej brzemiennością lub porodem, a stwierdzonej przez świadectwo lekarskie.

Ogólna zasada tej konwencji została również rozciągnięta w drodze zalecenia, przyjętego w 1921 r., na kobiety zatrudnione w rolnictwie. Poleca ono mianowicie państwom, będącym członkami Międzynarodowej Organizacji Pracy, aby powzięły odpowiednie środki, w celu zapewnienia tej kategorii robotnic takiej samej ochrony jak ta, którą już przyznano robotnikom, zatrudnionym w przemyśle i pracownikom handlowym; zalecenie to postanawia, że robotnice rolne powinny być uprawnione na podstawie takich przepisów do przerwy w pracy przez pewien okres czasu przed porodem i po porodzie, oraz do otrzymywania świadczeń z funduszy publicznych lub zakładów ubezpieczeń społecznych przez cały czas trwania tego okresu.

Do listopada 1929 r. konwencję dotyczącą porodu ratyfikowało 11 następujących państw: Bułgaria, Chili, Czechosłowacja, Grecja, Jugosławia, Kuba, Luksemburg, Łotwa, Niemcy, Rumunia i Węgry.

Ratyfikacja powyższej konwencji zalecona była przez odnośne władze w Argentynie, Brazylii, Czechosłowacji, Paragwaju, Polsce i Urugwaju.

Jakkolwiek stan jej ratyfikacji jest mniej pomyślny, niż konwencji, dotyczącej zakazu pracy nocnej, niemniej jednak jest ona jedną z tych, które najbardziej uwidoczniają



wpływ, jaki uchwały Międzynarodowych Konferencji Pracy wywierają na ustawodawstwo krajowe poszczególnych państw. Na zasadzie danych, opracowanych przez Międzynarodowe Biuro Pracy, stwierdzić można, iż wiele państw, a wśród nich niektóre położone poza granicami Europy, bądź uchwały odnośne przepisy, bądź też uzupełniły w odpowiedni sposób istniejące już w tej dziedzinie ustawodawstwo. Chociaż w niektórych krajach przepisy te w znacznej mierze odbiegają jeszcze od postanowień konwencji, nie zmniejsza to osiągniętego postępu, polegającego na tem, że prawo robotnicy-matki do ochrony społecznej zostało uznane w drodze prawnej w większości państw cywilizowanych.

Pod wpływem zalecenia z 1921 r., następujące kraje wydały przepisy w tej dziedzinie: Austria, Bułgaria, Estonia, Francja, Italia, Japonia, Norwegia, Polska, Siam, Szwajcaria i Szwecja.

Ochrona zdrowia.

Trzecią sprawą, dotyczącą pracy kobiet, była ochrona zdrowia kobiet i młodocianych, pracujących w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

Zalecenie, które zostało uchwalone w tej dziedzinie, domaga się wprowadzenia przez rządy poszczególnych państw zakazu zatrudniania kobiet i młodocianych poniżej lat 18 przy wykonywaniu niektórych robót szczególnie szkodliwych dla zdrowia. Zalecenie zawiera spis tych robót; dotyczą one obróbki rudy ołowiu i cynku oraz produkcji związków ołowiu, podczas których robotnicy są narażeni na zatrucie ołowiem.

Konferencja zaleciła ponadto, aby zatrudnianie kobiet i młodocianych poniżej lat 18 przy robotach, podczas których są używane związki ołowiu, było dozwolone jedynie o ile będą powzięte środki ochronne, przewidziane w zale-

ceniu, a mianowicie badanie osób, zatrudnionych przy tych pracach, przez lekarzy w regularnych odstępach czasu, nadzór nad robotnikami i przyznawanie odszkodowania w razie zatrucia ołowiem, wreszcie odpowiednie warunki higieniczne w warsztacie.

Do r. 1929 następujące państwa zawiadomiły Sekretariat Ligi Narodów o powzięciu środków zgodnych z zaleceniem: Anglja, Austria, Belgja, Bułgaria, Danja, Estonia, Francja, Hiszpanja, Indje, Holandja, Italia, Japonja, Norwegja, Nowa Zelandja, Polska, Rumunja, Siam i Szwecja.

Trzecia sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy (Genewa r. 1921) uchwaliła projekt konwencji o używaniu bieli ołowianej w zawodach malarskich w celu zapobiegania zatruciu kobiet ołowiem, do czego są one szczególnie podatne. Projekt ten zawiera przepis, zakazujący zatrudniania młodocianych poniżej lat 18 i kobiet przy robotach malarskich, do których używana jest biel ołowiu, siarczan ołowiu i wszelkie produkty, zawierające te barwniki.

Konwencję tę ratyfikowało 18 następujących państw przed listopadem 1929 roku: Austria, Belgja, Czechosłowacja, Chili, Estonia, Finlandja, Francja, Grecja, Hiszpanja, Jugosławja, Luksemburg, Łotwa, Norwegja, Polska, Rumunja, Szwecja i Węgry.

Ponadto rządy Italji i Holandji zezwoliły na jej ratyfikację, a Niemcy, Norwegja, Urugwaj przygotowują ustawy, które umożliwią ratyfikację konwencji. Pozatem ustawodawstwo niektórych krajów już obecnie zakazuje zatrudniania kobiet przy robotach malarskich.

Kobiety, a inspekcja pracy.

W zakresie ogólnych przepisów o higienie i bezpieczeństwie pracy, Międzynarodowa Konferencja Pracy (1923 r.) nie ograniczyła się jedynie do ustalenia zasad ogólnych, jakimi mają się kierować w swej działalności inspektorzy

pracy (zalecenie o zasadach ogólnych inspekcji pracy); pragnęła ona również, aby i kobiety brały udział w tej akcji. Wynika to jasno z następującego paragrafu tego zalecenia:

„Zgodnie z zasadą, zawartą w artykule 427 Traktatu Pokoju, do inspekcji winny należeć, narówni z mężczyznami, kobiety. Jeżeli jasnym jest, że w niektórych dziedzinach specjalnych należy powierzać inspekcję mężczyznom, w innych kobietom, to naogół inspektorki powinny posiadać te same uprawnienia i obowiązki i ten sam zakres władzy, co inspektorzy, o ile posiadają potrzebne przygotowanie i winny mieć jednakowe prawo do awansu na wyższe stanowiska“.

Następujące państwa oświadczyły do r. 1929, że powzięły środki zgodne z powyższym zaleceniem: Afryka Południowa, Anglja, Austria, Belgja, Bułgarja, Czechosłowacja, Estonia, Finlandja, Francja, Indje, Irlandja, Italja, Japonja, Norwegja, Polska, Rumunja, Siam, Szwajcarja.

Ochrona kobiet emigrantek.

Międzynarodowa Konferencja Pracy zajęła się pozatem ochroną kobiet i opieką nad nimi jeszcze w jednej odrębnej dziedzinie, a mianowicie w zakresie emigracji. Uchwaliwszy na swej VIII sesji (1926) projekt konwencji o uproszczeniu inspekcji emigrantów na statkach, uzupełniła go zaleceniem, domagającym się powzięcia specjalnych środków, celem zapewnienia bezpieczeństwa kobietom i dziewczętom emigrantom.

„Gdy wśród emigrantów na statku znajduje się co najmniej piętnaście kobiet lub dziewcząt bez towarzyszącej im osoby odpowiedzialnej, kobieta o odpowiednich kwalifikacjach, nie spełniająca na statku żadnej innej czynności, winna być wyznaczona do udzielania tym emigrantkom opieki moralnej i materialnej, którejby one mogły potrzebować, bez wkraczania wszakże w jakikolwiek sposób w za-

kres władzy kapitana statku. Kobieta ta będzie składała sprawozdanie władzy, która ją wyznaczyła, a sprawozdanie jej zostanie oddane do dyspozycji Rządom zainteresowanym.“

Dotychczas 10 następujących państw przesłało zawiadomienie o powzięciu przez swe władze odpowiednich zarządzeń, stosownie do zalecenia: Anglja, Belgja, Czechosłowacja, Holandja, Indje, Irlandja, Japonja, Norwegja, Polska, Siam i Szwecja.

Ustalenie płac minimalnych.

Po rewolucji przemysłowej, gdy liczne zastępy robotników zaczęły się skupiać w olbrzymich fabrykach, stało się modnem biadać nad tem, że zanikają stopniowo małe warsztaty pracy domowej, w których naraz dopatrywać się chciało wszelkich zalet.

Doświadczenie nabyte w ciągu stulecia zgórą zmieniło w znacznym stopniu ten punkt widzenia. Praca domowa t. zw. chałupnicza w tych przemysłach, w których dotychczas istnieje, odbywa się częstokroć w tak oplakanych warunkach, że władze zmuszone są interwenjować celem jej unormowania w drodze prawnej, aby zapobiec wyzyskowi i nadużyciom.

Międzynarodowa Konferencja Pracy zajęła się i tem zagadnieniem na XI sesji (1928) i uchwaliła wówczas projekt konwencji o metodach ustalania płac minimalnych w przemysłach niedostatecznie zorganizowanych, a przede wszystkim w przemysłach chałupniczych.

Projekt ten, uwzględniający zasadę Traktatu Pokoju o „płaceniu pracownikom zarobku, zapewniającego im poziom życia przyzwoitego podług pojęć panujących w danym kraju i w danym czasie“, dotyczy pracowników płci obojga. Stosuje się on jednak przede wszystkim do kobiet, gdyż

one to są głównie zatrudnione w zawodach i przemysłach, objętych projektem konwencji.

Oprócz projektu konwencji Konferencja przyjęła zalecenie, mające na celu ustalenie pewnych zasad ogólnych, mogących ułatwić stosowanie konwencji. Zalecenie to zawiera niektóre przepisy dotyczące kobiet pracujących.

W pierwszej jego części czytamy: „Nie naruszając swobody, jaką pozostawia projekt konwencji Państwom, będącym Członkami, w sprawie określania w każdym kraju przemysłów lub działów przemysłów, do których uzna się za właściwe zastosować metody ustalania płac minimalnych, byłoby pożądanem wziąć specjalnie pod uwagę przemysły lub działy przemysłów, w których zazwyczaj są zatrudniane kobiety“.

Paragraf d. części II postanawia, że „gdy w danym przemyśle lub dziale przemysłu pracuje znaczna liczba kobiet, należałoby, aby w miarę możliwości, wchodziły w skład instytucji, ustalających płace, kobiety w charakterze przedstawicieli pracowników, a jedna lub kilka kobiet do grona osób niezależnych, wymienionych w paragrafie a) (mowa tu o osobach niezależnych, których wejście w skład instytucji, ustalających płace jest zalecane, w celu powzięcia postanowień decydujących w razie równego podziału głosów pracodawców i pracowników).

Wreszcie w ostatnim ustępie (część B) Konferencja Międzynarodowej Organizacji Pracy „uważa za wskazane zwrócić uwagę Rządów na zasadę, którą głosi artykuł 427 Traktatu Pokoju, że jednakowe wynagrodzenie winno przysługiwać, bez różnicy płci, za pracę jednakowej wartości“.

Działalność Międzynarodowego Biura Pracy.

Poprzednie rozdziały dotyczyły jedynie ochrony, zapewnionej kobietom dzięki uchwałom Międzynarodowej Konferencji Pracy.

O stałej działalności Międzynarodowego Biura Pracy wspomnieliśmy tylko pobieżnie. Instytucja ta przygotowuje uchwały Konferencji, śledzi za ich stosowaniem w poszczególnych krajach, stara się nakłaniać rządy państw do przystąpienia do międzynarodowych konwencji, z drugiej zaś strony, prowadzi badania naukowe i wydaje prace, stanowiące podstawę dla wysiłków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zmierzających do urzeczywistnienia zasad Części XIII Traktatu Pokoju.

W dążeniu swem do wprowadzenia w życie przepisów konwencji i zaleceń, a więc międzynarodowego ustawodawstwa pracy na całym świecie, Międzynarodowe Biuro Pracy szuka poparcia w organizacjach zawodowych i w zrzeszeniach, interesujących się sprawami, które ono zajmuje.

Jest rzeczą niewątpliwą, że współpraca ze strony związków robotniczych jest główną pomocą, na którą liczyć musi Biuro przy urzeczywistnianiu swych zamierzeń. Jednakże może ono i powinno znaleźć poparcie wśród tych wszystkich, którzy pragną zapewnić kobietom pracującym przyzwoitą egzystencję i odpowiednie warunki.

Zaznaczyć przedewszystkiem należy, że działalność Międzynarodowego Biura Pracy w tym zakresie nie dotyczy wyłącznie kwestyj, związanych z pracą. Współpracuje ono również w ogólnej akcji, przedsięwziętej przez Ligę Narodów, a więc bierze udział w pracach Komitetu do spraw handlu żywym towarem, Komitetu Hygjeny, którego prace dotyczą: popularnego nauczania zasad higieny, ochrony macierzyństwa i ochrony dziecka od urodzenia do wieku szkolnego, zapobiegania szerzeniu się gruźlicy i chorób wenerycznych.

Pozatem Biuro pozostaje w ścisłym kontakcie z organizacjami, pracującymi w tym samym zakresie.

Od początku swego istnienia Biuro nawiązało stosunki z organizacjami kobiet pracujących i reprezentowane jest

zawsze na ich konferencjach. Pozostaje ono również w bezpośrednim kontakcie nie tylko z sekcjami kobiecymi poszczególnych robotniczych organizacji zawodowych, ale także i to od chwili swego powstania, z następującymi wielkimi międzynarodowymi organizacjami kobiet: Międzynarodową Radą Kobiet, Międzynarodowym Związkiem do walki o prawa wyborcze i polityczne kobiet, Międzynarodową Ligą Pokoju i Wolności, Chrześcijańskim Stowarzyszeniem młodych Dziewcząt (Y.W.C.A.), Międzynarodowym Stowarzyszeniem Przyjaciółek Młodej Dziewczyny, Międzynarodową Radą Pielęgniarek itp.

Sprawa podtrzymywania stosunków z powyższymi Stowarzyszeniami powierzona została specjalnej urzędnicze Biura.

Biuro było reprezentowane na odbywającej się w pięcioletnich odstępach czasu Konferencji Międzynarodowej Rady Kobiet (Conseil international des Femmes) w maju 1925 r. w Waszyngtonie, na X-tym Kongresie Międzynarodowego Związku Kobiet, walczących o uzyskanie prawa wyborczego (Alliance internationale pour le suffrage des Femmes) w maju 1926 r., w Paryżu, i na XI Kongresie tej samej organizacji w czerwcu 1929 r. w Berlinie.

Dodajmy, że organizacje te, w zakresie działalności których wchodzi sprawy, mające na celu poprawę bytu kobiet, okazują na ogół żywe zainteresowanie w stosunku do konwencji, przyjmowanych przez Międzynarodową Konferencję Pracy w sprawie normowania warunków pracy kobiet.

Mówiąc „na ogół“ mamy na myśli zdumiewającą okoliczność, iż od trzech lat na samą zasadę zapewnienia specjalnej opieki kobietom kierowane są z niektórych stron napaści.

Pewne organizacje kobiece uznały za wskazane — w imię całkowitej równości pomiędzy mężczyznami i kobietami, — przeciwstawić się pojęciu specjalnej ochrony dla kobiet.

uważając, że opieka tego rodzaju mogłaby zmniejszyć możliwości uzyskiwania przez nie pracy i obniżyć ich zarobki. Takie nieprzejednane stanowisko zajął paryski Kongres Alliance internationale pour le suffrage des Femmes (1926) na którym uchwalona została następująca rezolucja: „żadne przepisy, różniące się od przepisów, dotyczących mężczyzn, nie powinny być narzucane kobietom“.

Ruch ten szczególnie dobitnie zaznaczył się w krajach anglo-saskich, gdzie organizacje kobiece wystąpiły wręcz przeciw ochronie prawnej kobiet, zgodnie z hasłem „Równość przedewszystkiem“.

Nie zamierzamy rozpoczynać tu polemiki na ten temat, zaznaczamy jedynie, że na ogół, robotnice zorganizowane i wszystkie większe narodowe i międzynarodowe organizacje zawodowe, wielokrotnie dawały wyraz swym pragnieniom, aby opieka, jaką zapewniają im konwencje międzynarodowe, była zachowana nadal.

Szczególnie kategorycznie wypowiedziała się za tem Międzynarodowa Konferencja Kobiet pracujących, zwołana w Paryżu w 1927 r. przez Międzynarodową Federację Zawodową (Amsterdamską).

Stała Komisja mieszana organizacji angielskich pracowników przemysłowych wystąpiła z takim samym życzeniem w końcu tegoż roku.

Nie różnią się również pod tym względem zapatrywania chrześcijańskich kobiecych organizacji zawodowych. Niektóre z nich nawet domagały się zakazu pracy kobiet zamężnych w fabrykach. Wniosek ten zdradza szlachetne pobudki, przeciwstawia mu się jednak ewolucja, odbywająca się obecnie w tej dziedzinie. Międzynarodowa Konferencja Pracownic Chrześcijańskich, która odbyła się w Monachjum w 1928 r., zwróciła uwagę Międzynarodowego Biura Pracy na to zagadnienie i domagała się ratyfikacji konwencji, dotyczących ochrony pracy kobiet.

Z powyższego wynika, że zarówno wszystkie organiza-

cje kobiet pracujących, jak mieszane organizacje zawodowe, wypowiadają się zgodnie za działalnością Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Ostatnie kongresy narodowych central zawodowych nie tylko nie odrzuciły sprawy wprowadzenia specjalnej ochrony pracy kobiet, lecz wypowiedziały się wyraźnie za jej większym rozwojem, zaznaczając, że opieka ta jest dotychczas niedostateczna. Takie stanowisko zajęły między innymi Federacja Ogólna Związków niemieckich, Ogólna Konfederacja Pracy we Francji oraz Komisja Zawodowa w Austrii. Ta ostatnia nawet utrzymywała, że domaganie się zrównania płac robotników i robotnic i zarazem specjalnej ochrony tych ostatnich nie znajduje się w sprzeczności, gdyż, jej zdaniem, „kobieta ze względu na swój ustrój fizyczny i funkcje macierzyństwa, ma prawo do odpowiedniej ochrony, co leży w interesie nie tylko jej samej, lecz całego społeczeństwa i rasy“.

Czyż można zaprzeczyć temu, że warunki fizyczne i fizjologiczne kobiety wymagają specjalnej pieczy? Zarówno doświadczenie, jak badania przeprowadzone w tej dziedzinie, wykazują z całą pewnością, że wpływ pracy przemysłowej na organizm kobiety jest szkodliwszy, niż na ustrój mężczyzny. Dowiedliśmy już tego na początku tej broszury, nie powracamy już więc do tego tematu.

Każdy zresztą wie dobrze, że gdy brak jest odnośnych przepisów, normujących pracę, najcięższa i najgorzej płatna przypada zawsze w udziale najsłabszym i najmniej zdolnym do obrony robotnikom.

Deklaracja robotnic angielskich zawiera bardzo słuszną uwagę, że „ustawodawca musiał interwenjować, aby dać kobietom możliwość zrównania się z mężczyznami. Gdyby ta ochrona nie istniała, nierówność pomiędzy kobietą a mężczyzną wciążby się zaznaczała.

Pozatem znaczne zwiększenie liczby kobiet pracujących zarobkowo jest dowodem, że środki ochrony powzięte

w stosunku do nich nie stanowią poważnej przeszkody do ich zatrudniania.

Z drugiej strony środki te zwiększyły dążenie do specjalizacji zawodowej, która z kolei przyczyni się niezawodnie do coraz lepszego dostosowania warunków pracy do stanu fizycznego i moralnego danych jednostek, zarówno kobiet, jak mężczyzn. Czyż nie warto się zastanowić nad tem, jak dobre rezultaty mogłoby dać kształcenie zawodowe kobiet, umożliwiające zajmowanie się pracą, odpowiadającą ich kwalifikacjom i dobrze płatną? Byłby to dla nich o wiele pewniejszy zarobek, niż niektóre prace, wykonywane nocą, szkodliwe dla zdrowia, których się dla nich domagają. Jakkolwiek dobrze wynagradzane, prace te mogą wywołać zgubne skutki dla zdrowia robotnic i temsamem stanowić niebezpieczeństwo dla przyszłości rasy.

Wreszcie z punktu widzenia ogólnego, racjonalna organizacja pracy, której specjalizacja zawodowa jest jedną z postaci, przyczyni się prawdopodobnie do osłabienia istniejącego sporu w dziedzinie poglądów na ochronę pracy kobiet, albowiem ewolucja w przemyśle może w przyszłości usunąć w drodze udoskonaleń technicznych, w stosunku do wszystkich bez różnicy robotników, niektóre niebezpieczeństwa, których usunięcie w zakresie pracy kobiet zapomocą przepisów ochronnych wydanych dotychczas, było zadaniem Międzynarodowej Konferencji Pracy. Gdy tego rodzaju zmiany zostaną urzeczywistnione w praktyce przemysłowej, a z drugiej strony, gdy kobiety pracujące zarobkowo będą lepiej zorganizowane zawodowo, dążenie do osiągnięcia większego zrównania obu płci w dziedzinie ustawodawstwa społecznego, będzie w pewnej mierze ułatwione. Wówczas można będzie dostosować do nowego stanu rzeczy postanowienia międzynarodowych konwencji pracy, jak to jest przewidziane statutem Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Tak się przedstawia przyszłość — ta przyszłość,

której urzeczywistnieniu cała działalność Międzynarodowego Biura Pracy nietylko się nie przeciwstawia, lecz którą przeciwnie stara się przygotować i zabezpieczyć, jak staraliśmy się tego dowieść powyżej.

Jednakże w chwili obecnej zagadnienie pracy kobiet w przemyśle wywołuje specjalne trudności, a Międzynarodowe Biuro Pracy ma przed sobą misję, którą mu wyznaczył jego statut konstytucyjny, a którą jest przeprowadzenie stosowania konwencji i zaleceń, przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy i urzeczywistnienie zasad wytkniętych przez Traktat Pokoju.

Zadanie to Międzynarodowe Biuro Pracy spełnia z dużym zapałem i niezachwianą wiarą, w przekonaniu, że ochrona kobiety stanowi jego część najbardziej humanitarną i szlachetną i że chodzi tu nietylko o ochronę jednostek najsłabszych od niesprawiedliwości, nędzy i niedostatku, lecz zarazem o przygotowanie przyszłości, o zabezpieczenie sił, które stanowią będąc łańcuchem dnia jutrzejszego.



164329

T R E Ś Ć

	Str.
Wstęp	5
Roła kobiety w przemyśle	7
Skutki fizjologiczne pracy kobiet	8
Ustawodawstwo międzynarodowe, dotyczące pracy kobiet	10
Zakaz pracy nocnej kobiet	13
Ochrona macierzyństwa	16
Ochrona zdrowia	18
Kobiety a inspekcja pracy	19
Ochrona kobiet emigrantek	20
Ustalenie płac minimalnych	21
Działalność Międzynarodowego Biura Pracy.	22

WYDAWNICTWA MIĘDZYNARODOWEGO BIURA PRACY

PERJODYCZNE

	Abonament roczny Franki Szwajcarskie
<i>Revue internationale du Travail</i> (miesięcznik). Artykuły, sprawozdania, statystyka pracy, biografja	30.00
<i>Informations sociales</i> (tygodnik). Wiadomości bieżące z zakresu spraw gospodarczych i społecznych	35.00
<i>Bulletin officiel</i> (ukazuje się w miarę potrzeby). Sprawozdania i teksty urzędowe, dotyczące działalności Biura	6.00
<i>Chronique de la sécurité industrielle</i> (dwumiesięcznik). Wiadomości z dziedziny walki z wypadkami przy pracy	7.50
<i>Bibliographie d'hygiène industrielle</i> (kwartalnik). Spis artykułów i wydawnictw ukazujących się w dziedzinie higieny przemysłowej	5.00
<i>Série législative</i> (Teksty głównych ustaw i przepisów wszystkich Państw, dotyczące pracy). Teksty wydane w postaci ulotek, lub tomów, rocznie	40.00
Ulotki i tomy	70.00

WYDAWNICTWA NIEPERJODYCZNE

<i>Studia i Dokumenty (Etudes et Documents)</i> . Badania monograficzne, dotyczące różnych problematów pracy. Cena zależy od rozmiaru wydawnictw.	
Abonament roczny „Etudes et Documents“	50.00

Wydawnictwa powyższe ukazują się w języku francuskim i angielskim, a częściowo również niemieckim.

41480/85

NAKLAD F. HOESICKA W WARSZAWIE

WYDAWNICTWA
POLSK. TOW. POLITYKI SPOŁECZNEJ

- Nr. 1. KOSCHEMBAHR-LYSKOWSKI Ign. Prof. Uniw. Warsz. *Cele i zadania polityki społecznej*. 1927, str. 16 zł. 1.—
- Nr. 2. ROSZKOWSKI Stanisław. Inż. *Czas pracy jako zagadnienie społeczne*. 1927, str. 44 „ 1.60
- Nr. 3. DRECKI Jerzy. Inż. *Organizacja pracy, produkcji i zbytu*. Charakterystyka zagadnienia w świetle nowych badań. 1927, str. 36. „ 1.60
- Nr. 4. FUSS Henri. Szef sekcji w Międzynarodowym Biurze Pracy. *Zapobieganie bezrobociu i stabilizacja życia gospodarczego*. 1928, str. 40 „ 2.—
- Nr. 5. DRECKI Jerzy. Inż. *Główne zasady ubezpieczenia na wypadek bezrobocia*. 1928, str. 32 „ 1.20
- Nr. 6. BORNSTEIN-LYCHOWSKA Melanja Dr. *Międzynarodowa organizacja pracy*. 1928, str. 84 „ 3.—
- Nr. 7. SIMON Gustaw, b. kierownik Min. Pracy. *Zagadnienie społeczne w konstytucji polskiej*. 1928, str. 32 „ 1.20
- Nr. 8. WÓYCICKI Aleksander, Ks. Prof. uniw. S. B. *Dzieje robotników przemysłowych w Polsce*. str. 276. 1929. „ 11.—