

Ipari szövetkezetek Angliában.

Írta: SZÁSZ ZSOMBOR.

A múlt század vége s az azóta folyó évek állandó és folyton növekvő küzdelemben telnek munkás és munkaadó között. A tőke aránytalanul koncentrálódott, aránytalan hatalomhoz jutott, a munkás helyzete pedig annak mértékében rosszabodott s a mai industrialismusban a gazdag tőkessel a megélni alig bíró, kihasznált munkás áll szemben.

E helyzet súlyos és nagy veszélyekkel fenyeget. Próbál rajta segíteni állam és társadalom, beleszóltak az elméletek is. De törvényhozás, politikai pártok, társadalmi jótékonyosság nem sokra mentek, mert munkájuk jobbára a szociális térre szorul, holott a baj gyökere a gazdasági rendszerben van. Törvényhozási intézkedéssel elérték azt, ahol legtöbbet értek el, hogy a munkás testi épsége és egészsége lehető védelemben részesül; ha beteg, kap orvost s ha meghal, koporsót; de azon a nagy aránytalanságon, amely tőke és munka között áll fenn, nem segítettek. Bérminimum, sliding scale biztosíthat tisztességes szegénységet, de a vállalatnak ura marad a tőke és szolgája a munkás. Szabadelvűség, szociális politika; trade unionismus félszázados erőlködése ellenére megvan az ellentét, a termelés minden ágában jelentkezik és strikeok és kizárások által mind nagyobb és súlyosabb veszteségeket okoz mindkettőnek.

E helyzeten egyáltalában nem változtat semmit a munkaadó személyének változása. Emberiessége sem. Akár magán-személy, akár az állam a munkaadó s akármilyen jól berendezett gyárban, ha a szokásos legmagasabb bér mellett dolgoztat is: a munkaviszony nem fog megjavulni.

Törvényhozás és társadalom állandó tévedésben van, amikor azt hiszi, hogy úgynevezett »szociális«, »munkásjóléti«

törvényekkel, intézményekkel, humanizmussal csak egy hajszállal is közelebb jutunk a gazdasági békéhez. Tiszta levegőnek, fürdőnek, betegség esetére való biztosításnak semmi köze a tőke és munka viszonyához. »Ha szükséges étkezőszoba a munkások számára, szükséges azért, hogy jobban étkezzenek, ez egyetlen jogosultsága az étkező helyiségnek; ha munkásfürdő és a nők számára munkaközben tizenöt percnyi mozgás szükséges, ennyi meg ennyi ember nagyobb tisztasága és fokozottabb testi jóléte igazolja az intézmény szükségét. De ennek fejében azt kívánni, hogy a munkások ne strikeoljanak, ne támadjanak föl a munkaadó önkénye ellen, mert előzékenységgel szemben hűséggel tartoznak: ez természetesen a dolog individuális és nem socialis megítélése.«¹⁾ Ezt egy amerikai író, JANE ADDAMS írja és tökéletesen igaza van. A munkaadó és munkás viszonyának e patrimonialis fölfogása miatt nem halad előre a gazdasági helyzet javulása. A vállalkozó s vele együtt a törvényhozás és társadalom azt hiszi, hogy philanthropikus intézkedésekkel meg van oldva a kérdés, holott a munkás gazdasági helyzete egy szemernyit sem változik, családja éppen úgy éhezik, vénségére éppen úgy szegényházra szorul, ha egyelőre mindennap megfürdik is es az utcasarok helyett étkezőszobában eszi meg ebédjét. A tévedés ott van, hogy a munkaadó csak arra érzi magát kötelezettnek, hogy a munkásnak megfizesse a munkáspiacon kialakuló bért, ezt is lehetőleg a minimumhoz közel. Amit ezen túl nyújt munkásának, azt már az emberiesség számlájára írja, olyan kötelezettséget pedig, hogy a munkásnak gazdasági helyzetén javítson, egyáltalában nem ismer.

A munkaviszonynak, a bér nagyságának és a munkás erkölcsi és socialis helyzetének alapja és irányítója azonban nem a *munkás egyéni* piaczi ára, hanem a *munka eredményének* piaczi ára. Ha a munkaadó és munkás viszonyát a munka piaczi árára és a vállalkozó philanthropikus érzéseire alapítjuk, ezzel egy negatívus momentumot foglalunk bele a munkaviszonyba: azt, hogy a munkásnak munkájában, a vállalat eredményességében semmi érdeke sincs. Ha ez így van, akkor, a mai nemzetgazdasági elvek

¹⁾ J. ADDAMS: Democracy and Social Ethics.

értelmében, a munkás érdeke csak az lehet, hogy saját ára, a munkáskereslet minél nagyobb legyen; nagyobb érdeke tehát, hogy falubelijeik kivándoroljanak és szomszédjai az egy-kére térjenek át, mint az, hogy a vállalat virágozzék s termelése nagy árakat érjen el. Ha a vállalat száz percenttel dolgozik is, az ő munkabére egy fillérrel sem nagyobb, ellenben, ha kevés a munkás, nagyobb a kereslet s nagyobb lesz a munkabér. Ennek értelmében minősítik a szociálisták, a maguk egyoldalú szempontjából logícusan, capitalisticus törekvésnek az egyke elleni küzdelmet.

Ezen mint előbb mondtam, nem segít semmiféle philanthropikus intézmény, sem bérminimum, sem nyolcz órai munkaidő. Egy dolog segít: érdekeltté kell tenni a munkást a vállalatban, érdekeltté kell lenni a munka eredményében. A munkást a mai gazdasági rendszerben munkájának *minősége*, a vállalat eredménye nem érdekkelheti, mert azaz ő helyzetére befolyással nincs. Legfőlebb, ha oly rosszul megy a vállalat, akkor megbukik. De ha része van a vállalatban, benne van tőkéje, ha a vállalat jövedelmének arányában nő, vagy csökken az ő jövedelme is, akkor azonnal megváltozik az egész munkaviszony. A vállalat jövedelmezősége a munka mennyiségétől és minőségétől függvén, a munkás érdekében fog állani, hogy mindkettőből a legtöbbet és legjobbat nyújtsa. Minél többet és minél jobban dolgozik, annál nagyobb a vállalat jövedelme s annál több saját keresete. Ez a jövedelem már nem a munkás-piacz áraitól, sem a munkaadó humánusságától nem fog függeni, amire a munkás nem támaszkodhatik, hanem a tőke és a munka által közösen előállított termék piaczi áráról, munkaadó és munkás érdeke összeolvad s ugyanarra a szintre emelkedik. A fizetett bérmunkás munkatárssá válik, társsá a vállalatban, érdekeltté a vállalat eredményében. A munkásviszony ilyen szervezése a társuláson, a szövetkezeti eszmén alapul.

Angliában már a múlt század elején megtörtént, hogy munkások összeálltak s közösen egy kis vállalatot alapítottak, de öntudatosan, céltudatosan először OWEN hirdette a szövetkezést s az ő hatása és vezetése alatt keletkeztek távol a nagy városoktól, gyári központoktól községek, vállalatok

a negyvenes évek végén, 1848-ban és 1850-ben, egy pár communisticus alapon.¹⁾ E vállalkozások megbuktak s később, ideálisan gondolkozó férfú, CHARLES KINGSLEY, THOMAS HUGHES, NEALE, LUDLOW, kezdték el ismét hirdetni a szövetkezést és segítettek elő szövetkezett ipari vállalkozásokat. Maguk a munkások' adták össze az egész tóké, maguk szervezték, maguk igazgatták vállalatukat. Ezeknek sem volt jövője s mivel az angol jog akkor még nem ismerte a korlátolt felelősségen alapuló szövetkezeteket, a résztvevők nagyon súlyos tapasztalatokkal fizették meg úttörő próbálkozásukat.

Az idő azonban haladt. A munkások helyzete egyfelül mind súlyosabbá vált a capitalismussal szemben, másfelül a trade unionok, betegsegélyző társaságok, fogyasztási szövetkezetek mindinkább megismertették velük a szövetkezés erejét. 1862-ben az angol törvényhozás megalkotta a korlátolt felelősségen alapuló szövetkezetekről szóló törvényt s ez megadta a módot a fejlődésre.

A dolog még így is lassan haladt előre. Az első tizenöt-húsz évben, félve a múltak tapasztalataitól, alig egy pár szövetkezet alakult. A fogyasztási szövetkezetek ugyan szép eredményt értek el, de az emberek féltek, hogy a termelés és ipari vállalkozás terén nem fog beválni a szövetkezés. 1883-ban összesen tizenöt szövetkezeti vállalat dolgozott.

A következő évben a Derbyben tartott szövetkezeti congressus alkalmával egy társaság alakult, a következő hosszú: névvel: »Munkás társaság a szövetkezeti termelés előmozdítása céljából.« A társaság elnöke az eszme régi harczosa E. V. NEALE lett és megalakulása óta hatalmas munkásságot fejt ki: fölolvasásokat tart, szónokokat küld mindenfelé, lapot alapított és tart fön, tanácsot ad, szövetkezeteket szervez,, tanít és nevel az eszme megértésére. Az eredmény azután meglett. Mint említettem, 1883-ban volt tizenöt szövetkezet,, 1893-ban hetvenhét, 1899-ben kilenczvenhét és 1909-ben száz-tizennégy.

¹⁾ Én itt nem szándékozom a szövetkezetek történetével részletesen foglalkozni. A WEBBEK és különösen HOLYOAK munkáit mindenki ismeri. Az ipari szövetkezetnek más országokban, különösen Franciaországban való fejlődéséről sem írok, bár megjegyzem, hogy a keresztény szocialisták tulajdonképpen onnan vették az eszmét.

E szövetkezetek szervezete nagyon különböző. Eredetileg azok voltak az ipari szövetkezetek mintái, ősei, amelyeket OWEN és a keresztény socialisták alapítottak. Vannak ilyenek ma is, persze, nagyobb tőkével, nagyobb üzlettel. Iparosok összeállanak, társaságot alakítanak, amelyben mindenikük részvénye erejéig felelős; maguk közül választanak igazgatóságot, intéző, felügyelő bizottságot, stb. Az alkalmazottak, akik maguk a részvénytulajdonosok, kapják az illető iparágban szokásos, legtöbbször igen jó béreket s a részvényesek, akik ugyanazok a munkások, kapnak befektetett tőkéjük után egy bizonyos, megállapított százalékot. E kettő; munkabér és tőkekamat, a munka és tőke haszna; ami ezen túl fönnmarad, az a tiszta nyereség, amit egyenlően fölosztanak munka és tőke között. Némely társaság ezt az összeget ismét tőkésíti és részvényenkint osztja fel a munkások között. Van olyan társaság is, amely arra a régi elvre helyezkedik, hogy a termelővel egyenlő részesei a gazdasági életnek a fogyasztók is és állandó fogyasztóit is tagjai sorába veszi és részelteti a nyereségben.

A legtöbb ma működő szövetkezet ilyen alapon alakult. Egyik legrégebb ilyen szövetkezet a walsalli lakatosok vállalata, a »*Walsall Locks and Cart Gear Ltd.*«, amely 1873-ban alakult s kizáróan munkásokból áll. Kezdetben kevesen voltak és csupán záratokat készítettek, de lassankint gyarapodtak, kiterjesztették az üzletet, ma már mindenféle lakatosmunkát végeznek s kivitelre is dolgoznak. A részvények mind a munkások tulajdonában vannak, saját maguk köréből választják az igazgatóságot s a részvények után 5-10% nyereséget fizetnek.

A következő számok mutatják a vállalat fejlődését (angol fontban):

	Részvénytőke	Üzlet	Nyereség
1884-ben	923	10.028	191
1894-ben	5.934	10.052	266
1904-ben	10.000	16.987	859
1909-ben	10.893	23.421	1.535
1910-ben	11.537	29.215	2.213

A 2 shilling osztalék egy font bér után, megfelel 10 százaléknak.

A ketteringi szabók szövetkezetében a termelést összekötötték az ország minden részében levő szövetkezeti boltokkal, amelyek a piacot nyújtják, s a munkások részvényein kívül, azok is hozzájárultak a vállalat tőkéjéhez. E vállalat előmenetelét a következő statisztika mutatja:

	Tőke	Üzlet	Nyereség	Bérek	Kifizetett Bér fontja után	osztalék Egészben
1894-ben	1.501	4.421	478	--	--	--
1897-ben	12.352	24.677	1.792	--	--	--
1902-ben	17.956	42.650	3.281	12.063	1 s. 6 d.	911
1905-ben	24.384	50.764	2.806	13.539	1 s. 1 d.	787
1908-ban	32.389	74.061	4.728	21.128	1 s. 5 d.	1 493
1910-ben	34.785	86.243	6.577	23.238	1 s. 6 d.	1.689

alatt 4.145 fontot, az »Anchor Boot and Shoe Scy.« ugyanannyi idő alatt 1.941 font osztalékot fizetett ki munkásainak a béreken kívül.

Az 1909. év végén az ipari szövetkezetek a következő képet mutatták:

	1888	1893	1908	1909
Szövetkezet	15	77	112	114
Tőke (fontokban)	103.436	619.153	1,941,112	2,024,374
Üzlet	160.751	1,115.842	4,214,524	4,529,975
Nyereség	9.031	55.387	182.663	201.701
Veszteség	114	2.112	7.607	7.480
Munkások osztaléka	—	8,225	24.262	25.673

Szövetkezetek legnagyobb számmal a szövő- és bőriparban és a nyomdászok között vannak¹⁾.

Ezek a munkások körében létrejött szövetkezetek az eredeti, egyszerűbb formák, melyek kisebb vállalatoknál és azután különösen a mezőgazdasági termelés körében fordulnak elő. Ezekből a vállalatokból eredetüknél fogva ki van küszöbölve a tőke és munka ellentétessége.

A mostani idők óriási iparvállalatai azonban ilyen módon nem jöhetnek létre. Lehetetlen, hogy a vállalatban résztvevő munkások maguk rendelkezhessenek a szükséges mennyiségű tőkével. S tulajdonképpen nem is új vállalatok alapítása a cél, hanem a már meglévők társadalmiasítása, a meglévőket kell valamiképpen erre az eredeti formára visszavinni.

¹⁾ Twenty-fifth Report of the Labour Co-partnership Association 1910.

A dolognak egyszerű módja az, hogy a tőke bebocsátja birodalmába a munkásokat is, még pedig, egy igen természetes és jogos eljárással. A tőke nem foglalja le magának az egész nyereséget, hanem megelégszik egy bizonyos, tisztességes haszonnal s a vállalatnak a tőke e hasznán és a munka bérén fölül maradó nyereségén megosztozik a munkásokkal.

Olyan egyszerű és természetes e dolog, hogy semmi magyarázatra nem szorul. Különben sem akarok itt a tőke és munkabér elméleti kérdéseivel foglalkozni.

A tiszta nyereségben különböző módon részesülhetnek a munkások: adhatja a munkaadó vállalati részvényekben, úgy hogy a munkás részvényessé és hovatovább nagyobb részvényesévé válik a vállalatnak s részvényei arányában élvezi a nyereség osztalékát; vagy kifizetheti a munkást *kézpénzben vagy részét kezelheti a munkás* betéte gyanánt, amely után az üzleti eredményhez mérten fizet kamatot, de a munkás bármikor rendelkezhetik tőkéje fölött. Vagy összeköthető mindkét mód hogy a munkás részvényessé is válik s amellet tőketulajdonos is lesz.

Természetesen a részvény tulajdonából kifolyóan, részvényeinek arányában befolyás illeti meg a munkást a vállalat intézésében is. Hogy ez milyen formában történik, azt az egyes vállalatok alapszabályai állapítják meg: esetleg a vállalat igazgatóságában és felügyelő-bizottságában kap helyet a munkások képviselője.

Mindezeket a részleteket, ahány vállalat ilyen szövetkezeti alapra helyezkedett, annyiféleképpen állapította meg. A legérdekesebb ilyen vállalkozás kétségtelenül a londoni *South Metropolitan Gas Company* vállalata, amelynek alaptőkéje több mint nyolcz millió font s csaknem hatezer munkást foglalkoztat. A társaságnak a nyolczvanas években rendkívül sok nehézsége volt munkásaival s már az a veszedelem fenyegette, hogy csak igen nagy veszteségek árán bírja magát fentartani, amikor 1889-ben SIR GEORGE LIVESEY életbeléptette a szövetkezeti rendszert. A Gázgyári Vállalat részvénytársaság és rendes részvényei után egy mozgó skála szerint fizeti az osztalékot, olyformán, hogy amint a gáz ára fölebb vagy alább száll, az osztalék kisebb vagy nagyobb lesz. A gáz standard ára 3 shilling 1 pennyben van megállapítva, amely

mellett a részvények osztaléka 4%, négy angol font s ez az osztalék a gáz árának minden pennyvel való változása esetén 2 shilling 8 pennyvel változik. Ha a gáz ára 3s., a dividenda 4 font 2s. 8d., ha a gáz ára például 2s. 6d.-re, tehát 7 pennyvel leszáll, a dividenda 4 font 18s. 8d. s így tovább. Viszont, ha a gáz ára 3s. Id. felül emelkednék, a 4 font osztalék pennynként 2s. 8d.-vel kevesebb lenne.

A munkásoknak azonban ebből az áringadozásból semmi hasznuk sem volt s bármennyire leszállt is a gáz ára és bármennyire fölment is az osztalék, az csak a fogyasztó és a tőke haszna maradt, amelyből a munkás ki volt zárva.

SIR GEORGE LIVESEY ezen akart segíteni, amikor az új rendszert kidolgozta, úgy hogy a vállalat hasznából a munkások is részesüljenek olyformán, hogy a tiszta nyereségből a fenti sliding scale szerint a gáz árának arányában bérükön felül annak bizonyos százalékát kapják.

A fokozatot a következő módon állapították meg:

Ha a gáz a standard 3s. Id. áron, vagy annál magasabban van, akkor nincs osztalék.

Ha a gáz ára 3s. —d., az osztalék . . .	$\frac{3}{4}^0/0$
ha 2s. 11d., » . . .	$1\frac{1}{4}^0/0$
2s. 9d., » . . .	$3^0/0$
2s. 7d., » . . .	$4\frac{1}{2}^0/0$
2s. 5d., » . . .	$6^0/0$
2s. 1d., » . . .	$9^0/0$
2s. od., » . . .	$9\frac{3}{4}^0/0$

és így tovább.

E gáztársaságnak ez a próbálkozása egyik legérdekesebb lapja a szövetkezetek történetének, mert mutatja, hogy még ezelőtt húsz évvel is milyen kevésbé voltak tisztában az intézmény várható hatásával s miképpen tapogatóztak, hogy az óhajtott eredményt elérjék. Mikor 1889-ben a gyár igazgatósága fölajánlta a munkásoknak a nyereségből való részesedést, a munkaszerződésben a munkásnak köteleznie kellett magát, hogy legalább egy évig megmarad a társaság szolgálatában. A társaság azután a munkaszerződéseket az év különböző idejében különböző lejáráttal kötötte meg a munkásokkal, hogy így az osztalék fejében munkásait különböző időig kösse le s lehetetlenné tegye, hogy egyszerre hagyják abba a munkát.

A gázgyári munkások szakszervezete, amint észrevette ezt a nem egészen őszinte eljárást, hatalmas agitációt kez-

dett e szerződések ellen s a vége egy nagy strike lett, amelyben a munkások teljes vereséget szenvedtek. A strikeoló munkásokat a gyár másokkal helyettesítette s a munkabeszüntetésben résztvevők csak kegyelemképpen érték el azt, hogy üresedés esetében a vállalat visszavette őket.

A helyzet azonban továbbra is feszült maradt. A munkások egyike, egy szervezett munkás kijelentette, hogy a legközelebbi alkalommal előzetes figyelmeztetés nélkül, egyik órától a másikra fognak sztrájkba menni s ennek következtében a gyár megtiltotta munkásainak, hogy a trade union tagjai legyenek s a szervezett munkásokat kizárással fenyegette. De ennek az összeütközésnek nem lett súlyosabb következménye. Az igazgatóság nem hajtotta végre a rendeletet s 1902-ben vissza is vonta. – Azóta a gyár munkássága és igazgatósága között teljes az egyetértés.

A munkások osztalékát a vállalat az első években készpénzben fizette s ez tulajdonképpen nem volt tőke szövetkezés, hanem csak nyereségrészesedés, nem »co-partnership«, hanem csak »profit-sharing.« 1894-ben azonban egy újrendszert honosított meg a vállalat. Az osztalék felét készpénzben kapja a munkás, illetve három százalékot kamatozó betétéül kezelik, amelyet hét napi fölmondás mellett bármikor kivehet. Másik felét tőkésítik s midőn egy részvény értékű összeg gyűl össze, (körülbelül 10 fontot ér ma egy részvény") egy részvényt kap érte s a munkás hovatovább annálnagyobb részvényesévé lesz a vállalatnak. Mindezt egy igazgatósági tagból, egy gyári hivatalnokból és gyári munkásból álló bizottság intézi.

Az osztalék 1889. óta meglehetősen ingadozott. Idézem az összes húsz évről, mert az egész számsor érdekes képet nyújt:

Év	Százalék	Kifizetett osztalék	Év	Százalék	Kifizetett osztalék
1890 . .	5	6.037	1901 . .	3 ³ / ₄	10.401
1891 . .	5	10.010	1902 . .	7 ¹ / ₂	25.679
1892 . .	3	6.145	1903 . .	7 ¹ / ₂	28.151
1893 . .	4	7.872	1904 . .	8 ¹ / ₄	33.696
1894 . .	6	11.785	1905 . .	9 ³ / ₄	42.648
1895 . .	6	12.892	1906 . .	9 ³ / ₄	43.962
1896 . .	7 ¹ / ₂	16.906	1907 . .	9 ³ / ₄	45.591
1897 . .	7 ¹ / ₂	18.000	1908 . .	7 ¹ / ₂	36.416
1898 . .	7 ¹ / ₂	18.207	1909 . .	7 ¹ / ₂	37.123
1899 . .	8 ¹ / ₄	21.374	1910 . .	8 ¹ / ₄	41.327
1900 . .	9	24.592			

1897-ben a társaság alapszabályát is módosították úgy, hogy a részvénytulajdonos munkások a vállalat igazgatóságába saját maguk közül három tagot választanak s ezen kívül egy állandó bizottságot szerveztek, amely az igazgató elnöklete alatt az igazgatóság és a munkások által választott huszonhat-huszonhat tagból áll s hivatása esetleges összeütközések elbírálása, socialis kérdések, újítások megvitatása, stb.¹⁾

Az utolsó években aztán teljes egyetértés volt munka és tőke között e vállalatban s példájára ma már huszonnyolcz gázgyár alakult ilyen szövetkezetté.

1910 év végén a nagyobb gyárak erre vonatkozó adatai a következők:

Vállalat	Ennyi éve lett szövetkezettő	Tőkéje	Osztalékban részesedő munkások száma	Az osztalék összege 1910-ben	A munkabér százaléka	Az osztalék összege a szövetkezettő alakulása óta	A munkások részvényeinek és bevételeinek összege 1910 végén
South Metropolitan	21	*8,325.340	5.450	41.133	8 ¹ / ₄	505.676	401.138
South Suburban	17	831.363	578	3.463	6 ¹ / ₂	36.914	36.069
Newport	11	336.337	142	364	3 ³ / ₄	3.917	4.791
Commercial	10	2,548.280	1.223	5.433	5	45.520	49.164
Chester	9	243.941	65	289	5	2.206	1.793
Wrexham	3	136.120	61	341	7 ¹ / ₂	931	480
Tottenham	2 ¹ / ₂	753.410	617	3.002	6	10.473	12.144
Croydon	2	693.921	514	1.405	3 ¹ / ₄	3.250	5.068
Bournemouth	2	759.783	393	1.809	5 ¹ / ₂	3.417	4.856
Gas Light & Coke Co.	2	29,172.991	9.010	25.799	3 ¹ / ₄	64.482	70.310
Cardiff	1 ¹ / ₂	679.234	233	749	4	1.439	1.647
Ilford	1 ¹ / ₂	280.305	169	569	3 ¹ / ₂	844	1.034

* Mindenütt angol fontokban.

Az utolsó években a gázgyárakon kívül is sok vállalat honosította meg e rendszert.

Legrégibb a »J. T. and J. Taylor, Ltd.« posztógyár

¹⁾ South Metropolitan Gas Company Co-partnership Pass-took and Rules.

Batleyben. A kilenczvenes években Mr. T. C. Taylor egyedüli tulajdonosa lett a vállalatnak s 1896-ban fektette azt szövetkezeti alapra. A tőke 5%-án felül maradó tiszta hasznát a részvények és a munkások között egyenlő arányban osztja föl, de a munkások vállalati részvényeket kapnak s később e részvényeik osztalékában részesülnek. Mindazok a munkások, kik öt év óta dolgoznak a gyárban, kétszeres részvényt kapnak. Ma a gyár 1.400 munkása közül 1.040-nek körülbelül 50.000 font értékű részvénye van s 1910-ben 12½% volt a részvények osztaléka.

Az »*Armstrong, Whitworth and Co. Ltd.*« gépgyárban a munkásoknak 1901-ben 124.306 font, 1910-ben 237.852 font értékű részvényük volt. A »*Clarke, Nickolls and Combes Ltd.*« czég 1890-ben kezdett osztalékot adni munkásainak s az azóta eltelt huszonegy év alatt 158.775 fontot fizetett ki nekik. 1910-ben 84.000 font bért és 9.500 font osztalékot kaptak, ami több, mint a bér 10% ¹⁾.

Ezelőtt három évvel, 1909 nyarán vezette be e rendszert »*Lever Brothers Ltd.*« ismeretes port-sunlighti szappangyára, de egy más rendszer szerint, mint az eddigi vállalatok. A dolgot úgy kezdték, hogy a munkásoknak egyenesen részvényeket, partnership-certificates!, adtak. A vállalat nyereségéből előbb a rendes, törzs részvények kapnak öt százalékot, az ezen felül megmaradó tiszta hasznat pedig egyenlően elosztják a törzs- és a szövetkezetkezeti részvények között. A munkás-részvényeket 1901-ig visszahatólag adták, körülbelül a munkabér tíz százalékát véve alapul, úgy hogy amelyik munkás nyolcz évre visszamenőleg kapott bonust, csaknem egy évi bérének megfelelő összeget kapott. 303 munkás kapott 8 évre, 42 hét évre s a többiek kevesebb évre szóló részvényt. Az összes kiadott bonus értéke az első alkalommal 113.650 font, azaz csaknem három millió korona volt.

1909 július 26-ikán adta át a munkásoknak Mr. Lever a több milliónyi tőkét képviselő részvényt s kezét szorítva velük, így szólt: »Üdvözlöm, mint társamat a vállalatban.« S mindennek fejében csupán arra kötelezte a munkást, hogy »kötelessége teljesítése közben nem fogja pazarolni az időt,

¹⁾ Különböző vállalatok eredményét felsorolja a Labour Co-partnership Association 1910. évi 25-ik Reportja.

munkát és anyagot¹⁾: 1910-ben a munkások tíz százalékot kaptak, 19.728 font összegben s a kiadott részvények összege 214.982 fontra emelkedett.

Az összes ilyen alapon szervezett vállalatok között talán legérdekesebb a *Guild of Handicraft-czég* iparművészeti vállalat, amelyet C. R. Ashbee alapított és vezet, kivitt a nagyvárosból a vidékre s egészen communistikus alapon szervezett. Erről részletesen írtam volt egy-két évvel ezelőtt a Magyar Iparművészetben s azért itt most mellőzöm.

Mindezek után a nagy kérdés az, hogy megfelel-e ez az új rend a hozzá fűzött várakozásoknak? Javít-e a munkás helyzetén, javít-e tőke és munka viszonyán? A felelettel óvatosság kell, hogy legyünk, mert tapasztalatunk még csak rövid időről van. Úgy vagyunk vele, mint egy súlyos betegség ellen föltalált orvossággal, amelylyel még csak próbálkozunk. Egy néhány jellemző tény, néhány eredményt azonban megállapíthatunk.

E szövetkezeti mozgalom megindítója, mint bevezető soraimban mondtam, annak az igazságtalanságnak az érzése volt, amelyet a munkával szemben tanúsít a tőke. Ez megvan, ez tény, tisztában van vele a munkaadó, érzi a munkás, élő tanúságai ennek a munkásmozgalmak. A gázgyárosok szövetségének lapja egy cikkében ezt írja: »Trade Unionok és socialismus kezét fogtak s nyíltan ugyanazon cél felé indultak. Így egyesülve erők és vágyak, bizonyos, elkerülhetetlen, hogy a tőke és munka között mind nagyobb ne legyen az űr. Lehet, hogy néha van valami megelegettség a föl-szinen; de mi van alatta? Az igazságtalanságnak éles, habár leplezett érzése. Mi az egyetlen orvosság? Tőke és munka érdekének coordinálása, azonossá tétele, Mert végeredményében miben különbözik trade-unionismus, socialismus és szövetkezeti vállalat? Semmiben. Céljuk ugyanaz.²⁾ S a lap megállapítja, hogy míg előbb, a szövetkezetek első éveiben,^a munkások szakszervezete úton-útfélen beleszólt a munkaviszonyba, s volt módja, hogy beleszóljon, ma passiv szemlélővé lett s a munkásnak nincs szüksége a trade union védelmére.

¹⁾ The Co-partnership Trust in Lever Brothers Ltd.

²⁾ Journal of Gas Lighting, 1907. évi november hó 19.

Az új rend egy pár eredményét főlemlíthetem. Egy még tíz évvel ezelőtt összeállított kis kimutatás tanúsítja, hogy a szövetkezeti munkások bére általában 10-20, némelykor 30 százalékkal magasabb, mit más munkásoké s míg a nem-szövetkezeti munkások átlagos heti munkaideje 53 óra, addig a szövetkezetié 51.¹⁾ És, ami jellemző, megtörtént, hogy a newcastlei asztalos-szövetkezet 50 óra helyett 48 órai munkát ajánlt föl munkásainak s azok nem fogadták el.

Szövetkezeti műhelyekben a nők munkabére magasabb és inkább megközelíti a férfiakét, mint más gyárakban s férjes asszonyokat, különösen anyákat nem alkalmaznak, az eszme az lévén, hogy »a férfi bére oly nagy kell, hogy legyen, hogy családját fenn tudja tartani anélkül, hogy az asszony keresésre legyen utalva.«²⁾

De van mindennél fontosabb és érdekesebb dolog is. A South Metropolitan Gas Co. évi osztalékának idézet kimutatásában látható, hogy 1901-ben az azelőtti év 9%-os dividendája 3 és ½ százalékra esett le. Az igazgatóság nagyon aggódott a munkások magatartása miatt, midőn ezt közölnie kellett velük. S mi volt a munkások felelete? »Értjük, látjuk a dolgot; rajta leszünk, hogy az osztalék a jövőben újra nagyobb legyen.«³⁾

Ez nem az a felelet, amitől az igazgatóság félt. Nem más-e ennek a megelégedett munkásságnak az érzése, a hangulata, mint annak a tömegnek, amelyik – szemben a tőke húsz, harmincz százalékos hasznával – érezve a maga bérének csekélységét és igazságtalanságát, lázong? Nem fog-e az a munkás, amelyik tudja, hogy munkájának eredményéből munkájának értékéhez mért hasznot kap, jobban, többet, több munkakedvvel dolgozni? S nem ér-e emberi, erkölcsi, nemzeti szempontból többet egy megelégedett, kedvvel dolgozó munkáosztály, mint egy kiszipolyozott, szegénységgel küzdő tömeg? S nem ér-e egy többet gazdasági szempontból? »Nem ér-e egy szívesen, kedvvel dolgozó munkás öt percenttel többet, mint egy közönséges, kényszerülten dolgozó munkás?«

¹⁾ R. HALSTEAD: Variation of Wages in some Labour Co-partnership Workshops.

²⁾ Co-partnership, 1910 augusztusi száma.

³⁾ G. LIVESEY: Employers, Employed and Co-partnership, 46.

dezte SIR GEORGE LIVESEY egy munkaadótól, aki kétségeskedett a szövetkezeti vállalkozás practikus haszna fölött. »Öt percenttel?! Hússzal!« felelte az.

Még egy idézettel végzem, egy vállalkozó szavaival, hiszen ők, akik ez új rendet megteremtették, ismerik legjobban értékét és jelentőségét. MR. LEVER egy beszédében a munkaadókhoz fordulva így szólt: »Itt van ez a mi rendszerünk. Jót akar, ki kell, hogy próbáljuk. Azt hiszem, sokat ígér, mert szabadabb kezet enged a munkásnak, hogy tevésegeit kifejtse, fölemeli s jobb emberré teszi. Ez a célja. De a vállalkozón is könnyíteni fog. Társakkal dolgozni végtelenül jobb, mint bér munkásokkal s meg vagyok győződve róla, hogy sem a munkabér, sem a haszon nem lesz kisebb; de még ha csökkenne is, az, hogy a munkaadó megszabadult egy halom gondtól, aggodalmas időktől, többet ér, mint akár mennyi pénz.«

A munkásokhoz pedig a következő szavakat intézte: »Itt van, felajánljuk, hogy osztozzál a nyereségben a tőkével, itt az alkalom, hogy megmutasd, ki vagy? Fogj kezet társaddal és tedd meg a magadét. Segíts, hogy a vállalat biztos és haszna nagyobb legyen. Dolgozzál a munkaidő alatt, növeld a munka minőségét és mennyiségét. Gondozd eszközeidet és segíts kiirtani a dologtalanok és elégedetlenek gyomát. Ha jön idő, amikor nem tudunk osztalékot adni, szenvedni fogsz, de én is szenvedni fogok s te meg fogod tanulni, hogy mi az üzlet, milyen kockázatos, amit te éppen olyan jól kell, hogy tudj, mint én. Itt a szövetkezetünk: rajtad áll, hogy eredményes legyen.«¹⁾

Amióta e cikket írtam a co-partnership mozgalom mind nagyobb és nagyobb téren hódít. Ez évben már egy pár gyáros nyilatkozott, hogy e rendszert akarja vállalatában meghonosítani. A februáriusban lefolyt felirati vita alkalmával pedig a felsőházban LORD FURNESS, az alsó-házban pedig MR. PETŐ hívta föl a kormány figyelmét e mozgalomra, s amint most értesültem, az alsó házban több képviselő' indítványozni fogja, hogy a kormány e kérdés tanulmányozására parlamenti bizottságot küldjön ki.

A szerző.