

HERBERT SZURGACZ (Wrocław)

Położenie prawne robotników polskich zatrudnionych w Rzeszy Niemieckiej w latach 1880-1918*

I. Sytuacja społeczno-gospodarcza w niemieckim rolnictwie i przemyśle II połowy XIX wieku. Reformy rolne króla pruskiego Fryderyka II znoszące poddaństwo (1807 r.), wprowadzające własność gospodarstw rolnych i zwalniające z obciążeń na rzecz pana feudalnego (1811 r., 1821 r.) spowodowały zasadnicze zmiany w niemieckim rolnictwie. Na wschodzie Prus możliwe one, z jednej strony, koncentrację obszarów rolnych w rękach wielkich posiadaczy oraz powstawanie dużych gospodarstw chłopskich i ich zagospodarowywanie stosownie do wymagań racjonalnej gospodarki, a z drugiej strony, stały się źródłem powstania nowej klasy społecznej – robotników rolnych, rekrutujących się spośród zubożałego chłopstwa, które z czasem utraciło swoje gospodarstwa rolne. W zachodniej części Prus, po zniesieniu poddaństwa, mali i średni posiadacze nie utracili swoich gospodarstw i dawniejsza struktura agrarna zasadniczo się utrzymała. Nie wykształciła się tam wielka własność ziemska, typowe były gospodarstwa chłopskie, z dużym udziałem gospodarstw wielkochłopskich. Na wschodzie natomiast w następstwie uwłaszczenia powstały wielkie gospodarstwa junkierskie, w poszczególnych prowincjach wschodnich Prus posiadłości o powierzchni powyżej 100 ha stanowiły między 1/3 a 1/2 całej powierzchni uprawnej¹.

Podobnie jak zróżnicowana była struktura agrarna, zróżnicowany był ustrój pracy w niemieckim rolnictwie. W przepisach prawa oraz w języku obiegowym przez pracowników rolnych w szerokim znaczeniu rozumiano podległych bezpośrednio właścicielowi ziemskiemu względnie właścicielowi przedsiębiorstwa rolnego (ogrodniczego, sadowniczego, winnic) oraz zakładów przetwarzających produkty tych przedsiębiorstw tzw. urzędników rolnych, pełniących funkcje dyrektorów, ekonomów, inspektorów itp. oraz takich pracowników fachowych, jak rachmistrze, nadzorcy, ogrodnicy, młynarze, murarze i in.

* Tekst powstał dzięki wydatnej pomocy Fundacji Aleksandra Humboldta (Alexander von Humboldt Stiftung).

¹ W. Czaplinski, A. Galos, W. Korta, *Historia Niemiec*, Warszawa–Wrocław–Kraków–Gdańsk, 1981, s. 592.

Drugą grupę zatrudnionych stanowiła służba (*Gesinde*), tj. osoby stanu wolnego, które w umowie zawieranej z panem ziemskim lub właścicielem dużego gospodarstwa rolnego zobowiązywały się przez oznaczony czas do świadczenia prac w gospodarstwie domowym i prac gospodarczych przy równoczesnym ich włączeniu do domowników. Ich status prawny regulowała Ordynacja dla służby dla wszystkich prowincji Monarchii Pruskiej (*Gesindeordnung*) z 8 października 1810 r.², wielokrotnie zmieniana, która obowiązywała do 1919 r., bądź wzorowane na niej ordynacje szczegółowe w poszczególnych Landach, a nawet powiatach³. Pracownicy polscy nie byli zatrudniani w charakterze służby, w związku z czym status prawny służby nie będzie przedmiotem naszej szczególnej uwagi⁴. Celem uzyskania pełnego obrazu kategorii zatrudnionych w rolnictwie ograniczymy się do zwrócenia uwagi na kilka charakterystycznych cech ich zatrudnienia.

Za służbę panu dworskiemu (junkrowi) przysługiwało im wynarodzenie, ubiór, wyżywienie „do syta”, ograniczona opieka w wypadku choroby. Obowiązki służby nie były limitowane ani przedmiotowo, ani co do czasu ich wykonywania, musiały natomiast być wykonywane wiernie, pilnie i ze starannością (§ 64 Ordynacji). W razie sporu na tle warunków pracy właściwa była lokalna władza policyjna, co w wypadku majątków junkierskich oznaczało samych junkrów. Ordynacja oraz regulaminy służby w poszczególnych dworach przewidywały kary za niewłaściwe pełnienie obowiązków lub nienależyty stosunek do pana dworskiego, poczynając od kar napomnienia przez dotkliwe kary pieniężne do aż po kary cielesne⁵. Pogarszający się z czasem stosunek służby do ich powinności, a przede wszystkim coraz częstsze przypadki porzucania pracy (*Kontraktbruch*) przez służbę, która udawała się do miast celem poprawy warunków życiowych, spowodowały wydanie w 1854 r. ustawy o naruszeniu obowiązków spoczywających na służbie oraz robotnikach rolnych⁶, przewidującej sankcje karne za naruszenie powinności ciążących na służbie, w szczególności za jej porzucenie. W ustawie tej z naruszenia obowiązków przez służbę, które było w istocie naruszeniem obowiązków wynikających z zawartej umowy o służbę, a więc nosiło charakter cywilno-prawny, uczyniono delikt karny. Warto podkreślić, że ten kierunek rozstrzygnięć prawnych legitymizowano w uzasadnieniu projektu ustawy tym, że – zdaniem autorów projektu – stosunek pana do służby (sług) należy

² L. Eggert red., *Das heutige Gesinderecht in den Königlichen Preußischen Staaten*, Berlin 1851, s. 1-58).

³ F. Schlegeberger, *Das Landarbeiterrecht. Darstellung des privaten und öffentlichen Recht der Landarbeiter in Preußen*, Berlin 1907.

⁴ Szczegółowo zob. J. Fleming, *Obrigkeitsstaat, Koalitionsrecht und Landarbeiterschaft. Zur Entwicklung des ländlichen Arbeitsrechts in Preußen zwischen Vormärz und Reichsgründung*, w: H.J. Puhle, H.U. Wehler red., *Preußen im Rückblick*, s. 256.

⁵ J. Fleming, jw.

⁶ *Gesetzsammlung für die Königlichen Preußischen Staaten*, Berlin 1854, s. 214-216.

w istocie widzieć w sposób analogiczny do relacji podporządkowania dzieci władzy rodzicielskiej, a więc jako rodzaj stosunku prawnorodzinny⁷.

Podstawową grupę pracowników rolnych w węższym znaczeniu stanowili pracownicy kontraktowi, określane mianem dworskich pracowników dniówkowych (*Gutstagelöhner*) lub – później – krótko, jako pracownicy dniówkowi (*Tagelöhner*). W ich przypadku zmiana nazwy nie miała charakteru jedynie formalnego, lecz wyrażała ogólniejszy proces zmian polegających m.in. na rozluźnieniu ich relacji w stosunkach z panami ziemskimi – junkrami). Dalszą, odrębną grupę pracowników rolnych stanowili tzw. wolni pracownicy (*freie Arbeiter*).

Poniżej zostanie dokonana krótka charakterystyka tych grup pracowników, przy czym należy mieć na uwadze, że różnice między poszczególnymi grupami, bardzo wyraziste jeszcze w połowie XIX stulecia, z czasem coraz bardziej się zacierały, prowadząc do powstania dość jednolitej warstwy społecznej proletariatu wiejskiego, pozbawionego środków produkcji i pozostającego poza kręgiem wspólnych interesów z panami ziemskimi, które dawniej stanowiły pomiędzy nimi pewien łącznik. Poniższa charakterystyka tych grup pracowników uwzględnia fazę poprzedzającą masowe zatrudnianie pracowników zagranicznych, w tym polskich robotników rolnych.

Grupa pracowników dniówkowych charakteryzowała się tym, że pracownicy ci zawierali z pracodawcą (właścicielem ziemskim) umowy (z reguły na piśmie) na okres co najmniej jednego roku. Na wschodnich obszarach Prus umowa była zawierana między panem ziemskim z jednej strony a rodziną pracownika dniówkowego z drugiej⁸. W umowach pracownicy dniówkowi zobowiązywali się do postawienia do dyspozycji pracodawcy całej swojej siły roboczej, do wykonywania wszystkich potrzebnych prac w gospodarstwie, a ponadto do jednego lub dwu dni rocznie tzw. szarwarku oraz wysyłania do pracy, przynajmniej na okres prac żniwnych – swojej żony (*Instleute*). Pracodawca (właściciel ziemski) zapewniał tym pracownikom mieszkanie w należących do niego budynkach dworskich w zamian za opłacanie czynszu lub odpracowanie należności z tytułu czynszu, zobowiązywał się do dostarczenia opału lub zaprzęgu celem dowiezienia drzewa z lasu, udostępnienia kawałka łąki i ziemi pod uprawę ziemniaków, paszy dla utrzymania 1 krowy lub kozy (1 sztuki trzody chlewnej), zaprzęgu celem zwiezenia z pola produktów rolnych, wyjazdu na targ, do lekarza, do położonej⁹.

⁷ J. Fleming, jw., s. 265.

⁸ Zob. M. Weber, *Die Verhältnisse der Landarbeiter im Ostelbischen Deutschland*, Leipzig 1892, s. 669 oraz przytoczony tam fragment umowy o pracę „Arbeitskontrakt” z powiatu Oststernberg, w d. rejencji opolskiej, w której strony umowy zostały określone następująco: „Zwischen dem Gustbesitzer... und den unterzeichneten Tagelöhnerfamilie wurde folgender Arbeitsvertrag geschlossen”.

⁹ J. Fleming, jw. s. 249; M. Weber, jw.

Zakres świadczeń w naturze był ustalany w umowie. Generalnie, dochód pracowników dniówkowych był wypracowywany przez całą rodzinę i stanowił mieszankę wynagrodzenia w naturze i pieniądzu, przy czym ich wzajemny stosunek był regionalnie zróżnicowany, np. na Pomorzu i w Brandenburgii naturalia stanowiły 50-80% dochodu z pracy, na Śląsku – tylko 20%. W części Prus, na Pomorzu, w Brandenburgii i w Prowincji Poznańskiej pracownik dniówkowy musiał postawić do dyspozycji pracodawcy dodatkową siłę roboczą do prac porządkowych (*Hofgänger*, *Scharwerker*); były nią dzieci nieobjęte obowiązkiem szkolnym, inni młodociani niewchodzący w skład rodziny lub osoby pozostające akurat bez pracy. W przypadku tych ostatnich pracownik dniówkowy, sam pozostający w stosunku zależności od pana dworskiego, stawał się dla nich pracodawcą, z obowiązkiem ich wynagradzania za świadczoną na rzecz pana ziemskiego pracę¹⁰.

Przytoczone powyżej cechy zatrudnienia w charakterze pracowników dniówkowych podlegały zmianom. W szczególności traciło na znaczeniu wynagrodzenie w naturze na rzecz wynagrodzenia w pieniądzu. W związku z postępującą technicyzacją prac w rolnictwie ulegał skróceniu okres ich zatrudnienia przez właściciela ziemskiego. Np. wprowadzenie młockarni skróciło okres omłotów, które dawniej w większych posiadłościach trwały nawet 30 tygodni (od października do kwietnia) do zaledwie kilku tygodni. O ile wcześniej omłoty stanowiły główną podstawę zatrudnienia pracowników dniówkowych przez okres zimy i uzyskiwanych z tego tytułu dochodów, konsekwencją postępu technicznego w rolnictwie stało się ich zatrudnianie na okresy krótsze niż jeden rok, z konsekwencją utraty dochodu z pracy, a także pewnych dodatkowych korzyści w postaci naturalii. Należy też mieć na uwadze, że postęp techniczny w rolnictwie umożliwiał posiadaczom ziemskim efektywną uprawę coraz większych obszarów i uzyskiwanie z nich dochodów, co z kolei z ich strony rodziło dążenie do przejmowania od pracowników dniówkowych użytkowanych przez nich działek i zastępowanie tego elementu ich wynagrodzenia przez wynagrodzenie pieniężne lub przez deputaty udzielane w naturze. Robotnik dniówkowy stawał się pracownikiem zarobkowym, pozbawionym środków produkcji, pozostającym poza kręgiem wspólnych interesów, które dawniej, przynajmniej w części wiązały go z panem ziemskim. Nadzieje pracowników dniówkowych na założenie własnego gospodarstwa rolnego były bliskie zeru¹¹.

Wymienione okoliczności, a także wzrost zapotrzebowania na pracowników w okresach prac sezonowych spowodowały, że pod koniec XIX w. zacie-

¹⁰ W. Asmis, *Der landwirtschaftliche Arbeitsvertrag nach bürgerlichem und nach Gesinde-recht*, Berlin 1910, s. 25.

¹¹ Fleming, jw. s. 253, cytuje badacza stosunków rolnych z tego czasu M. Seringa, który stwierdzał: „Heute traut den Tagelöhner im Osten den übrigen Volksschichten seiner Heimat eine tiefe Kluft die überschreiten auch den besten kaum möglich ist”.

rały się różnice między pracownikami dniówkowymi a drugą grupą pracowników kontraktowych, którą stanowili tzw. wolni pracownicy (*freie Arbeiter*). Wolnych pracowników cechowało to, iż inaczej niż pracownicy dniówkowi byli zatrudniani na podstawie indywidualnych umów o pracę, nie mieszkali na terenie i w pomieszczeniach należących do właściciela ziemskiego, lecz wynajmowali mieszkania u gospodarzy na wsi, nie pozostawali w stałych stosunkach pracy, podejmowali pracę w miejscu i czasie, który im odpowiadał. Nie wykluczało to podejmowania kolejnego zatrudnienia u tego samego pracodawcy, co jednak nie rodziło dodatkowych skutków prawnych. Ta grupa pracowników występowała licznie na terenach wschodnich Rzeszy i nosiła różne nazwy (*Losleute, Freileute, Inwohner, Hochmieter, Einlieger*). W zachodnich prowincjach Prus występowali oni bardzo rzadko. Czynnikiem mieszkalnym, ewentualne użytkowanie kawałka ziemi – odpracowywali. Zasadniczo byli zatrudniani w systemie wynagrodzenia godzinowego lub akordowego, płatnych w gotówce. Naturalia otrzymywali wówczas, jeżeli podejmowali pracę u tego samego pracodawcy. Swoboda podejmowania zatrudnienia, mobilność tej grupy pracowników rolnych była okupiona dużą niepewnością co do warunków egzystencji w przyszłości. Zasadniczo zatrudnienie znajdowali w miesiącach letnich, w miesiącach zimowych natomiast musieli utrzymywać się z zaoszczędzonych środków pieniężnych. W sensie socjalnym byli określani jako najniższa warstwa wiejskiego proletariatu, bez szans na awans życiowy¹².

W związku ze wzrostem zapotrzebowania na sezonowe prace rolne (przy żniwach, przy zbiorze ziemniaków i buraków) na wschodnich terenach Rzeszy wykształciła się grupa pracowników sezonowych, zwanych też pracownikami wędrownymi (*Wanderarbeiter*). Pracownicy ci byli zakwaterowani u gospodarzy (właścicieli ziemskich) nieodpłatnie, w pomieszczeniach ze światłem, możliwością gotowania i ogrzewania. Wynagradzani byli w systemie dniówkowym lub akordowym. Pracownicy sezonowi pozyskiwani byli w drodze werbunku przez działających w imieniu właściciela ziemskiego werbowników, którzy następnie uzyskiwali w stosunku do zwerbowanych pracowników pozycję nadzorców czy brygadzistów (*Vorarbeiter, Vorschnittter, Aufseher*). O pracownikach polskich, którzy stanowili znaczną część spośród zagranicznych pracowników sezonowych, będzie mowa osobno.

Już 20 lat przed zjednoczeniem na ziemiach niemieckich następuje szybki wzrost produkcji przemysłowej. Dotyczy to zwłaszcza terenów między rzekami Ruhrą i Enscherą – zwanych później zagłębiem Ruhry – bogatych w zasoby węgla i rudy żelaza. O ile w 1800 r. produkcja węgla wynosiła około 230 000 ton, pozyskiwanego przez załogi liczące w sumie około 1500 górników, to już przed zjednoczeniem wydobywano 12 000 000 ton, a liczba za-

¹² Ibidem, s. 250.

trudnionych wynosiła około 52 000 górników. W następnych latach liczby te wzrastały, ilustrując skalę rewolucji przemysłowej dokonującej się w tym czasie. Po krótkim okresie stagnacji w latach 1885-1889 następował dalszy dynamiczny rozwój okręgu Ruhry, w którym wydobycie węgla przed I wojną światową wzrosło do 110 000 000 ton, a liczba zatrudnionych górników wzrosła o 280 000¹³. W podobnym tempie wzrastała produkcja stali i związana z tym produkcja maszyn i urządzeń przemysłowych. Ocenia się, że w 1913 r. produkcja przemysłowa Niemiec była pięć razy większa niż w 1871 r., a cztery razy większa niż w 1878 r. W niektórych dziedzinach, np. w przemyśle elektrotechnicznym, rozwój ten był jeszcze szybszy¹⁴. Rozwój ten koncentrował się na trzech obszarach ówczesnych Niemiec: części zachodniej, w Niemczech środkowych oraz na obszarze Górnego Śląska.

Tereny zagłębia Ruhry, a także leżące w pobliżu obszary były słabo zaludnione. Rozwój przemysłu stał się jednym z czynników wyzwalających ogromną migrację wewnętrzną. Duży udział mieli w niej Polacy ze wschodnich terenów Prus, zwłaszcza z prowincji poznańskiej i Górnego Śląska (o czym jeszcze na dalszym miejscu). Inne przyczyny leżały w strukturze niemieckiego rolnictwa oraz sytuacji osób utrzymujących się z pracy w rolnictwie: ciężka i długa praca, złe odnoszenie się pracodawców, fatalne warunki mieszkaniowe, niskie zarobki, brak perspektyw na gospodarcze usamodzielnienie się – ułatwiały podjęcie decyzji o migracji do ośrodków przemysłowych w celu polepszenia warunków życia, usamodzielnienia się, uzyskania mieszkania, a tym samym możliwości założenia rodziny, dysponowania gotówką i podejmowania decyzji w zakresie konsumpcji¹⁵. Podjęcie decyzji o migracji do innych ośrodków, w szczególności przemysłowych, ułatwiały osłabienie lub zanik dawnych więzi feudalnych, rozwój komunikacji, swoboda poruszania się i osiedlania w całej Rzeszy. Dodać należy do tego zręczną propagandę oraz dużą aktywność agentów (werbowników). Mobilność wśród ludności wiejskiej była największa we wschodnich częściach Niemiec. W Prusach Wschodnich tylko co trzeci mieszkaniec pozostawał w miejscu urodzenia, 40% w granicach rodzinnej prowincji, a 25% wywędrowało, ale ze Śląska tylko 15%¹⁶. Zjawisko to określano terminem „ucieczki ze Wschodu” (*Ostflucht*).

Niezależnie od emigracji wewnętrznej (*Binnenwanderung*) istniała emigracja zamorska, która wyprzedzała nawet emigrację wewnętrzną. Rozwijała się ona falami, której szczyty przypadały na początek lat 70. XIX w., na lata 1880-1885 oraz na początek lat 90. Kierunki emigracji to Ameryka Północ-

¹³ H.U. Wehler, *Die Polen im Ruhrgebiet bis 1918*, w: H.U. Wehler (red.) *Moderne deutsche Sozialgeschichte*, 1968, s. 438, 439.

¹⁴ W. Czaplinski, A. Galos, W. Korta, op. cit., s. 589 i n.

¹⁵ H.U. Wehler, jw. s. 437.

¹⁶ W. Czaplinski, A. Galos, W. Korta, op. cit., s. 599.

na i Kanada, Ameryka Południowa oraz Australia. W sumie objęła ona ok. 5 000 000 osób¹⁷.

Konsekwencją emigracji zamorskiej stał się brak siły roboczej w niemieckim rolnictwie, ale także w przemyśle. W niemieckim rolnictwie przybrał on w niektórych okresach tak znaczne rozmiary, że groziło to wprost katastrofą gospodarczą¹⁸. Do sprawy tej nawijemy jeszcze w dalszej części tego opracowania.

II. Uwarunkowania społeczno-gospodarcze migracji Polaków z ziem zaboru rosyjskiego i austro-węgierskiego do pracy w Niemczech. Migracja zarobkowa Polaków z zaboru rosyjskiego i austriackiego do pracy w Niemczech mieściła się w ogólniejszym nurcie migracji zarobkowej, która miała miejsce w Europie w XIX w. i trwała nadal na początku XX stulecia. Występował w niej również, podobnie jak w Niemczech, kierunek emigracji zamorskiej do krajów obu Ameryk, emigracji do nielicznych ośrodków przemysłowych w Królestwie oraz bardzo silny kierunek emigracji zarobkowej do Niemiec, zwłaszcza do Prus.

J. Rutkowski¹⁹ daje następującą diagnozę tego zjawiska:

„Najogólniejszą przyczyną emigracji jest okoliczność, że ludność wiejska rozrastała się szybciej, aniżeli intensyfikacja rolnictwa zwiększająca liczbę zatrudnionych w stosunku do obszaru, a przede wszystkim niedostateczny rozwój przemysłu. Powodowało to coraz większe przeludnienie wsi, coraz dalej postępujące rozdrobnienie gospodarstw włościańskich...”.

W II połowie XIX w. w Europie następował silny przyrost ludności będący następstwem przeprowadzonych wcześniej reform rolnych, postępu w technice produkcji, spadku śmiertelności ludności w związku z postęпами medycyny, rozbudowy urządzeń socjalnych w postaci np. wprowadzenia wodociągów w miastach, co ograniczyło rozmiary epidemii. W latach 1857-1910 ludność Europy wzrosła o 64%. W tym samym czasie zaludnienie w Królestwie Polskim, w Galicji, w Poznańskim i Prusach Zachodnich wzrosło z 11 900 000 do 24 300 000 ludzi, czyli o 105%, a w samym Królestwie Polskim o 179%²⁰. W Niemczech przyrost ludności pochłonęły rozwijające się miasta, w Królestwie – przeciwnie. W okresie 1872-1897 ludność w Królestwie zwiększyła się z 6 528 017 do 9 455 943, tj. o 2 927 926 osób. Jednocześnie przyrost ludności miejskiej wyniósł 997 956 osób, z czego wynika, że większa część

¹⁷ B. Drewniak, *Emigracja z Pomorza Zachodniego 1816-1914*, s. 56 i n.

¹⁸ W ocenie np. prezydenta rejencji szczecińskiej z października 1900 r. deficyt siły roboczej sięgał tam 40 000 osób, liczba stałych miejsc pracy, które wymagałyby natychmiastowej obsady wynosiła 12 000, por. B. Drewniak, *Robótnicy...*

¹⁹ J. Rutkowski, *Historia gospodarcza Polski*, t. II, Poznań 1950.

²⁰ *Ibidem*, s. 229.

przyrostu ludności, około 1 936 000 osób nie znalazła miejsca w miastach, pozostając na roli²¹. Zakładając, że tylko 1/3 przyrostu ludności to osoby zdolne do pracy, pozostawało ok. 600 000 osób, które w najbliższej przyszłości nie mogły liczyć na pracę. W wymienionym okresie liczba zatrudnionych w przemyśle wzrosła z 75 616 osób do 243 733 pracowników. Ze względu na strukturę rolną oraz w związku z postępującą mechanizacją prac rolnych (zamiast sierpa i kosy – żniwiarki, zamiast cepa i młóckarni konnej – młóckarnie parowe) rolnictwo nie było w stanie zwiększyć zapotrzebowania na nową siłę roboczą²².

Struktura rolna cechowała się dużym rozdrobnieniem gospodarstw rolnych. J. Marchlewski²³ wyróżnił 4 grupy gospodarstw. Gospodarstwa karłowate o powierzchni poniżej 3 morgów stanowiły 19% ogólnej liczby gospodarstw; posiadacze takich gospodarstw nie mogli się z nich utrzymać i musieli szukać dodatkowych źródeł zarobków. Gospodarstwa małorolne o obszarze od 3 do 12 morgów stanowiły 53,7% ogółu gospodarstw. Ich posiadacze mogli czerpać znaczną część środków utrzymania z własnych gospodarstw, lecz nie mogli obejść się bez dodatkowych dochodów z pracy w charakterze najmitów ich samych lub członków ich rodzin. Dopiero posiadacze gospodarstw średnich o powierzchni 12 do 20 morgów mogli się utrzymać bez potrzeby dodatkowych zarobków. Stanowiły one 15,9% ogółu gospodarstw. Gospodarstwa o obszarze powyżej 20 morgów („zasobne”) stanowiły 11,2% ogółu gospodarstw. Dopiero w tej grupie gospodarstw dla uprawy gruntów z reguły zatrudniano najmitów, czasowo lub na stałe.

W cytowanym opracowaniu K. Krzeczkowski konkludował, że istniejący w Królestwie nadmiar ludności wiejskiej:

„nie ma widoków zużytkowania swych sił ani obecnie ani w najbliższej przyszłości tak w produkcji przemysłowej, jak i rolniej, czy to w postaci siły roboczej czy też w charakterze drobnych właścicieli rolnych. W tych warunkach naturalnych powstała i rozwijała się nasz emigracja ludowa stała i czasowe wychodźstwo. Jest to ruch mas, partych przez konieczność ekonomiczną, a nie przez ciekawość zwiedzenia krajów obcych, jak chcą mieć niektórzy nasi ekonomiści”.

W innych opracowaniach wskazuje się na znaczenie takich jeszcze czynników, jak wyższe niż w kraju płace (w niektórych wypadkach nawet dwukrotnie), możliwość znalezienia zatrudnienia przez znaczną liczbę miesięcy, podczas gdy praca na folwarkach w kraju miała charakter dorywczy, a również złe traktowanie i wyzysk ludności rolniczej przez ziemian w Królestwie²⁴.

²¹ K. Krzeczkowski, *Wychodźstwo włościan na zarobki*, „Rocznik Warszawski”, t. III, 1901, s. 49.

²² Ibidem, s. 51 i n.

²³ *Uwagi nad sprawą rolną w Królestwie Polskim*, w: *Pisma wybrane*, t. I. s. 547 i n.

²⁴ W. Rutkowski, jw., s. 238; F.K. Cieszyński, *W sprawie wychodźstwa*, Poznań 1919, s. 36 i n.

Niemcy nie były jedynym krajem w Europie, do którego udawali się polscy robotnicy rolni. Nieco później i w mniejszym wymiarze niż do Niemiec miało miejsce wychodźstwo do Danii²⁵, Szwecji, Francji, Belgii i Szwajcarii, a także do Bośni, Turcji i na Węgry. Inny charakter ze względu na jej przyczyny i kategorie emigrujących miała emigracja do Rosji, aczkolwiek jej rozmiary były bardzo poważne (ok. 600 000 osób).

Rozmiary migracji zarobkowej do Niemiec

Główny kierunek migracji zarobkowej Polaków z Królestwa stanowiły Prusy. Uzyskanie ścisłych i pewnych danych odnośnie do liczby Polaków, którzy udawali się do Niemiec w celu podjęcia tam zatrudnienia, nastęrcza badaczom szereg trudności. Z jednej strony trudności te wynikają z braku ścisłych i powszechnie przyjmowanych przez różne urzędy Rzeszy kryteriów, na podstawie których zaliczano określone osoby do kategorii „Polak”. Z drugiej strony na dane statystyczne podawane przez powołane do tego urzędy silnie wpływały względy polityki narodowościowej prowadzonej przez Prusy, która uległa zaostrzeniu właśnie w okresie, kiedy napływ Polaków był szczególnie duży. Istotny wpływ na statystyki miało wieloznaczne kryterium języka ojczystego (*Muttersprache*) jako decydujące o zaliczeniu do określonej kategorii narodowościowej bądź zawarte w formularzach statystycznych kryterium dwujęzyczności. W konsekwencji zawarte w różnych statystykach dane różniły się. W ocenie B. Drewniaka²⁶ zafałszowanie danych miało miejsce już na szczeblu gminy. W przyjętym systemie sporządzania danych statystycznych od szczebla gminy poprzez administracje prowincji, kluczowa rola przypadła gminom, które w sensie administracyjnym pokrywały się nieraz z majątkami obszarowymi. Obszarowicy nie zawsze byli zainteresowani podawaniem pełnych danych, z obawy przed wydalaniem zatrudnianych pracowników nieposiadających wymaganych dokumentów, a także ze względu na obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (zob. niżej).

W odniesieniu do Polaków należy dokonać rozróżnienia między liczbą Polaków zatrudnionych w rolnictwie niemieckim, głównie pruskim, a Polakami zatrudnionymi w przemyśle Zagłębia Ruhry oraz w takich ośrodkach przemysłowych jak okręg Berlina, Hamburga, Hanoweru.

Odrębność tej ostatniej grupy wynikała z kilku względów. Przede wszystkim były to osoby narodowości polskiej, które jednak w znaczeniu prawnopństwowym były obywatelami Rzeszy niemieckiej (wcześniej – Monarchii Pruskiej). O ile Polacy z ziem zaboru rosyjskiego oraz austriackiego z pewnymi wyjątkami dotyczącymi 4 wschodnich prowincji pruskich i drobnych

²⁵ J. Okołowicz, *Wychodźstwo i osadnictwo polskie przed wojną światową*, Warszawa 1920, s. 285.

²⁶ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 147.

zakładów związanych bezpośrednio z produkcją rolną²⁷ nie mieli możliwości podejmowania zatrudnienia w niemieckim przemyśle, to Polacy rekrutujący się z terenów Prus Wschodnich, Prus Zachodnich, prowincji Poznańskiej i Górnego Śląska korzystali ze swobody podejmowania zatrudnienia. Po drugie, celem migracji tych osób do ośrodków przemysłowych było zatrudnienie się tam na stałe, w każdym razie nie na krótszy lub dłuższy okres. Zasadniczo ich status pracowniczy był ten sam co pozostałych obywateli Rzeszy, istniały jednak pewne dyskryminujące różnicowania, co uzasadnia poświęcenie Polakom zatrudnionym w Zagłębiu Ruhry (tzw. *Ruhrpolen*) osobnej uwagi na dalszym miejscu.

Odnosnie do liczby Polaków zatrudnionych w rolnictwie Prus, R. Schulz²⁸ podaje, że z terenów okupowanych przez Rosję do pracy w rolnictwie Rzeszy wywędrowało w 1890 r. – 17 000 osób, w 1895 r. – 156 000 osób, w 1899 r. – 109 000 osób, w 1905 r. – 397 000 osób. L. Caro²⁹ liczbę polskich robotników sezonowych na początku XX w. określał na 350 000, a niespełna 10 lat później wynosiła ona 630 000 (380 000 z Królestwa, 250 000 z Galicji), z czego niewielka ich liczba (ok. 20 000) pracowała w Szwajcarii, Szwecji i Danii i ok. 10 000 we Francji. Z kolei L. Elsner³⁰, powołując się na dane Niemieckiej Centrali Robotników Rolnych za rok sprawozdawczy 1913/14, podaje następujące liczby pracowników polskich, którym udzielono zezwolenia na pracę: 267 936 pracowników z terenu Królestwa (*aus Russland*), 58 263 robotników z terenu zaboru austriackiego. Dane dotyczące samych Prus są następujące:

Robotnicy z Królestwa Kongresowego:	Robotnicy z zaboru austriackiego:	
w rolnictwie	173 251	21 158
w przemyśle	5 631	1 723
w górnictwie	3 383	1 225

Szacunki dotyczące liczby Polaków zatrudnionych w przemyśle i górnictwie Zagłębia Ruhry różnią się. Według U. Wehlera³¹ w okresie przed I wojną światową wynosiła ona między 350 000 a 450 000 osób. Wedle ustaleń K. Murzynowskiej³² liczba ludności polskiej zamieszkałej w Zagłębiu Ruhry w la-

²⁷ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 236.

²⁸ *Die rechtliche Stellung der ausländischen Landarbeiter in Deutschland*, Diss-Verl. Düsseldorf, 1939, s. 2.

²⁹ *Emigracja i polityka emigracyjna ze szczególnym uwzględnieniem stosunków polskich*, cyt. za F.K. Cieszyńskim, jw.

³⁰ *Zur Politik der herrschenden Kreise Deutschlands gegenüber der eingewanderten polnischen Arbeitern in den Jahren 1900 bis 1918*, „Fremdarbeiterpolitik des Imperialismus”, Heft 2, Rostock 1977, s. 35 przyp. 3.

³¹ *Ibidem*, s. 33.

³² *Polskie wychodźstwo zarobkowe w Zagłębiu Ruhry 1880-1014*, Wrocław 1972, s. 22.

tach 1910-1912 w tym czasie wynosiła 184 989 ludności mazurskiej, a ludności polskiej bez Mazurów 272 076 osób. Uwzględniając przyrost naturalny oraz dalszy napływ ludności polskiej, autorka ocenia liczbę ludności polskiej zamieszkałej w Zagłębiu Ruhry przed I wojną światową na 507 065 osób.

III. Polityczne i gospodarcze uwarunkowania zatrudnienia pracowników polskich w Niemczech. Rekrutacja polskich robotników rolnych do pracy w niemieckim rolnictwie stała pod znakiem ciągłych dyskusji i stałego konfliktu między interesami gospodarczymi posiadaczy ziemskich a politycznymi interesami władz państwowych, szczególnie pruskich. Ci pierwsi byli zainteresowani maksymalizacją zatrudnienia Polaków z ziem zaboru rosyjskiego i austriackiego, drudzy natomiast, kierując się obawą przed repolonizacją zagarniętych ziem i głosząc hasła wypierania Niemców z terenów wschodnich przez Polaków oraz „polonizacji Zachodu” wskutek napływu Polaków z terenów prowincji poznańskiej i Śląska do Zagłębia Ruhry, zmierzali do ograniczenia napływu polskiej siły roboczej. W rezultacie w marcu 1885 r. wprowadzono w Prusach przepisy ograniczające zatrudnienie Polaków. Wszyscy nienaturalizowani Polacy z 4 pruskich prowincji wschodnich, w sumie około 40 000 osób, zostali wydalenii. Zakazano im ponownego powrotu do Rzeszy. Polacy, którzy pozostawali w związku małżeńskim z obywatelką niemiecką podlegali wydaleni z całą rodziną³³.

Restrykcje te zbiegły się z przemianami strukturalnymi w niemieckim rolnictwie, w szczególności ze wzrostem powierzchni uprawnej buraków i ziemniaków, tj. upraw, z którymi wiązało się sezonowe zapotrzebowanie na pracowników. W przypadku uprawy buraków relacja zapotrzebowania na pracowników w miesiącach z najniższym zapotrzebowaniem do miesiący z największym zapotrzebowaniem kształtowała się jak 1:4. Sezonowość zapotrzebowania na pracowników pogłębiała postępująca intensyfikacja gospodarki rolnej. Konsekwencją tych procesów były zasadnicze zmiany ustroju rolnego na wsi. Zachodzące przemiany godziły zwłaszcza w podstawy egzystencji tych grup pracowników rolnych, których byt wiązał się z zatrudnieniem całorocznym, tj. pracowników dniówkowych. W nowych warunkach podejmowali oni decyzję o przeniesieniu się do okręgów przemysłowych bądź o emigracji zamorskiej. Pogłębiało to brak rąk do pracy w rolnictwie, tzw. głód ludzi (*Leutenot*), w związku z czym coraz silniejsze stały się żądania posiadaczy ziemskich, a także niektórych przemysłowców, ponownego dopuszczenia robotników polskich do pracy w rolnictwie i przemyśle śląskim³⁴. Tym żądaniom przeciwstawiano pomysły zastąpienia polskich pracowników pracownikami innych narodowości, m.in. ze Szwecji, Łotwy, Estonii, Włoch,

³³ U. Herbert, *Geschichte der Ausländerbeschäftigung in Deutschland 1880 bis 1980. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter*, 1986, s. 16 i n.

³⁴ Ibidem, s. 20.

a nawet sprowadzenia kulisów z Chin. Próby sprowadzenia robotników sezonowych z państw skandynawskich skończyły się niepowodzeniem gdyż możliwości zarobkowe w Prusach były gorsze; zresztą, ze względu na wymagania robotników skandynawskich, Niemiec obszarnicy nie byli specjalnie zainteresowani w ich zatrudnieniu. W przypadku pomysłu sprowadzenia kulisów z Chin podjęto nawet zabiegi dyplomatyczne mające na celu wysondowanie praktycznych możliwości ich sprowadzenia, nie weszły one jednak w fazę realizacji³⁵. Równocześnie władze pruskie stwierdzały duży wzrost nielegalnego zatrudnienia Polaków, co w sumie skłoniło je do dokonania pewnych ustępstw wobec żądań posiadaczy ziemskich. Zgoda na zatrudnienie Polaków została obwarowana pewnymi warunkami, które miały zapobiegać „polonizacji” Prus. W myśl tych wymagań zezwolenie miało charakter tymczasowy, zostało udzielone na okres 3 lat i dotyczyło jedynie 4 wschodnich prowincji Prus. Wolno było zatrudniać wyłącznie robotników rolnych, nieżonatych i jedynie w okresach od 1 kwietnia do 15 listopada, co przedłużono następnie do 20 grudnia.

Wprowadzenie karencji w zatrudnieniu dotyczyło wyłącznie Polaków, robotnicy Niemiec, a także robotnicy obywatele innych krajów mogli być zatrudniani nadal w miesiącach zimowych³⁶. W kwietniu 1891 r. wymienione zasady zostały sprecyzowane w ten sposób, że ich zastosowanie rozszerzono na pozostałe tereny Prus, z tym że w prowincjach środkowych i zachodnich wolno było zatrudniać Polaków wyłącznie w rolnictwie. W ten sposób realizowano wcześniejszy zamysł polityczny niedopuszczenia do spotkania „zagranicznych” Polaków z „krajowymi Polakami”, tj. Polaków z terenów znajdujących się pod zaborami rosyjskim i austriackim z Polakami z terenów będących pod zaborem pruskim³⁷. Na terenach prowincji śląskiej, poznańskiej, zachodniopomorskiej i w Prusach Wschodnich Polacy z Kongresówki i Galicji mogli być zatrudnieni w zakładach przetwórstwa rolnego (gorzelnie), a ponadto w cegielniach i cementowniach³⁸.

Wypada się zgodzić, że za sezonowością zatrudnienia robotników polskich przemawiał w pewnym stopniu interes ekonomiczny wielkich posiadaczy ziemskich. Odpadała mianowicie konieczność wyszukiwania dla nich pracy w okresie zimowym i jej wynagradzania, odpadały dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem robotników stałych w postaci budowy mieszkań robotniczych, utrzymywania szkół ludowych dla dzieci robotników i in.³⁹

W argumentacji na rzecz utrzymania sezonowości zatrudnienia Polaków, obok względów gospodarczych, dominowała narodowościowa demagogia.

³⁵ J. Nichtweiss, jw., s. 58 i n.; B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 80 i n.

³⁶ J. Nichtweiss, jw., s. 43 i n.

³⁷ U. Herbert, jw., s. 24.

³⁸ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 236 i n.

³⁹ U. Herbert, jw., s. 27.

Na to, że wskazana powyżej regulacja była zdeterminowana względami polityki narodowościowej Prus wskazuje dokument pruskiego ministerstwa spraw wewnętrznych, w którym stwierdzono wyraźnie, że wprowadzenie dla Polaków przymusu powrotu w strony rodzinne stanowi

„jedyny sposób by robotnikom a także miejscowej ludności stale uświadamiać okoliczność, iż są oni jedynie tolerowanymi obcymi i że ich osiedlenie [na stałe] jest wykluczone. Już sama ta okoliczność pozwala zapobiec temu, że zagraniczni polscy robotnicy podejmą kroki w celu zawarcia małżeństwa z obywatelką niemiecką i założenia rodziny, która wówczas naturalnie podlegałaby wydaleniu, analogicznie jak małżonek i ojciec”⁴⁰.

Według cytowanego niemieckiego badacza U. Herberta w 1906 r. liczba stale mieszkających w Prusach zagranicznych Polaków (*Russlandpolen*) wynosiła 7% liczby rocznie przybywających do Niemiec robotników polskich, natomiast w przypadku nie-Polaków 53%. 9 na 10 Polaków opuszczało późną jesienią ziemie pruskie, by wiosną ponownie wrócić celem podjęcia pracy⁴¹. Rygory te były bardzo dotkliwie odczuwane przez robotników polskich i w gruncie rzeczy rujnowały nadzieje, jakie wiązali z zatrudnieniem w Niemczech. Wynikające z zatrudnienia oszczędności były mianowicie w miesiącach zimowych konsumowane i rzadko udawało się część zaoszczędzonego zarobku zainwestować⁴².

Po 1890 r. zatrudnienie pracowników polskich w przemyśle Rzeszy, z wyjątkiem Górnego Śląska, zostało zabronione. Praktyczną rolę zakaz ten zaczął odgrywać dopiero w drugiej połowie lat 90., gdyż do tego czasu zapotrzebowanie na pracowników zagranicznych ze strony przemysłu było niewielkie. Koniec lat 90. XIX w. był okresem wyjątkowej koniunktury w przemyśle. W związku ze wzrostem zapotrzebowania na pracowników rozpoczęła się stała, trwająca do 1914 r. wojna między przedstawicielami przemysłu a rządem pruskim o cofnięcie zakazu zatrudniania oraz okresów karencji dla pracowników polskich zatrudnionych w przemyśle. Stanowisko rządu pozostało niezmienione, w uzasadnieniu stale podnoszony był argument o konieczności zabezpieczenia się przed zagrożeniem narodowym stwarzanym przez „przybyszów ze Wschodu”. W praktyce wymieniony zakaz był obchodzony, np. przez Polaków z Galicji w ten sposób, że jeśli zależało im na pozostaniu w Prusach przez zimę, zaopatrywali się już w kraju w fałszywe książki pracy, na podstawie których uchodzili w Niemczech za Ukraińców i tym samym nie podlegali

⁴⁰ Dokument cytowany przez U. Herbert, jw., s. 24; zob. też Bade, *Politik und Ökonomie der Ausländerbeschäftigung im preußischen Osten 1885-1914. Die Internationalisierung des Arbeitsmarktes im 'Rahmen der preußischen Abwehrpolitik'*, w: Puhle/ Wehler (red.), *Preußen im Rückblick*, 1980, s. 280 i n.; B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 168.

⁴¹ Jw., s. 27.

⁴² J. Okołowicz, jw., s. 279.

przymusowemu wydaleniu z Prus⁴³, ponadto nakaz nie był respektowany i na szeroką skalę rozwijało się zatrudnienie nielegalne. Np. w przemyśle jutowym zatrudniano 2000-5000 robotników i robotnic „ze Wschodu”, w dużych fabrykach ich odsetek wynosił między 22 a 30% ogółu zatrudnionych⁴⁴. Przemysłowcy uzyskiwali też doraźne zezwolenia na zatrudnienie pracowników na czas wykonania określonych prac, np. przy budowie tam, zbiorników wodnych, kanałów, linii kolejowych, na pracę w zakładach produkcji nawozów sztucznych, w cegielniach. Pracownicy zagraniczni, w tym Polacy, byli nie tylko pracownikami tańszymi, ale podejmowali się wykonywania prac, które niemieckim pracownikom wydawały się zbyt brudzące, niebezpieczne czy jednostajne⁴⁵. Poza przypadkami uzyskania doraźnego zezwolenia zatrudnienie Polaków w przemyśle było nielegalne czego konsekwencją było wydalenie pracowników i kary finansowe dla niemieckich pracodawców⁴⁶.

W 1905 r. zostały uchylone przepisy o okresie karencji, a także zakaz zatrudniania w przemyśle środkowych i zachodnich prowincji Prus, ale jedynie w stosunku do Rusinów (*Ruthenen*), co było pomyślane jako sposób poróżnienia Polaków i Rusinów. Interesy hakatystów dążących do zahamowania zatrudnienia Polaków (*Ostmarkverein*) zbiegły się z interesami ukraińskimi, wyrażanymi przez Ukraiński Komitet Narodowy, dla którego werbunek do pracy w Niemczech miał stanowić cios wymierzony polskim obszarnikom przez pozbawienie ich rąk do pracy. Nie dały one jednak większych rezultatów, m.in. z powodu stanowiska niemieckich pracodawców, których ocena wydajności pracowników ukraińskich i ich stosunek do obowiązków pracowniczych były negatywne, a ponadto zatrudnienie Ukraińców w Rzeszy ograniczało się zasadniczo do terenów Śląska⁴⁷.

IV. Rekrutacja Polaków do pracy w Niemczech oraz zasady ich zatrudniania. Ogólne zasady wyjazdu z Królestwa do pracy w Rzeszy Niemieckiej były oparte na układach w sprawie handlu między Rosją a Niemcami oraz wydawanych przez rosyjskie władze przepisach policyjnych. Przepisy te zabraniały prowadzenia na terenie Rosji werbunku do pracy przez niemieckich agentów (werbowników), w związku z czym sam werbunek odbywał się na granicy, ale już po stronie pruskiej⁴⁸. Werbownicy prowadzili rekrutację do pracy za umówioną z przyszłym niemieckim pracodawcą opłatą. Liczbę werbowników (agentów) szacowano w Prusach w 1900 r. na około 7000 osób.

⁴³ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 175.

⁴⁴ U. Herbert, jw., s. 48.

⁴⁵ Ibidem, s. 49.

⁴⁶ Szerzej na temat praktyk zatrudnienia Polaków we wschodnich prowincjach Prus, por. B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 236 i n.

⁴⁷ Ibidem, s. 138, przyp. 226; por. też U. Herbert, jw., s. 53.

⁴⁸ B. Drewniak, *Robotnicy...*

Zarabiali oni podwójnie, kasując od każdego zwerbowanego od 1 do 10 marek, a następnie jeszcze od pracodawcy 12 do 15 marek. Działalność w charakterze werbownika z punktu widzenia finansowego była bardzo atrakcyjna czego konsekwencją były przypadki handlowania umowami na werbunek, zawartymi z niemieckimi pracodawcami.

Poza werbownikami (agentami) kontaktującymi Polaków z przyszłym pracodawcą działali jeszcze tzw. subagenci, których rola polegała na sprowadzeniu do Niemiec większych grup Polaków i pozostawienia ich do dyspozycji agentów. Przy zwiększonym napływie sił roboczych werbownicy urządzali swego rodzaju targi na polskich pracowników, wybierając spośród nich najbardziej zdatnych, według zamówienia właściciela ziemskiego. Mniej zdatnym oferowano gorsze warunki wynagrodzenia, część spośród zwerbowanych nie otrzymywała propozycji pracy. Nie dysponując znajomością języka, pozostając bez środków utrzymania, byli zmuszeni wracać do stron rodzinnych. Przeciw tego rodzaju praktykom protestowali polscy działacze polityczni (posłowie do parlamentu), również kuria wrocławska wystąpiła z oficjalnym protestem przeciwko traktowaniu Polaków w punktach granicznych, warunkom ich pobytu, oszustwom w zakresie proponowanych warunków pracy, jakich dopuszczali się w stosunku do nich werbownicy⁴⁹.

Szczególną grupę spośród werbowników stanowiły osoby pochodzące z okolic, w których werbunek był prowadzony, a więc miejscowi, którzy już uprzednio pracowali w Niemczech. W stosunku do zwerbowanych pracowników (*Schnitter*) pełnili oni następnie rolę przodowników (*Vorschnitter*) lub nadzorców (*Aufseher*). W pamięci zwerbowanych pracowników często zapisywali się oni bardzo źle ze względu na wykorzystywanie zajmowanej pozycji dla szybkiego wzbogacenia się kosztem zatrudnionych pracowników⁵⁰. Są też świadectwa oceniające pozytywnie zachowanie przodowników w stosunku do zatrudnionych Polaków, szczególnie w przypadkach, kiedy pracowali dla właściciela ziemskiego przez kilka lat i przyprowadzali jako pracowników członków rodziny, krewnych, powinowatych i znajomych⁵¹.

Koszty ponoszone przez pracodawców w postaci opłat uiszczanych werbownikom, wzrastająca konkurencja między właścicielami ziemskimi oraz odpowiedzialnymi za werbunek pełnomocnikami izb rolnych w zakresie po-

⁴⁹ J. Nichtweiss, jw., s. 217; B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 86 i n.

⁵⁰ J. Okołowicz, jw., s. 282. Zob. też Gehrke/Ehrenverb, *Der Kontraktbruch der Landarbeiter als Massenerscheinung*, w: Ehrenberg (red.), *Landarbeit und Kleinbesitz*, z. 1, 1907, s. 12. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że bardzo podobna sytuacja miała miejsce w przemyśle w przypadku robotników włoskich, pozyskiwanych w kraju do pracy w Niemczech przez tzw. *capi*, którzy następnie pełnili w stosunku do nich rolę nadzorców i wykorzystywali swoją pozycję dla własnego wzbogacenia się. Pracownicy uzyskiwali wynagrodzenie za pośrednictwem *capi*, zwykle o wiele mniej niż niemiecki przedsiębiorca płacił za wykonaną przez pracowników pracę. U. Herbert, jw., s. 62, dostrzega w tym analogię do sytuacji polskich robotników rolnych.

⁵¹ Ehrenberg/Gehrke, jw., s. 26 i n.

zyskiwania pracowników z terenów zaboru rosyjskiego i austriackiego stanowiły najczęściej podnoszone argumenty na rzecz instytucjonalizacji zasad pozyskiwania pracowników zagranicznych w postaci utworzenia scentralizowanego aparatu administracyjnego, zajmującego się sprawami rekrutacji i rozdziału pozyskanych pracowników między pracodawców⁵². Inne argumenty nawiązywały do wzrostu liczby przypadków tzw. złamania umowy (*Kontraktbruch*), co oznaczało z reguły porzucenie pracy przez pracowników; szerzej o tym zjawisku powiemy jeszcze na dalszym miejscu.

Pierwsze próby miały miejsce w 1903 r. i były inicjowane przez stowarzyszenia rolników. W bardziej wykształconej formie powstała w 1905 r. Niemiecka Centrala d/s Pracowników Rolnych. Miała ona formę organizacji prawa prywatnego, stała jednak pod kontrolą pruskiego ministerstwa gospodarki rolnej. W dalszej perspektywie instytucja ta miała przejąć pełną kontrolę nad rekrutacją pracowników zagranicznych, doprowadzić do likwidacji instytucji prywatnych werbowników, a ponadto – w intencji władz – miała tak kierować rekrutacją, by w przyszłości w miejsce do tej pory przeważającej liczby pracowników polskich „pozyskiwać element narodowo bezpieczny”⁵³. Praktyczna realizacja tych zamierzeń mogła rozpocząć się dopiero po wprowadzeniu obowiązku legitymowania się (*Inlandslegitimierungszwang*) pracowników zagranicznych.

Obowiązek posiadania przez robotników polskich legitymacji, zawierającej personalia pracownika i jego pracodawcy został wprowadzony w 1907 r. W 1908 r. obowiązek posiadania legitymacji został rozszerzony na ogół zatrudnionych w Prusach pracowników zagranicznych. Podejmowane przez organizacje pracodawców rezolucje dotyczące rozszerzenia obowiązku legitymacyjnego na inne landy Rzeszy niemieckiej początkowo nie przyniosły rezultatów, jednak z czasem mniejsze landy Niemiec środkowych wprowadziły okresy karencyjne na wzór rozwiązań pruskich (Brunszwik, Sachsen-Weimar, Lippe-Detmold), a niektóre obowiązek legitymacyjny (Meklenburgia, Oldenburgia, Anstalt). Natomiast w takich landach jak Badenia, Wirtembergia, Bawaria, Hessja-Darmstadt, Hamburg, Bremen – nie obowiązywały żadne ograniczenia w zakresie zatrudnienia pracowników zagranicznych ani przymus legitymacyjny.

Wprowadzenie przymusu legitymacyjnego spotkało się z ostrą krytyką ze strony niektórych rządów, szczególnie rządu austro-węgierskiego, który zarzucał naruszenie umowy handlowej zawartej z Rzeszą Niemiecką, przewidującej podejmowanie przez strony umowy działań w porozumieniu, a nie jednostronnie, i to jeszcze w drodze działań organizacji o charakterze niepublicznym. Krytyce poddano tryb realizacji przymusu legitymacyjnego

⁵² J. Nichtweiss, jw., s. 117 i n.

⁵³ Herbert, jw., s. 37 „...anstelle der bisher überwiegenden russisch-polnischen und galizischen Arbeiter national ungefährliche Elemente heranzuziehen”.

w praktyce, konieczność uiszczania przez pracowników opłat za wystawienie legitymacji (karty pracy), obciążenie pracowników skutkami niewłaściwego stosunku pracodawcy do pracownika. Rząd rosyjski zareagował stosunkowo późno, dopiero w 1913 r., w przeddzień nowelizacji umowy handlowej z Niemcami. Nie zgłoszono sprzeciwu przeciwko samemu wprowadzeniu legitymacji (kart pracy), a jedynie skrytykowano konieczność ponoszenia przez pracowników opłat za ich wystawienie⁵⁴. W myśl pierwotnych założeń dokument wystawiała policja przy współdziałaniu z Centralą d/s Robotników (*Arbeiterzentrale*) w Berlinie. W następstwie kolejnej reformy zasad zatrudniania cudzoziemców w Niemczech karty legitymacyjne wystawiały rekrutowanym pracownikom utworzone na granicy placówki. W zależności od narodowości pracownika miały one różny kolor. Legitymacje, a następnie karty pracy dla polskich pracowników były koloru czerwonego.

Legitymacja zawierała personalia pracownika i jego pracodawcy. Dla osób, które nie potrafiły jeszcze wskazać pracodawcy, przewidziano legitymację tymczasową, podlegającą wymianie po podjęciu zatrudnienia. Otrzymałą legitymację (kartę pracy) należało po przybyciu na miejsce zatrudnienia wręczyć pracodawcy, którego pracownik w momencie wręczania dokumentu wcale nie znał (wyjąwszy przypadki ponownego zatrudnienia u tego samego pracodawcy). Do pracodawcy pracownik był przywiązany na cały okres pobytu. Zmiana zatrudnienia była dopuszczalna jedynie za zezwoleniem pracodawcy. Policja potwierdzała na legitymacji (karcie pracy), że stosunek pracy został rozwiązany zgodnie z prawem, zmiana miejsca pracy bez tej zgody była kwalifikowana jako złamanie umowy, co skutkowało wydaleniem z Niemiec⁵⁵.

V. Regulacja prawna stosunków zatrudnienia w niemieckim przemyśle i rolnictwie. Rozwój zatrudnienia w przemyśle następował w okresie, kiedy dominować zaczęła ideologia liberalizmu, zakładająca m.in., że praca i zaangażowanie indywidualnego człowieka prowadzą do najlepszych rezultatów oraz do harmonii w gospodarce. Głoszono postulaty wolności od ingerencji ze strony państwa, wolności gospodarczej i wolności umów, w konsekwencji też swobody kształtowania warunków pracy. Regulująca stosunki zatrudnienia w przemyśle ustawa ordynacja przemysłowa Rzeszy (*Gewerbeordnung*) z 21 czerwca 1869 r. w art. 105 stwierdzała, że „ukształtowanie stosunków między samodzielnym przedsiębiorcą a pracownikami przemysłowymi stanowi przedmiot swobodnych uzgodnień”. W rzeczywistości warunki pracy jedynie formalnie odpowiadały zasadzie wolności, w rzeczywistości stanowiły wynik dyktatu ze strony pracodawców.

⁵⁴ J. Nichtweiss, jw., s. 187.

⁵⁵ Ibidem, s. 139.

We wczesnej fazie rozwoju stosunków kapitalistycznych w przemyśle panował nieograniczony wyzysk pracowników, praca od świtu do zmierzchu, głodowe płace, niedostateczna ochrona przed zagrożeniami w pracy, zatrudnianie na dużą skalę kobiet i dzieci. Szereg przyczyn spowodował, że konieczna stała się ingerencja państwa w stosunki między pracodawcą a pracownikami, przede wszystkim w zakresie ochrony pracy. W Prusach bezpośredniego impulsu do wprowadzenia przepisów o ochronie pracy dostarczył memoriał generała v. Horna, dowódcy garnizonu wojskowego nad Renem, który w latach 20. XIX w. raportował cesarzowi, że nie jest w stanie wypełnić wyznaczonego kontyngentu rekrutów ze względu na wyniszczenie pracą organizmów młodych mężczyzn⁵⁶. Pracownicy sami nie dysponowali wówczas środkami ochrony swoich interesów. Stało się to możliwe dopiero po powstaniu związków zawodowych i wystąpieniach wobec pracodawców nie indywidualnie, lecz zbiorowo. Instrumentem prawnym kształtowania stosunków pracy stały się umowy zbiorowe (taryfowe – *Tarifvertrag*), które zaczęły się upowszechniać w Niemczech już w latach 80. XIX w.

Z punktu widzenia kształtowania treści stosunków pracy podstawowe znaczenie miała cytowana Ordynacja przemysłowa Rzeszy, wywodząca się ze starej pruskiej ordynacji przemysłowej z 1845 r., wielokrotnie zmienianej. Zawierała ona szereg unormowań mających na celu ochronę pracowników przed nieograniczoną eksploatacją przez pracodawców. Ordynacja z 1869 r. podlegała zmianom, szczególnie istotna była nowelizacja z 1 czerwca 1891 r., rozszerzająca w zasadniczy stopniu zakres ochrony pracy. Ordynacja przewidywała zakaz pracy w niedziele i święta, zawierała przepisy przewidujące ochronę wynagrodzenia za pracę (m.in. zakaz dokonywania potrąceń z wynagrodzenia i jego wypłaty do rąk osób trzecich, dysponujących roszczeniami w stosunku do pracownika), przewidywała obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom poniżej 18. roku życia, możliwości podnoszenia kwalifikacji (doksztalcania), przepisy o ochronie przed niebezpieczeństwami procesu pracy, sformułowała zasady rozdziału płci w zakresie korzystania z szatni i urządzeń higieniczno-sanitarnych, 14-dniowego minimalnego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, odszkodowania w razie „złamania umowy o pracę”, przez pracownika lub pracodawcę w wysokości 7-dniowego wynagrodzenia za pracę, obowiązek wydania regulaminu pracy, w którym należało określić normy czasu pracy, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia, okres wypowiedzenia i przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Szczegółowe przepisy Ordynacji odnosiły się do ochrony pracy młodocianych i kobiet (m.in. zakaz zatrudniania dzieci poniżej 13. roku życia, maksymalny czas pracy młodocianych, zakaz zatrudniania kobiet w ciąży na 2 tygodnie przed porodem i położnic przez okres 6 tygodni po urodzeniu dziecka).

⁵⁶ H. Potthof, *Probleme des Arbeitsrechts*, Jena 1912, s. 13.

Natomiast najważniejszy akt prawny w zakresie stosunków cywilno-prawnych – Kodeks cywilny (*Bürgerliches Gesetzbuch* – BGB) z 1900 r. – poświęcił regulacji prawnej stosunków zatrudnienia niewiele miejsca (art. 611-630), raptem tyle co prawu darowizny i znaleźnemu, przy czym przepisy te (z jednym wyjątkiem dotyczącym okresu wypowiedzenia umów zawartych na długi czas) miały charakter przepisów dyspozytywnych, co oznacza, że sprawy, których dotyczyły, mogły zostać ukształtowane odmiennie w umowie o pracę. Kodeks nie znał jeszcze pojęcia umowy o pracę, posługiwał się pojęciem umowy o świadczenie usług (*Dienstvertrag* – § 611 BGB). W opinii wielu autorów, w BGB ustawodawcy nie udało się oderwać od ideologii feudalnej i pracownik w wymienionych przepisach jest nadal traktowany w charakterystycznych dla prawa feudalnego kategoriach prawa najmu rzeczy⁵⁷.

Zasadniczo odmiennie przedstawiała się regulacja prawna stosunków zatrudnienia w rolnictwie. Przypomnijmy, że najogólniej na stosunki zatrudnienia w rolnictwie składało się zatrudnienie w ramach służby u właściciela ziemskiego oraz zatrudnienie pracownicze w postaci zatrudnienia jako pracownik dniówkowy czy też jako pracownik wolny bądź pracownik wędrowny.

Te pierwsze były regulowane pruską Ordynacją dla służby z 1810 r., która obowiązywała do 1918 r. Wymieniona Ordynacja po zjednoczeniu Niemiec stanowiła wzorzec dla innych poza Prusami krajów związkowych lub prowincji Rzeszy. W samych Prusach pod koniec XIX w. obowiązywało ponadto 18 ordynacji o charakterze lokalnym, a liczba ordynacji w całej Rzeszy według jednych autorów wynosiła 44, a wedle innych autorów miała wynosić 59⁵⁸. W Ordynacji z 1810 r. wyraźnie przejawiały się elementy feudalnych stosunków między panem feudalnym a poddanymi. Daleko idącym i szeroko określonym obowiązkom spoczywającym na służbie towarzyszyło podlegające wprawdzie pewnym ograniczeniom, ale oparte na szeroko zakreślonych klauzulach, prawo pana ziemskiego stosowania w stosunku do służby przymusu osobistego (*Züchtigungsrecht*). Zasady stosowania tego przymusu oraz inne sankcje w stosunku do służby zostały sprecyzowane w cytowanej już ustawie z 1854 r. o obowiązkach spoczywających na służbie (*Dienstpflichtgesetz*).

Polscy pracownicy rolni nie mieli statusu służby (dworskiej, domowej), w związku z czym pominiemy bliższą charakterystykę Ordynacji. Należy natomiast mieć na uwadze, że w zmienionych warunkach drugiej połowy XIX w., a zwłaszcza końca tego stulecia, przepisy ordynacji lokalnych znajdowały zastosowanie również do grupy pracowników rolnych, tj. pracowników dniówkowych oraz do tzw. wolnych i wędrownych (sezonowych) pracowni-

⁵⁷ Ibidem, s. 17.

⁵⁸ Fass, jw.; A. Hueck, H.C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Berlin 1931, s. 17; W. Asmis, *Der landwirtschaftliche Arbeitsvertrag nach bürgerlichem und nach Gesinderecht*, Berlin 1910, s. 11.

ków. Ta grupa zatrudnionych nie była znana w 1810 r., kiedy aktem cesarskim została wprowadzona Ordynacja dla służby. Próby zmiany Ordynacji i jej dostosowania do unormowań zawartych w Ordynacji o pracy w przemyśle – nie powiodły się. W praktyce istniała tendencja do stosowania przepisów Ordynacji dla służby wobec możliwie szerokiego kręgu pracowników rolnych. Np. stosownie do orzecznictwa sądowego wspomniana ustawa z 1854 r. o obowiązkach spoczywających na służbie miała zastosowanie do karania wykroczeń pracowników rolnych⁵⁹. Przepisy wprowadzające do niemieckiego kodeksu cywilnego BGB pozbawiały mocy przepisy Ordynacji z 1910 r. o prawie pana ziemskiego stosowania kary chłosty, jako sprzeczne z duchem ówczesnego prawa pracy. Regulacja ta miała jednak charakter połowiczny, ponieważ nie został uchylony § 77 tej Ordynacji, według którego w wypadku, gdy sługa poprzez nienależyte zachowanie doprowadzi pana do zdenerwowania, a ten zareaguje zruganiem go i kuksańcami („mit Schellworten und geringen Tätlichkeiten”), sługa nie może z tego tytułu dochodzić odszkodowania przed sądem⁶⁰. Jak okaże się na dalszym miejscu, taki stan prawny sprzyjał bezkarności stosowania przemocy fizycznej ze strony niemieckich właścicieli ziemskich w stosunku do polskich pracowników rolnych.

Wcześniej podkreślono, że przepisy ogólne BGB oraz o umowie o świadczenie usług miały charakter subsydiarny, tj. obowiązywały one o tyle, o ile przepisy ordynacji rolnych nie zawierały własnych regulacji, czyli praktycznie obowiązywały w takich kwestiach, jak zdolność prawna i zdolność do czynności prawnych w zakresie zawierania umów o pracę, w zakresie wad oświadczeń woli, formy umowy. Natomiast w zakresie ustalania warunków pracy podstawowe znaczenie miały umowy o pracę, w których regulowano takie sprawy, jak czas pracy pracownika, stawki wynagrodzenia za pracę, czas i miejsce wypłaty wynagrodzenia, rozwiązanie umowy, zapewnienie mieszkania pracownikowi (i rodzinie), jego wyposażenie, ewentualne deputaty, ich wysokość i in.

Niektóre warunki zatrudnienia były ustalane jednolicie w umowach ramowych (wzorcowych – *Mustervertrag*), które były ustalane na szczeblu lokalnym przez stowarzyszenia pracodawców rolnych. Według B. Drewniaka do roku 1899 na Pomorzu Zachodnim były stosowane wyłącznie indywidualne umowy o pracę, podpisywane z jednej strony przez pracodawcę, z drugiej przez pracownika.

W przypadku polskich robotników sezonowych stosowano początkowo umowy indywidualne. Stosowane następnie umowy wzorcowe (ramowe) były ustalane przez Niemiecką Centralę Pracowników Rolnych bądź Centra-

⁵⁹ F. Fass, *Die Rechtsverhältnisse der Land u. Forstwirtschaftlichen Arbeiter*, Berlin 1913, s. 22, 23.

⁶⁰ *Ibidem*, s. 30.

łę Robotniczą⁶¹. Określały one jednolicie podstawowe warunki zatrudnienia, łącznie ze stawkami dziennymi, pozostawiając jednak miejsce na określenie konkretnych stawek płac za wymienione w umowie rodzaje prac, przy których była stosowana płaca akordowa.

VI. Podstawy prawne kształtowania warunków pracy i warunki życiowe robotników polskich. O regulacji prawnej stosunków zatrudnienia w niemieckim rolnictwie była mowa powyżej. W odniesieniu do pracowników polskich wymaga dodatkowego komentarza pozycja prawna werbowników, którzy następnie uzyskiwali u właściciela ziemskiego pozycję przodowników (nadzorców) w stosunku do pozyskanych pracowników. Z formalnego punktu widzenia ich pozycja prawna była niejasna. Ich relacje w stosunku do właściciela ziemskiego oraz sprowadzonych robotników rolnych miała określać umowa. Z reguły jednak jej postanowienia w tym zakresie były lakoniczne albo nie zawierały żadnych postanowień w tej mierze. W praktyce sprawą sporną, różnie rozstrzyganą przez sądy, była kwestia, czy sprowadzeni robotnicy rolni pozostawali w bezpośredniej relacji prawnej (w stosunku zobowiązaniowym) z właścicielem ziemskim jako ich pracodawcą, uprawnionym do egzekwowania obowiązków wynikających z ich zatrudnienia, czy też odpowiednie zobowiązanie istniało jedynie między pracodawcą a przodownikiem z jednej strony a przodownikiem i pracownikami rolnymi z drugiej strony. Rozstrzygnięcie tej kwestii miało daleko idące konsekwencje praktyczne. Niektóre rozstrzygnięcia sądowe szły w tym kierunku, że przodownik (werbownik), którego właściciel ziemski musiał zwolnić lub który sam postanowił odejść – był uprawniony „zabrać z sobą” zwerbowanych pracowników. Umożliwiało to wykorzystywanie tej konstrukcji prawnej do wywierania nacisku na pracodawców celem polepszenia warunków wynagrodzenia, szczególnie w okresach pilnych prac polowych, np. w czasie żniw⁶². Równocześnie spory na tym tle stanowią dobrą ilustrację zjawiska utrzymywania się myślenia o robotnikach rolnych w kategoriach przedmiotowych. Wprawdzie poddaństwo zostało w Prusach zniesione stosunkowo dawno, a osoba pracownika znalazła uznanie jako człowiek i obywatel, niemniej jednak w niektórych aktach prawnych, np. w ordynacji dla pracowników rolnych, która pozostawała pod wpływem ordynacji dla służby z 1810 r. (pozostawała w mocy do rewolucji 1918 r.), występują elementy myślenia o stosunkach pracy w kategoriach stosunków dzierżawy, co widać w sformułowaniach o dzierżawieniu (*vermietet, geheuert*) robotników.

Wcześniej wzmiankowano, że przodownicy (nadzorcy) często wykorzystywali swoją silną pozycję do szybkiego, łatwego i nierzetelnego bogace-

⁶¹ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 279.

⁶² Gherke/Ehrenberg, jw., s. 28, 31.

nia się kosztem zwierzbowanych pracowników. Ułatwiała im to okoliczność, że pracodawcy często przenosili na nich dokonywanie wypłat wynagrodzenia, a także prowadzenie przez nich (ich żony) kantyn, w których pracownicy zaopatrywali się w żywność, a nawet byli przymuszani do czynienia tam zakupów po wyższych cenach niż w normalnym obrocie. Przodownicy nie stronili również od użycia przemocy w stosunku do „swoich” pracowników⁶³. Na dochody przodowników poza wynagrodzeniem od pracodawcy oraz dochodami z prowadzenia kantyny składały się jeszcze opłaty od każdego zwierzbowanego pracownika w wysokości 3-6 marek, które potraçał on przy najbliższej wypłacie wynagrodzenia, po 1 marce dla siebie i dla żony z okazji urodzin, które – jak zauważył współczesny komentator – wypadały właśnie w miesiącach letnich. Tenże komentator informował o zdarzających się przypadkach inspirowania przez przodowników żądań pracowników podwyższenia wynagrodzenia, co w dalszej kolejności, po uzyskaniu podwyżki, skutkowało podwyżką cen produktów w kantynach. Niejednokrotnie prowadziło to do pogorszenia nastrojów wśród pracowników i zakłócało proces pracy, jednak niezadowoleni pracodawcy rzadko decydowali się na wypowiedzenie umowy przodownikowi z powodu trudności w komunikowaniu się z polskimi robotnikami, którzy nie znali języka niemieckiego. Z kolei porozumienie się z ustanowionymi brygadzystami (*Vorarbeiter*) było wprawdzie niekiedy możliwe, ale w ocenie pracodawców – kłopotliwe i zabierało zbyt wiele czasu⁶⁴.

Warunki pracy polskich robotników rolnych, podobnie jak pracowników niemieckich, tylko w niewielkim stopniu były wyznaczane przez przepisy powszechnie obowiązującego prawa oraz przez regulacje lokalne w postaci ordynacji o służbie. Formalnie w takich warunkach duże znaczenie mogła odgrywać umowa o pracę, jednak umowy zawierane z polskimi pracownikami były dość schematyczne, tak iż rzeczywistą treść stosunku zatrudnienia określały decyzje pracodawcy-właściciela ziemskiego i działających z jego upoważnienia zarządców (nadzorców).

Według B. Drewniaka na Pomorzu Zachodnim do 1899 r. stosowane były umowy zawierane przez pracodawcę indywidualnie z pracownikiem lub grupą pracowników⁶⁵. O trybie zawierania tych umów była już mowa w kontekście omawiania zasad rekrutacji do pracy. W związku z przejmowaniem przez władze pruskie kontroli nad zatrudnianiem pracowników zagranicznych, co w przypadku pracowników polskich było determinowane względami polityki narodowościowej oraz dążeniem do ograniczenia rozmiarów niektórych negatywnych, w ocenie władz i pracodawców, zjawisk – zwłaszcza porzucaniem pracy z powodu złych warunków pracy i podejmowaniem zatrudnienia u innych pracodawców, oferujących lepsze warunki pracy – zaczęto posługiwać

⁶³ J. Nichtweiss, jw.; B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 322.

⁶⁴ Gherke/Ehrenberg, jw., s. 29.

⁶⁵ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 278.

się umowami wzorcowymi (ramowymi), opracowywanymi najpierw przez organizacje samorządowe pracodawców (*Landwirtschaftskammer*), a następnie centralnie przez Niemiecką Centralę Robotników Rolnych (*Deutsche Feldarbeiterzentrale*) lub Centralę Robotników.

W dalszym ciągu posłużymy się tekstem formularza umowy wzorcowej dla robotników rolnych z 1913 r., sporządzonym przez Centralę d/s Robotników, przewidzianą dla robotników rolnych sprowadzanych z Kongresówki do prowincji Mecklenburg-Schwerin⁶⁶. Był on drukowany w języku niemieckim i polskim, w kolorze czerwonym, przewidzianym dla kart legitymacyjnych dla polskich pracowników. Formularz umowy otwiera postanowienie o zobowiązaniu się pracowników do wykonywania z sumiennością i pilnością wszelkiej powierzanej im przez pracodawcę lub jego zastępcę pracy dziennej lub akordowej. Kolejny paragraf dotyczył normy czasu pracy, wolnych od pracy niedziel i dni świątecznych oraz pracy w godzinach nadliczbowych. Paragraf trzeci o wynagrodzeniu za pracę zawierał puste rubryki dotyczące stawek płac dziennych i akordowych oraz określał stawki za oprzęd bydła i koni w godzinach wolnych od pracy. W paragrafie czwartym, „Mieszkanie i wikt”, określono przysługujące pracownikowi wynagrodzenie w naturze oraz niektóre warunki mieszkaniowe. Kolejne postanowienie paragrafu piątego odnosiło się do kosztów podróży oraz zwrotu przez pracownika pracodawcy udzielonych mu zaliczek z tytułu wydatków na żywność, na koszty podróży w razie konieczności nagłego wyjazdu do kraju oraz na kartę legitymacyjną. Paragraf szósty dotyczył obchodzenia się z powierzonymi narzędziami i zapłaty w razie ich uszkodzenia lub zagubienia. Paragraf siódmy, zatytułowany „Moralne zachowanie się”, dotyczył obowiązku przestrzegania „przepisów domowych i roboczych”, paragraf ósmy – zabezpieczenia na wypadek choroby, a paragraf dziewiąty ustanawiał sąd, właściwy we wszystkich sporach wynikłych z umowy.

Sprawie obowiązków polskich pracowników rolnych poświęcimy uwagę na dalszym miejscu, łącznie z kwestią ich odpowiedzialności. Bliższą charakterystykę postanowień zawartych w formularzu umowy rozpoczniemy od sprawy czasu pracy polskich robotników rolnych. W umowach o pracę niemieckich pracowników rolnych w Prusach aż do lat 90. XIX w. obowiązującą normę czasu pracy określano za pomocą miary „od świtu do zachodu słońca”. W umowach zawieranych w nieco późniejszym czasie, czas rozpoczęcia pracy określano już przez podanie konkretnej godziny rozpoczęcia pracy (z reguły między 5 a 6 rano), a koniec pracy albo przez podanie konkretnej godziny (z reguły między 19 a 20 wieczorem) albo też za pomocą formuły: „do zachodu słońca”. Czas pracy obejmował też przerwy w pracy przeznaczone

⁶⁶ Tekst umowy zamieszcza J. Okołowicz, jw., s. 275 i n. Tekst innego formularza umowy zamieścił B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 280.

na posiłki: śniadanie, obiad i podwieczorek, z reguły w sumie 2½ godziny⁶⁷. Przewidziany w formularzu umowy czas pracy dla polskich robotników rolnych nie odbiegał od norm dla pracowników niemieckich: od godziny 6 rano do godziny 8 wieczorem „z zwykłymi na miejscu przerwami na śniadanie, obiad i podwieczorek”. Przewidziano obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych „w razach koniecznych”, przy czym o istnieniu takiej konieczności decydował wyłącznie pracodawca lub jego zastępca. Stawki za nadgodziny były zróżnicowane dla mężczyzn (15 fen./godz.) oraz dla kobiet, dziewcząt i dzieci (10 fen./godz.). W okresie żniw nie przysługiwało wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ze względu na wyższe stawki płać w tym czasie.

W przedmiocie wynagrodzenia za pracę w formularzy omawianej umowy wzorcowej nie określono stawek płać, pozostawiając wolne rubryki. W umowie wzorcowej przytoczonej przez B. Drewniaka zostały określone stawki za dniówkę, natomiast pozostawiono wolne miejsce dla określenia stawek za pracę akordową. W ramach niniejszego opracowania nie jest możliwa szczegółowa analiza wynagrodzenia za pracę pracowników polskich. Ograniczymy się do zwrócenia uwagi na pewne cechy charakterystyczne wynagradzania robotników polskich.

Jak już wcześniej podkreślono (zob. p. II), stawki wynagrodzenia za pracę oferowane polskim robotnikom rolnym w relacji do wynagrodzenia, które mogli uzyskać w Kongresówce, były dla nich atrakcyjne, nawet dwukrotnie wyższe niż w kraju i stanowiły jeden z istotnych czynników podejmowania decyzji o wyjeździe na roboty. Natomiast w relacji do płać pracowników niemieckich były one znacznie niższe. M. Weber informuje, że dzienne zarobki pracowników rolnych w prowincji poznańskiej w powiecie Żnin kształtowały się następująco:

– pracownicy niemieccy	6-8 marek
– rodzimi pracownicy polscy	2,5-3,50 marki
– pracownicy polscy z zaboru rosyjskiego („russisch-polnische”)	1,50-2 marek

Te zasadnicze różnice w wysokości zarobków autor tłumaczy tym, że pracownicy niemieccy stawiają wyższe żądania płacowe, głównie jednak – jego zdaniem – biorą się one ze znacznie wyższej ich wydajności, która wzrasta odpowiednio do stopnia intensywności niemieckości⁶⁸.

Na wynagrodzenie składała się druga część w postaci przydziału naturaliów. W powołanym formularzu umowy wynosiły one tygodniowo 25 funtów kartofli, 7 litrów zbieranego mleka albo 3½ litra niezbranego mleka (dziennie 1 lub ½ litra), 1 funt mąki żytniej – niezależnie od tego, czy robotnik był zatrudniony w systemie dniówkowym czy też wykonywał pracę akordową.

⁶⁷ M. Weber, jw., s. 48, 669.

⁶⁸ Ibidem, s. 487.

W potrzebne dodatkowe środki żywnościowe Polacy zaopatrywali się sami, przy czym często zmuszani byli do dokonywania zakupów w kantynach prowadzonych przez przodowników czy nadzorców, z reguły po wyższych cenach niż w powszechnym obrocie.

Z początkiem XX w. w grupie polskich robotników rolnych zatrudnionych w Prusach doszło do silnego zróżnicowania płac przez wprowadzenie podziału robotników pochodzących ze wschodu na dwie kategorie⁶⁹. Pierwsza kategoria obejmowała robotników z Królestwa i częściowo z zachodniej Galicji, uważanych za pracowników bardziej zdatnych pod względem fizycznym, którzy otrzymywali wyższe wynagrodzenie przy niższym poziomie naturaliów. Druga kategoria, obejmująca słabszych fizycznie pracowników ze środkowej lub wschodniej Galicji, miała niższe płace przy wyższym poziomie naturaliów. Pierwsza grupa najchętniej wybierała pracę w większych majątkach, gdzie istniały lepsze możliwości zatrudnienia w pracy akordowej, pracownicy drugiej grupy sami wybierali zatrudnienie w majątkach mniejszych i w dużych gospodarstwach chłopskich, gdzie przeważała „spokojna” praca dniówkowa przy lepszych warunkach żywienia. Na deputat żywnościowy składało się: 4-5 kg chleba, 1 kg grochu, fasoli lub ryżu, ½ kg słoniny, ok. 12 kg ziemniaków, 7 l odciąganego mleka, ¼ kg soli, ½ kg mąki.

Otrzymywane zarobki pozwalały na dokonywanie pewnych oszczędności, które po zakończeniu pracy pracownicy zabierali do domu. Rozpiętość była znaczna. Najwięcej zaoszczędzili z zarobków robotnicy guberni kaliskiej – przeciętnie po 82 rubli rocznie (kobiety po 55), robotnicy z gubernii płockiej – po 74 ruble (kobiety po 50), z gubernii suwalskiej – po 40 rubli (kobiety po 24). Według danych Warszawskiego Komitetu Statystycznego w okresie 1900-1902 wwożone do kraju oszczędności wynosiły przeciętnie w zależności od gubernii od 4 644 805 rubli (gubernia kaliska) do 82 678 rubli (gubernia suwalska). Pieniądze te w okresie zimowym stanowiły często jedyne źródło utrzymania dla rodzin robotników i w konsekwencji możliwości dokonywania inwestycji w kraju, przez zakup gospodarstwa lub jego powiększenie, były ograniczone, a nawet iluzoryczne⁷⁰.

Dokonując ogólnej oceny warunków życiowych polskich robotników rolnych, J. Okołowicz⁷¹ stwierdzał, że położenie robotników zatrudnionych w południowych częściach Niemiec było lepsze. Wprawdzie warunki wynagrodzenia (np. w Bawarii) były mniej więcej identyczne, jak w Niemczech północnych, lecz ogólne nastawienie tam do Polaków było lepsze, a uprzedzeń narodowościowych, aż po wrogość, nie dawało się odczuć w takim stopniu jak w Prusach. Ponadto w południowych landach nie obowiązywał przymus legitymacyjny ani okres karencji w zatrudnieniu. W końcu, ze względu na zatrud-

⁶⁹ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 266.

⁷⁰ J. Okołowicz, *iw.*, s. 280.

⁷¹ *Ibidem*, s. 282.

nienie z reguły pojedynczo u poszczególnych gospodarzy, nie występowała kategoria nadzorców czy brygadierów, którzy w Prusach w znacznym stopniu ponosili odpowiedzialność za złe traktowanie i wyzysk pracowników rolnych.

W § 4 ust. 2 formularza umowy, dotyczącym zapewnienia warunków mieszkaniowych, stwierdzono:

„wyznacza się wspólne pomieszkanie, oddzielne dla płci, wspólne ognisko do gotowania i prania, opał i światło i oprócz tego dla każdej osoby siennik i wełnianą kołdrę. Rąbanie drzewa na opał robotnicy muszą sami skutecznie”.⁷²

W powszechnej opinii ówczesnych niemieckich obserwatorów i komentatorów jak i współczesnych badaczy, warunki mieszkaniowe robotników polskich były bardzo złe. M. Weber z początkiem lat 90. XIX w. pisał o warunkach mieszkaniowych robotników na terenie rejencji koszalińskiej następująco:

„Przydzielone robotnikom sezonowym mieszkania określa się często jako prymitywne. Zostają oni zakwaterowani, albo przy robotnikach folwarcznych, albo w stajniach lub szopach, a tylko w szczególniejszych wypadkach w barakach”.

W odniesieniu do rejencji szczecińskiej stwierdzał:

„Mieszkania dla robotników sezonowych przygotowuje się najczęściej w pustych czworakach folwarcznych albo w stajniach i szopach jeśli nie były przeznaczone dla tego celu baraki. Często mieszkają oni również w ziemiankach”⁷².

W kolejnym ustępie omawianego postanowienia umowy stwierdza się, że przygotowaniem jedzenia, pracami porządkowymi w mieszkaniu i sypialni, obieraniem ziemniaków, praniem bielizny robotników zajmuje się wyznaczona przez pracodawcę kobieta, której udziela się potrzebnego w tym celu czasu wolnego z wynagrodzeniem analogicznym do płacy innych pracownic. Pozostali robotnicy zostali zobowiązani do pomocy w wolnym czasie.

W przedmiocie określenia obowiązków polskich robotników rolnych omawiana umowa wzorcowa zawiera w § 1 ogólną formułę, że robotnicy zobowiązują się „wszelką im przez pracodawcę lub jego zastępcę powierzoną,

⁷² Korzystam z tłumaczenia niemieckiego tekstu pracy M. Webera, *Die Verhältnisse im ostelbischen Deutschland*, Leipzig 1892, s. 325, 372, zamieszczonego przez B. Drewniaka, *Robotnicy...*, s. 284. „Gazeta Grudziącka” z 16 marca 1909 r. zamieściła opinię polskiego robotnika sezonowego: „Co do mieszkań, to już gorszych chyba nie ma jak w Meklemburgii i Pomorzu. Jak świnie leżą tutaj ludzie na barłogu, razem, małżeństwa, panny, chłopcy, wszystko pospół...”, cyt. za B. Drewniaka, *Robotnicy...*, s. 286. Podobnie oceniał konsulatu włoski warunki życiowe włoskich robotników zatrudnionych w cegielniach na terenie Prus, por. U. Herbert, jw., s. 63 i n.

dzienną lub akordową pracę z sumiennością i pilnością wykonywać. W § 9 zatytułowanym „Moralne zachowanie się” stwierdzono:

„Każdy robotnik przyrzeka ściśle rozkazy pracodawcy lub jego zastępcy wypełniać i przede wszystkim ściśle na przepisy domowe i robocze baczyć”.

Ponadto wyraźnie zostały sformułowane obowiązki pracowników pełnienia w „razach koniecznych” pracy w godzinach nadliczbowych, przy czym o zaistnieniu takich sytuacji decyduje „jedynie sam pracodawca lub jego zastępca”, a także obowiązek pomocy w czasie wolnym w pracach domowych oraz utrzymywania narzędzi pracy w stanie czystym i nieuszkodzonym.

Sformułowanie o ścisłym wypełnianiu „rozkazów” zostało użyte również w umowie wzorcowej przytoczonej przez B. Drewniaka, tam też w § 9 mowa o „bezwartkowym posłuszeństwie” robotnika. Tego rodzaju terminologia występowała w ustawie z 24 kwietnia 1854 r. o naruszeniach obowiązków przez służbę, która obowiązywała do wejścia w życie BGB (1900 r.).

W formularzach umów nie ma natomiast wyraźnych sformułowań o obowiązkach pracodawcy. Zamiast tego występują określenia takie, jak: robotnikom „wyznacza się” wspólne pomieszkanie, „z wiktury otrzymuje każdy robotnik tygodniowo...”. Wskazują one na przedmiotowe traktowanie robotników, charakterystyczne zresztą w stosunku do ogółu pracowników rolnych.

Dla charakterystyki pozycji polskich robotników rolnych istotne znacznie mają dwa dalsze elementy ich sytuacji prawnej, mianowicie sankcje znajdujące zastosowanie w razie naruszenia przez nich obowiązków wynikających z umowy oraz z innych przepisów kształtujących ich sytuację pracowniczą oraz ochrona prawna w razie sprzecznych z prawem działań pracodawcy.

Formularz umowy z 1913 r. przewidywał jedynie, że w razie zawinionego przedwczesnego zwolnienia z pracy (wydalenia z pracy) robotnik ma natychmiast opuścić zajmowane wspólne mieszkanie, ponadto ma zwrócić pracodawcy poniesione przez niego koszty podróży oraz zapłacić gotówką za narzędzia pracy uszkodzone z powodu nieoględnego obchodzenia się z nimi lub za ich utratę. W umowie przytoczonej przez B. Drewniaka zostały wymienione przyczyny uzasadniające natychmiastowe zerwanie umowy przez pracodawcę (a – jeżeli robotnik po dwukrotnym wezwaniu nie był posłusznym zarządzeniom służbowym pracodawcy lub jego zastępców, b – jeżeli robotnik znieważył pracodawcę albo w jego imieniu dozorujących zastępców, c – jeżeli czynnie stawia im opór, d – jeżeli robotnik dopuścił się kradzieży, e – jeżeli niezamężna kobieta zajdzie w ciążę, f – jeżeli robotnik dopuści się podburzeń, g – jeżeli robotnik okaże się niezdolny do załatwienia podjętych robót, h – jeżeli dręczy zwierzęta pracodawcy) oraz przewidziano karę pieniężną w wysokości 50 fenigów za opuszczenie pracy bez pozwolenia pracodawcy, pijaństwo w czasie pracy, niezachowanie porządku domowego mimo uprzed-

niego upomnienia. Trzeba podkreślić, że zarówno ta umowa wzorcowa, jak i wzorzec umowy z 1913 r. nie przewidują żadnej możliwości rozwiązania umowy przez polskiego robotnika przed terminem upływu terminu, na jaki umowa zostanie zawarta. Trudno to interpretować inaczej niż jako przywiązanie robotników do ich miejsca pracy, a zarazem kolejną okoliczność wskazującą na ich przedmiotowe traktowanie w prawie.

Mniej czy bardziej sformalizowane sankcje nie wyczerpują środków przymuszających stosowanych wobec polskich robotników sezonowych. Sposób traktowania i odnoszenia się do robotników polskich były często złe, co przejawiało się ich wyzywaniem, poniewieraniem ich godności osobistej, a także stosowaniem przymusu fizycznego (pobicia). Są bardzo liczne świadectwa tego, zachowane w dokumentach źródłowych oraz przytaczane w piśmiennictwie niemieckim, jak i w opracowaniach polskich autorów⁷³. Warto też mieć na uwadze, o czym pisał znawca stosunków polskiej sezonowej migracji zarobkowej w wydanej w 1932 r. pracy, K. Rose, że „Nie wszyscy pracodawcy niemieccy byli cynicznymi wyzyskiwaczami pracy, nędzy i bezbronności... robotników polskich..., [jednak – H. S.] na ogół obraz był nad wszelki wyraz ponury”⁷⁴ oraz że również niemieccy pracownicy rolni byli ofiarami pobicia przez pracodawców lub ich zastępców.

Jak wcześniej była o tym mowa, stosowanie przymusu w stosunku do służby wyraźnie przewidywały pruska ordynacja z 1810 r. oraz ustawa z 1854 r. o karaniu wykroczeń popełnianych przez służbę, która miała zastosowanie do robotników rolnych i obowiązywała do 1900 r. W pewnym zakresie możliwość stosowania przymusu fizycznego była dopuszczona również po wejściu w życie niemieckiego kodeksu cywilnego z 1900 r. (o czym już wyżej). Zdaniem U. Herberta, jaka była częstotliwość jego stosowania wobec niemieckich robotników rolnych i służby w stosunku do przypadków pobicia polskich robotników sezonowych – nie da się ustalić. Informacje o przypadkach pobicia robotników polskich nie zawsze dostawały się do wiadomości szerszego grona osób lub do wiadomości publicznej ze względu na zagrożenie, jakim dla robotników polskich była groźba ich wydalenia z pracy i w konsekwencji – wydalenia z Prus. Zły klimat, jaki stwarzała antypolska propaganda takich wpływowych organizacji, jak Ostmarkverein czy Związek Ogólnoniemiecki, mających swoich przedstawicieli w różnych organach władzy i administracji powodowały, że przypadki pobicia Polaków nie stanowiły okoliczności zasługujących na szczególną uwagę, co po stronie robotników rodziło poczucie bezradności, a po stronie właścicieli ziemskich

⁷³ Przykładowo wymienię tu U. Herberta (jw., s. 43) i cytowany przez niego list arcybiskupa wrocławskiego z 1913 r., skierowany do pruskiego ministerstwa do spraw wyznań i zawierający całą listę konkretnych przypadków pobicia robotników polskich. Zob. też dalsze świadectwa cytowane przez J. Nichtweiss, jw., s. 236 oraz B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 320 i n.

⁷⁴ Cytuję za B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 320.

(administratorów i nadzorców) przeświadczenie o bezkarności. W takich warunkach trudno było również o jakieś zorganizowane formy oporu ze strony robotników⁷⁵.

Najczęstszą reakcją robotników polskich na złe traktowanie i złe warunki pracy było zerwanie umowy o pracę (tzw. *Kontraktbruch*), tj. porzucenie pracy u dotychczasowego pracodawcy i poszukiwanie lepszych warunków zatrudnienia. Zerwanie umowy występowało w niemieckim rolnictwie od dawna i z różnym nasileniem w poszczególnych grupach robotników rolnych: u służby jako zwyczajne zjawisko, w grupie pracowników dniówkowych – rzadko, u pracowników wędrownych – z dużym nasileniem. *Kontraktbruch* na przełomie stuleci określano jako zjawisko masowe w niemieckim rolnictwie⁷⁶. Odnośnie do przyczyn zrywania umów o pracę robotników polskich komendant żandarmerii pruskiej prowincji Mecklenburg-Schwerin wskazywał na następujące, najczęściej występujące przyczyny:

a) fizyczne znęcanie się nad robotnikami przez zarządcę majątku urzędników, do których w pierwszym rzędzie należały przodowników (brygadzystów);

b) niewypłacanie bądź nieterminowe wypłaty wynagrodzenia oraz dokonywanie dowolnych, nieprzewidzianych w umową potrąceń z wynagrodzenia;

c) żywność dostarczana robotnikom, a także pomieszczenia, które zajmowali na ogół były niewiele warte (*im hohen Grade minderwertig*);

d) od robotników wymaga się wykonywania dodatkowych robót, nieprzewidzianych przy ich werbunku do pracy lub niezgodzonych w umowie oraz pracy w nadgodzinach;

e) treść umów o pracę nie jest dostatecznie znana robotnikom;

f) przodownicy (brygadziści) oszukują ludzi przy wypłacie wynagrodzeń, w szczególności poprzez wypłatę części wynagrodzenia w towarach⁷⁷.

Zerwanie kontraktu w myśl cytowanej już wcześniej pruskiej ustawy z 1854 r. o naruszeniach obowiązków przez służbę, a także ustaw szczególnych w niektórych krajach związkowych, zostało uznane za szczególny delikt karny, ścigany w trybie karnym. W wymienionym zakresie ustawa ta nie miała zastosowania do zagranicznych pracowników „wędrownych”. W przypadku robotników polskich w takich przypadkach jego konsekwencją było wydalenie do kraju, z czego władze pruskie czyniły częsty użytek⁷⁸. Wydalenie oznaczało ponadto utratę kaucji, którą pracodawca pobierał z wynagrodzenia

⁷⁵ Ehrenberg/Gherke, j.w., s. 10 informuje wprawdzie o przypadku zorganizowanego „strajku” polskich robotników, ale była to raczej sytuacja wyjątkowa. Mianowicie, latem 1906 r. wszyscy robotnicy odmówili pełnienia pracy, a powodem nie był spór o warunki wynagrodzenia, lecz okoliczność udzielenia jednemu z robotników nagany.

⁷⁶ Ehrenberg/Gehrke, j.w., s. 14. Szerokie omówienie problematyki por. R. Dietz, *Vertragsbruch im Arbeits- und Dienstrecht*, 1890.

⁷⁷ Tekst dokumentu zamieszcza U. Herbert, j.w., s. 42.

⁷⁸ W. Asmis, j.w., s. 67.

robotnika oraz obowiązek zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów podróży sprowadzonego robotnika.

Dla porównania warunków zatrudnienia wynikających z przytoczonych wzorców umów o pracę warto w tym miejscu dokonać pewnego porównania warunków przytoczonej umowy wzorcowej z pochodzącą z tego samego czasu umową wzorcową dla polskich robotników rolnych we Francji⁷⁹. Liczba corocznie zatrudnionych we Francji robotników rolnych wynosiła jedynie około 10 000, ponadto nie byli oni kwaterowani zbiorowo. Szczególnie interesujący wydaje się § 13 tej umowy, który wylicza przesłanki rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę oraz przyznaje robotnikowi prawo rozwiązania umowy. Pracodawca mógł rozwiązać umowę z powodu niedostatecznego posłuszeństwa pracownika pomimo dwukrotnego upomnienia, dopuszczenia się obrazy pracodawcy lub jego zastępcy, ciąży niezamężnej pracownicy oraz dręczenia zwierząt. Robotnik natomiast miał prawo rozwiązać umowę: a) w przypadku dopuszczenia się przez pracodawcę obrazy pracownika, b) w razie niedotrzymania przez pracodawcę warunków zawartej umowy. W tym ostatnim wypadku pracownik miał obowiązek niezwłocznego powiadomienia Towarzystwa Emigracyjnego, które mogło podjąć się interwencji lub wziąć udział w posiedzeniu przed sędzią pokoju.

W odniesieniu do wynagrodzenia umowa wzorcowa wyraźnie formułowała zasadę równego wynagrodzenia polskich pracowników z robotnikami miejscowymi przy pracach akordowych. Wyraźnie też została sformułowana zasada jednakowego ich wyżywienia z pracownikami miejscowymi.

Już tych kilka przytoczonych postanowień umowy wskazuje na różnice w ogólnym podejściu do zatrudnienia polskich robotników rolnych we Francji i w Niemczech, szczególnie w Prusach. Są to, znajdujące wyraz w umowie, idee upodmiotowienia i równego traktowania robotników. W Niemczech dojdą one do głosu dopiero w okresie Republiki Weimarskiej. Należy jednak mieć na uwadze, że w praktyce wymienione ideały nie zawsze były respektowane i francuscy chłopci zatrudniający polskich robotników sezonowych zachowywali się podobnie jak wschodniopruscy junkrzy, a wedle niektórych ocen – nawet gorzej⁸⁰.

Co się tyczy ochrony prawnej robotników, we wzorach umów o pracę z początku XX w. przewidziano w razie sporu między pracownikiem a pracodawcą właściwość sądu koronnego. Zdaniem J. Okołowicza rozwiązanie to należało ocenić jako bardziej korzystne niż dawniejsze klauzule, według których robotnicy na wypadek zatargów zrzekają się poddania rozpatrzenia sprawy pod właściwość sądów powszechnych na rzecz właściwości komisji rozjemczych Izby Rolniczej lub Centrali do spraw Robotników. Pewną rolę

⁷⁹ J. Okołowicz, jw.

⁸⁰ Por. B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 321 i przytoczona tam opinia K. Rose, znawcy stosunków polskiego wychodźstwa sezonowego.

w opiece nad robotnikami odgrywały placówki konsularne Rosji i Austro-Węgier. Do tych placówek robotnicy udawali się pojedynczo lub całymi grupami, głównie ze skargami na złe obchodzenie się z nimi przez pracodawców. Interwencje konsulatów rzadko jednak odnosiły skutek⁸¹.

Losom robotników sezonowych interesowały się polskie organizacje społeczne, np. Towarzystwo Opieki nad Wychodźcami Sezonowymi w Poznaniu, mające swoje placówki terenowe w Berlinie i Lipsku.

Jak poprzednio wskazywaliśmy, regulacja stosunków pracy w niemieckim przemyśle końca XIX i początków XX w. odbiegała zasadniczo od regulacji stosunków zatrudnienia w niemieckim rolnictwie. Ponadto, jak wynika z dotychczasowych ustaleń, Polacy zatrudnieni w niemieckim rolnictwie mieli w dużym stopniu odrębny od niemieckich robotników przemysłowych status prawny, co wynikało z kształtowania niektórych istotnych warunków ich zatrudnienia w odrębnych umowach o pracę, których wzorcowa treść była przygotowywana przez organa samorządu rolniczego czy też, nieco później, centralnie przez Niemiecką Centralę Robotniczą.

Do robotników polskich zatrudnionych poza rolnictwem w niemieckim przemyśle, poza ograniczeniami wynikającymi z zasad zatrudniania Polaków w Niemczech, zwłaszcza w Prusach, miały zastosowanie te same regulacje prawne co do robotników niemieckich, w szczególności Ordynacja o pracy w przemyśle i postanowienia umów taryfowych. Różnice w warunkach zatrudnienia w stosunku do robotników niemieckich wynikały z rodzaju prac przydzielanych Polakom do wykonania. Były to głównie prace, które dla Niemców były nazbyt brudzące, niebezpieczne lub jednostajne, a zarazem roboty niewymagające żadnego przygotowania do ich wykonywania i w związku z tym najniżej wynagradzane (np. prace za- i wyładowawcze, prace przy budowie kanałów, linii kolejowych, dróg itp.)⁸². W dążeniu do powiększenia oszczędności, które mogliby zabrać do kraju, Polacy łatwo podejmowali się tego rodzaju prac; w opinii niemieckich związków zawodowych byli nawet uważani za potencjalnych łamistrajków: wobec organizowanych przez związki zawodowe strajków, godzili się na warunki pracy, których niemieccy pracownicy nie akceptowali. Dążność do zarobienia w krótkim czasie, przez jaki pozostawali w Niemczech, możliwie dużo pieniędzy, powodowała, że niemieckie przepisy ochronne o czasie pracy, o zakazie pracy dzieci, dotyczące bezpieczeństwa pracy, były przez robotników polskich uznawane raczej za utrudnienie w pozyskiwaniu wyższych zarobków, co zresztą wykorzystywali pracodawcy.

Warunki życiowe były trudne, co – poza rodzajem zatrudnienia – wynikało z warunków mieszkaniowych – zakwaterowania w zbiorowych kwaterach,

⁸¹ Ibidem, s. 322.

⁸² U. Herbert, jw., s. 49.

często niespełniających podstawowych wymagań higieniczno-sanitarnych. Z tej przyczyny, a także z powodu nieznamomości języka Polacy nie integrowali się z pracownikami niemieckimi. Ze względów oszczędnościowych nie korzystali też ze stołówek zakładowych i żywili się sami, zakupując niezbędne produkty u miejscowych sklepikarzy. B. Drewniak wraził przypuszczenie, że czynili tak dlatego, iż dania stołówkowe były niewystarczające⁸³. Mając na uwadze opinię niemieckiej Inspekcji Pracy⁸⁴ o bardzo oszczędnym trybie życia Polaków, którzy nie pozwalali sobie na żadne przyjemności, które wiązałyby się z wydatkami pieniężnymi („sie gönen sich kein Vergnügen, das Geld kostet”), wydaje się raczej uprawniony pogląd, że o rezygnacji ze stołówek decydowały względy oszczędnościowe.

VII. Zabezpieczenie socjalne robotników polskich. Przez zabezpieczenie socjalne pracowników rozumiemy w tym miejscu dostarczenie pracownikowi (jego rodzinie) środków utrzymania w sytuacjach, kiedy z przyczyn losowych pracownik zostaje pozbawiony możliwości ich zdobycia własną pracą. Pomijając historycznie wcześniejsze formy różnych urzędzeń służących zabezpieczeniu socjalnemu (np. kasy brackie, ubezpieczenia cywilne od następstw nieszczęśliwych wypadków, działalność instytucji opieki społecznej), ograniczymy się do podkreślenia, że rozwój przemysłu i spowodowane nim zmiany w stosunkach gospodarczych i społecznych zrodziły potrzebę wprowadzenia nowych sposobów zabezpieczenia socjalnego, uwzględniających nową, znacznie większą skalę zdarzeń losowych powodujących utratę środków utrzymania, a także ujawnienie się nowych ich rodzajów, które w przeszłości nie występowały lub występowały w znacznie mniejszej skali (np. konieczność zabezpieczenia następstw wypadków przy pracy w przemyśle, utraty zarobku w następstwie choroby powodującej niezdolność do pracy).

W Niemczech takim nowym urządzeniem socjalnym stały się ubezpieczenia społeczne, zapowiedziane w proklamacji cesarza Wilhelma I z 17 listopada 1881 r., wprowadzane następnie przez kanclerza Bismacka drogą kolejnych ustaw: ustawą z 1883 r. o ubezpieczeniu chorobowym, ustawą z 1884 r. o ubezpieczeniu w razie wypadków w przemyśle, ustawą z 1889 r. o ubezpieczeniu inwalidzkim i na wiek starości. Ta ostatnia ustawa nie została wprowadzona przez Bismarcka, który przestał być kanclerzem, niemniej dla całości tych regulacji przyjęło się używać określenia reformy ubezpieczeniowej Bismarcka. Aktem prawnym scalającym system ubezpieczenia społecznego, jednak bez istotnego znaczenia w zakresie poziomu świadczeń, była Ordynacja ubezpieczeniowa Rzeszy z 1911 r. (*Reichsversicherungsordnung* – RVO).

⁸³ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 299.

⁸⁴ Sprawozdanie cytuje U. Herbert, jw., s. 58.

Ustawodawstwo ubezpieczeniowe stanowi bardzo obszerną i złożoną regulację prawną, która zostanie w dalszym ciągu przedstawiona jedynie w zakresie niezbędnym dla uzyskania pełnego obrazu sytuacji pracowników polskich zatrudnionych w Rzeszy. Ustawa z 15 czerwca 1883 r. o ubezpieczeniu chorobowym robotników wprowadzała zabezpieczenie socjalne na wypadek niezdolności pracownika do pracy spowodowanej jego chorobą. Jak wynika z nazwy ustawy, nie obejmowała ona pracowników rolnych i służby domowej. Dopuszczała jednak poszerzenie jej zakresu w stosunku do pracowników zatrudnionych w rolnictwie i gospodarce leśnej drogą ustawy kraju związkowego bądź w drodze statutu gminy (związku gmin). W uzasadnieniu do projektu ustawy stwierdzono m.in., że wprowadzenie ubezpieczenia społecznego pracowników rolnych groziłoby zaburzeniem stosunków opartych na gospodarce naturalnej i patriarchalnej pieczy pracodawcy w stosunku do „jego ludzi”⁸⁵. W latach 90. w niektórych landach Rzeszy (poza Prusami) zostały wydane odpowiednie ustawy o obowiązkowym ubezpieczeniu chorobowym wszystkich osób zatrudnionych w rolnictwie, bez względu na ich przynależność państwową. W Prusach wprowadzanie ubezpieczenia chorobowego drogą statutów gminnych było rzadkością. Na Śląsku w końcu XIX w. ubezpieczenie chorobowe pracowników rolnych zostało wprowadzone jedynie w kilku powiatach, nie wprowadzono w ogóle dobrowolnych kas chorych, wykonujących ubezpieczenie chorobowe. Podobnie w prowincji pomorskiej – jedynie w niektórych powiatach występowały lokalne kasy chorych, działające w oparciu o statuty gminne, w innych powiatach próby ich wprowadzenia nie powiodły się⁸⁶.

Na przewidziane ustawą o ubezpieczeniu na wypadek choroby świadczenia składały się:

- 1) świadczenia w naturze w postaci świadczeń lekarskich, leki, świadczenia ortopedyczne i środki pomocnicze,
- 2) świadczenia pieniężne w postaci zasiłku na okres choroby od 3. dnia zachorowania powodującego niezdolność do pracy, przez okres 13 tygodni w wysokości 1/2 przyjętej dziennej stawki wynagrodzenia, zasiłek na wypadek śmierci w wysokości 20-krotności dziennego wynagrodzenia, zasiłek chorobowy dla położnicy, jeśli przez co najmniej 6 miesięcy należała ona do kasy chorych.

Środki na ubezpieczenie pochodziły ze składek i wynosiły w przypadku robotników rolnych 1,5% dziennego wynagrodzenia, płatne w 2/3 przez pracownika i w 1/3 przez pracodawcę.

Cytowana wcześniej umowa ramowa dla polskich pracowników zatrudnionych w rolnictwie przewidywała w § 8:

⁸⁵ Zob. Kleiss, *Die Geschichte der sozialen Versicherung in Deutschland*, 1928, reprint 1981, s. 130.

⁸⁶ Zob. M. Weber, jw., s. 287, 502.

„Każdy robotnik w czasie choroby, z powodu której jest niezdolny do pracy, traci prawo do żądania płacy, otrzymuje natomiast, o ile nie zachodzi potrzeba przeprowadzenia do domu chorych, w dalszym ciągu przepisany wikt. Oprócz tego udziela mu pracodawca bezpłatną opiekę lekarską, jeżeli się na miejscu nie znajduje kasa chorych.

Jeżeli zaś na miejscu istnieje kasa chorych, natenczas robotnicy zobowiązani są płacić przez ustawę przewidziana składkę, za co im kasa chorych udziela wsparcia prawem przepisane”.

Wsparcie, o którym mowa w umowie, oznaczało świadczenia przewidziane ustawą o ubezpieczeniu chorobowym. Ustawa ta dopuszczała możliwość ubezpieczenia na krótki okres zatrudnienia, a nawet na okres samej choroby powodującej niezdolność do pracy⁸⁷. Warunkiem było jednak istnienie kas chorych, realizujących ubezpieczenie chorobowe pracowników rolnych, a tych w Prusach było niewiele.

1 października 1885 r. weszła w życie ważna ustawa o ubezpieczeniu wypadkowym z tytułu szkód spowodowanych wypadkiem przy pracy w przedsiębiorstwie (*Betriebsunfall*). Jej zakres podmiotowy, początkowo ograniczony do gałęzi przemysłu, w których występowało szczególne zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników, był z czasem poszerzany i od 1900 r. objął również pracowników rolnych⁸⁸. Od tego czasu ubezpieczenie wypadkowe obejmowało wszystkich zatrudnionych bez względu na przynależność państwową oraz okres zatrudnienia. Ubezpieczenie to było finansowane ze składek płaconych w połowie przez pracodawców i pracowników. Dodatkowe źródło finansowania stanowiła dotacja budżetowa, dzięki której zresztą świadczenia w postaci rent mogły być wypłacane od dnia wejścia ustawy w życie.

Skutki wypadku w postaci niezdolności do pracy miała kompensować renta z tytułu niezdolności do zarobkowania. Inne świadczenia to świadczenia lecznicze od 14. tygodnia po wypadku, leki i środki pomocnicze (np. laski), renta na rzecz pozostałych przy życiu członków rodziny oraz zasiłek dla rodziny na wypadek śmierci ubezpieczonego. Renta wypadkowa przysługiwała przez okres niezdolności do pracy w wysokości 66% dotychczasowego zarobku w przypadku całkowitej niezdolności do pracy, proporcjonalnie mniej przy częściowej niezdolności do pracy.

Przepisy ordynacji ubezpieczeniowej wprowadziły pewne ograniczenia dla obcokrajowców. W szczególności w razie śmierci ubezpieczonego, członkom rodziny, którzy w czasie wypadku nie przebywali razem z ubezpieczonym, nie przysługiwało roszczenie o rentę (§ 596 RVO). Odszkodowanie dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego przysługiwało jedynie wówczas, gdy w chwili śmierci ubezpieczonego pozostawali z nim we wspólnie-

⁸⁷ F. Schlegeberger, jw., s. 200.

⁸⁸ Por. ustawę o ubezpieczeniu wypadkowym w rolnictwie z 30 czerwca 1900, RGBl, s. 641 i n.

cie mieszkaniowej (§ 614 RVO). Pozbawiało to rodziny robotników polskich, którzy zwykle nie towarzyszyli im w czasie pobytu w Niemczech prawa do tego świadczenia. Analogiczny przepis obowiązywał w zakresie ubezpieczenia inwalidzkiego (§1302). Dla robotników polskich istotny był też przepis § 615 RVO o zawieszeniu prawa do renty. Prawo do renty ulegało zawieszeniu m.in. w sytuacji, kiedy uprawniony cudzoziemiec dobrowolnie i zwykle przebywał za granicą (tj. poza granicami Rzeszy). W konsekwencji ten przepis ubezpieczenia wypadkowego pozbawiał polskich robotników sezonowych istotnego świadczenia w postaci renty wypadkowej.

Rygoryzm tych regulacji, które miały zastosowanie do wszystkich pracowników cudzoziemskich, w stosunku do wielu ich grup łagodziły jednak umowy międzynarodowe, które Rzesza Niemiecka zawarła z szeregiem krajów. Były to odpowiednie klauzule w umowach handlowych bądź też osobne umowy o ubezpieczeniu społecznym, zawarte z Włochami⁸⁹, Austrią, Luksemburgiem, Belgią, Holandią, przewidujące udzielanie świadczeń na zasadzie wzajemności.

Ustawą z 22 czerwca 1889 r. zostało wprowadzone ubezpieczenie na wypadek inwalidztwa i na starość. Po zmianach ustawa została uchwalona 15 czerwca 1899 r. jako ustawa o ubezpieczeniu inwalidzkim. Przedmiot ochrony stanowiła trwała niezdolność do zarobkowania oraz nieprzerwana niezdolność do zarobkowania w okresie 26 tygodni po ukończeniu 70. roku życia bez względu na istnienie trwałej niezdolności do zarobkowania.

Ubezpieczenie było obowiązkowe dla zatrudnionych w przemyśle i rolnictwie, jednak pracownicy polscy rekrutujący się z ziem zaboru rosyjskiego i austriackiego zostali zwolnieni z obowiązku ubezpieczenia. Na pracodawcach zatrudniających pracowników polskich ciążył obowiązek poinformowania o tym fakcie zarządu instytucji ubezpieczeniowej, która z kolei ustalała, jaka składka ubezpieczeniowa przypadałaby na pracodawcę. Ustaloną składkę pracodawca był obowiązany wpłacić do instytucji ubezpieczenia inwalidzkiego. Zwolnienie z obowiązku ubezpieczenia pociągało za sobą ten skutek, że wprawdzie robotnicy nie musieli opłacać składek, równocześnie jednak nie przysługiwały im świadczenia przewidziane na wypadek inwalidztwa i na starość.

VIII. Sytuacja prawna i warunki życiowe Polaków zatrudnionych w Zagłębiu Ruhry. Jak już wzmiankowano, pośród zatrudnionych w Niemczech Polaków odrębną grupę stanowili Polacy zatrudnieni w Zagłębiu Ruhry, tzw. „Ruhrpolen”. Były to osoby pochodzące z terenów Prus Wschodnich,

⁸⁹ Por. A. Bokelohn, *Das Abkommen zwischen dem Deutschen Reich und dem Königreich Italien über die Arbeiterversicherung aus dem Jahr 1912*, „Deutsche Rentenversicherung” 2012, z. 2, s. 120 i n.

głównie Mazurzy, zamieszkujący południowe powiaty tej prowincji, w drugiej kolejności ludność polska pochodząca z Poznańskiego i Prus Zachodnich, w trzeciej – z Górnego Śląska. W sensie etnicznym i narodowościowym byli oni Polakami, natomiast w znaczeniu prawnopństwowym byli obywatelami Rzeszy Niemieckiej, których nie obowiązywały znane nam ograniczenia dotyczące możliwości podejmowania przez Polaków pracy w niemieckim przemyśle. Emigrantami kierowała chęć poprawy warunków bytowych. Właściciele ziemscy, którzy niechętnie patrzyli na ubytek siły roboczej, określali wychodźców jako ludzi leniwych, uciekających od uczciwej pracy do łatwiejszego życia. Tymczasem działający na terenie Zagłębia w latach 1885-1889 ksiądz J. Szotowski główną przyczynę wychodźstwa upatrywał w braku możliwości zarobkowych w kraju, zwłaszcza zimą, w wyższych płacach, w stałości zatrudnienia na emigracji, lepszym traktowaniu pracowników, lepszych warunkach mieszkaniowych oraz w przysługiwaniu czasu wolnego w niedziele⁹⁰. Robotnik z Górnego Śląska A. Podeszwa wspominał⁹¹:

„Robota na Śląsku się trafiała, ale zarobki były słabe. U nas rębacz zarabiał 2-3 marki na szychę, a we Westfalach 5-6 marek. I jeszcze jedno, co tam było w tych Westfalach, a czego u nas nie było. Tam szanowali bardziej robotnika, nie procentowali [źle się obchodzili] nim tak, jak u nas na Górnym Śląsku”.

Poprawne stosunki robotników polskich z miejscową ludnością uległy z czasem pogorszeniu. Niemcy obwiniali Polaków, że nadmiernie śrubują wydajność pracy. Cytowany już A. Podeszwa formułował to w następujący sposób:

„Ci rodowici Niemcy nie byli nam bardzo radzi, bo my za bardzo normy wyszpawnowali [wyśrubowali] i teraz żeby zarobić tak jak dawniej, musieli o wiele więcej robić”⁹².

Zarzucano również Polakom, że podejmując zatrudnienie bez względu na wysokość oferowanych zarobków, działają w kierunku ich obniżenia (*Lohn-drückerei*). Do zmiany nastawienia do Polaków przyczyniła się także antypolska propaganda, która z terenów Prus Wschodnich coraz silniej przenikała na teren Zagłębia Ruhry. Zjawiska te przyczyniały się do konsolidacji społecz-

⁹⁰ Por. K. Murzynowska, jw., s. 67, 68 i cytowana tam wypowiedź ks. J. Szotowskiego, który stwierdzał: „...Pod względem społecznym rodacy nasi w Westfalii mają się nieźle... Pojedynek, gdy jest trzeźwy, może sobie zarobić niezły grosz. Ojciec rodziny zaś tyle, że wyżywi jako tako żonę i dzieci. Pomieszczenia mają schludne, czyste dostatecznie. W Westfalii nie znają natłoku, ścisnu, zaduchu, w jakim tutaj, w kraju, ludzie mieszkają...”.

⁹¹ Zob. F. Połomski, *Ze wspomnień starego „Westfaloka”* – A. Podeszwy, „Studia Śląskie. Seria nowa”, t. 1, s. 253 i n.

⁹² Ibidem, s. 258.

ności polskich wychodźców i do powstania w Zagłębiu silnej, dobrze zorganizowanej subkultury polskiej.

Dziejom polskiego wychodźstwa w Zagłębiu Ruhry w latach 1880-1914 w aspekcie organizacji życia kulturalnego, religijnego, a ostatnio także wzajemnego oddziaływania tych różnych kultur poświęcono wiele miejsca w niemieckiej i polskiej historiografii⁹³. W tym miejscu ograniczymy się do wskazania na inne kwestie wiążące się z zasadniczym wątkiem naszych rozważań. Dotyczą one organizowania się robotników polskich w związki zawodowe.

W 1902 r. został utworzony związek zawodowy „Zjednoczenie Zawodowe Polskie”. W krótkim czasie uzyskał on pozycję trzeciego pod względem siły związku zawodowego w Zagłębiu Ruhry. Od 1904 r. wydawał własne czasopismo „Zjednoczenie”. Warto dodać, że w tym samym czasie na Górnym Śląsku i w Poznańskim działał Polski Związek Zawodowy⁹⁴. Robotnicy polscy potrafili się sprzeciwić niektórym niesłusznym – ich zdaniem – warunkom zatrudnienia. W 1899 r. górnicy zorganizowali w miejscowości Herne strajk, znany pod nazwą „Herner Polenrevolution”, w którym podstawą sporu były potrącanie z wynagrodzenia składki na ubezpieczenie brackie – zdaniem robotników polskich zbyt wysokie. Dla ruchu związkowego ważniejsze znaczenie miał jednak udział w powszechnym strajku górników Zagłębia Ruhry w 1905 r. Powodem strajku były dążenia właścicieli kopalń do m.in. przedłużenia 8-godzinnego dnia pracy do 8 i pół, a nawet do 9 godzin dziennie oraz do likwidacji mniej wydajnych kopalń⁹⁵.

Zadrą w oku niemieckich polityków, zwłaszcza hakatystów, było pielęgnowanie przez Polaków rodzimych tradycji. Jak to podsumował na rocznym zgromadzeniu Ostmarkverein baron v. Platenberg: „Oni [Polacy] nie chcą zatem zostać polskimi prusakami, lecz chcą pielęgnować swoją polskość”⁹⁶. Praktyczną konsekwencją zabiegów germanizacyjnych stało się dyskryminujące robotników polskich rozporządzenie policji górniczej Królewskiego Nadzoru Górniczego w Dortmundzie z 25 stycznia 1899 r. Stanowiło ono cenzurę w życiu mniejszości polskiej w Zagłębiu. § 1 rozporządzenia stwierdzał, że „obcojęzyczni robotnicy” mogą być zatrudniani w zakładach górniczych, jeśli znają język niemiecki na tyle, by prawidłowo rozumieć polecenia przełożonego i jego współpracowników. Wszystkie wyższe stanowiska (nadzorcy,

⁹³ Z nowszych opracowań por. prace Murzynowskiej oraz pracę Pallaske, red., *Die Migration von Polen nach Deutschland. Zu Geschichte und Gegenwart eines Europäischen Migrationssystems*, 2001.

⁹⁴ Szczegółowo o organizacji i działalności związków zawodowych w Niemczech, por. K. Murzynowska, s. 126 in.

⁹⁵ Na temat organizacji strajku i udziału w nim polskich związkowców por. K. Murzynowska, jw., s. 150 i n.; zob też wspomnienia A. Podeszwy (F. Połomski, jw., s. 260), który krytycznie wypowiedział się na temat solidarności strajkowej niemieckich związkowców.

⁹⁶ „Sie wollen also keine polnische Preußen sein, sondern ihre polnische Nationalität pflegen”, cyt. za U. Herbert, jw., s. 74.

operatora maszyny itd.) można było powierzyć „obcojęzycznym” pod warunkiem, że umieli mówić po niemiecku oraz czytać teksty rękopiśmienne i drukowane. Przedsiębiorstwo górnicze miało obowiązek prowadzić rejestr obcojęzycznych pracowników, z którego wynikałoby, czy robotnicy spełniają warunki rozporządzenia.

U podstaw rozporządzenia leżały pewne przesłanki rzeczowe, mianowicie wzgląd na wznrastającą liczbę wypadków przy pracy górniczej. Nie był to jednak wzgląd przesądający, ponieważ można było na wzór rozwiązań obowiązujących w zakładach podlegających Wyższemu Urzędowi Górniczemu we Wrocławiu udostępnić górnikom tłumaczenie najważniejszych przepisów dotyczących warunków bezpiecznej pracy. Takiego rozwiązania domagali się zresztą robotnicy w Zagłębiu Ruhry, ale wniosek dotyczący tej kwestii” został zdecydowanie oddalony⁹⁷.

IX. Położenie prawne robotników polskich w okresie I wojny światowej. Krótko po wybuchu wojny pruskie ministerstwo wojny „ze względów narodowościowych” zarządziło, że znajdujących się na terenie Rzeszy zagranicznych robotników rolnych, rekrutujących się z krajów wrogich, należy powstrzymać przed ich wyjazdem do krajów macierzystych. W wyniku tego zarządzenia około 300 000 polskich robotników rolnych oraz robotników zatrudnionych w zakładach przemysłowych, rekrutujących się z terenów zaboru rosyjskiego zostało zmuszonych do pozostania w Niemczech. Niezależnie od tego władze niemieckie od jesieni 1916 r. prowadziły na terenie całego okupowanego Królestwa akcję przymusowego wywozu robotników do Niemiec. Systematyczna „branka” na roboty była uzasadniana przez władze okupacyjne „zwalczeniem wstępu do pracy” i w postaci formowanych tzw. batalionów roboczych trwała, z mniejszym lub większym nasileniem, do wiosny 1917 r.⁹⁸ Czasowe, jak zapowiadano, ograniczenie możliwości powrotu zostało następnie „ze względów militarnych” przedłużone na czas nieokreślony. Towarzyszył temu zakaz opuszczania dotychczasowego miejsca pracy pod rygorem kary aresztu.

Z uwagi na opinię międzynarodową nie zdecydowano się na ustawowe wprowadzenie obowiązku pracy. Wymienione ograniczenia, a także inne jeszcze w postaci zakazu opuszczania miejsca zakwaterowania oraz sankcje w postaci kary aresztu, były wprowadzane w drodze rozkazów władz wojskowych⁹⁹.

Wprowadzane ograniczenia wolności osobistej, zabezpieczone sankcjami karnymi, umożliwiały pracodawcom w pierwszej fazie wojny obniżanie wynagrodzeń robotnikom i w dalszej konsekwencji prowadziły do pogorsze-

⁹⁷ Por. U. Wehler, s. 453.

⁹⁸ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 99.

⁹⁹ Ibidem, s. 206; por. też U. Herbert, jw., s. 82.

nia warunków zatrudnienia i warunków życiowych robotników. Ich dalszym następstwem stało się obniżenie wydajności pracy i pogorszenie jej jakości. W 1917 r. zdecydowano się na wprowadzenie pewnych ułatwień w uzyskaniu zezwolenia na zmianę miejsca pracy i pobytu, a także na udzielenie urlopu w celu wyjazdu do kraju. Odpowiednie zarządzenie władz wojskowych miało charakter poufnej instrukcji. Zawierało ono klauzulę o odmowie udzielenia zgody na wyjazd, jeśli zachodziło podejrzenie, że robotnik nie powróci do Niemiec. Ponadto wymieniono w nim sytuacje, kiedy w ogóle wolno było urlopu udzielić. Były to: śmierć lub ciężka choroba współmałżonka lub któregoś z rodziców, zaawansowana ciąża, konieczność załatwienia pilnych spraw w sądzie, inne poważne przypadki. W sumie z Niemiec urlopowano zaledwie 20 000 robotników, z których ponad 2/3 wróciło do pracy, niektórzy nawet przedwcześnie, tłumacząc to trudną sytuacją żywieniową w kraju¹⁰⁰.

W końcu wojny w celu kontroli warunków pracy i warunków życia w miejscu zakwaterowania oraz zapobieżenia jaskrawym nadużyciom w stosunku do robotników zagranicznych powołano specjalne komisje opiekuńcze. W rzeczywistości sytuacja robotników niewiele się zmieniła. W piśmiennictwie historycznym zatrudnienie robotników polskich w Niemczech w okresie I wojny światowej zostało zakwalifikowane jako rodzaj pracy przymusowej. Zdaniem U. Herberta poddanie Polaków szczególnym przepisom, ich kwatery w obozach, ograniczenie swobody poruszania się, stosowanie kar pozbawienia wolności jako sankcji w razie odmowy pracy, ich upokarzania i znęcanie się nad nimi uzasadniają taką właśnie kwalifikację ich zatrudnienia¹⁰¹. Ze stanowiskiem tym należy się zgodzić.

LEGAL SITUATION OF POLISH WORKERS IN THE GERMAN REICH DURING 1880-1918

Summary

This paper focuses on the legal situation of Polish workers in the German Reich after 1880, when the migration movement to Germany became of a mass character. This issue has not been researched and the paper will be the first to approach this subject scientifically.

The legal situation of workers is described against a broader background of the economic and political aspects that ultimately constituted conducive factors governing a decision of job migration from one part of partitioned Poland to a state of another partitioner.

¹⁰⁰ B. Drewniak, *Robotnicy...*, s. 223.

¹⁰¹ *Ibidem*.

Employment of Polish workers in the German Reich was characterised by a constant conflict between the economic interest of German landowners and factory owners and the political interest of the German government and its bodies. Hence numerous restrictions on employment and discriminatory treatment of Polish workers, such as, for example, restrictions on the permissible employment of agricultural workers, limiting it to a strictly defined period from April to November, or a practically total ban on industrial employment.

The conditions of agricultural employment were set out in contracts which could not be negotiated. Over time, individual work contracts were replaced with sample contracts drafted by landowners self-governing bodies, and later a Central Office representing Agricultural Workers. Despite the fact that the terms offered to Polish workers differed significantly from the terms and working conditions offered to their German counterparts, the actual living and working conditions frequently turned out to be much worse than promised in contracts. All this created a situation in which the lack of a true legal protection was conducive to various forms of violence and physical coercion exercised against Polish workers.

The situation of Polish workers who relocated from the German Reich partitioned Poland to the Ruhr river basin is also described, followed by the changes in the legal situation of Poles in the Reich during WWI, when the implemented system of their employment is termed a forced labour system.

LA SITUATION JURIDIQUE DES OUVRIERS POLONAIS EMBAUCHÉS PAR LE REICH DANS LES ANNÉES 1880-1918

Résumé

La situation juridique des ouvriers polonais embauchés par le Reich à partir de 1880 (l'année où commence leur embauche de masse en Allemagne) jusqu'à 1918 (la fin de la Grande Guerre), n'a pas encore été l'objet des études historico-juridiques. L'auteur envisage donc de remplir ce vide.

Dans l'article, la situation juridique des ouvriers polonais est présentée avec une description plus large des conditions économiques et politiques de leur embauche en Allemagne ainsi que celle des facteurs influençant la prise de décision portant la migration de travail à partir du territoire annexé russe vers l'autrichien. L'auteur explique en outre dans les grandes lignes en quoi consistait le système de travail et quels étaient les principes juridiques régissant les conditions de travail dans le secteur agricole et industriel en Allemagne.

Un conflit permanent entre l'intérêt économique des propriétaires fonciers et propriétaires des usines et l'intérêt politique de la classe dirigeante accompagnera le processus d'embauche des Polonais en Allemagne. La conséquence en était les restrictions discriminatoires des ouvriers polonais, et notamment : la mise en place d'une période de carence dans l'embauche des ouvriers agricoles, ces derniers pou-

vant travailler uniquement du 1^{er} avril jusqu'à la fin novembre (puis jusqu'au 20 décembre) de chaque année, l'interdiction d'embaucher dans l'industrie (avec quelques exceptions), le rattachement à son employeur pendant tout le séjour du travailleur.

Concernant l'agriculture, c'est le contrat de travail qui aura une importance fondamentale en matière de la définition des conditions de travail. La nature des contrats de l'époque correspond à celle d'un contrat d'adhésion, les ouvriers n'ayant donc aucune influence sur le contenu. Les contrats individuels en vigueur au départ seront remplacés petit à petit par des contrats modèles dont le contenu était élaboré par l'autonomie des propriétaires fonciers et plus tard, centralisé au niveau de la Centrale des Ouvriers Agricoles. En ce qui concerne les éléments fondamentaux, les contrats susvisés prévoient des conditions de travail moins avantageuses par rapport aux ouvriers agricoles allemands. Par exemple, le salaire obtenu était certes plus élevé par rapport à ce que les ouvriers touchaient dans leur pays (même deux fois plus important) mais en même temps, il était 3 ou 4 fois moins élevé que le salaire d'un ouvrier allemand. Quant aux conditions sociales et existentielles prévues par les contrats, en réalité des différences fondamentales apparaissent à ce niveau, aux dépens des ouvriers polonais. Le manque d'une vraie protection juridique incite l'employeur à ne pas respecter les conditions de travail convenues au préalable. Les employeurs et les surveillants nommés par ces derniers abusent de la situation profitant de leur domination juridique et réelle jusqu'à appliquer la contrainte physique. Par conséquent, les règles d'embauche des Polonais instituées en Allemagne, voire l'étendue des garanties d'assurance, sont désavantageuses en tout cas par rapport à ce que pouvait obtenir un travailleur allemand.

Dans l'article, nous avons consacré une attention à part à l'embauche de la population polonaise originaire de la région de Poznań, de la Prusse Occidentale et Haute Silésie dans le Bassin de la Ruhr (*Ruhrpolen*) ainsi qu'aux changements de la situation juridique des Polonais sur le territoire du Reich durant la Première Guerre mondiale. Le système d'embauche mis en place à l'époque est défini comme un des genres du travail forcé.

