

REPORT

OF THE PROCEEDINGS

OF THE

INTERNATIONAL INDUSTRIAL
WELFARE (PERSONNEL) CONGRESS

FLUSHING

JUNE 1925

EDITED IN THE ORIGINAL LANGUAGES, WITH AN
INTRODUCTION IN ENGLISH, FRENCH, AND GERMAN,
BY

"THE INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR
THE STUDY AND IMPROVEMENT OF HUMAN
RELATIONS AND CONDITIONS IN INDUSTRY"

PUBLISHED FOR THE MEMBERS OF THE CONGRESS

TO BE OBTAINED FROM THE SECRETARIAT OF THE ASSOCIATION,
GOETHESTRASSE 10, ZURICH, SWITZERLAND

PREFACE

The following pages present a verbatim account of the proceedings of the International Industrial Welfare (Personnel) Congress held at Flushing in June 1925.

The Congress was organized by the Interim Committee appointed at the first International Conference on Industrial Welfare held at the Château d'Argeronne (La Haye Malherbe, Eure, France) in July 1922.

The Report of the Interim Committee, included in this volume, gives an account of the origin of the Flushing Congress.

At the close of the Congress, the work of this Committee was superceded by the Association formed as its result, under the title of "The International Association for the Study and Improvement of Human Relations and Conditions in Industry", of which particulars are given in the Appendix to this Report.

This new Association has undertaken the publication of this volume. The Reports and Lectures are reproduced in the original languages in which they were presented.

The preceding Introduction is an attempt to indicate the line of thought running through the Congress and forming the basis of the newly-formed Association.

PRÉFACE

Les pages suivantes donnent un compte-rendu verbal du Congrès International Industriel du Service Social du Travail qui se tint à Flessingue, Hollande, en Juin 1925.

Le Congrès était organisé par le Comité Intérimaire, élu à la première Conférence Internationale du Service Social Industriel, tenue au Château d'Argeronne (La Haye-Malherbe, Eure, France,) en Juillet 1922.

Le Rapport du Comité Intérimaire, qui se trouve dans ce volume, donne l'explication de l'origine du Congrès de Flessingue.

A l'issue du Congrès, ce Comité fut remplacé par l'Association formée par le Congrès même sous le titre de: „Association Internationale pour l'Etude et l'Amélioration des Rapports Individuels et des Conditions dans l'Industrie". Des informations plus précises sur la dite Association sont données dans l'appendice de ce rapport.

Cette nouvelle Association s'est chargée de la publication du présent volume. Les rapports et conférences sont imprimés dans la langue même ou ils furent présentés.

L'Introduction précédente essayait d'exprimer le cours des idées dominant le Congrès et formant la base de l'Association qui vient d'être formée.

VORWORT

Die vorliegende Schrift ist ein Verhandlungsbericht des Internationalen Kongresses für Betriebswohlfahrtspflege (Fabrikpflege), der in Vlissingen im Juni 1925 abgehalten worden ist.

Der Kongress war von dem Interim-Komitee organisiert worden, das von der ersten Internationalen Konferenz über Betriebswohlfahrtspflege im Château d'Argeronne (La Haye Malherbe, Eure, France) gewählt worden war.

Der Bericht des Interim-Komitees, der in dieser Schrift abgedruckt worden ist, unterrichtet über die Vorgeschichte des Vlissinger Kongresses.

Am Schluss des Kongresses wurde die Arbeit des Komitees der Vereinigung übertragen, die aus dem Kongress hervorgegangen ist mit dem Namen „Internationale Vereinigung zum Studium und zur Förderung befriedigender menschlicher Beziehungen und gesunder Arbeitsbedingungen in der Industrie“. Näheres über die Vereinigung findet sich im Anhang dieses Berichtes.

Die neue Vereinigung hat die Veröffentlichung dieser Schrift vorbereitet. Die Berichte und Vorträge sind in den Originalsprachen, in denen sie gehalten wurden, wiedergegeben.

Die Einführung stellt einen Versuch dar, die Grundideen des Kongresses und der Vereinigung zum Ausdruck zu bringen.

CONTENTS

SECTION I. INTRODUCTORY

	Page
Preface, Préface, Vorwort	5
Congress Programme.	11
Report of Interim Committee	16
Rapport du Comité Intérimaire	24
Bericht des Interim-Komitees.	31
Introduction (English).	41
Introduction (Français)	52
Einführung.	64

SECTION II. REPORTS

Introductory Notes on Reports (English, Français, Deutsch)	79
--	----

REPORTS

The Union of South Africa by Lennox Rawbone	85
The United States of America W. J. Donald Ph. D.	93
Australia and New Zealand. Eleanor M. Hinder B. A.	101
Belgique Mlle H. Radermaker	107
Dänemark Dr. Ragna Schou	114
Deutschland Adelheide Exner	121
Finland Jenny Markelin Svensson	129
France Mile E. Catelet	135
Great Britain Miss K. W. Wilkinson	141
Holland. P. M. Cochius.	150
Italie Dr. Annibale Corregiari	157
Norway. Betsy Kjelsberg	168
Oesterreich Hedwig Lemberger	173
Roumania Christine Galitzi	187
Sweden. Kersten Hesselgren	196
Sweden (Addendum) Anna Wisborg	204
Schweiz Prof. Med. E. Züblin.	209
Tzechoslovakia M. Vratislav Treka	216
Ungarn. Dr. Stefan von Zaborsky	219
THE FAR EAST:	
China Dame Adelaide Anderson	227
(Addendum) Agatha Harrison	238
India N. M. Joshi B. A.	241
Japan K. Ito	246
Discussion (English, Français, Deutsch)	252

PROGRAMME

OF THE
INTERNATIONAL INDUSTRIAL
WELFARE (PERSONNEL) CONGRESS

FLUSHING, HOLLAND
JUNE 19TH (EVENING) TO
JUNE 27TH (MORNING)



ORGANIZED BY THE INTERIM COMMITTEE OF THE FIRST INTERN.
CONFERENCE ON INDUSTRIAL WELFARE (PERSONNEL) WORK

Chairman: M^{lle} Marie Diemer, Château d'Argeronne, La Haye Malherbe (Eure) France.

Hon. Secs: Miss M. L. Fleddérus, Glassworks, Leerdam, Holland.

Miss E. Brenda Voysey B. A., Messrs. C. and J. Clark Ltd., Street, England

Congress Hostess:

Mademoiselle Rente de Montmort, Château
d'Argeronne, La Haye Malherbe (Eure) France

Congress Host:

Mr. C. H. van der Leeuw, Partner Messrs. de
Erven de Wed. J. van Nelle, Rotterdam, Holland

FRIDAY, June 19th. 8.15	Reception and Social Evening (Dutch Singing in National Costume)
SATURDAY, June 20th. From 9.30 — 11.— and 11.15 — 12.45 From 4.30 — 6.30 Evening	1. Welcome by: a. The Dutch Member of the Interim Committee, Mr. P. M. Cochius Managing Director, Glasworks Leerdam. b. The Chairman of the Interim Committee, M ^{lle} Marie Diemer 2. Report of the Interim Committee 3. Reports from Representatives as to the stage of development of Industrial Welfare (Personnel) Work in the following countries: America, Australia, Austria, Belgium, China, Denmark, Finland, France, Germany, Great Britain, Holland, Hungary, India, Italy, Japan, South Africa, Sweden, Switzerland. In the Chair: M ^{lle} Diemer and Mr. Cochius. Continuation of above Free.
SUNDAY, June 21st. Before 10.30 a.m. From 10.30 — 12.45 From 4.30 — 6.30 At 8.15 p.m.	Free Information regarding Religious Services may be obtained from the Bureau Continuation of Previous Days' Papers Discussion. Opener: Miss F. A. F. Livingstone Of the Employment and Health Dept Messen Needlers' Ltd. Hull, Engeland. In the Chair: M ^{lle} Renée de Montmort "Internationalism" Speaker: Miss C. W. Dijkgraaf International Lecturer, Holland. In the Chair: Mr. H. von Haan Representative of the International Labour Office, Geneva.
MONDAY, June 22nd. From 9.30 — 11.— and 11.15 — 12.45 From 3.— — 4.— From 4.30 — 5.15 And 5.15 — 6.30 Evening	Consideration and adoption of draft Constitution of Proposed International Association. In the Chair: M ^{lle} Diemer and Mr. Cochius. "Industrial Law in Relation to Welfare Work" Speakers: a. Miss Constance Smith H. M. Chief Deputy Inspector of Factories, Great Britain. b. Miss K. Hesselgren Chief Lady Inspector of Factories, Sweden. Discussion. Opener: Mrs. E. Züblin—Spiller Schweizer Verband "Volkedienst" In the Chair: Monsieur Artus Representative of the International Labour Office, Geneva. Free.

<p>TUESDAY, June 23rd. From 9.30 — 11.— and 11.15 — 12.45</p> <p>From 3.— — 4.30 and 5.— — 6.30</p> <p>At 8.15 p.m.</p>	<p>1. Election of Council of the proposed International Association. In the Chair: M^l^{re} Diemer and Mr. Cochius.</p> <p>2. "The Industrial Problems of the Far East" Speaker: Dame Adelaide Anderson Formerly H. M. Chief Lady Inspector of Factories, Great Britain Author of "Women in the Factory" and having recently visited and studied conditions in China.</p> <p>Discussion In the Chair: Dr. Millais Culpin M. D., F. R. C. S. "Employee Representation" introduced by:</p> <p>a. AMERICA. Mr. Sam. A. Lewisohn President American Management Association, New York.</p> <p>b. GERMANY. Herr Gustav Dabringhaus Betriebsrat Krupp'sche Gusstahlfabrik, Essen, Germany.</p> <p>c. GREAT BRITAIN. Miss Dorothy Cadbury Director. Messrs. Cadbury Bros Ltd., England.</p> <p>Discussion In the Chair: (To be announced later) Entertainment.</p>
<p>WEDNESDAY, June 24th. From 9.— — 10.15</p> <p>From 10.15 — 11.— and 11.15 — 12.—</p> <p>From 12.— — 12.45</p> <p>Afternoon and Evening</p>	<p>"Vocational Selection" Speaker: Prof. Dr. Ing. A. Friedrich Technische Hochschule, Karlsruhe, Germany.</p> <p>Discussion "Employment Management as a Condition of and Means to Efficiency" Speaker: Mr. Ernst Hyman Efficiency Engineer Holland</p> <p>Discussion. Opener: Miss L. C. Odencrantz Formerly Employment Manager Messrs Smith & Kaufmann Ltd. New York</p> <p>In the Chair: Mr. C. H. van der Leeuw Free. Excursions round the Isle of Walcheren will be arranged.</p>
<p>THURSDAY, June 25th. From 9.— — 10.45</p> <p>From 11.— — 12.—</p>	<p>"Industrial Fatigue" Speakers:</p> <p>a. Dr. Glibert Médecin inspecteur général, chef service médical du Travail Belge, membre de la commission spéciale d'étude de la fatigue du Bureau International du Travail, (Genève).</p> <p>b. Miss May Smith Industrial Fatigue Research Board, Great Britain.</p> <p>Discussion. In the Chair: (To be announced later).</p>

<p>Afternoon From 8.— — 9.—</p> <p>And 9.— — 9.45</p>	<p>Free. Visit to Market-town of Middelburg, "The Individual in Industry" Speaker: Dr. Millais Culpin, M.D., F.R.C.S. Author of "The Nervous Patient", Discussion. Opener: Miss S. M. Bevington B.A. Investigator for the National Institute of Industrial Psychology, London. In the Chair: (To be announced later)</p>								
<p>FRIDAY, June 26th. From 9.30 — 10.45 and 11.— — 12.45</p> <p>Afternoon From 8.15 — 9.15</p> <p>From 9.15 — 9.45</p>	<p>Reports on Training Schemes for Industrial Welfare (Personnel) Work, and Consideration of Future Lines of Development.</p> <p>a. AMERICA. Paper by Dr. Lee Galloway Ph. D. Vice President Ronald Press Co., New York To be read by Miss L. C. Odenchantz</p> <p>b. BELGIUM. Madame van Leerberghe. Surintendante aux grands Magasins Innovation, Bruxelles</p> <p>c. FRANCE. Madame A. G. Jacob Surintendante-Directrice de l'Ecole des Surintendantes Paris</p> <p>d. GERMANY. Dr. Phil. Alice Salomon Directress of Berlin School for Social Work, Berlin</p> <p>e. GREAT BRITAIN. Miss E. T. Kelly B. A. President Inst. of Industrial Welfare Workers, Great Britain.</p> <p>f. SWITZERLAND. Fri. M. L. Schumacher. Sekretärin Schweizer Verband „Volkdienst“ Zürich.</p> <p>Discussion. In the Chair: Dr. Alice Salomon.</p> <p>Free. Local Festivities. "Social Progress" Speaker: to be announced later. In the Chair: The President of the newly-formed Association.</p> <p>Closing of the Congress by the President.</p>								
<p>NOTES:</p> <p>MEALTIMES. Except where announced otherwise on the Notice Board in the Entrance Hall, these will be as follows:</p> <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>Breakfast</td> <td>8—9</td> <td>Ten</td> <td>3.45</td> </tr> <tr> <td>Lunch</td> <td>1.—</td> <td>Dinner</td> <td>7.—</td> </tr> </table> <p>BUREAU. For all information regarding travelling, post, telegraph, telephone, hire of cars, etc. application should be made to the Conierge.</p> <p>BANK. A representative of the Nationale Bank Vereeniging, Flishing, will attend at the Bureau daily from 2 to 3.</p> <p>AEROPLANE TRIPS: The Royal Air Company has offered to arrange trips during the Congress if a sufficient number of bookings is obtained. Charges: Short flight over Island H. Fl. 7.50 per person. Trips to Rotterdam and Ostend H. Fl. 15.— per person.</p> <p>CHARGES:</p> <p>CONGRESS AND REGISTRATION FEE (payable in advance and non-refundable): For persons attending from countries with a normal rate of exchange 9 guilders. For persons attending from countries with a sub-normal rate of exchange 3 guilders.</p> <p>ACCOMMODATION FEE (payable direct to Hotel at time of Congress): For accommodation, full board (including afternoon tea) and gratuities: For whole period (dinner on day of arrival and breakfast on day of departure included) 48 guilders. For day 6 guilders 25 cents.</p> <p>SECRETARIAT: Miss M. L. Fleddéus, Glassworks, Leerdam, Holland.</p>		Breakfast	8—9	Ten	3.45	Lunch	1.—	Dinner	7.—
Breakfast	8—9	Ten	3.45						
Lunch	1.—	Dinner	7.—						

REPORT OF INTERIM COMMITTEE

Appointed at the First International Conference on Industrial Welfare, held at the Château d'Argeronne, La Haye Malherbe, Eure, France, in July 1922.

The moment has come to present to you the Report of the Interim Committee, appointed at the close of the First International Conference on Industrial Welfare held at the Chateau d'Argeronne, Normandy (France) in July 1922.

The Committee was formed by the appointment of one person from each of the nine countries represented, at the Argeronne Conference.

These were:

- America: Miss L. C. Odencrantz,
Employment Manager Messrs. Smith & Kaufmann Ltd.
Ribbon Mills, New York.
- Belgium: Mlle Radermaker,
Surintendante aux Tuileries du Progrès, Hennuyères.
- China: Miss Edith G. Johnston,
Secretary Y. W. C. A., Shanghai.
- France: Mlle Marie Diemer,
Château d'Argeronne, La Haye Malherbe, Eure, France.
- Gt. Britain: Miss Elizabeth D. Newcomb,
Hon. Sec. of the Institute of Industrial Welfare Workers,
London.
- Holland: Mr. P. M. Cochius,
Managing Director of Glassworks, Leerdam.
- India: Mr. W. H. Wisner,
Welfare Supervisor, British India Corporation,
Cawnpore.
- Sweden: Fröken S. Fredholm,
Welfare Worker, Manufacturen Aktiebolaget, Malmö.

REPORT OF INTERIM COMMITTEE

Switzerland: Prof. Dr. E. Züblin,
Medical Director of Popular Sanatoria, Member of the
Board of Managers of the "Volksdienst", Zürich.

In the course of the three years, three members have handed over their responsibilities as follows:—

China: Miss Johnston to Miss Agatha Harrison,
Industrial Secretary Y. W. C. A., Shanghai.

England: Miss Elizabeth D. Newcomb to
Miss E. T. Kelly, B. A.
President of the Institute of Industrial Welfare
Workers, London.

India: Mr. W. H. Wiser to Mr. P. G. Kanekar,
Member of the Social Service League, Bombay.

Mlle Marie Diemer and, in her absence, Mr. P. M. Cochius,
acted as Chairman to the Committee, and.

Miss M. L. Fleddérus,
Chief Social Department, Glassworks, Leerdam, Holland, and

Miss E. Brenda Voysey, B. A.
Welfare Secretary Messrs. C. & J. Clark Ltd., Street, England,
acted as joint Hon. Secretaries to the Committee.

The Committee is but a few days distant from its third anniversary and is naturally not destined to continue its existence after the last day of this Congress when, having fulfilled its purpose, it will go out of office.

This purpose has been:

- a. To act as the custodian of the results obtained at the Argeronne Conference, thereby maintaining the valuable contact established.
- b. The organisation of the present Congress.
- c. The drawing up of a draft constitution for an International Association.

Since the 1922 Argeronne Conference the Interim Committee has met on two occasions:—

- a. From July 9th—14th, 1923, at the Mont Pélérin, Switzerland.

REPORT OF INTERIM COMMITTEE

b. From July 22nd—27th, 1924, at the Chateau d'Argeronne, France.

Between these meetings and during the last year the work has been carried on by correspondence. The necessary finances have been supplied mainly by voluntary contributions from persons interested. In addition there has been a small annual subscription from the members of the Interim Committee.

With regard to the organisation of the present Congress the Interim Committee considers itself happy to be able to state that representatives from 18 countries are assembled to report to this Congress on the status of Industrial Welfare or Personnel Work, and on the industrial conditions and relations generally prevailing in their country.

These countries are:

- | | | |
|---------------|--------------------|-------------------|
| 1. America. | 7. France. | 13. India. |
| 2. Australia. | 8. Finland. | 14. Italy. |
| 3. Austria. | 9. Germany. | 15. Japan. |
| 4. Belgium. | 10. Great Britain. | 16. South Africa. |
| 5. China. | 11. Holland. | 17. Sweden. |
| 6. Denmark. | 12. Hungary. | 18. Switzerland. |

The attainment of this extended contact has been greatly assisted by the publication of an article written by the Interim Committee and published in the *International Labour Review* (July number 1924) from which reprints for circulation were kindly presented to the Committee by the International Labour Office. The Committee is further indebted to the International Labour Office for much kind assistance through its liaison officer Mr. Von Haan.

The link between the International Labour Office and the Interim Committee is a natural one, in view of Part XIII of the Peace Treaty under which the International Labour Office was established. This states that those responsible for this part of the Treaty, moved thereunto by sentiments of justice and humanity, view with concern the existence of conditions of labour involving injustice, hardship and privation to large numbers of people. They consider that the failure of any particular nation to adopt humane conditions of labour is an

REPORT OF INTERIM COMMITTEE

obstacle in the way of other nations which desire to improve conditions in their own country and they lay down as a guiding principle that labour should not be regarded merely as a commodity or article of commerce.

Another joint piece of work of the Interim Committee with the International Labour Office has been the drawing up of a statement regarding the development of facilities for the utilization of Workers' Leisure for use at the Geneva Session at which this subject was discussed. The statement is appended to this Report.

Looking back to the original meeting at Argeronne three years ago, we remember how from the very beginning of the Conference, there existed the desire that such a meeting together from so many different countries might lead up to something constructive for the future.

This desire still holds good to-day and it is with this aim in view that a draft Constitution will be presented for the consideration of the Congress, in the hope that some permanent link will be formed in the shape of a definite organization.

With regard to this Constitution, there are a few points to which we should like to draw your attention.

Firstly the title:

It is proposed that the title of the Association shall be: "The International Association for the Study and Promotion of Satisfactory Human Relations and Conditions in Industry. *

With the changing status of Welfare and Personnel Work need would seem to be for concentration on the study of the work and its development in the various countries. There is a danger that, in putting into the name any stereotyped term such as "Welfare Work" or "Personnel Work" the future might be hampered by the association of ideas connected with the particular phase of development reached under the term used.

The suggested title in no way binds our future development. At the same time however it was thought desirable to define as follows the various groups of persons eligible for membership: —

* The title has been finally adopted as: "The International Association for the Study and Improvement of Human Relations and Conditions in Industry". (Art. I Sect. 1.)

REPORT OF INTERIM COMMITTEE

- a. Welfare and Personnel Workers. .
- b. Employers and all others engaged in undertakings involving the employment of a number of persons.
- c. Those engaged in work of social significance bearing on industry. *

By doing so, it was not intended at the present time to attach more value to one group over another, nor to give different voting power and representation. As a matter of fact we consider it of special value that this draft Constitution, as it has been drawn up, admits those persons who are dealing in various ways with the wider subject of Social Progress, of which Welfare or Personnel Work forms but a part.

The Constitution does not provide for Association membership but for individual membership only. The emphasis is laid on study. It does not yet seem desirable for the proposed Association to stand for any definite school of thought or line of action. It is obvious therefore that individual membership is preferable.

Also, when working out the Constitution, it was found that only a few countries are organized and it would have been extremely difficult to arrange for adequate representation of both individual and organisation members.

With regard to the constitution of the Council of the proposed International Association, we would like to suggest that points of view are needed here rather than numerical representation. Hence the equality of representation given to each country, regardless of the numbers concerned.

It will readily be understood that the voting power in an Association whose chief aim is study and the creation of public opinion, is not of particular significance.

The Interim Committee proposes the following preamble to the Constitution as a brief statement of faith which will give to inquirers the key to the organisation.

Preamble to the Constitution.

„An industry..... is a body of men associated.....

* This now reads as follows: Those engaged in work of social significance or in scientific research in accordance with the aims of the Association. (Art. II.)

REPORT OF INTERIM COMMITTEE

„to win their livelihood by providing the community with some
„service it requires..... Because its function is service, an
„industry as a whole has rights and duties towards the com-
„munity..... Because its method is association, the different
„parties within it have rights and duties towards each other”.

(R. H. Tawney: "The Acquisitive Society", p. 6.)

Within a few days the task entrusted to the Interim Committee at Argeronne will be completed after three years of thought and study. The results it lays in the hands of the present Congress, with every confidence that, in its care, the bud will blossom into flower, and the flower ripen to fruition.

Signed on behalf of the Interim Committee:

M. L. Fleddérus.

E. Brenda Voysey.

Joint Hon. Secretaries.

STATEMENT REGARDING THE DEVELOPMENT OF FACILITIES FOR THE UTILIZATION OF WORKERS LEISURE, BY THE INTERIM COMMITTEE, APPOINTED BY THE FIRST INTERNATIONAL CONFERENCE ON INDUSTRIAL WELFARE (PERSONNEL) WORK, HELD IN NORMANDY IN JULY 1922.

The above committee representing the Industrial Welfare (Personnel) Workers in nine different countries, wish to place before the International Labour Office their views regarding the organization of the leisure time of the workers.

The Industrial Welfare (Personnel) movement has in most countries partly originated from the desire of the employer to provide educational and recreational facilities for the leisure time of the workers. As a result of this, Industrial Welfare (Personnel) Workers in the various countries have made a special study of the matter, and have come to certain conclusions. These conclusions they wish to make as widely known as possible, so that those who are dealing with this important question, may have the benefit of their actual experience in the matter. The value of this experience is the greater on account of its uniformity under the widely varying circumstances of each country and of each firm in the various countries.

At the inception of the Industrial Welfare (Personnel) movement it was naturally considered that, as the term Welfare includes the wellbeing of the workers in every respect, it necessarily included the organisation of their leisure time. Many Welfare Schemes were and are based on this assumption and, to a certain degree, have been successful. They usually include the provision by the employer of recreation rooms and playing fields managed by the Welfare Worker or Social Secretary on his behalf.

In recent years this feudal interpretation of the function of the employer is gradually passing away and the organisation of leisure time is considered to be a part of the larger field of social service which should be undertaken by the community.

This tendency is in the right direction. Such matters as health, recreation, and education being community problems, the opportunity for receiving such service should not depend upon a person's employment in a particular firm.

The word "leisure" eliminates the terms "employer" and

STATEMENT

"worker". Therefore the organisation of leisure should be based upon community principles, all sections taking part in the arrangements for their own leisure.

At the same time we fully recognise the value of the pioneer work done by enlightened firms in connection with the organisation of the leisure time of those persons who were fortunate enough to be in their employ, especially where co-operative methods have been adopted and the workers themselves had the largest share in managing clubs, sports, games and recreation of all kinds.

We wish to urge, however, that such schemes should be regarded as temporary and tentative only, with the view of making it easier for the community ultimately to undertake its responsibilities, where this is not already the case.

We fully recognise that it is natural for the members of a firm to meet one another in a social atmosphere on occasion, but we consider that such gatherings should be the outcome of a spontaneous desire on the part of the workers, who will naturally manage such gatherings themselves.

The position of the Welfare (Personnel) Worker should be that of other members of the community in this respect. If he or she takes any part, it should be by virtue of their qualities as individuals, rather than by virtue of their office.

We consider that Question (7) (d)* ("Would it not be desirable, in order to co-ordinate the efforts of Governments, Employers and Workers, to recommend the institution of local or district committees composed of representatives of the different parties concerned?") provides the solution for the whole problem, provided that the local committees consist of representatives of all the different sections of the community.

* Questionnaire I for the International Labour Conference held at Geneva June 1924. (Development of Facilities for the Utilisation of Workers' Leisure).

RAPPORT

DU

COMITÉ INTÉRIMAIRE

Le Comité Intérimaire, nommé au premier Congrès International du Service Social dans l'Industrie, tenu au Château d'Argeronne en Juillet 1922, doit aujourd'hui vous mettre au courant de ses travaux:

Le Comité se composait d'abord de neuf représentants, nommés par les neuf pays ayant participé au Congrès:

- Amérique:** Mlle. L. C. Odenkrantz,
Chef du Personnel, Messrs. S. Smith & Kaufmann
Ltd. Ribbon Mills — New York.
- Belgique:** Mlle. H. Radermaker,
Surintendante aux Tuileries du Progrès, Hennuyère s
- Chine:** Mlle. Edith G. Johnston,
Secrétaire de la Y. W. C. A. à Shanghai.
- France:** Mlle. Marie Diemer,
Château d'Argeronne, la Haye-Malherbe (Eure) France.
- Gr. Bretagne:** Mlle. Elizabeth D. Newcomb,
Secr. Honor. de l'Institut du Service Social du
Travail, Londres.
- Hollande:** Mr. P. M. Cochijs,
Directeur-Général des Verreries Leerdam.
- Indes:** Mr. W. H. Wiser,
Inspecteur du „Service Social du Travail”, Corpo-
ration Anglo-Indienne aux Indes Anglaises.
- Suède:** Mlle. S. Fredholm,
Surintendante aux Manufacturen Aktiebolaget Malmö.
- Suisse:** M. le Professeur Dr. E. Züblin,
Directeur Médical des sanatoria populaires, membre
de la direction du „Volksdienst” à Zürich.

Au cours de ces trois années, trois membres ont transféré leurs pouvoirs comme suit:

- Chine:** Mlle. Johnston à Mlle. Agatha Harrison,
Secrétaire de la Y. W. C. A. à Shanghai.

RAPPORT DU COMITÉ INTÉRIMAIRE

Angleterre: Mlle. Elizabeth D. Newcomb à
Mlle. E. T. Kelly, B. A.
Présidente de l'Institut du „Service Social du
Travail” à Londres.

Indes: Mr. W. H. Wiser à Mr. P. G. Kanekar,
Membre de l'Association du Service Social à Bombay.

Mlle. Marie Diemer a présidé le Comité; en son absence, elle
a été remplacée par Mr. P. M. Cochius.

Mlle. M. L. Fleddérus,
Chef du Département Social des Verreries de Leerdam, Hollande, et

Mlle. E. B. Voysey, B. A.
Secrétaire sociale, Messrs C. J., Clark Ltd., Street, England,
assurèrent le Secretariat.

Quelques jours seulement séparent le Comité de son troi-
sième anniversaire. Sa mission est accomplie et son existence
prend fin avec le Congrès.

Le Comité avait pour mission:

- a. de maintenir le contact précieux établi par le Congrès
d'Argeronne.
- b. d'organiser le présent Congrès.
- c. d'établir un projet de constitution en vue d'une asso-
ciation internationale.

Depuis le Congrès d'Argeronne en 1922, le Comité Pro-
visoire s'est réuni deux fois:

du 9 au 14 Juillet 1923, au Mont Pélerin (Suisse).

du 22 au 27 Juin 1924, au Chateau d'Argeronne (France).

Dans l'intervalle des réunions le travail s'est effectué par
correspondance.

Le budget a été alimenté par les dons de personnes s'inté-
ressant au mouvement, dons auxquels se sont ajoutés les
cotisations annuelles des membres du Comité Provisoire.

En ce qui concerne le présent Congrès, le Comité Pro-
visoire est heureux de pouvoir dire que des représentants de
18 nations se sont réunis et vont vous entretenir des conditions
de l'industrie et du Service Social dans l'Industrie de leurs
pays respectifs.

RAPPORT DU COMITÉ INTÉRIMAIRE

Ces pays sont:

- | | | |
|----------------|---------------------|----------------------|
| 1. l'Amérique | 7. la France | 13. l'Inde |
| 2. l'Autriche | 8. la Finlande | 14. l'Italie |
| 3. l'Australie | 9. l'Allemagne | 15. le Japon |
| 4. la Belgique | 10. la Gr. Bretagne | 16. l'Afrique du Sud |
| 5. la Chine | 11. la Hollande | 17. la Suède |
| 6. le Danemark | 12. la Hongrie | 18. la Suisse. |

La publication d'un article rédigé par le Comité Provisoire dans la Revue du Bureau International du Travail et la réimpression de cet article sous forme de brochure ont beaucoup facilité le contact avec les différents pays.

Le Comité est très reconnaissant envers le Bureau International du Travail de l'aide généreuse qu'il lui a apportée par l'intermédiaire de son agent de liaison, M. von Haan.

La liaison du Comité Provisoire avec le Bureau International du Travail s'explique par l'article XIII du Traité de Paix.

Les auteurs de cet article, guidés par des sentiments de justice et d'humanité, envisagent avec inquiétude l'existence de conditions de travail engendrant l'injustice, la peine et les privations pour un grand nombre de personnes.

Ils considèrent qu'une nation qui néglige le côté humain du travail industriel, devient un obstacle pour les autres pays désirant remédier à ces mauvaises conditions.

Leur principe directeur est que le travail ne doit pas être considéré comme une opération commerciale.

En collaboration avec le Bureau International du Travail le Comité Provisoire a aussi élaboré un exposé sur l'utilisation des loisirs ouvriers. Cet exposé a été rédigé par l'Assemblée de Genève, au cours de laquelle ce sujet a été discuté. Il est joint au présent rapport.

En évoquant le premier Congrès d'Argenton, nous retrouvons notre désir de construire pour l'avenir, désir formel encore aujourd'hui et qui nous amène à soumettre un projet de Constitution aux discussions du Congrès. Nous espérons qu'une organisation définitive établira un lien permanent entre les pays adhérents.

En ce qui concerne cette Constitution, nous désirons attirer votre attention sur plusieurs points:

RAPPORT DU COMITÉ INTÉRIMAIRE

D'abord le titre.

Le titre est:

„Association Internationale pour l'Etude et l'Amélioration des Rapports Individuels et des Conditions dans l'Industrie". (Art. I, Par. 1).

L'évolution du Service Social dans l'Industrie nous oblige à concentrer nos efforts sur l'étude du mouvement et sur son développement dans les différents pays. Si nous employons des termes exclusifs comme „Service Social dans l'Industrie", nous pouvons craindre que l'activité de l'Association ne soit restreinte dans l'avenir à celle correspondant au stade de développement compris actuellement par ces termes.

Le titre suggéré ne gêne en rien notre développement.

Nous avons pensé répartir dans les groupes suivants les personnes susceptibles de faire partie de l'Association. *

a. Surintendants et Directeurs du Personnel.

b. Patrons et personnes dont l'activité nécessite l'emploi d'un certain contingent de personnel.

c. Toute personne dont le travail est en relation à la fois avec le Service Social et avec l'Industrie.

Jusqu'à présent nous n'avons pas eu l'intention de donner plus d'importance à un groupe qu'à un autre, pas plus que des pouvoirs inégaux de vote ou de représentation.

De fait nous pensons avoir donné une valeur toute spéciale à ce projet de Constitution en admettant dans l'Association toutes les personnes intéressées au vaste sujet du Progrès Social dont le Service Social dans l'Industrie n'est qu'une partie.

La Constitution ne prévoit pas les adhésions collectives, mais seulement les adhésions individuelles.

Sa préoccupation est surtout l'étude. Il ne semble pas désirable pour l'instant de s'arrêter à une doctrine ou à une activité particulières.

La nécessité des adhésions individuelles est donc évidente.

De plus, peu de pays étant organisés, il serait très difficile

* l'Article II des Statuts a été rédigé définitivement comme suit:

a. Surintendants et Ingénieurs Sociaux.

b. Employeurs et Employés.

c. Tous ceux dont le travail social ou scientifique est en rapport avec le but poursuivi par l'Association.

RAPPORT DU COMITÉ INTÉRIMAIRE

d'arranger une représentation adéquate des individus ou des organisations.

En ce qui concerne la constitution du Comité de la future Association nous faisons remarquer que les idées importent plus que le nombre et nous proposons l'égalité de représentation entre les pays quel que soit le nombre de leurs adhérents.

On comprendra facilement que la question du nombre de voix soit secondaire dans une association dont le but principal est d'étudier et de former l'opinion publique.

Le Conseil propose le préambule suivant pour la constitution. Il donnera la clé de notre association à ceux qui cherchent à la connaître.

„Une industrie est une réunion d'hommes associés sous différentes formes..... pour gagner leur vie, en travaillant pour la Société.... Parce que sa fonction est de servir, une industrie dans son ensemble a des droits et des devoirs..... Parce que sa méthode est l'association, les différentes parties ont des droits et des devoirs réciproques.....”

R. H. Tawney,
"The Acquisitive Society", p. 6.

.....

Dans quelques jours la tâche confiée au Comité Provisoire sera achevée après trois ans de réflexion et d'études.

Les résultats sont tout entiers entre les mains du présent Congrès. Nous espérons que, par ses soins, ils porteront leurs fruits.

Signé pour le Comité Intérimaire:

M. L. Fleddérus.

E. Brenda Voysey.

Secrétaires.

**EXPOSÉ SUR L'UTILISATION DES LOISIRS OUVRIERS PAR LE
COMITÉ PROVISOIRE NOMMÉ PAR LE PREMIER CONGRÈS
INTERNATIONAL DU SERVICE SOCIAL DANS L'INDUSTRIE
TENU EN NORMANDIE EN JUILLET 1922.**

Le Comité nommé ci-dessus, représentant les Travailleurs Sociaux de l'Industrie de neuf pays différents, a l'honneur d'exposer son point de vue sur la question de l'utilisation des loisirs ouvriers, au Bureau International du Travail.

Dans la plupart des pays, le désir des patrons de donner à leurs ouvriers le moyen d'utiliser leurs loisirs en s'instruisant ou en se récréant sainement, a été à l'origine du Service Social dans l'Industrie.

Aussi les travailleurs sociaux de l'Industrie dans ces pays ont-ils étudié spécialement cette question.

En faisant connaître, autant que possible, les résultats de leurs recherches, ils désirent faire profiter de leur expérience les personnes que ce sujet intéresse. Malgré que les conditions soient très différentes suivant les pays et les industries, leurs conclusions sont uniformes, ce qui en augmente la valeur.

Dès que l'on voulut assurer le plus de bien-être possible aux ouvriers, il fut naturel d'organiser l'utilisation de leurs loisirs.

Souvent le Service Social a été et est encore basé sur cette conception. Cette méthode a réussi jusqu'à un certain point. Elle implique l'aménagement par le patron d'une salle de jeux ou d'un terrain de sport, dirigé en son nom par un secrétaire social.

L'interprétation surannée du rôle du patron disparaît peu à peu et depuis quelques années l'organisation des loisirs ouvriers apparaît comme une branche du Service Social à charge à la Société. Cette tendance est logique. — La santé, les distractions, l'instruction sont des problèmes sociaux et doivent être à la portée des individus, quelle que soit la firme qui les emploie.

Le terme „loisir” élimine ceux de „patron” et „ouvrier”. — Donc l'utilisation des loisirs devrait être organisée par la Société, chaque groupement ayant son organisation particulière.

Nous reconnaissons le mérite des patrons éclairés qui ont été les pionniers de cette branche du Service Social, spécialement lorsque les méthodes employées donnent aux ouvriers

EXPOSÉ

eux-mêmes une grande part dans l'organisation des cercles, sports, jeux et distractions de toutes sortes.

Mais nous désirons faire ressortir que ce doit être là un procédé temporaire, se bornant à faire mieux comprendre ses devoirs à la Société.

Nous reconnaissons qu'il est naturel pour le personnel d'une firme de se rencontrer de temps en temps dans une atmosphère amicale, mais nous pensons que ces réunions doivent être spontanées et que les ouvriers les organiseront d'eux-mêmes, naturellement.

La situation d'une Surintendante à cet égard n'est pas différente de celle des autres membres de la Société. Si elle s'intéresse activement à la question, ce doit être à titre individuel mais non pas en raison de ses fonctions.

Nous considérons que la question 7 (d)* „afin de coordonner les efforts du Gouvernement, des Patrons et des Ouvriers, est-il désirable de recommander l'organisation de Comités locaux, composés des représentants des différentes parties de la Société?” donne la solution du problème tout entier, à condition que ces comités soient vraiment composés des différentes parties de la Société.

* Questionnaire pour la Conférence Internationale du Travail, tenue à Genève Juin 1924. (Utilisation des Loisirs Ouvriers.)

BERICHT

DES

INTERIM-KOMMITTEES

Gewählt auf der Ersten Internationalen Konferenz für Betriebs-Wohlfahrtspflege im Schloss Argeronne (La Haye-Malherbe, Eure, Frankreich) im Juli 1922.

Wir möchten Ihnen heute den Bericht des Interim-Komitees unterbreiten, das zum Schluss der ersten Internationalen Konferenz für Betriebswohlfahrtspflege im Schloss Argeronne (Normandie, Frankreich) im Juli 1922 eingesetzt wurde.

Das Komitee setzte sich zusammen aus je einem gewählten Vertreter der auf der Konferenz anwesenden Delegierten von neun Ländern

und zwar:

- Amerika: Miss L. C. Odenkrantz,
Employment Manager (Leiterin der Personal-Abteilung)
bei Messrs. Smith & Kaufmann Ltd, Ribbon
Mills, New-York.
- Belgien: Mademoiselle H. Radermaker,
Wohlfahrtsbeamtin in den Tuileries du Progrès,
Hennuyères.
- China: Miss Edith G. Johnston,
Sekretärin der Y. W. C. A. (Christl. Verein. junger
Frauen), Schanghai.
- Frankreich: Mademoiselle Marie Diemer,
Château d'Argeronne, La Haye-Malherbe, Eure,
Frankreich.
- England: Miss Elisabeth D. Newcomb,
Ehrenamtliche Sekretärin des Instituts für Betriebs-
wohlfahrts-Pflegerinnen, London.
- Holland: Mr. P. M. Cochijs,
Leitender Direktor der Glaswerke, Leerdam.
- Indien: Mr. W. H. Wisser,
Sozialsekretär der British India Corporation, Cawnpore.
- Schweden: Fröken S. Fredholm,
Fabrikpflegerin der Manufacturen Aktiebolaget, Malmö.

BERICHT DES INTERIM-KOMITEES

Schweiz: Prof. E. Züblin,
Aerztlicher Leiter des Sanatoriums Du Midi in Davos,
Mitglied des Vorstandes des Schweizer Ver-
bandes „Volksdienst“, Kilchberg-Zürich.

Im Laufe der drei Jahre haben drei Mitglieder ihre Aemter abgegeben und zwar:

China: Miss Johnston an: Miss Agatha Harrison,
Sozialsekretärin der Y. W. C. A., Shanghai.

England: Miss Elisabeth D. Newcomb an:
Miss E. T. Kelly, B. A.
Präsidentin des Instituts für Betriebswohlfahrtspflege-
rinnen, London.

Indien: Mr. H. Wisner an: Mr. P. G. Kanekar,
Mitglied der Vereinigung für Sozialdienst (Social
Service League) Bombay.

Mademoiselle Marie Diemer, und in ihrer Abwesenheit Mr.
P. M. Cochius, führten den Vorsitz im Komitee.

Mej. M. L. Fleddéus,
Leiterin der Sozial-Abteilung der Glaswerke Leerdam, Holland,

und Miss E. Brenda Voysey, B. A.
Sozialsekretärin bei Messrs. C. & J. Clark Ltd., Street, England

übernahmen gemeinsam die Aemter der ehrenamtlichen Schrift-
führerinnen des Komitees.

Das Komitee besteht fast drei Jahre und soll nach Schluss dieses Kongresses nicht weitergeführt werden, sondern sich vielmehr nach Erfüllung seiner Aufgaben auflösen.

Diese Aufgaben bestanden darin:

- a. die Ergebnisse der Argeronner Konferenz zu verarbeiten und dabei den wertvollen Kontakt aufrecht zu erhalten,
- b. den jetzigen Kongress zu organisieren,
- c. einen Statutenentwurf zur Konstituierung einer Internationalen Vereinigung vorzubereiten.

Seit der Konferenz in Argeronne ist das Komitee zweimal zusammengelassen:

- a. vom 9—14 Juni 1923 auf Mont Pélerin, Schweiz,
- b. vom 22—27 Juni 1924 im Schloss Argeronne in Frankreich.

BERICHT DES INTERIM-KOMITEES

Zwischen diesen Zusammenkünften und während des letzten Jahres wurden die Arbeiten durch Briefwechsel erledigt.

Die erforderlichen Geldmittel sind grösstenteils durch freiwillige Beiträge interessierter Persönlichkeiten aufgebracht worden.

Dazu kam ein kleiner jährlicher Beitrag von den Mitgliedern des Interim-Komitees.

Bezüglich der Organisation dieses Kongresses kann das Komitee erfreulicherweise feststellen, dass Vertreter aus 18 Ländern hier versammelt sind, um dem Kongress über den Stand der Betriebswohlfahrtspflege bzw. Fabrikpflege und über die allgemeine wirtschaftliche und soziale Lage ihres Landes zu berichten.

Diese Länder sind:

- | | | |
|-----------------|----------------------|------------------|
| 1. Amerika, | 7. Frankreich, | 13. Indien, |
| 2. Australien, | 8. Finnland, | 14. Italien, |
| 3. Oesterreich, | 9. Deutschland, | 15. Japan, |
| 4. Belgien, | 10. Grossbritannien, | 16. Süd-Afrika, |
| 5. China, | 11. Holland, | 17. Schweden, |
| 6. Dänemark, | 12. Ungarn, | 18. Die Schweiz. |

Die Anknüpfung weiterer Beziehungen gelang vor allem durch Veröffentlichung eines Artikels des Interim-Komitees, der in der Internationalen Rundschau der Arbeit (Juli-Nummer 1924) erschien, und von welchem das Internationale Arbeitsamt freundlicherweise Abzüge zur Weiterleitung zur Verfügung stellte. Das Komitee ist dem Internationalen Arbeitsamt ferner für die liebenswürdige Mitarbeit seines Verbindungs-Offiziers Herrn Hugo von Haan, sehr zu Dank verpflichtet.

Die Beziehungen zwischen dem Internationalen Arbeitsamt und dem Interim-Komitee ergeben sich von selbst aus dem Abschnitt XIII des Friedensvertrages, der die Grundlagen des Internationalen Arbeitsamtes bildet. Dieser Abschnitt besagt, dass grosse Massen noch heute unter Arbeitsbedingungen leben, die Ungerechtigkeit, Härte und Entbehrungen bedeuten und dringend nach Abhilfe verlangen. Jede Nation, die die Einführung menschlicher Arbeitsbedingungen ablehnt, wird zum Hindernis des sozialen Fortschritts in den andern Ländern, die

BERICHT DES INTERIM-KOMITEES

eine Reform wünschen. Es muss zum Grundprinzip werden, dass die Arbeit nicht mehr als eine Ware betrachtet werden darf.

Eine andere gemeinsame Arbeit des Interim-Komitees und des Internationalen Arbeitsamtes war die Abfassung eines Berichtes über die Bestrebungen zur zweckmässigen Verwendung der freien Zeit der Arbeiter, welcher der Genfer Sektion, die dieses Thema behandelte, zur Verfügung gestellt wurde. Der Bericht ist in der Anlage beigefügt.

Wenn wir auf die erste Tagung in Argeronne vor drei Jahren zurückblicken, so erinnern wir uns, wie die Versammlung vom ersten Moment an von dem Wunsche beseelt war, dass diese Zusammenkunft von Vertretern aus vielen Ländern zu einer dauernden Verbindung führen möge.

Mit diesem Wunsche, der auch noch heute lebendig ist, legen wir dem Kongress einen Statutenentwurf zur Prüfung vor und hoffen, dass er den Rahmen für eine feste Organisation im Interesse einer dauernden Verbindung abgibt. Wir möchten Ihre Aufmerksamkeit auf einige Punkte dieses Entwurfes lenken. Erstens auf den Namen:

Als Name wird vorgeschlagen: „Internationale Vereinigung zum Studium und zur Förderung befriedigender, menschlicher Beziehungen und gesunder Arbeitsbedingungen in der Industrie“.

Die Betriebswohlfahrtspflege befindet sich noch in der Entwicklung, daher muss das Hauptgewicht auf das Studium ihres Wesens und ihrer Entfaltung in den verschiedenen Ländern gelegt werden. Die Aufnahme bestimmter Bezeichnungen wie: „Fabrikpflege“ oder „Wohlfahrtspflege“ in den Namen der Vereinigung ist bedenklich, weil diese Begriffe, die für bestimmte Entwicklungsphasen charakteristisch sind, die zukünftige Arbeit hemmen könnten.

Der vorgeschlagene Name legt unsere Entwicklung in keiner Weise fest.

Hingegen erschien es wünschenswert, den Personenkreis, welcher für die Mitgliedschaft in Betracht kommt, folgendermassen zu bezeichnen: *

* Artikel II der Statuten lautet jetzt:

a. Sozialssekretäre und andere in der Betriebswohlfahrtspflege (Fabrikpflege) tätige Persönlichkeiten.

BERICHT DES INTERIM-KOMITEES

- a) Fabrikpfleger, Wohlfahrtspfleger, Sozialesekretäre.
- b) Arbeitgeber und andere Persönlichkeiten aus Betrieben, in denen mehrere Personen beschäftigt werden.
- c) Persönlichkeiten, die in sozialer in Beziehung zur Industrie stehender Arbeit tätig sind.

Es ist jedoch nicht beabsichtigt, auf die eine oder andere Mitgliedergruppe mehr Wert zu legen oder Unterschiede in Stimmenverteilung und Vertretung festzulegen; wir halten es vielmehr für einen besonderen Vorzug des vorliegenden Statutenentwurfes, dass die Aufnahme von Mitgliedern vorgesehen ist, die auf verschiedenen Gebieten sozialer Reformarbeit — von der die Betriebswohlfahrtspflege nur ein Teilgebiet ist — tätig sind.

Die Statuten sehen keine Mitgliedschaft von Vereinen vor, sondern kennen nur Einzelmitglieder. Das Hauptgewicht wird auf das Studium gelegt. Die zu gründende Vereinigung soll keiner bestimmten Ideenrichtung oder politischen Strömung dienen. Es leuchtet ein, dass die Einzelmitgliedschaft aus diesem Grunde vorzuziehen ist.

Beim Ausarbeiten des Entwurfes zeigte sich, dass nur wenige Länder nationale Organisationen besitzen; es wäre daher äusserst schwierig gewesen, eine Form für die gleichmässige Berücksichtigung von Einzel- und von Kollektivmitgliedern zu finden.

Wir schlagen vor, bei der Wahl des Vorstandes der neu zu gründenden internationalen Vereinigung das Gewicht auf die Vertretung der Meinungen und nicht auf zahlenmässige Vertretung zu legen, daher ist jedem Land die gleiche Stimmenzahl, unabhängig von der Grösse, zugeteilt worden.

Offenbar kommt der Frage der Stimmenverteilung in einer Vereinigung, deren Hauptzweck das Studium und die Schaffung einer öffentlichen Meinung ist, keine besondere Bedeutung zu.

Das Interim-Komitee schlägt vor, das folgende Geleitwort den Statuten voranzustellen, um die Ziele der Vereinigung zu verdeutlichen.

- b. Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- c. Persönlichkeiten, die in sozialer Arbeit oder auf sozialwissenschaftlichem Gebiete tätig sind und mit den Bestrebungen der Vereinigung übereinstimmen.

BERICHT DES INTERIM-KOMITEES

GELEITWORT.

„Es ist das Wesen eines Betriebes, eine Gruppe von Menschen in Wettbewerb und gemeinsamer Arbeit zusammenzuschliessen, die ihren Unterhalt durch Dienste und Leistungen für die Gesellschaft erwerben..... Weil seine Leistungen Dienst für die Allgemeinheit bedeuten, so hat ein Betrieb als Ganzes Rechte und Pflichten gegenüber der Gesellschaft..... Weil seine Arbeitsmethoden auf gesellschaftlicher Grundlage ruhen, so haben die an der Arbeit Beteiligten Pflichten und Rechte gegeneinander.“ (R. H. Tawney: „The Acquisitive Society“, p. 6.)

In wenigen Tagen wird die Aufgabe, die dem Interim-Komitee in Argeronne übertragen worden ist, und die drei Jahre des Nachdenkens und Studiums in Anspruch nahm, beendet sein. Wir übergeben die Ergebnisse dem Kongress in dem Vertrauen, dass unter seiner Führung die Knospe sich zur Blume erschliessen und die Blume zur Frucht reifen möge.

Gez. im Auftrag des Interim-Komitees

M. L. Fleddérus.

E. Brenda Voysey.

Ehrenamtliche Schriftführerinnen.

**BERICHT ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER BESTREBUNGEN ZUR
ZWECKMASSIGEN VERWENDUNG DER FREIZEIT DER AR-
BEITER. UNTERSUCHUNG DES VON DER ERSTEN INTER-
NATIONALEN KONFERENZ FÜR BETRIEBSWOHLFAHRTS-
PFLEGE IN NORMANDIE IM JULI 1922 GEWÄHLTEN INTERIM-
KOMITEES.**

Das obengenannte Komitee, dem Vertreterinnen der Betriebswohlfahrtspflege aus neun Ländern angehören, gestattet sich, dem Internationalen Arbeitsamt die Ergebnisse seiner Untersuchung über die Verwendung der Freizeit der Arbeiter zu unterbreiten.

Der Wunsch der Arbeitgeber, den Arbeitern während der Freizeit Fortbildungs- und Erholungsmöglichkeiten zu bieten, hat in den meisten Ländern wesentlich zur Entstehung der Betriebswohlfahrtspflege beigetragen.

Die in der Betriebswohlfahrtspflege bzw. in der Fabrikpflege tätigen Persönlichkeiten haben daher dieser Frage besondere Aufmerksamkeit zugewandt und sind zu gewissen Ergebnissen gelangt. Die auf diese Weise gewonnenen Erfahrungen sollen weitmöglichst bekannt und für die Betriebswohlfahrtspflegerinnen nutzbar gemacht werden; sie sind besonders wertvoll, weil sie — trotz der Verschiedenartigkeit der Verhältnisse in den einzelnen Ländern und Betrieben — übereinstimmen.

Ursprünglich hat man die Massnahmen für die Freizeit der Arbeiter in die Betriebswohlfahrtspflege einbezogen, weil die Bezeichnung Wohlfahrtspflege die Sorge für das Wohlbefinden der Arbeiter umfasst. Viele Wohlfahrtsprogramme und Wohlfahrtseinrichtungen sind auf dieser Voraussetzung aufgebaut worden und haben auch bis zu einem gewissen Grade erfolgreich gewirkt. Sie erstreckten sich gewöhnlich auf die Bereitstellung von Erholungsräumen und Spielplätzen, die von den Betriebswohlfahrtspflegern, (Fabrikpflegern) oder Sozialsekretären verwaltet wurden.

In den letzten Jahren hat diese patriarchalische Auffassung von den Aufgaben des Arbeitgebers einer anderen Einstellung Platz gemacht; wohlfahrtspflegerische Massnahmen für die Freizeit der Arbeiter werden als Aufgabe städtischer oder staatlicher Sozialpolitik angesehen. Diese Entwicklung geht den richtigen Weg. Gesundheitspflege, Erholungsfürsorge und

BERICHT UBER DIE ENTWICKLUNG D. BESTREBUNGEN u.s.w.

Bildungswesen sind Sache der Gemeinde. Die Inanspruchnahme derartiger gemeinnütziger Einrichtungen darf nicht von der zufälligen Zugehörigkeit zu einem Betrieb abhängig gemacht werden.

„Freizeit“ schliesst die Begriffe Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus, darum sind Wohlfahrtseinrichtungen für die Freizeit auf gemeinnütziger Grundlage zu treffen. Alle Kreise der Bevölkerung sollen an solchen Einrichtungen beteiligt werden.

Dennoch verdient die Bedeutung der Pionierarbeit, die weitblickende Firmen auf dem Gebiete der Wohlfahrtseinrichtungen für ihr Personal geleistet haben, volle Würdigung. Dies gilt besonders von den Betrieben mit kooperativen Arbeitsmethoden, in denen die Arbeiter in weitgehendem Masse an der Verwaltung der Klubs, Sportplätze, Spiel- und Erholungsmöglichkeiten beteiligt worden sind.

Es muss aber betont werden, dass diese Formen der Betriebswohlfahrtspflege nur als Versuche und vorübergehende Massnahmen bis zur definitiven Uebernahme dieser Aufgaben durch die Gemeinden anzusehn sind.

Den Angehörigen eines Betriebes muss unbedingt die Möglichkeit zu geselligem Zusammensein gegeben werden, aber solche Zusammenkünfte sollten spontan aus dem Wunsche der Arbeiter erfolgen, die derartige Veranstaltungen selbst organisieren können.

Die Betriebswohlfahrtspflegerin sollte diesen Veranstaltungen neutral gegenüberstehen; wenn sie sich daran beteiligt, so sollte sie es nur auf Grund ihrer persönlichen Eignung und nicht auf Grund ihres Amtes als Betriebswohlfahrtspflegerin tun.

Die Frage (7d)* „Empfiehl es sich, Orts- oder Bezirksausschüsse zu bilden, um die entsprechenden Massnahmen des Staates und der Gemeinde der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Beziehung zu einander zu bringen?“ scheint uns auf die Lösung des Problems hinzuweisen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Ortsausschüsse Vertreter aller der in Betracht kommenden Organisationen umfassen.

* Fragebogen für die Internationale Arbeitskonferenz, abgehalten in Genf, Juni 1924. (Die Entwicklung der Bestrebungen zur zweckmässigen Verwendung der Freizeit der Arbeiter.)

INTRODUCTION

In the following pages the reader will find evidence of the worldwide attention bestowed at the present time on Industry and all that it involves.

When searching for the reason for this general awakening, we are at once confronted by a striking culmination of tendencies emerging out of the present industrial order.

Some of these may be indicated as follows:

The growing complexity of Industry which is becoming more and more recognized;

The increasing mechanisation of Industry which tends to the further subordination of the human element;

The awakening of the social conscience which is going out to meet the need for self-expression on the part of the workers;

The shifting of traditional to real values, which were glaringly revealed in the conflagration of the war, showing the true place of Industry as a service to humanity in response to its needs.

With such potent forces at work, it is easy to foresee that things cannot remain as they are. "It is a time of transition. The old customary order of society is behind us. The rational and humane order lies in front and it is towards this latter that we have to press on.*"

The material presented to the reader in this Report is an indication of our industrial heritage. At the same time it shows the trend of modern Industry.

Modern machinery, together with Scientific Management and Efficiency Methods generally, are forces to be harnessed in the service of man. Experience is showing, however, the ease with which this process can be reversed, and how part of humanity is in danger of becoming enslaved and controlled by the very forces which should work for its benefit.

Though the principles of Scientific Management and Efficiency are in themselves to be hailed with enthusiasm and

* Edward Carpenter, "Towards Industrial Freedom", chapter on "Industrial Transformation" p. 24.

INTRODUCTION

treated with respect, unless they are applied with a corresponding, study of their effect upon humanity serving in Industry, they hide within their depths the possibility of a great and subtle cruelty.

This danger cannot be recognized too soon, and its existence as a result of the scientific reconstruction of Industry proves that the solution of the industrial problem is ultimately one of moral values.

Quite apart from the consideration whether the purpose of Industry is one of private gain or of public wellbeing, man remains the pivot around which it must always revolve, and his real needs cannot for long be neglected.

Until this ethcal truth is completely realized and given first consideration, no solution of the industrial problem can ever be reached.

The question naturally arises as to how man has thus so far receded behind the product of his labor.

An answer to this question can only be found by tracing the historical development of Industry from its early simple form of individual production to the present complex system, where man usually forms but a small and often a very inferior part of a huge machine.

The end of the 18th century witnessed an enormous acceleration of this process, through the introduction of machinery, with the resulting factory system as we know it at the present time. An industrial era was thus started in which the personal element has steadily diminished, until we are faced to day with an industrial order which allows for the existence of giant combines, controlled by salaried officials, responsible only to a large and heterogeneous body of shareholders, most of whom are entirely unaware of any personal connection with the men and women employed by their capital in the production of goods required by the community.

Such an industrial development has left us an inheritance of complex problems, the solution of which has occupied attention for many years.

The new system could not replace the old personal ties,

INTRODUCTION

severed by the segregation of the workers in factories, and the evils inevitably resulting from this changing order found the new industrial population entirely unprotected and uncared for.

With these evils, such as bad working conditions, the employment of children, lack of education, insufficient and precarious employment, low wages, bad housing, unprovided for sickness and old age, we are only too familiar. This is forcibly illustrated in the Report on India, where the significant statement occurs that "although the proportion of the total number of persons engaged in industry is small, *the problems that generally follow in the wake of industrialization* have already appeared".

As soon as these evils in their first crudity had been sufficiently realized, public opinion became roused and gave impetus to a long series of social and industrial legislation, inspired by reformers in various countries. As a result a number of Acts gradually appeared on the various Statute Books, representing an attempt to lay down a minimum of decent living and working conditions. This intervention by law has extended over a long period of years, and it is striking to observe the similarity in the legislation adopted in the different countries, both as to its form and the subjects dealt with.

The younger industrial countries have been able to profit by this hard won experience, and to avoid much of the suffering to which the earlier industrial populations were subject. This is acknowledged, for instance, in the following extract from the Report on South Africa: "Beginning late in the industrial race, South Africa has been able to learn from the experiments of older competitors and so to start with laws and regulations that other nations have evolved after years of agonised struggle."

In particular, the necessity of accompanying industrial legislation by a system of Factory Inspection has been recognised in these countries, with the result that the laws passed became really operative from the actual date of their inception.

The value of the pioneer work done by Factory Inspectors cannot be overestimated, and it is to them that we owe

INTRODUCTION

a large part of the progress already made towards the establishment of better working conditions. As Miss Constance Smith states in her lecture on "Industrial Law in Relation to Welfare Work", "legislation is necessary because we cannot afford to wait for the voluntary provision of elementary necessities. These must be lifted out of the category of extras".

Indeed, as may be seen with particular clearness in the section dealing with "The Industrial Problems of the Far East", the only sound basis on which any movement towards industrial betterment can rest at the present time, is on that of sound and well administered law, and it is encouraging to note the reflection of this essentially close connection, in the prominent part played by factory inspectors in the Flushing Congress, and in the Association formed as a result.

Parallel with the movement towards Industrial Legislation arose the protest of the workers themselves, who formed Trade Unions as their means of expression. The formation of Trade Unions at such a time of special difficulties — when even the holding of meetings was not free — was in itself a striking tribute to the unquenchable spirit of man, which needs must react from its own nature.

To the ceaseless activities of the Trade Unions, coupled with the results of the legislative efforts already referred to, the present improved position of the workers is largely due.

In addition to these ameliorative forces at work, there were individual instances of employers who became conscious of the need for reform. To these outstanding examples we owe the first individual efforts on the part of management, towards the improvement of industrial life.

Owing to the lack of realization that the starting point for the workers' wellbeing must centre in the work itself, these early experiments, although admirable in themselves, have almost invariably dealt with resulting social problems, whose place is naturally with the community.

It is interesting to observe from the Reports which follow, the many countries in which these instances may be traced.

They are the forerunners of a strong movement known at

INTRODUCTION

the present time by various names, such as Industrial Welfare and Personnel Work.

This movement, as such, began to take shape in the decade immediately preceding the war. Its line of development is reflected in the Reports from the different countries, which show, in actual existence, the varying stages through which it has passed. The fact that this line of development is so similar in all these countries, in spite of their independence of one another, shows in a striking manner that the activity itself represents an inevitable response to fundamental conditions, social, economic and psychological.

With the outbreak of war the movement took a tremendous stride forward. The influx of women and young persons into industry for the purpose of carrying on the work hitherto done by men, drew attention to the insufficiency of the conditions under which men had always laboured.

"Welfare Superintendents", as they were mostly called, were appointed in large numbers — in England even compulsorily — and, as a consequence, the movement became somewhat unnaturally stimulated, and its growth temporarily forced. This lasted throughout the war and through the post war boom, until, with the inevitable readjustment which followed, the movement regained its original poise.

This is clearly recorded in the following Reports, where at the same time mention is made of various factors which have given rise to some prevailing misconceptions, such as its sole preoccupation with the welfare of women and young persons, and the stress laid on its paternal and social side.

The Reports further illustrate how, at the present time, the Welfare (Personnel) Worker himself realizes more and more that the centre of his activity lies within the factory and is primarily concerned with the worker in relation to his daily occupation.

Although this fundamental change of direction has found expression in America in the change from the term "Welfare" to "Personnel" Work, it has not been less understood in other countries, as for example in England, where no other sufficiently satisfactory name has so far been evolved.

INTRODUCTION

In those countries where the movement is most advanced, the Welfare (Personnel) Worker has been recognized as part of the Management. This marks the first tangible step towards the recognition by the employer of the primary importance of man in the process of production.

This new development is fundamental, since it provides for the existence in management of a department, which, in contrast to all other departments, is not primarily intent on production, but brings a new view point to bear on the consideration of managerial problems.

"Science, engineering and accounting have all far outstripped in their progress the art of handling men. For, with few exceptions, this activity of our civilization is carried on exactly as it was in the earliest years of the so-called factory system". *

Industry is thus at last on the threshold of a new stage of development, in which the beginnings are made of some systematic provision, in the management itself, for concentration on the human element.

From the Report may be seen that the duties which naturally fall under this new section include: general working conditions, sanitation, general hygiene, first aid and health services, and, eventually, the whole domain of Employment Management, with its consequent closer touch with the workers in the everyday life of the factory.

Although these duties have become centralized into one department, this obviously cannot be watertight. Expression of this is given in the Report on U. S. A., where it is recognized "that the personnel job is not confined to the activities of the personnel worker, but every foreman, in fact anyone who supervises employees, from the assistant foreman to the president, has a personnel side to his job".

A growing realization of this is evidenced throughout the Report as a whole, which shows how increasing attention is being bestowed on the need for greater care in the selection, training, and general education of management, including foremen and forewomen.

* E. H. Fish. "How to Manage Men. The Principles of Employing Labor", p. 3.

INTRODUCTION

Indeed, Welfare (Personnel) Work is, in its essence, a permeating spirit with which the whole organization should be imbued.

It can, however, only be effective in so far as the co-operation of every worker, as well as that of every member of the management, has been enlisted.

This cooperation reveals far-reaching possibilities as to the future development of Industry. The first result is the Works Council, to the consideration of which the section of the Report on "Employee Representation" has been devoted.

Though these Councils vary widely in their origin, their status, the subjects dealt with, and the effectiveness of their decisions, they provide a practical means whereby the whole range of works problems can be studied and dealt with by management and workers jointly, from every angle and from every point of view. Here, as in no other way, has been demonstrated the community of interest between management and workers.

The independent establishment of Works Councils in large numbers in all parts of the world, as described in the Report, is remarkable evidence of the new spirit awakening in Industry.

The connection of the Welfare (Personnel) Department with the Works Council is one of assistance and coordination, the Welfare (Personnel) Worker taking an active part in the work of the Councils, often in the capacity of Secretary.

In "Scientific Management" the present generation is witnessing the rapid growth of still another far-reaching movement.

This is the age of industrial investigation and research. The value of the pioneer work of F. W. Taylor in this direction, in spite of all deficiencies, is now universally recognized, and, as a result, the standard of working conditions and of factory organisation generally is immeasurably improved.

With regard to the special domain of the Welfare (Personnel) Department, the influence of this scientific reconstruction of industry is seen in the passing of many of its

INTRODUCTION

original duties into the hands of engineers and specialists, the function of the Department itself becoming chiefly one of coordination.

Scientific Management is, however, still in the experimental stage. While it has made rapid progress with regard to the things of production, it has so far failed to make any real headway with the personnel of production.

"In practice it is daily being found that, though its principles are largely true, its advocated processes have everywhere to be modified, adjusted, or even rejected. Its own principles, indeed, have often condemned its practice. Its emphasis upon research, however, is its greatest contribution". *

"A scientific analysis of the various features of management is useless if the fundamental fact be overlooked that management is not solely the scientific employment of a machine, which shall produce in rigid ratio to the care exercised in its construction, but rather the art of combining human and material factors in a single harmonious enterprise".**

The exponents of this new science in Industry, it is true, are now fast discovering, from a production point of view, the value of the right adjustment of the human element. In consequence a great amount of attention, not hitherto brought into play, is now being bestowed on the human being as a worker.

It is here that Scientific Management and Welfare (Personnel) Work meet.

These two movements, originating as they do from opposite spheres, now find themselves confronted on the same plane of action, each with a different primary aim in view.

The reconciliation of these two aims is essential. That human wellbeing and production should be warring against each other is ultimately a contradiction in terms, since their common purpose is the service of man. "Any mechanical efficiency which takes no account of the personality and

* Oliver Sheldon. "The Philosophy of Management", pag. 202.

** Ibid. pag. 72.

INTRODUCTION

wellbeing of every person involved, stands self-condemned". *

That this is being taken into consideration by efficiency engineers and experts generally, is evidenced by the section of the Report dealing with "Employment Management as a Condition of and means to Efficiency", "Vocational Guidance", "Industrial Fatigue", and "The Individual in Industry". These lectures are a contribution to the study of the complex problem of the interaction between worker and production, as is illustrated by the following extracts:

"Looking at the matter from a broad standpoint, we must admit that industrial life makes great demands upon human nature. To wrestle with natural difficulties, to work hard and see the success or failure of one's labour, even to endure hardship and privation, are processes to which man has become adjusted, especially if he is allowed to react emotionally or otherwise as befits the situation. But in industrial life the conditions are less natural, there is more restraint on the individual, who is only part of a vast machine, although the demands for adjustment between man and man are greater than ever." (Dr. Culpin on "The Individual in Industry".)

"We have tended to concentrate too much on the muscular aspect of industrial work, and to give too little attention to the emotional and mental aspects." (Miss May Smith on "Industrial Fatigue".)

The discussion resulting from these lectures shows that the Congress as a whole was fully aware of the vital nature of this question.

Only in the closest possible cooperation between the two movements does there seem to be hope of gravitating towards a solution.

Here, then, lies a vast field for study and research.

The formation of an Association as a result of the Congress, under the fitting title of: "The International Association for the Study and Improvement of Human Relations and Conditions in Industry" is an encouraging sign of the growing desire for concentration on this all-important subject."

* S. B. Rowntree, Foreword to "The Philosophy of Management" by Oliver Sheldon.

INTRODUCTION

As the Congress proceedings have indicated, a means is thus provided, whereby those engaged in the various aspects of the industrial field in all parts of the world may be brought into contact with one another, for the necessary interchange of thought and ideas.

All these recent developments in Industry must inevitably deeply affect the question of Training for Welfare (Personnel) work. In the section of the Report dealing with this fundamental question, may be seen a reflection of the various stages through which the movement is passing.

In those countries where schemes of Training exist, one cannot but be struck by their tremendous differences, not only in the sphere covered, but also in the point of view adopted, and it becomes evident that, while the training for the work will be concentrated more and more on factory administration itself, its scope within this domain will ever increase as the ethical and social side of management becomes more clearly understood.

Under whatever title he may be distinguished, the Welfare (Personnel) Worker of the future will need to be equipped with a thorough knowledge of the principles of good factory administration. His knowledge should be such as to enable him to cooperate intelligently and effectively in the process of the gradual transformation of Industry.

An exceeding promising sign of the future lies in the lessening of the gulf which has too long existed between the Universities and Industry. This is shown with particular clearness in the Report on U. S. A., which states that thousands of recruits for all grades of industrial management are every year being drawn from the Universities, where they have been equipped in varying degrees for the important part they have to play through industry in the life of the community. "The colleges and universities are not interested in promoting the interest of private business as such. They are teaching business administration, engineering, and other groups of subjects because of the bearing they have on social efficiency".

INTRODUCTION

may be compared to the individuals forming part. Only in so far as there is the right interrelation and interaction between these, can the organ function properly, and the organism as a whole be healthy.

The realization of this fundamental truth is not a matter for Industry alone, but belongs to the whole of associated Humanity.

INTRODUCTION

Dans les pages qui suivent, le lecteur trouvera des témoignages de l'attention mondiale qui est vouée à l'heure actuelle à l'industrie et à tous les problèmes qu'elle implique.

Lorsqu'on recherche la raison de cet éveil général de l'opinion publique dans les différents pays, on est immédiatement frappé par le cumul des tendances qui se dégagent de l'ordre industriel actuel.

Certaines de ces tendances peuvent être définies comme suit:

La complexité croissante de l'industrie, de plus en plus reconnue;

Le développement du machinisme dans l'industrie, développement qui tend à une subordination sans cesse plus grande de l'élément humain aux éléments mécaniques;

L'éveil de la conscience sociale, qui tend à donner satisfaction au désir des ouvriers de pouvoir exprimer leur opinion collective;

La substitution des valeurs réelles aux valeurs traditionnelles, démontrée d'une manière éclatante par la conflagration mondiale qui a mis en lumière le rôle véritable de l'industrie, en tant que mettant à la disposition de l'humanité les moyens de satisfaire ses besoins.

Avec de telles forces latentes en oeuvre, il est aisé de prévoir que les choses ne peuvent pas rester dans l'état où elles sont. „Nous vivons dans une époque de transition. Le vieil ordre habituel de la société se trouve derrière nous. L'ordre rationnel et humain s'offre à nos regards, et c'est cet ordre nouveau que nous devons nous hâter d'atteindre. *

Les matériaux présentés au lecteur dans les rapports qui suivent permettent de concevoir quel est notre héritage industriel. Ils montrent également le sens dans lequel se développe l'industrie moderne.

Le machinisme moderne, combiné avec la direction scien-

* Edward Carpenter "Towards Industrial Freedom", chapitre sur "Industrial Transformation", p. 24.

INTRODUCTION

tifique des établissements et l'application d'une manière générale de méthodes visant à obtenir le rendement maximum, constitue une force qui doit être mise au service de l'homme. L'expérience a cependant montré la facilité avec laquelle cette opération peut être renversée, et comment une partie de l'humanité risque de tomber en esclavage et d'être contrôlée par les forces mêmes qui devraient travailler à son bien-être.

Les principes de direction scientifique des établissements et de rendement maximum doivent, en eux-mêmes, être accueillis avec enthousiasme et considération; mais à moins qu'une étude convenable des répercussions qu'ils peuvent avoir sur les éléments humains employés dans l'industrie n'ait précédé leur mise en application, ils recèlent en eux-mêmes des risques de grandes misères.

Ce danger ne saurait être reconnu trop tôt, et son existence, en tant que résultant de la reconstruction scientifique de l'industrie, prouve que la solution du problème industriel est, en dernière analyse, une question d'équilibre de valeurs d'ordre moral. Laissant de côté le point de savoir si le but de l'industrie est d'obtenir un gain privé ou de viser au bien-être public, on peut affirmer que l'élément humain demeure le pivot autour duquel l'industrie doit toujours graviter; les véritables besoins de l'homme ne sauraient donc être longtemps méconnus.

Tant que cette vérité morale n'aura pas été complètement reconnue et qu'il n'en sera pas tenu compte, aucune solution du problème industriel ne pourra être trouvée.

On se demande alors pourquoi jusqu'à ce jour, le facteur humain a du constamment céder le pas au facteur rendement du travail. La réponse à cette question ne peut être trouvée qu'en retraçant le développement historique de l'industrie, depuis l'apparition des premières formes de production individuelle, jusqu'au système complexe appliqué à l'heure actuelle, système dans lequel l'homme ne constitue habituellement qu'un facteur de minime importance, même négligeable de l'immense machinerie.

La fin du XVIII^{ème} siècle a été le témoin d'une énorme accélération du développement de l'industrie, provoquée par

INTRODUCTION

l'introduction du machinisme, qui a eu pour résultat le système des fabriques tel qu'on le rencontre à l'heure actuelle. Une ère industrielle s'est ainsi ouverte, dans laquelle l'élément personnel a perdu graduellement de son importance. Nous nous trouvons aujourd'hui en présence d'un ordre industriel qui permet l'existence de firmes géantes, contrôlées par des fonctionnaires salariés qui ne sont responsables qu'envers la masse hétérogène des actionnaires. La plupart de ces actionnaires n'entretiennent aucune relation personnelle avec les hommes et les femmes employés par leurs capitaux à la production des biens nécessaires à la collectivité. Ce développement industriel nous a laissé comme héritage des problèmes complexes dont la solution a préoccupé l'opinion publique depuis de nombreuses années.

Le nouveau système, par l'isolement des ouvriers dans les fabriques qu'il implique a rompu les relations personnelles qui existaient auparavant. Les maux qui devaient être l'inévitable conséquence de cette transformation, ont frappé une population industrielle nouvelle, dépourvue de toute protection. Nous ne connaissons que trop bien ces maux, tels que les mauvaises conditions de travail, l'emploi des enfants, le défaut d'instruction, le travail insuffisant et précaire, les bas salaires, les mauvaises conditions de logement, la maladie et la vieillesse non secourues. C'est ce que fait d'ailleurs ressortir avec force le rapport sur l'Inde, où l'on relève la déclaration significative suivante: "Bien que la proportion du nombre total des personnes employées dans l'industrie soit faible, on s'est déjà trouvé aux prises avec *les problèmes qui accompagnent généralement le développement de l'industrie.*"

Dès qu'on se fut suffisamment rendu compte de la gravité de ces maux, l'opinion publique s'est éveillée et l'on prit, dans différents pays, toute une série de mesures législatives de caractère social et industriel, inspirées des suggestions de précurseurs. De ces efforts est résultée la promulgation dans différents pays d'un certain nombre de lois qui visaient à prescrire un minimum de conditions de vie et de travail. Ces interventions législatives se sont poursuivies pendant de nombreuses années. Il est intéressant au surplus de noter la

INTRODUCTION

similitude des législations adoptées dans les différents pays, tant au point de vue de leur forme que de leur fond.

Les pays industriels jeunes ont pu profiter de cette expérience durement acquise et épargner à leurs ouvriers beaucoup des maux soufferts par les populations industrielles plus anciennes. C'est ce qui ressort, par exemple, de l'extrait du rapport sur l'Afrique du Sud ci-après: "Commençant tardivement à participer à la course industrielle, l'Afrique du Sud a pu profiter des expériences de concurrents plus anciens et se mettre à l'oeuvre avec des lois et règlements que d'autres pays avaient élaborés au prix d'efforts douloureux, s'étendant sur de nombreuses années.

On a reconnu en particulier, dans ces pays, la nécessité de compléter la législation industrielle par un système d'inspection du travail. Cette mesure eut pour résultat que les lois adoptées sont réellement appliquées dès la date de leur promulgation.

La valeur de l'oeuvre de pionniers accomplie par les inspecteurs du travail ne saurait être surestimée. C'est à eux que revient, pour une large part, le mérite des progrès déjà réalisés dans la voie de l'établissement de meilleures conditions de travail. Comme l'indique Miss Constance Smith, dans son exposé sur "la législation industrielle dans ses rapports avec l'oeuvre de bien-être", la législation est nécessaire, parce que nous ne pouvons nous permettre d'attendre de mesures volontaires la mise à la disposition du personnel des commodités élémentaires. Celles-ci ne doivent pas être comprises dans la catégorie des "extras".

A la vérité, comme le fait ressortir avec une clarté particulière la partie du rapport relative aux problèmes industriels de l'Extrême-Orient, la seule base saine sur laquelle peut reposer à l'heure actuelle tout mouvement de perfectionnement industriel, est celle que constitue une législation efficacement appliquée. A cet égard, il est encourageant de constater la confirmation de cette vérité dans le rôle prééminent joué par les inspecteurs du travail au Congrès de Flessingue, congrès qui a abouti à la constitution de notre association.

Parallèlement à ce mouvement en faveur de la législation

INTRODUCTION

industrielle s'est produite la protestation des ouvriers eux-mêmes, qui se sont groupés en syndicats, et, par ce moyen, ont pu manifester leur volonté. La formation de syndicats à une époque hérissée de difficultés particulières — ou même la tenue de réunions n'était pas libre — constitue en elle-même un témoignage frappant de l'indomptable énergie de l'âme humaine.

C'est à cette activité incessante des syndicats, jointe aux efforts d'ordre législatif, que l'on doit, pour une large part, l'amélioration actuelle de la condition des ouvriers.

En dehors de l'action de ces forces de progrès, il y eut des exemples isolés d'employeurs qui sont devenus conscients de la nécessité de réformer les méthodes d'exploitation industrielle. C'est à ces cas remarquables que l'on doit les premiers efforts individuels de la part de la direction d'entreprises, dans le sens d'une amélioration de la vie industrielle. Toutefois, par méconnaissance du fait que le point de départ de toute amélioration du bien-être des ouvriers doit résider dans le travail lui-même, ces premières tentatives, quoique admirables en elles-mêmes, ont presque invariablement porté sur des problèmes sociaux connexes, dont l'examen relève normalement de la collectivité.

Il est intéressant de noter, dans les rapports qui suivent, le nombre de pays dans lesquels de tels exemples sont cités. Ils ont été les signes précurseurs d'un puissant mouvement connu à l'heure actuelle sous des termes variés, tels que "bien-être industriel" (Industrial Welfare) et "activité en faveur du personnel de l'industrie". (Personnel Work.)

Ce mouvement a pris naissance dans la décade qui a précédé immédiatement la guerre. Le sens de son développement ressort des rapports des différents pays, rapports qui montrent les différents stades par lesquels ce mouvement a passé. Le fait que le sens de ce développement est similaire dans tous ces pays, qui pourtant sont indépendants l'un envers l'autre, montre, d'une manière frappante, que cette activité répond, d'une manière inévitable aux conditions sociales, économiques et psychologiques fondamentales de l'industrie.

INTRODUCTION

Au début de la guerre, le mouvement a fait un pas énorme en avant. L'afflux de femmes et de jeunes gens dans les établissements industriels, pour l'exécution de travaux qui étaient jusqu'alors confiée à des hommes, a signalé à l'attention publique les mauvaises conditions dans lesquelles les hommes avaient jusqu'alors travaillé.

Des "surintendants du bien-être", (Welfare Superintendents) comme on les a le plus fréquemment appelés, furent désignés — en Angleterre obligatoirement — en très grand nombre. Il en résulte que le mouvement prit un essor artificiel et son développement fut momentanément forcé. Ce mouvement s'est développé pendant toute la durée de la guerre et pendant la période de prospérité qui l'a suivie, jusqu'au moment où, par une réaction inévitable, il reprit sa marche normale.

C'est ce qui ressort clairement des rapports ci-après. Ceux-ci indiquent également les différents facteurs qui ont fait naître certaines conceptions erronées. On a reproché, par exemple, à tort, à ce mouvement de se préoccuper uniquement du bien-être des femmes et des jeunes gens, et on lui a fait grief de son aspect protecteur et social.

Les rapports qui suivent font ressortir d'autre part comment, à l'heure actuelle, toute personne qui travaille pour le bien-être du personnel ("Welfare (Personnel) Worker") se rend compte de plus en plus que le centre de son activité se trouve à l'intérieur de la fabrique et doit viser, en première ligne, l'ouvrier, dans ses rapports avec son occupation quotidienne.

Ce changement fondamental dans l'orientation du mouvement s'est manifesté en Amérique par la substitution de la dénomination: "Oeuvre pour le personnel" (Personnel Work) à l'ancienne dénomination: "Oeuvre pour le bien-être" (Welfare). L'importance de cette orientation nouvelle n'en a pas moins été appréciée dans d'autres pays, par exemple en Angleterre, ou pourtant aucune dénomination vraiment satisfaisante n'a encore été proposée.

Dans les pays où le mouvement est le plus développé, l'agent qui s'occupe du bien-être du personnel (Welfare (Personnel) Worker) a été reconnu comme faisant partie de la

INTRODUCTION

direction des établissements. C'est là un premier pas vers la reconnaissance, par l'employeur, de l'importance primordiale de l'homme dans le processus de la production.

Ce nouveau développement est fondamental, car il comporte la création dans les services d'exploitation des entreprises d'un département qui, par opposition avec tous les autres départements, n'a pas pour objet *immédiat* la production, mais tend à faire envisager les problèmes de direction sous un angle nouveau.

"La science, la mécanique et la science financière ont beaucoup dépassé, dans leurs progrès, l'art de gouverner les hommes. En effet, sauf quelques rares exceptions, cette activité de notre civilisation est accomplie exactement de la même manière qu'elle l'était, dans les premières années du soi-disant système des fabriques". *

L'industrie se trouve après bien des tâtonnements au seuil d'un nouveau stade de son développement. Le début en est marqué par quelques tentatives systématiques, faites par la direction des entreprises elles-mêmes pour placer l'élément humain au centre des préoccupations.

Ainsi qu'il ressort du rapport, les tâches qui incombent naturellement à ce nouveau département comprennent les suivantes: conditions générales de travail, mesures sanitaires, hygiène générale, premiers secours et services de santé et, le cas échéant, le domaine entier de la direction de la main-d'oeuvre qui implique un contact plus étroit avec les ouvriers dans la vie quotidienne de la fabrique.

Bien que ces tâches aient été en général centralisées dans un seul département, celui-ci ne saurait, de toute évidence, être étanche. C'est ce que fait ressortir le rapport sur les Etats-Unis. Dans ce pays, il est reconnu que "le travail en faveur du personnel ne doit pas être limité aux seules activités qui incombent à l'agent chargé du personnel. En fait, la tâche du contremaître, et même celle de toute personne qui surveille les employés, depuis l'aide contremaître jusqu'au président, présente un aspect qui intéresse le personnel".

La reconnaissance toujours plus grande de cette vérité est

* E. H. Fish, "How to manage Men" (The Principles of Employing Labor.)

INTRODUCTION

mise en lumière dans tout le rapport. Cela montre l'attention sans cesse croissante qui est vouée à la nécessité d'apporter un plus grand soin dans le choix, la formation et l'éducation générale du personnel de direction des entreprises, y compris les contremaîtres, hommes et femmes.

A la vérité, l'oeuvre pour le bien-être du personnel, consiste, dans son essence, en une tendance d'esprit qui doit pénétrer dans toute l'organisation. Cette oeuvre ne peut toutefois être efficace que dans la mesure où lui est assurée la coopération de chaque ouvrier ainsi que celle de tous les membres de la direction de l'entreprise.

Cette collaboration de tous les intéressés révèle des possibilités lointaines de développement futur de l'industrie. Le premier résultat a été la création de conseils d'entreprise à l'étude desquels est consacrée la partie du rapport relative à "la représentation du personnel".

Bien que ces conseils présentent une très grande diversité, quant à leurs statuts, aux matières dont ils s'occupent et à la valeur de leurs décisions, ils fournissent des moyens pratiques d'étudier, sous tous leurs aspects, l'ensemble des problèmes du travail, par la collaboration de la direction des établissements et des ouvriers. De cette manière, mieux que de toute autre, est démontrée la communauté d'intérêts de la direction et du personnel des entreprises.

La création spontanée de conseils d'entreprises en très grand nombre dans toutes les parties du monde, ainsi que le décrit le rapport, est une preuve remarquable du nouvel esprit qui se manifeste dans l'industrie.

Le relation qui doit exister entre le département du bien-être du personnel (Welfare (Personnel) Department) et le conseil d'entreprise doit être d'aide réciproque et de coordination. L'agent chargé du bien-être du personnel doit prendre une part active au travail des conseils, souvent même en qualité de secrétaire.

La génération actuelle est le témoin, dans le phénomène de la "gestion scientifique" des entreprises, du développement rapide d'un nouveau mouvement, dont les conséquences seront lointaines.

INTRODUCTION

L'époque actuelle est une époque de recherches industrielles. La valeur de l'oeuvre du précurseur qu'a été F. W. Taylor, dans ce sens, est maintenant reconnue universellement. Il en est résulté que le niveau des conditions de travail et, d'une manière générale, de l'organisation des usines, ont été améliorés d'une manière incommensurable.

Pour ce qui est du domaine spécial propre au département du bien-être du personnel, l'influence de cette reconstruction scientifique de l'industrie se manifeste par la délégation d'un grand nombre des tâches primitivement attribuées à ce département aux ingénieurs et spécialistes. Le rôle de ce département devient de plus en plus un rôle de coordination.

La gestion scientifique est toutefois encore dans un stade expérimental. Bien qu'elle ait fait de rapides progrès quant aux articles de production, jusqu'à présent elle n'a pu marquer d'avance réelle en ce qui concerne le personnel employé à la production.

"Dans la pratique, on constate journallement que, bien que les principes de la gestion scientifique soient dans l'ensemble vrais, les méthodes d'application que l'on préconise ont du partout être modifiées, ajustées ou même repoussées.

A la vérité, les principes de gestion scientifique ont souvent condamné l'application qui en est faite. L'importance que ce mouvement attache aux recherches a été la plus utile de ses contributions". *

"Une analyse scientifique des différents aspects de la direction des entreprises est inutile si l'on méconnaît le fait fondamental que la direction d'une entreprise n'est pas seulement l'utilisation scientifique d'une machine qui produira selon un taux rigide proportionné aux soins apportés à sa construction, mais plutôt l'art de combiner les éléments humains et les éléments matériels en une seule et harmonieuse entreprise." **

Les partisans de cette nouvelle science de l'industrie découvrent sans doute rapidement, en se plaçant au point de vue de la production, la valeur de l'attribution, à l'élément humain, de son rôle véritable. C'est pourquoi une grande part d'atten-

* Oliver Sheldon, "The Philosophy of Management", p. 202.

** Ibid. p. 72.

INTRODUCTION

tion, qui jusqu'à présent n'était pas mise en jeu, est maintenant consacrée à l'être humain considéré comme ouvrier.

La gestion scientifique et le bien-être du personnel ont ici leur point de jonction.

Ces deux mouvements, nés de domaines opposés, se trouvent maintenant confrontés sur le même plan d'action, chacun poursuivant un but immédiat différent.

La réconciliation de ces deux buts est essentielle. Dire que le bien-être humain et la production doivent être en lutte l'un contre l'autre, est, en dernière analyse, une contradiction dans les termes, étant donné que leur but commun est de rendre service à l'homme. "Toute exploitation mécanique en vue du rendement maximum qui ne tient aucun compte de la personnalité et du bien-être de la personne occupée se condamne elle-même". *

La partie du rapport qui traite de "la direction de la main d'oeuvre comme condition du rendement et moyen de le développer", "l'enseignement professionnel", "la fatigue industrielle" et "l'individu dans l'industrie", montre que ce facteur est pris en considération par les ingénieurs chargés du rendement et les experts. Ces exposés constituent une contribution à l'étude du problème complexe de l'interdépendance de l'ouvrier et de la production. Cette interdépendance est mise en lumière dans les passages suivants: "Examinant le problème d'un point de vue général, nous devons admettre que la vie industrielle met à forte contribution la nature humaine. Surmonter les difficultés naturelles, travailler dur et constater le succès ou l'échec de son labeur, subir même des misères et des privations sont des procédés auxquels l'homme s'est adapté, surtout s'il a la possibilité de réagir émotivement, ou de telle autre manière qui convient à la situation. Mais dans la vie industrielle, les conditions sont moins naturelles, la contrainte imposée à l'individu est plus grande. L'individu n'est qu'un rouage d'une vaste machine. Il est vrai que les nécessités d'adaptation d'homme à homme sont aussi plus grandes que jamais". (Dr. Culpin: "L'individu dans l'industrie".)

* S. B. Rowntree, introduction à l'ouvrage: "The Philosophy of Management" d'Oliver Sheldon.

INTRODUCTION

"Nous avons eu une tendance à attacher trop d'importance aux aspects musculaires du travail industriel, et de vouer trop peu d'attention à ses aspects émotifs et mentaux". (Melle. May Smith: "Industrial Fatigue".)

La discussion à laquelle ont donné lieu ces exposés a montré que le Congrès dans son ensemble se rendait pleinement compte de la nature vitale de la question.

Seule une coopération aussi étroite que possible entre les deux mouvements permet d'espérer aboutir à une solution.

Un vaste domaine d'étude et de recherche doit être exploré.

La création d'une association, comme résultat du Congrès, sous la dénomination d' "Association internationale pour l'étude et l'amélioration des rapports individuels et des conditions dans l'industrie" est une manifestation encourageante du désir croissant de vouer à cette question d'importance primordiale toute l'attention qu'elle mérite. Comme l'ont montré les débats du Congrès, des moyens sont ainsi créés grâce auxquels ceux qui sont employés dans les différentes branches de l'activité industrielle dans toutes les parties du monde peuvent être mis en contact et procéder aux échanges d'idées nécessaires.

Tous ces récents développements de l'industrie doivent inévitablement avoir une répercussion profonde sur la question de la formation des agents chargés du bien-être du personnel. Dans la partie du rapport qui traite de cette question fondamentale, on trouve le rappel des différents stades par lesquels ce mouvement est passé.

Dans les pays où existent des systèmes de formation, on ne peut manquer d'être frappé par leur très grande diversité, non seulement quant à leur champ d'action, mais aussi quant au point de vue adopté. Il est évident que, tandis que la formation en vue de l'oeuvre à accomplir sera confiée de plus en plus à la direction des fabriques elles-mêmes, le champ d'activité en cette oeuvre ira sans cesse s'élargissant à mesure que les aspects moraux et sociaux de l'exploitation des entreprises seront plus nettement compris.

Quel que soit le titre qui lui soit décerné, l'agent chargé.

INTRODUCTION

du bien-être du personnel devra posséder une connaissance approfondie des principes dont doit s'inspirer toute bonne gestion d'une entreprise industrielle. Ces connaissances devraient être telles qu'elles lui permettent de collaborer intelligemment et efficacement à la transformation progressive de l'industrie.

Un indice extrêmement encourageant du développement futur réside dans le rapprochement des universités et de l'industrie. C'est ce qui ressort, avec une clarté particulière, du rapport sur les Etats-Unis. Ce rapport note que des milliers de recrues pour tous les emplois dans les services de direction des industries sont trouvées chaque année dans les universités. Ces universités les préparent à des degrés divers, pour le rôle important qu'elles sont appelées à jouer, par l'entremise de l'industrie, dans la vie de la collectivité.

"Les collèges et les universités n'ont pas intérêt à favoriser l'industrie privée comme telle. Ils enseignent l'administration commerciale, les arts mécaniques et d'autres groupes de sujets, qui ont rapport avec le rendement social.

L'industrie est un organe vital de l'organisme social, ses cellules peuvent se comparer aux individus qui en forment les éléments. Ce n'est que dans la mesure où existent les relations et réactions convenables entre ces cellules que l'organe peut fonctionner normalement, et que l'organisme dans son ensemble peut être sain.

La réalisation de ce principe fondamental est une tâche qui n'intéresse pas l'industrie seule, mais relève de l'humanité organisée dans son ensemble.

EINFÜHRUNG

Bei der Durchsicht dieser Blätter wird der Leser eine Vorstellung erhalten von dem weltumspannenden Interesse, das gegenwärtig dem Wirtschaftsleben und allem, was es umfasst, zugewandt wird.

Wenn wir nach dem Grund für dies gleichzeitige allseitige Erwachen des Interesses forschen, so stossen wir auf eine Fülle von Entwicklungstendenzen, die aus der gegenwärtigen Wirtschaftsverfassung hervorgewachsen sind.

Einige dieser Tendenzen sollen im Folgenden gekennzeichnet werden:

Die zunehmende Verflechtung in der Industrie, die uns mehr und mehr bewusst wird.

Die zunehmende Mechanisierung der Industrie, die zu einer Unterjochung des menschlichen Elements hinführt.

Das Erwachen des sozialen Gewissens, das dem Ringen des Arbeiters nach einem Ausdruck dessen, was ihn bewegt, verständnisvoll begegnen möchte.

Der Uebergang von Scheinwerten zu wirklichen Werten, der sich während der Kriegszeit stärker offenbart und die eigentliche Aufgabe der Industrie erkennen gelehrt hat: Dienst an der menschlichen Gesellschaft im Interesse ihrer Bedürfnisbefriedigung.

Es leuchtet ein: „wenn so machtvolle Kräfte am Werke sind, können die Dinge nicht so bleiben wie sie heute noch sind. Wir leben in einer Zeit des Uebergangs. Die alte Gesellschafts-Ordnung liegt hinter uns. Eine rationelle und zugleich menschliche Gesellschaftsordnung liegt vor uns; unsere Aufgabe ist es, ihre Entwicklung zu beschleunigen.“*

Das Material, das dem Leser in dem vorliegenden Bericht unterbreitet wird, trägt die Merkmale unserer industriellen Erbschaft. Zu gleicher Zeit aber zeigt es die neue Richtung in der Industrie.

Das moderne Maschinenwesen zusammen mit der Be-

* Edward Carpenter "Der industriellen Freiheit entgegen", Kapitel "Industrielle Wandlung" (Towards Industrial Freedom, Chapter on "Industrial Transformation", p. 24.)

EINFÜHRUNG

triebswissenschaft und den Methoden der Bestgestaltung sind Kräfte, die dem Dienste des Menschen untertan gemacht werden müssen. Die Erfahrung zeigt jedoch, wie leicht dieser Prozess die umgekehrte Wirkung haben und einen Teil der Menschheit in Gefahr bringen kann, von eben diesen Kräften, die zu seinem Wohle arbeiten sollen, unterjocht und beherrscht zu werden.

Ogleich die Grundsätze der Betriebswissenschaft und der Bestgestaltung an sich mit Begeisterung zu begrüßen und hoch zu werten sind, so verbirgt sich doch hinter ihnen die Möglichkeit neuer verfeinerter Grausamkeiten, wenn nicht ihre Wirkung auf die menschlichen in der Industrie tätigen Arbeitskräfte eingehend untersucht wird.

Diese Gefahr kann nicht früh genug erkannt werden. Dass sie im Gefolge des wissenschaftlichen Wiederaufbaus der Industrie auftaucht, beweist, dass die Lösung des industriellen Problems letzten Endes eine Frage der sittlichen Wertung ist.

Ganz unabhängig von der Frage, ob der Zweck der Industrie Gewinnstreben ist oder ob sie das allgemeine Wohl zum Ziele hat, bleibt doch der Mensch der Angelpunkt, um den sich schliesslich alles drehen muss; wesentliche menschliche Bedürfnisse können nicht für lange Zeit vernachlässigt werden.

Ehe diese ethische Wahrheit nicht völlig erfasst wird und ihr nicht ernsteste Beachtung geschenkt wird, kann man zu einer Lösung des industriellen Problems niemals gelangen.

Hier taucht natürlich die Frage auf, wie es geschehen konnte, dass der Mensch so weit hinter sein Arbeitsprodukt zurücktreten musste.

Eine Antwort auf diese Frage kann nur gefunden werden, wenn man die historische Entwicklung der Industrie verfolgt, von ihren frühen einfachen Formen hauswirtschaftlicher Eigenproduktion an bis zu dem heutigen hochentwickeltem System, bei dem der Mensch für gewöhnlich nur einen sehr kleinen und untergeordneten Teil einer riesenhaften Maschinerie bildet.

Mit dem Ende des 18. Jahrhunderts ist dieser Prozess ausserordentlich beschleunigt worden durch die Einführung der Maschine und dem daraus erwachsenen heutigen Fabrikssystem.

EINFÜHRUNG

Damit hatte eine industrielle Aera begonnen, in der das persönliche Element ständig zurückwich. Wir sehen uns jetzt einer industriellen Entwicklung gegenüber, die die Entstehung industrieller von bezahlten Geschäftsführern geleiteter Riesenbetriebe ermöglicht. Diese Geschäftsführer sind lediglich einer grossen und ungleich zusammengesetzten Körperschaft von Aktionären verantwortlich, von denen die meisten nicht die geringsten persönlichen Beziehungen haben zu den Arbeitern und Arbeiterinnen, die mit ihrem Kapital entlohnt werden für die Produktion von Gütern der allgemeinen Bedarfsdeckung.

Diese Entwicklung der Industrie hat uns zu Erben höchst verwickelter Probleme gemacht, deren Lösung uns seit vielen Jahren beschäftigt.

Das neue System konnte die alten persönlichen Bindungen nicht ersetzen durch die Absonderung der Arbeiter in den Fabrikbetrieben, die auseinander gerissen wurden. Den Uebelständen, die aus dem einschneidenden Wechsel im Arbeitsverhältnis unvermeidlich hervorgewachsen mussten, stand die neue Industriebevölkerung völlig schutzlos und ohne Fürsorge gegenüber.

Diese Notstände: Schlechte Arbeitsbedingungen, Kinderarbeit, Mangel an Ausbildung, ungenügende und unsichere Beschäftigung, niedrige Löhne, schlechte Wohnungen, fehlende Vorsorge für Zeiten der Krankheit und des Alters kennen wir nur zu wohl. Sie werden eindringlich illustriert durch den folgenden Satz in dem Bericht über Indien: "es ist bezeichnend, dass dort, obgleich die Gesamtzahl der in der Industrie beschäftigten Personen nur klein ist, *die Probleme wie sie in den Anfängen der Industrie ganz allgemein aufzutauchen pflegen*, bereits in Erscheinung getreten sind.

Sobald man diese Uebelstände in ihrer ganzen Nacktheit genügend erfasst hatte, trat eine Erregung in der öffentlichen Meinung zu tage und gab den Antrieb zu einer Reihe sozialer und industrieller legislatorischer Entwürfe, die von Reformern in verschiedenen Ländern unterstützt wurden. Das Ergebnis bildete eine Anzahl von Gesetzen, die nach und nach erschienen

EINFÜHRUNG

und in verschiedenen Gesetzbüchern niedergelegt wurden. Sie stellten den Versuch dar, ein angemessenes Minimum an Lebens- und Arbeitsbedingungen zu sichern. Diese gesetzliche Intervention erstreckte sich über einen Zeitraum von vielen Jahren, und es ist auffallend, wieviel Gemeinsames sie in den verschiedenen Ländern aufweist; sowohl in der Form, als auch in Hinblick auf die Gegenstände, mit welchen sie sich befasst.

Die jüngeren Industrieländer konnten somit aus diesen schwer erworbenen Erfahrungen Nutzen ziehen und viele der Leiden, die die früh industrielle Bevölkerung zu erdulden hatte, konnten hier vermieden werden. Dies wird z. B. bestätigt durch den folgenden Auszug aus dem Bericht von Süd Afrika: "Da Südafrika erst spät in den industriellen Wettbewerb eintrat, war es möglich, aus den Erfahrungen älterer Wettbewerber zu lernen und gleich zu Beginn einige Gesetze und Verordnungen in Kraft treten zu lassen, die sich in anderen Ländern erst nach Jahren qualvollen Ringens durchgesetzt hatten.

Vor allem erkannten diese Länder die Notwendigkeit, gleichzeitig mit der Fabrikgesetzgebung ein System der Fabrikinspektion eintreten zu lassen. Das Ergebnis war, dass die erlassenen Gesetze auch in der Tat wirksam wurden vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an.

Der Wert der Pionierarbeit, die von den Fabrikinspektoren geleistet wurde, kann nicht hoch genug eingeschätzt werden; ihnen verdanken wir einen grossen Teil des Fortschrittes der in der Richtung besserer Arbeitsbedingungen bisher erzielt wurde. Wie Miss Constance Smith in ihrem Vortrag über "Die industrielle Gesetzgebung in ihrer Beziehung zur Betriebswohlfahrtspflege" darlegt, ist die Gesetzgebung hier geboten, weil wir es uns nicht gestatten können bei elementaren Notwendigkeiten auf die freiwillige Fürsorge zu warten; diese müssen aus der Kategorie der "Extraleistungen" herausgehoben werden.

So ist in der Tat, wie mit besonderer Klarheit aus dem Abschnitt hervorgeht, der die "Industriellen Probleme des fernen Ostens" behandelt, eine vernünftige und gut durchgeführte Gesetzgebung die einzig gesunde Grundlage, auf der

EINFÜHRUNG

sich eine Bewegung für Besserstellung des Arbeiters in der Industrie zur Zeit entwickeln kann. Es ist ein gutes Zeichen, dass diese enge und wesentliche Beziehung durch die hervorragende Rolle, die die Gewerbe-Inspektion auf dem Vlissinger Congress und bei der Bildung der Vereinigung gespielt hat, zum Ausdruck gekommen ist.

Parallel mit der Bewegung für Fabrikgesetzgebung ging die Protestbewegung der Arbeiter selbst, die zur Vertretung ihrer Interessen Gewerkschaften bildeten. Die Bildung von Gewerkschaften zu einer Zeit, in der soviel Schwierigkeiten zu überwinden waren, und in der nicht einmal das Abhalten von Versammlungen erlaubt war, ist schon an sich ein schlagender Beweis dafür, dass der menschliche Geist nicht völlig unterdrückt werden kann und notwendig aus seiner eigenen Natur heraus reagieren muss.

Der unermüdlichen Tätigkeit der Gewerkschaften in Verbindung mit den Ergebnissen der bereits erwähnten Reformen ist die gegenwärtige erhebliche Verbesserung in der Lage der Arbeiterschaft in der Hauptsache zu verdanken.

Zu diesen reformatorischen Kräften, die hier am Werke waren, trat hinzu das persönliche Beispiel derjenigen Arbeitgeber, denen die Notwendigkeit der Reform zum Bewusstsein kam. Diesen vereinzelt Beispielen verdanken wir die ersten persönlichen Bemühungen auf Seiten der Fabrikleitung zu Verbesserungen im Fabrikleben.

Da man damals noch nicht erkannt hatte, dass der Ausgangspunkt für die Wohlfahrt des Arbeiters in der Arbeit selbst gesucht werden muss, haben sich diese frühen Experimente, die an sich selbst durchaus Bewunderung verdienen, fast ohne Ausnahme mit abgeleiteten sozialen Problemen (with resulting social problems) befasst, die selbstverständlich eine Angelegenheit der Allgemeinheit darstellen.

Es ist interessant in den folgenden Berichten zu beobachten, in wie vielen Ländern sich Beispiele dafür aufweisen lassen. Sie bilden die Vorläufer einer starken Bewegung, die man heute mit verschiedenen Namen benennt wie: Betriebswohlfahrtspflege oder Fabrikpflege.

EINFÜHRUNG

Diese Bewegung begann in dem Jahrzehnt, das unmittelbar dem Krieg voranging, Gestalt zu gewinnen. Ihre Entwicklungslinie spiegelt sich wieder in den Berichten der verschiedenen Länder. Sie sind dem gegenwärtigen Leben entnommen und zeigen all die verschiedenen Stadien, durch die die Entwicklung hindurch gegangen ist. Die Tatsache, dass diese Entwicklungslinie in allen Ländern trotz ihrer Unabhängigkeit von einander so ähnlich verläuft, liefert den schlagenden Beweis, dass diese Bewegung selbst eine unvermeidliche Reaktion darstellt auf fundamentale Bedingungen sozialer, ökonomischer und psychologischer Art.

Mit Ausbruch der Krieger ging die Bewegung einen kolossalen Schritt vorwärts. Das unvermeidliche Einströmen von Frauen und Jugendlichen in die Fabrikbetriebe zum Zweck der Weiterführung der Arbeit, die bisher von Männern geleistet wurde, lenkte die Aufmerksamkeit auf die Unzulänglichkeit der Arbeitsbedingungen, unter denen die Männer bisher gearbeitet hatten.

"Fabrikpflegerinnen", wie man sie zumeist nannte, wurden in grosser Zahl eingestellt. In England geschah dies sogar zwangsweise, und demzufolge erhielt die Bewegung einen etwas unnatürlichen Antrieb und ihr Anwachsen was zeitweilig erzwungen. Dieser Zustand bestand während des Krieges fort, sowie in der Hochkonjunktur der Nachkriegszeit, bis mit der nun folgenden unvermeidlichen Stabilisierung der Zustände auch die Bewegung ihr ursprüngliches Gleichgewicht zurückgewann.

Das geht klar hervor aus den folgenden Berichten, in denen zugleich verschiedene Faktoren Erwähnung finden, die den Anlass für das Vorherrschen falscher Auffassungen gaben, z. B. die einseitige Sorge für die Wohlfahrt von Frauen und Jugendlichen und einseitige Betonung der pflegerischen und sozialen Seite der Bewegung.

Die Berichte zeigen weiter wie in der gegenwärtigen Zeit der Fabrikpfleger selbst mehr und mehr erfasst, dass der Mittelpunkt all seiner Tätigkeit in dem Fabrikbetriebe selbst liegt, dass er sich in erster Linie mit dem Arbeiter in seiner Beziehung zur täglichen Arbeit zu befassen hat.

Dieser grundlegende Richtungswechsel hat in Amerika

EINFÜHRUNG

Ausdruck gefunden im Wechsel der Bezeichnung: an die Stelle des Ausdrucks "Betriebswohlfahrt" liess man "personnel work" treten. In anderen Ländern, z. B. in England, ist man auch zu dieser Einsicht gelangt, hat aber bisher keine andere entsprechende Bezeichnung gefunden.

In denjenigen Ländern, in denen die Bewegung am weitesten fortgeschritten ist, hat man den Fabrikpfleger in die Betriebsleitung aufgenommen. Dies ist der erste merkbare Schritt von Seiten des Arbeitgebers zur Anerkennung der primären Bedeutung, die der Menschenkraft im Arbeitsprozess zukommt.

"Wissenschaft, Technik und Rechnungswesen haben die Kunst der Menschenbehandlung in Verlauf der Entwicklung weit überholt, denn mit wenigen Ausnahmen wird dieser Teil unserer Zivilisation noch genau so gehandhabt wie in den frühesten Jahren des sogenannten Fabriksystems. *

Die Industrie befindet sich somit auf der Schwelle eines neuen Stadiums der Entwicklung, in dem man anfängt die Fabrikpflege dem Betriebe systematisch einzugliedern, den Faktor Mensch in der Fabrikbetriebspolitik berücksichtigt, und die Bedeutung des Menschen im Produktionsprozess betont.

Diese neue Entwicklung ist durchaus grundlegend. Sie hat zur Folge, dass in der Betriebsleitung eine besondere Abteilung eingerichtet wird, die im Gegensatz zu allen anderen Abteilungen *nicht in erster Linie* auf die Produktion eingestellt ist, sondern einen neuen Gesichtspunkt in die Behandlung politischer Probleme hineinträgt.

Aus dem Bericht erhellt, dass die Aufgaben, die naturgemäss dieser neuen Abteilung zufallen, umfassen: die allgemeinen Arbeitsbedingungen, die sanitären Bedingungen, die allgemeine Gesundheitspflege, erste Hilfe bei Unfällen und in Krankheitsfällen, und ebenfalls das ganze Gebiet der Betriebspolitik und der damit verbundenen engeren Berührung mit den Arbeitnehmern in dem täglichen Gang der Fabrik.

Obgleich man diese Aufgaben in einer besonderen Abteilung zentralisiert hat, so kann diese doch nicht hermetisch

* E. H. Fish, "Wie Menschen zu behandeln sind, die Grundsätze der Arbeiterbehandlung", ("How to Manage Men, the Principles of Employing Labor") p. 3.

EINFÜHRUNG

abgeschlossen werden. Dies kommt zum Ausdruck in dem Bericht der Vereinigten Staaten, in dem betont wird, dass die Fabrikpflege nicht begrenzt bleibt auf die Tätigkeit des Fabrikpflegers, dass vielmehr jeder Vorarbeiter, ja eigentlich jedermann, der Arbeitnehmer zu überwachen hat, vom Hilfsaufseher bis zum Chef, persönlich Fabrikpflege in irgend einer Art betreibt.

Dieses Prinzip wird immer stärker verwirklicht — das wird beim Lesen des Berichtes in seiner Gesamtheit klar. Er zeigt, dass immer mehr Wert gelegt wird auf grösste Sorgfalt in der Auswahl, Anleitung und allgemeine Erziehung der im Betrieb leitenden Kräfte, einschliesslich der Vorarbeiter und Vorarbeiterinnen.

Die Fabrikpflege (Personnel Work) ist eben ihrem Wesen nach ein alles durchdringender Geist, der die ganze Fabrikorganisation erfüllen sollte.

Er kann indes nur wirksam werden insoweit, als die Mitarbeit jedes einzelnen Arbeiters, sowohl wie jedes einzelnen Gliedes der Betriebsleitung, dafür gewonnen wird.

In dieser Zusammenarbeit wird man weitreichende Möglichkeiten für die fernere Entwicklung der Industrie entdecken können. Das erste Ergebnis bildet der Arbeitsausschuss (Works Council); seiner Betrachtung wurde der ganze Abschnitt des Berichtes über "Arbeitervertretung" (Employee Representation) gewidmet.

Wenngleich diese Ausschüsse nach Ursprung, Satzungen, sowie nach den von ihnen behandelten Fragen und der Wirksamkeit ihrer Beschlussfassungen sehr weit von einander abweichen, so bieten sie doch praktisch eine Gelegenheit für Betriebsleitung und Arbeiterschaft, gemeinsam die gesamten Arbeitsprobleme von jeder Seite und jedem Gesichtspunkte aus zu studieren und durchzuarbeiten. Hier tritt so deutlich wie nirgends die Gemeinsamkeit der Interessen von Betriebsleitung und Arbeiterschaft zu Tage.

Die Errichtung einer grossen Anzahl von Arbeiterausschüssen in allen Weltteilen ganz unabhängig von einander, wie sie in dem Bericht geschildert wird, ist ein überaus be-

EINFÜHRUNG

merkwürdiges Zeugnis für den neuen Geist, der in der Industrie im Erwachen begriffen ist.

Die Beziehung der Abteilung für Betriebswohlfahrtspflege (Personnel) zu den Arbeiterausschüssen wird bestimmt durch Unterstützung und Gleichstellung (assistance and coordination). Der Fabrikpfleger nimmt häufig tätigen Anteil an der Arbeit der Ausschüsse, oftmals in der Eigenschaft eines Sekretärs.

Hinsichtlich der Betriebswissenschaft wird die gegenwärtige Generation zum Zeugen des schnellen Anwachsens einer anderen weitreichenden Bewegung.

Wir befinden uns in einem Zeitalter der industriellen Forschungen und Untersuchungen. Der Wert der Pionierarbeit von F. W. Taylor nach dieser Richtung hin wird nunmehr allgemein anerkannt. Und als Ergebnis ist der Stand der Arbeitsbedingungen und der Fabrikorganisation ganz allgemein in einer Weise verbessert worden, die gar nicht zu ermessen ist.

Der Einfluss dieses wissenschaftlichen Wiederaufbaus der Industrie auf das Sondergebiet der Fabrikpflege zeigt sich darin, dass viele der ursprünglichen Pflichten auf Ingenieure und Spezialisten übergegangen sind.

Die Betriebswissenschaft befindet sich jedoch noch im Stadium des Experimentierens. Während sie rasche Fortschritte gemacht hat im Hinblick auf die sachlichen Faktoren der Produktion, ist es ihr doch bisher nicht gelungen wirkliche Fortschritte zu erzielen im Hinblick auf den persönlichen Produktionsfaktor.

„In der Praxis stellt sich immer wieder heraus, dass, obgleich die Grundsätze der Betriebswissenschaft sich in weitestem Mass als richtig erweisen, doch die empfohlenen Methoden überall abgeändert, angepasst, oder sogar verworfen werden müssen. Ja, die eigenen Grundsätze führen oftmals zu einer Verurteilung der Praxis (its own principles have often condemned its practise). In dem Impuls zur Untersuchung liegt jedoch ihr grösster Wert. (Its emphasis upon research is its greatest contribution.) *

„Eine wissenschaftliche Analyse der verschiedenen Merk-

* Oliver Sheldon "The Philosophy of Management", p. 202.

EINFÜHRUNG

male der Betriebsleitung ist nutzlos, wenn dabei die grundlegende Tatsache übersehen wird, dass "Bestgestaltung" (management) nicht allein die wissenschaftliche Anwendung einer Maschine bedeutet, die in strengem Verhältnis zur Sorgfalt die auf ihre Konstruktion verwandt wurde, der Produktionsvermehrung dienen soll, sondern die Kunst, menschliche und materielle Faktoren zu einen einzigen harmonischen Betriebsgemeinschaft (enterprise) zu verbinden. *

Wie zugegeben werden muss, haben die Vertreter dieser neuen Wissenschaft in der Industrie nunmehr erkannt, und zwar von Standpunkt der Produktion aus, welcher Wert der richtigen Anpassung an das menschliche Element zukommt und deshalb wendet man dem menschlichem Wesen in seiner Verkörperung als Arbeiter so grosse Aufmerksamkeit zu, wie nie zuvor.

Hier ist der Punkt, an dem sich Betriebswissenschaft und Fabrikpflege begegnen.

Diese beiden Bewegungen, die ursprünglich aus entgegengesetzten Ideenkreisen herkommen, begegnen sich nunmehr auf dem gleichen Betätigungsfeld, auf dem für jede ein anderes Ziel im Vordergrund steht.

Eine Aussöhnung beider Ziele ist von grosser Wichtigkeit. Dass die menschliche Wohlfahrt und die Erfordernisse der Produktivität sich gegenseitig bekämpfen sollten, ist ein Widerspruch in sich selbst, da der gemeinschaftliche Zweck beider in der Dienstleitung für den Menschen liegt. "Irgend welche mechanische Steigerung der Produktivität, die die Persönlichkeit und das Wohlbefinden der davon betroffenen Personen nicht mit in Rechnung stellt, verurteilt sich damit selbst. **

Dass dies bereits von den Betriebsingenieuren und Sachverständigen ganz allgemein anerkannt wird, geht hervor aus den Abschnitten des Berichtes über "Die Anstellungsmethode als eine Bedingung und ein Mittel zur rationellen Geschäftsführung", "Berufsertüchtigung", "Die Ermüdungserscheinungen

* Oliver Sheldon "The Philosophy of Management", p. 72.

** S. B. Rowntree, Vorwort zur "Philosophy der Betriebsleitung" (Philosophy of Management) von Oliver Sheldon.

EINFÜHRUNG

in der Industrie" und "Das Individuum in der Industrie". Diese Vorträge stellen einen Beitrag zum Studium des Gesamtproblems der Wechselwirkungen zwischen dem Arbeiter und der Produktion dar; folgende kurze Auszüge sollen dies beleuchten. "Wenn man von einem höheren Standpunkt aus die Sache betrachtet, so muss zugegeben werden, dass das Fabrikleben grosse Anforderungen an die menschliche Natur stellt. Das Ringen mit von der Natur gegebenen Schwierigkeiten, harte Arbeit, bei der man den Erfolg oder Fehlschlag sehen kann, ja selbst das Ertragen von Bedrückung und Entbehrung sind Dinge, an die der Mensch sich mit der Zeit anzupassen gelernt hat; zumal dann, wenn es ihm möglich ist, gefühlsmässig oder auch in anderer Weise darauf zu reagieren, jenachdem wie es die Lage erheischt. Jedoch im Fabrikleben sind die Bedingungen viel unnatürlicher; hier wird das Individuum viel stärker in Schranken gehalten, es ist lediglich Teil einer ungeheuren Maschine, wenngleich die Anforderungen an die Anpassung der Arbeiter an einander grösser sind, denn jemals zu vor. (Dr. Culpin über "Das Individuum in der Industrie"). "Wir waren geneigt, die rein körperliche Leistung in der Industrie zu sehr in den Mittelpunkt zu stellen und der gefühlsmässigen und geistigen Seite zu wenig Aufmerksamkeit zu schenken" (Miss May Smith in "Die Ermüdungserscheinungen in der Industrie").

Die Diskussion, die sich an die Vorträge anschloss zeigte, dass der Kongress in seiner Gesamtheit ganz davon überzeugt war, dass es sich hier um eine Lebensfrage handelt.

Nur eine Zusammenarbeit beider Bewegungen, die so eng als möglich gestaltet wird, lässt die Hoffnung aufkommen, dass man hier der Lösung allmählich zusteuert.

Hier liegt demnach ein ungeheures Feld der Betätigung für weitere Studien und Untersuchungen.

Die Bildung einer Vereinigung im Anschluss an den Kongress, die den sehr bezeichnenden Namen führt: "Internationale Vereinigung zum Studium und zur Förderung menschlicher Beziehungen und gesunder Arbeitsbedingungen in der Industrie" ist ein ermutigendes Zeigen für den immer lebhafter empfundenen Wunsch, diese überaus wichtige Frage in den Mittelpunkt der Arbeit zu rücken.

EINFÜHRUNG

Wie der Verlauf des Kongresses beweist, ist ein Weg gefunden worden, um Persönlichkeiten aus aller Welt, die sich mit Fragen der industriellen Arbeit befassen, in Fühlung miteinander zu bringen, zum Austausch von Gedanken und Zukunftsplänen.

Diese jüngste Entwicklung in der Industrie führt zwangsläufig zu der Frage der Ausbildung von Fabrikpfleger(innen) (Personnel workers). In dem Abschnitt des Berichtes, der diese grundlegende Frage behandelt, werden die verschiedenen Phasen aufgezeigt, durch die die Bewegung hindurchgeht.

Dort wo bestimmte Ausbildungspläne bestehen, wirkt ihre ausserordentliche Verschiedenheit nicht allein in Bezug auf den Umfang, sondern auch in Bezug auf die Auffassung geradezu überraschend. Es steht ausser Frage, dass sich die Ausbildung zwar mehr und mehr auf die Lehre von der Betriebsleitung konzentriert, dass sie sich aber immer mehr erweitert und vertieft, in dem Masse, in dem man sich der ethischen und sozialen Aufgaben der Betriebsleitung bewusst wird.

Wie man auch die Fabrikpfleger(innen) nennen möge, sie werden künftig mit eingehenden Kenntnissen der Grundsätze vernünftiger Betriebsleitung ausgerüstet werden müssen. Sie sollten über die Kenntnisse verfügen, die sie befähigen intelligente und tätige Mitarbeiter bei der allmählichen Umgestaltung in der Industrie zu werden.

Ein überaus vielversprechendes Anzeichen für die künftige Entwicklung liegt in der Ueberbrückung des Abgrundes, der bis dahin die Universitäten und die Industrie getrennt hatte. Das geht mit besonderer Klarheit aus dem Bericht der U. S. A. hervor, der feststellt, dass jährlich Tausende von Angestellten für alle Rangstufen der Betriebsleitung von den Universitäten kommen, an denen sie eine stufenweise Ausbildung für die wichtigen Aufgaben die sie durch ihre Arbeit in der Industrie für die Allgemeinheit zu leisten haben, erhalten. Die Colleges und Universitäten sind nicht an der Förderung des privaten Geschäftsinteresses interessiert; sie lehren Betriebslehre und Technik so wie andere praktische Fächer soweit diese sich auf "soziale Bestgestaltung" be-

EINFÜHRUNG

ziehen (Because of the bearing they have on social efficiency.)

"Im sozialen Organismus ist die Industrie ein wesentliches Organ, dessen Zellen von den Individuen gebildet werden. Nur wenn zwischen diesen Zellen die rechte Wechselwirkung und lebendige Beziehung besteht, kann das Organ seine Funktion ausüben und der ganze Organismus gesund bleiben".

Diese grundlegende Wahrheit in die Praxis umzusetzen ist nicht nur eine Angelegenheit der Industrie, es ist eine Aufgabe der Menschheit in ihrer Gesamtheit.

REPORTS

INTRODUCTORY NOTES

ON

REPORTS

The following Reports are based on the lines given below, suggested by the Committee responsible for the organization of the Congress, as an indication of the form which the Reports should take.

Lines on which countries were asked to report.

General outline of the industrial situation in the country: proportion of the population engaged in Industry; whether mostly situated in town or country; how long established; the main industries; whether the labour is mostly derived from the country itself, skilled or unskilled.

- The general standard of living among the industrial workers.

The general standard of working conditions, with some reference to the extent to which opportunities for physical, mental, and spiritual development are possessed by the workers, and how far there is any expectation of such opportunities.

The standard of Industrial Legislation and Factory Inspection.

A brief statement of what is understood by Welfare (Personnel) Work. Does it deal with actual factory life, industrial relations, and working conditions? Is it part of management? Does it deal with the leisure time of the workers, and philanthropic and benevolent work? How long has it been established and to what extent? Is it known under any other name?

The response has naturally varied considerably according to the background of the country concerned, the stage of industrial development reached, and the point of view of the Reporter.

With regard to the general background, the problems confronting the older industrial countries are obviously of a

NOTES ON REPORTS

different character from those which arise in the newer countries, where the conditions may be expected to be more free, natural and healthy. The Far East problems are of such a special character that a separate session of the Congress was devoted to their consideration, while the effects of the war on the industrial situation in the various countries, show the greatest possible diversity.

The Report on Roumania is of particular interest, showing as it does, the existence side by side of forms of Industry typical of the various stages through which it has passed from the Middle Ages up to the present time.

Another feature of the Reports is the high level of Industrial Legislation in the younger industrial countries, where much of it is of a preventive nature. This is instanced in the Arbitration Courts set up in Australia, and in the Juvenile and Apprenticeship Acts of S. Africa. The younger industrial countries also recognise the close connection of the workers with Industrial Legislation, as may be seen by the interesting provision of Assistant Workmen Factory Inspectors in Finland, and by the appointment in S. Africa of Advisory Committees in the various districts, from the different Trade Unions, to work with the District Factory Inspectors.

In addition to the points already mentioned, the reader will find many others of interest.

NOTES INTRODUCTIVES

AUX

RAPPORTS

Les rapports qui suivent sont basés sur le plan ci-dessous suggéré par le Comité chargé de l'organisation du Congrès, à titre d'indication de la forme à observer pour la préparation de ces rapports.

Plan suivant lequel les pays sont priés de présenter leurs rapports.

Vue d'ensemble de la situation industrielle dans leur pays, c'est-à-dire, proportion de la population occupée dans l'industrie; indiquer si les établissements industriels sont situés en majorité en ville ou à la campagne; depuis quand ces industries sont-elles établies? indiquer les industries principales; indiquer si la main d'oeuvre est recrutée en majorité dans le pays lui-même et si elle est qualifiée ou non qualifiée.

Niveau général de vie des ouvriers travaillant dans l'industrie.

Niveau général des conditions de travail, avec quelques indications sur les possibilités de développement physique, intellectuel et moral offertes aux ouvriers; quelles sont, à cet égard, les possibilités qui peuvent se présenter à l'avenir?

Degré de développement de la législation industrielle et de l'inspection du travail.

Un exposé succinct de ce que l'on entend par activité concernant le bien-être du personnel dans l'industrie, c'est-à-dire cette activité s'occupe-t-elle de la vie humaine dans l'usine, des relations entre patrons et ouvriers dans l'industrie et des conditions de travail? Constitue-t-elle une des tâches de la direction? S'occupe-t-elle du temps de loisir des ouvriers et des oeuvres philanthropiques et volontaires? Depuis quand existe-t-elle et dans quelle mesure est-elle développée? Est-elle désignée sous un autre nom?

Les réponses à ces questions ont naturellement beaucoup

NOTES INTRODUCTIVES AUX RAPPORTS

varié, selon les conditions générales du pays intéressé, le degré de développement industriel atteint et le point de vue auquel s'est placé le rapporteur.

Pour ce qui est des conditions générales, il est évident que les problèmes avec lesquels se trouvent aux prises les pays industriels anciens présentent un caractère différent de ceux qui se présentent dans les pays neufs, où les conditions qui prévalent sont à la fois plus libres, plus naturelles et plus saines. Les problèmes propres aux pays extrême-Orientaux présentent un caractère si particulier, qu'une session spéciale du congrès a été consacrée à leur examen. D'autre part, les répercussions de la guerre sur la situation industrielle, dans différents pays, présentent la plus grande diversité possible.

Le rapport sur la Roumanie est tout particulièrement intéressant, car il montre la coexistence de formes d'activité industrielle caractéristiques des différents stades par lesquels l'industrie a passé du Moyen-Age jusqu'aux temps actuels.

Un autre particularité intéressante que révèlent les rapports est le haut degré de développement de la législation industrielle dans les pays nouveaux, législation qui tend surtout à des fins de prévention. C'est le cas, par exemple, des tribunaux d'arbitrage institués en Australie et des lois relatives au travail des jeunes gens et à l'apprentissage, qui ont été promulguées en Afrique du Sud. Les pays industriels dont le développement est récent reconnaissent également la relation étroite qui existe entre les ouvriers et la législation industrielle, comme le montrent la nomination, en Finlande, d'inspecteurs du travail adjoints choisis parmi les ouvriers, et l'institution dans les différents districts de l'Afrique du Sud de commissions consultatives dont les membres représentent les différents syndicats. Ces commissions ont pour mission de collaborer avec l'inspecteur régional du travail.

En dehors des points que nous venons de mentionner, le lecteur trouvera certainement dans les rapports d'autres indications d'un intérêt particulier.

VORBEMERKUNGEN

ZU DEN

BERICHTEN

Die folgenden Berichte sind an der Hand von Richtlinien erstattet worden, die das Komitee zur Vorbereitung des Kongresses für die Art der Darstellung in Vorschlag gebracht hatte.

Richtlinien für die Berichterstattung der Länder:

Allgemeiner Ueberblick über die wirtschaftliche Lage des Landes.

Prozentsatz der in der Industrie tätigen Bevölkerung. Hat die Industrie hauptsächlich in den Städten oder auf dem Lande ihren Sitz? Seit wann beseht eine Industrie? Hauptindustrien. Stammt die Arbeit hauptsächlich aus dem Lande selbst? Ist sie gelernt oder ungelernt?

Die allgemeine Lebenshaltung der gewerblichen Arbeiter?

Der allgemeine Stand der Arbeitsbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Möglichkeiten für körperliche, seelische und geistige Entwicklung, die dem Arbeiter offenstehen;

Aussichten auf Erweiterungen dieser Möglichkeiten, Der Stand der Arbeiterschutzgesetzgebung und der Gewerbeinspektion.

Eine kurze Erklärung des Begriffes „Betriebswohlfahrtspflege“ (Fabrikpflege) d.h. erstreckt sie sich auf die Fabrikbetriebe, auf die Arbeitsbeziehungen und die Arbeitsbedingungen? Bildet sie einen Teil der Betriebsverwaltung? Erstreckt sie sich auf die freie Zeit der Arbeiter und auf gemeinnützige und wohlfahrtspflegerische Arbeit? Seit wann gibt es Betriebswohlfahrtspflege (Fabrikpflege) und in welchem Umfang? Gibt es für diesen Begriff eine andere Bezeichnung?

Die Antworten wiesen natürlich Abweichungen auf, entsprechend den Zuständen des betreffenden Landes, der Stufe

VORBEMERKUNGEN ZU DEN BERICHTEN

der industriellen Entwicklung und der persönlichen Einstellung der Berichterstatters.

Soweit es sich um die allgemeinen Zustände handelt, sind die Probleme, mit denen sich die Länder mit alten Industrien auseinander zu setzen haben, offensichtlich von ganz anderer Art als die in neuen Ländern entstehenden, weil hier die Bedingungen freier, natürlicher und gesünder sind.

Die Probleme des fernen Ostens tragen so eigenartigen Charakter, dass eine besondere Sitzung zur Erörterung dieser Fragen angestetzt wurde; hinsichtlich der Einwirkungen des Krieges auf die wirtschaftliche Lage zeigen die einzelnen Länder grosse Unterschiede auf.

Der Bericht über Rumänien ist von besonderem Interesse, weil sich dort nebeneinander Betriebsformen finden, die typisch sind für die Entwicklung der Industrie, vom Mittelalter bis zur Gegenwart.

Auffallend in den Berichten ist ferner der hohe Stand der Arbeiterschutzgesetzgebung in den Ländern mit junger Industrie, besonders, weil sie dort einen vorbeugenden Charakter trägt. Das zeigt sich z.B. in den Schiedsämtern, die in Australien eingesetzt sind und in der Gesetzgebung für jugendliche Arbeiter und über das Lehrlingswesen in Südafrika. Die jüngeren Industrieländer erkennen auch die enge Beziehung zwischen Arbeiterschaft und Arbeiterschutzgesetzgebung an; so z.B. durch die Heranziehung von Assistenten der Gewerbeinspektion aus Arbeiterkreisen in Finnland, und die Bildung von beratenden Ausschüssen in den einzelnen Bezirken Südafrikas, aus Vertretern der verschiedenen Gewerkschaften zwecks Zusammenarbeit mit den Bezirks-Gewerbeinspektionen.

Ausser den eben angegebenen Punkten wird der Leser noch manches Interessante in den Berichten finden.

THE UNION OF SOUTH AFRICA

BY LENNOX RAWBONE

South Africa with its population of 1½ million Europeans, drawn from two nations differing widely in tradition and outlook, and its 5½ million non-Europeans, holds an economic study not merely complex but perhaps unique.

The real secret of its complexity becomes more apparent when we consider that the non-European population represents at least three different stages of civilization, and that the comparatively small total of 7 millions are scattered over an area four times the size of Great Britain and Ireland, more than twice the size of France, and twenty times the size of Holland and Belgium.

Industrially South Africa is a very young country. It was not until 1914, when South Africa, in common with other countries, was thrown to a large extent on its own resources, that the industrial chapter of its history really commenced.

Prior to the Act of Union in 1910, the four Provinces i.e. Natal, Transvaal, Orange Free State, and the Cape Province, acted independently of one another both from a legislative and administrative point of view, and it was not until 1916 that the first industrial census of the Union was taken.

This revealed the existence of 3,998 factories. By 1921 this number was more than doubled and the last census showed that 35 % of the Europeans and 65 % of the non-Europeans are engaged in Industrial occupations. It is interesting to note that the returns indicate that the proportion of women and juveniles employed is unusually small — the women accounting for something a little over 12 % and the juveniles 4 %.

Geographical conditions are such that South Africa may be said to be divided into Industrial Centres around which towns have sprung up, and agricultural belts, where great tracts of country support a large farming population, rather than to follow the usual division of urban and rural areas. There is more coming and going between the two today than there was even a few years ago, but it cannot be said that the outlying districts provide industrial recruits to any large extent.

Each of the four provinces has special features of their

REPORT ON THE UNION OF SOUTH AFRICA

own. Natal is noted for the extensive sugar plantations, and also supplies coal for the greater part of the Union. The Orange Free State is almost entirely devoted to farming. The Transvaal holds the famous gold mines, while the Cape Province is so far the great industrial centre.

The main industry and certainly as yet the most vital from the country's point of view, is that of the gold mining on the Rand. This industry employs something approaching 17 thousand Europeans and 180 thousand natives — organised as it is on exceptional lines, it almost constitutes a self-governing community and for the purposes of this report is therefore less important than the other centres where industrial development is taking place on more normal lines.

I propose therefore to pass at once to the manufacturing activities of the Cape Province.

The most recent classification lists show that Class V — those connected with Food and Drink take first place, with 916 factories. These include such things as Fruit-preserving, Sweet and Jam making, Sugar Mills, Tobacco, Cigar and Cigarette manufacture. Class VI, those connected with Clothing and Textile account for 379 factories. Those connected with Engineering and Vehicles are next in numerical strength, while most other industries are represented to a lesser degree.

Two groups, small at present, but regarded as of great potential value, are those classified under X as Furniture, including Chair factories and Cabinet making, and XV as Leather and Leatherware, including Tanneries and Boots and Shoes.

Doubtless these figures appear small to many of you, but they are sufficient to bring before you the main fact, and that is that South Africa is now definitely on the threshold of its career as a manufacturing country.

Generally speaking, labour follows the usual divisions of skilled, semi-skilled, and unskilled, but probably there is no other country where the workpeople are so sharply divided.

The majority of skilled workers now in the country have come from overseas, but an ever increasing number of artisans are being trained in South Africa and it is estimated that soon the Union will be able to meet its demand for skilled workers.

Semi-skilled work is principally in the hands of the coloured

REPORT ON THE UNION OF SOUTH AFRICA

people, and the heavy unskilled work is almost entirely done by natives.

The fact stands out that South Africa has based its labour system upon low waged native labour, leaving the civilised man to act as a sort of supervisor. Under these conditions you will readily understand that there is no general standard of living among workers but rather three distinct classes, with almost three different modes of life.

The standard pertaining among skilled workers is relatively very high. Wages are good. For example miners make about 20/ per shift, and, in the Engineering and Metal works, 21/ per day can be made. Bricklayers, carpenters and masons earn from 2/9 per hour, and Blacksmiths, Electricians, and Fitters from 2/6 per hour. Hours are not long — 44 to 48 hours per week is the usual — and in social affairs there are not the superficial barriers that appear such a mysterious stumbling block in older countries.

Trade Unionism, organised mostly on craft lines is fairly strong, and very effective in its scope, except among women workers, where organisation is so weak as to be almost non-existent.

To deal with the standard pertaining among semi-skilled and unskilled workers is to enter the realms of South Africa's most vexed questions.

The coloured man who supplies the majority of semi-skilled labour is the type produced by mixed marriage (i.e. between black and white). He is often of poor physique, and, though mentally quick and able, has not the staying power of the pure race. In Natal and the Cape Province there is little prejudice against employing coloured workers and they often pass from the semi-skilled to the skilled trades, but even so do not usually command the same wage. In other parts of the country there exists what is known as the "Colour Bar", largely based on sentiment, and generally supported by Trade Unions with the object of preserving the skilled work for the white people. Taken over the whole, the rate of pay for this class of work is from 50 % to 75 % of the rates paid to skilled workers, but, if standard can be gauged by outlook, then the standard of this semi-skilled class is bounded by very limited expectations.

REPORT ON THE UNION OF SOUTH AFRICA

The unskilled worker again is quite a different proposition. Brought from their native villages under contract, they are, in nearly all cases, housed in what are called "Compounds", or placed in small villages outside the towns, known as locations. The employer usually feeds them and provides medical attention. In addition to his keep the mine native is paid 2/ to 2/6 per day. On farms the native labourer is paid about 3/ per month, and builds his own hut or shelter. At the termination of their contract, they return to their native villages and lead their own life in their own way.

This to some extent has covered the ground of the variety of conditions under which work is carried on, and I would like to pass on now to the discussion of the opportunities possessed for physical mental and spiritual development.

To annihilate distance rather than to find room for expansion, is South Africa's space problem. Our largest city can only boast of a population of 293,401 persons all told, so that under such circumstances, aided by a sunny climate, there is not the close confinement to streets and buildings that do so much to undermine the constitution of the average industrial worker. Sport plays a great part in the national life, food is plentiful and fairly cheap so that the means are at hand for all to attain full physical development, though there are many who do not know and more who do not appreciate the value of hygiene.

Educational facilities are remarkably good. Primary education is compulsory for all European children from 7 to 15 years. In two Provinces it is entirely free, and, throughout the Union, free to necessitous cases. The opportunity for Higher Education is hardly less. Grants and scholarships open the door to the Universities and, per head of the white population, South Africa possesses more University students than any other country except America.

The same does not apply to non-Europeans. Education is not compulsory and in very few cases free. Grants are made to religious bodies, and the Government are now erecting schools. It is estimated that 1 in 20 are receiving education of some kind, though here the facilities are far behind the demand.

The Churches take a very active interest in the social life

REPORT ON THE UNION OF SOUTH AFRICA

of the community, and run clubs of various kinds. A large number of societies are at work and every effort is being made for the moral uplift of the people.

South Africa, as I have said before, is a very young country but, in the sphere of Industrial Legislation, its youth has stood it in good stead. Beginning late in the industrial race, South Africa has been able to learn from the experiments of older competitors and so, to start with laws and regulations that other nations have evolved after years of agonised struggle.

Our industrial charter is the Factory Act of 1918. Based largely on the English Factory Act of 1901, in many ways it has been simplified, and, in others, improved. Provision is made for hours of work, overtime, sanitation, ventilation, etc. Restrictions are imposed on juvenile labour and night work for women, and power is given for the inspection of factories.

Wage Boards were set up in 1918 for the purpose of preventing sweated labour. Ten trades automatically came within the regulations, practically covering the occupations in which women and young persons are to be found. The Juvenile Act of 1921 and the Apprenticeship Act of 1922 were both

The realization by many responsible elements in the community of the necessity for the establishment of a definite system of training and placing juveniles in employment, brought into existence a number of Voluntary Juvenile Advisory Boards. (The first Board was established in 1915.)

As the efforts of the Boards extended and became more widely known, the significance of their work enlisted enthusiastic support, and, following the demands of these voluntary bodies for increased power and statutory recognition, The Juveniles Act 1921, and The Apprenticeship Act 1922 were passed.

The Juvenile Act. One of the chief functions of the Board is to advise parents and children in all matters concerning the employment of juveniles — their careers, welfare, and further education.

Employment Bureaux are conducted to assist Juveniles in finding suitable work. The Board also undertakes research for the purpose of bringing to the authorities the existence of evils, and collects and maintains such statistics as are necessary to enable the problems affecting Juveniles to be dealt with more effectively.

Apprenticeship Act. The view was taken that modern Apprenticeship must take its proper place in the educative system of the nation and under the provision of this Act, the Minister, acting with the advice of committees, may fix the number of Apprentices and rate of wages, and in consultation with the Governmental Educational Authority, determine what Continuation Classes shall be attended. Under the provision of this Act, Committees have been set up in the following trades:—

REPORT ON THE UNION OF SOUTH AFRICA

passed with a view to mitigating the evils of blind-alley employment, and are found to be acting very effectively. With the Workman's Compensation Act and the 1919 Miners' Pthisis Act, these are the main measures governing industrial life, but the government have been quick to realize that statutory laws are worse than useless unless carried into practical effect, and more and more attention is being directed to the organisation of efficient factory inspection. The official Inspectorate at the moment stands at 10—3 of whom are women. In order to secure co-operation, South Africa has adopted the method of appointing Advisory Committees from the different Trade Unions to work with the District Inspector. Complaints are referred to these Committees and advice obtained, and it has been found that the system has led to a better understanding and a wider outlook.

Mr Hugh Fowler, Deputy Chief Inspector, officially represented South Africa at the Fifth International Labour Conference, when the general principles for the organisation of factory inspection were under discussion, and the recommendations of that Conference have been very sympathetically received by the Minister of Mines and Industries, so we look for a great development in this respect.

Officially, Welfare Work in South Africa is only recognised in relation to the child and young person up to 18 years. A very comprehensive Child Welfare Act protects the child from birth up to the age of 16, while the Juvenile Board have done much to interest Parliament in the needs of adolescence, but at the age of 18 all official responsibility ceases, and "Welfare", in its relation to the human element in industry, does not present itself as a matter on which those in authority feel called upon to express themselves.

Fortunately the matter does not entirely end there. Individual employers have, in not a few cases, shouldered the burden of responsibility, while outside organisations, such as the Young Women's Christian Association, are putting in a great deal of

The Bootmaking, Building, Clothing, Carriage Building, Electrical Engineering, Food, Furniture, Leather Working, Mechanical Engineering, and Printing. Of these the Printing Industry is the most highly organized and results are being eagerly watched.

REPORT ON THE UNION OF SOUTH AFRICA

hard work to meet the demand for clubs and organised recreation.

Industrial Welfare Work then, in South Africa, is in its infancy, and entirely at the experimental stage. Little knowledge exists on the subject among the general public, and less interest.

The Institute of Welfare Workers, Great Britain, has one member working in the Union, who is doing most helpful work at East London. At Port Elizabeth, another coastal town, a rather unusual experiment is being made on what they call Group Welfare Lines. Several leading manufacturers have combined and given money for the establishment of a small hostel to be run in connection with a club formed some 18 months ago. The hostel is described as an effort to help in the solution of that difficult period of transition from country to town. It has met with great approval from the Government, and led to an amendment to the recent Housing Act, by which the Government is to lend money for the building of approved hostels — so that we may look for an extension of this type of work, whether for the ultimate good of the whole is perhaps questionable.

The United Tobacco Company in Cape Town is successfully carrying on the most advanced Welfare Work that I have seen in the country. A fully qualified matron and assistant are in charge of a well-equipped rest room. A large number of girls are employed, and the matron is responsible for the time-keeping in the women's section, and has official powers with regard to engaging and dismissing. A canteen is run by the firm and is tremendously popular. Great personal interest is taken in the girls themselves and they are visited and helped in cases of sickness. The atmosphere was one of extraordinary harmony and one could not fail to realise the difference in the appearance and outlook of the workers.

I have not heard of any club work or canteen work being undertaken by any of the leading Drapery establishments, but several of them pay so much per head to the Y. W. C. A. so that their employees may take advantage of the Lunch Club run in connection with that institution. The Marion Institute, an English Church organisation, is doing much the same type of

REPORT ON THE UNION OF SOUTH AFRICA

work for coloured workers in a populous district of Cape Town.

We possess no means of training Welfare Workers, though I might add that there are possibilities in that direction, if they could be utilized. Last year the Cape Town University consented, on condition that sufficient students came forward, to include a Social Service course in its curriculum. Practical work was to be done through the Child Welfare Society, but doubtless arrangements could be made to include at least some knowledge of Industrial Welfare.

One knows that most countries must pass through a variety of stages in Welfare Work, but I am fearful for South Africa, that some one aspect of the work may be laid hold on and worked up, without the realisation of the great ethical principles underlying it.

This mighty continent is now entering upon its career as a self-supporting and exporting country. I wish I could feel equally certain that it was also entering upon a period of peace and happiness, but there are many rocks ahead.

With a non-European population, who, over the last 30 years, have shown a capacity for natural increase at the rate of 3 millions, against a European natural increase of half a million, it is not difficult to foresee that the time is coming when there must be a tremendous clash of interests, and it is certain that the white man will have to rely on something less artificial than a question of colour if his position is to be maintained.

Because the contact is greatest in the industrial world, it will be there that the struggle will be keenest, and the ultimate issue will, to a great extent, depend on the seeds of trust and good-will that are being sown now.

This aspect of the position cannot be too strongly emphasised, for therein lies the main hope of awakening public opinion for the need of immediate action, and so helping forward a movement to place Industrial Welfare in its rightful position as the most vital factor of industry, where it can work as a means of spreading that spirit of mutual trust and common interest without which a true and lasting prosperity is utterly impossible.

AMERICA

BY W. J. DONALD, Ph. D.

Managing Director, American Management Association

There are three main lines of development in personnel work in America.

The first is a growing conception of the scope of personnel work. The second is a recognition that personnel work is a function of the line executives as well as of the functional executives, including the personnel workers. The third is the growing professional attitude of personnel functional workers toward their work.

Personnel work in America has gone through several stages. There was a time when personnel work consisted almost entirely of what is sometimes referred to as "Santa Claus stuff". By this we mean old-fashioned welfare work done *for* the employees as a sort of moral obligation to them. It included housing schemes, medical service, health supervision, recreation plans, educational features, community service, etc., etc.

Now this work was old-fashioned, not because of the actual work done, but because of the attitude toward it. There was, for many years, very little effort to measure the actual results obtained from such personnel effort, and it is for this reason that company executives did not think of it in terms of affecting the economic productivity of employees, and through it, affecting their earnings and thereby their personal welfare. As indicated before, they thought of it in terms of philanthropy to employees. To that extent it was paternal and, to some extent, patronizing.

Frankly, I think that there is just as much, or even more, of this sort of activity today as there was ten years ago. But the thinking of company executives on the subject is of a quite different sort and indicates a new attitude toward the independent status of the worker. It is therefore on a very much sounder basis.

Another element in the history of American personnel work is the training movement. Twenty-five years ago industry began to carry on training within the company for its own

REPORT ON AMERICA

employees. In doing so they copied from the public schools pedagogical methods which were then in vogue in the schools. These institutions were recognized as "Corporation Schools". Very often they included a great deal of instruction on matter that was "educational" in nature and not of a strictly "training" nature. In other words, many of them undertook responsibilities which we in America have come to regard as the province of our public schools. These strictly "educational" activities have very generally been dropped, and companies which are interested in "training" their employees tend to confine their activities to training for the specific work in which the employee is engaged, or for which he is to be prepared. This distinction between "training" and "education" in American business is quite generally understood.

A third movement in American personnel work, was toward the establishment of centralized employment departments for the recruiting and selection of new employees, and the transfer and promotion of employees within the business. This tendency had a hard battle for many years and there are still thousands of companies in which employees are recruited and selected by heads of departments rather than by a centralized employment department. For a time, the components of centralized employment argued that the employment manager should have power to compel the foreman or department head to accept the persons sent up from the employment department, and there are still many personnel workers who believe in this theory. Actually, however, the idea never got a foothold in American business, and it is my observation that those personnel men who claim the most authority over the line executives, including foremen, department heads, etc., actually have the very least influence in the company. They spend so much of their time fighting over their prerogatives, that they have too little time to do sound thinking on principles to present to the consideration of executives, and too little time to be of real service to the executives or the employees. Quite generally, the view point exists that the employment department is organized to be of service to the line executives, and that the final step in employment is the acceptance of the selected employee by the supervisory head.

REPORT ON AMERICA

A good deal of progress has been made in the technique of employment work, and there is much experimentation still going on, especially in regard to tests for office employees and salesmen, and, to some extent, tests for factory workers. A few companies, especially the General Electric Company and the Eastman Kodak Company, have been concentrating on the latter problem. Some department stores, like R. H. Macy and Company, have done advance work on tests for retail sales people, but the great majority of companies have been waiting to see the results of these companies, before permitting themselves any large expenditures along these lines.

Relations with employees — especially factory labor — have been absorbing the attention of personnel executives and a certain dramatic quality about this problem has brought to it a large portion of attention in recent years. Employee representation or works councils have had the center of the stage, though there is coming to be a tremendous interest in employee stock subscription plans. Comparatively, there is much less interest in profit sharing than there was a number of years ago, owing to the fact that employee representation and employee stock subscription plans have somewhat drawn the spotlight from it.

The tendency of the time is in the direction of subjecting all American personnel work to the tests of economic results to the end that companies may afford to pay employees the wages which are demanded out of the increased product of industry, and it is those personnel workers, who have this point of view, who have weathered the ups and downs that personnel work has gone through during and since the war.

The second main tendency in American personnel work, is the recognition that it is an integral and inseparable part of management. In fact, there are many who interpret management largely in terms of "Man-Management". This point of view recognizes that the personnel job is not confined to the activities of the personnel worker, but that every foreman, in fact anyone who supervises employees from assistant foreman to the president, has a personnel side to his job. No one, for instance, would dispute the fact that supervision is a part

REPORT ON AMERICA

of the managerial process, but, unfortunately, until recently, it has not been customary to think of it as a part of the personnel job. Yet such it clearly is. Supervision has to do with the leadership and the discipline of the organized personnel. It includes the final authority in selection, the power to initiate a dismissal or a transfer, the process of instructing employees individually and jointly on the job, and the technique of inspiring and maintaining allegiance to the employee's immediate superior and to the higher officers of the company generally. Obviously, supervision and discipline belong to the province of the line executive. It must be evident, in view of this broader interpretation of personnel administration, that the line executive has a very large and vital part to play in personnel work, and will continue to have it. As a consequence, personnel workers, who try to build up a barbed wire fence about the personnel job, have made very little progress, and almost always have incurred the opposition of the line executives, especially the foremen.

There still is an attitude that, while the personnel problem is important and must be given adequate attention, yet attention to it belongs entirely in the sphere of the "manager of the personnel department". A usual corollary of this view is that the major executive is too busy with other matters to give attention to personnel matters. While such executives recognize the importance of the human factor and therefore take a position in advance of the first group, yet they have much the same distaste for dealing with the problem which does not easily lend itself to the sort of scientific analysis which finds its conclusion in formulas. They try to "unload" on to the personnel man, thinking that by so doing they can divest themselves of practically all responsibility, unconsciously easing their consciences by so doing. Often this type of executive is ready to delegate to the personnel man a large measure of authority.

This is a view which is held by some personnel men, by men who are apparently successful, and by men who have not been really successful as personnel men. Some of these men simply like the feeling of power which comes from the delegation of authority. This is a temptation which comes to

REPORT ON AMERICA

everyone who is at all aggressive, including successful personnel men. We are all likely to identify achievement and responsibility with authority — especially disciplinary authority. It seems to me, however, that the manager of a personnel department, like the chief chemist, or the head of the engineering department, or the manager of the planning department, might well find a greater satisfaction and a greater sense of responsibility and achievement in advising the line executives — from president to foreman — on management problems than he could possibly find in the delegation to him of authority to deal directly with the rank and file employees in a supervisory and disciplinary capacity.

In some cases this second attitude is a sign of weakness. I have observed that this view is held by most men who have not made a notable success and who do not pull a long oar in company affairs. They hold this view because they really feel — often unconsciously — that should the line executives become familiar with the content of the personal job, their own positions might be in jeopardy. They wish to keep the subject matter behind the doors of the personnel department.

The real cause of the too great prevalence of this point of view in companies where personnel departments exist, lies in a limited conception of the personnel job and of the place of human organization in management. As a rule this view limits the personnel job to such problems as labor scouting, the application of psychological and other tests in employment, the conduct of training classes for employees, the administration of a medical department, the management of lunch rooms, labor camps, libraries, etc., the operation of a benefit system, and the administration of those "welfare activities" which at one time constituted such a conspicuous part of personnel work.

This was the conception of the personnel job which grew up during the war time and post-war boom, when new ideas were given a ready and an uncritical acceptance, and when the shortage of labor placed a very strong emphasis on methods of securing, selecting, training and keeping labor. When business depression came, this type of personnel work was less necessary, at least for the time being, and personnel departments were reduced in size, and expenditures on per-

REPORT ON AMERICA

sonnel work greatly curtailed. I should not like to have it thought, however, that business depression was the sole, or even the chief, cause of this curtailment, or that this sort of curtailment was an evil. It is my observation that more personnel men lost their jobs because they were given and used too much authority, and because they usurped the prerogatives of the line organization, and consequently interfered with the normal disciplinary procedure, than because of business depression and the consequent financial conditions of companies.

Nor do I believe that the amount of conscious and effective personnel work has been reduced. More personnel men have come to understand their proper relation to the line executives, and more line executives have now a broader conception of the personnel job and are giving regular, instead of casual, attention to it as an integral part of the whole management process.

This conception of the personnel job in America leads to the conclusion that the most important of the functions of the manager of the personnel department is to make it possible for the line executive to perform his share in the man-management process in the most effective way. This conclusion in turn opens up vast possibilities for placing the work of the personnel man on a new professional basis, which is the third definite tendency in American personnel work.

What are the criteria of a profession? From various sources, Dr. Joseph H. Willits, Professor of Industry at the University of Pennsylvania, has drawn up the five criteria as follows:

1. A profession is an occupation which requires intellectual training, i.e., as contrasted with mechanical skill.
2. A profession employs the fruits of science, uses the scientific method, and maintains an experimental attitude toward information.
3. The professed knowledge is used by its application to the service of others, usually in a manner governed by a code of ethics.
4. The amount of financial return is not the chief measure of success.

REPORT ON AMERICA

5. The professions are given public and often legal recognition.

It is perfectly clear that the personnel workers' profession is an occupation that requires intellectual training. A symposium prepared by the American Management Association two or three years ago on "Qualifications for Personnel Work" emphasizes training and point of view as far more important than experience. This, of course, does not in the least minimize the vast importance of personality in any executive job in American business.

Personnel work in America employs the fruits of science and uses scientific method at every turn. There is a vast degree of experimentation and of investigation in personnel work going on. To be sure there are many personnel workers who are simply interviewing clerks, but even many of these use methods which have been developed on some scientific basis.

Quite as much as in the engineering professions, personnel work is carried on in a spirit of service to the company, to employees and to the public. I believe that this is more true of personnel workers than it is of the average line executive who performs more or less unconsciously service to the employees and to the public. There is not in America, however, any formal code of ethics for personnel workers that is generally recognized as such, — at least no code comparable to the codes of the medical profession and legal profession or even the engineering professions.

It might be too optimistic to say that financial returns to the personnel workers is not regarded as the chief measure of success in America. Still, ten years of contact with personnel workers leads me to the conclusion that quite as large a number of American personnel workers as in other professions can stand the test of this criteria of professional status.

As for public recognition, there is as yet comparatively little in America and, of legal recognition, there is none. As Dr. Lee Galloway has pointed out in a separate paper for this Congress, the training for personnel work in our American colleges is primarily training for the men who will later have supervisory responsibilities rather than purely personnel

REPORT ON AMERICA

training for the men who are to do functional personnel work. The general importance of personnel work, however, is being recognized and the place of a functional personnel executive in large companies is coming to be well understood.

As indeed the line executives of American companies are coming to assume consciously their full responsibilities in the personnel job, they are coming to realize their great need for assistance by functional personnel executives more thoroughly than ever before.

AUSTRALIA AND NEW ZEALAND

BY E. M. HINDER B. A.

Messrs. Farmers Co. Ltd. Sidney, Australia

This report is unofficial in that it is presented by one person, on behalf of one sectional group, in a continent which has an area as large as the United States. As yet there is no body competent to speak which is representative of the whole of Australia; but it is hoped that before the next International Conference is called, there will be such an organisation in the Southern Hemisphere.

Industrial Welfare Work is in early stages of development in Australia, and probably in still earlier stages in New Zealand. The reasons for this are easy to deduce: there has not yet come to this country great development of so-called "big business" as it is known in other lands. And, as shall be shown hereafter in this report, legislation has provided for much which comes within the scope of the consideration of the individual management in other countries, so that there is not perhaps the same apparent need for the Industrial Welfare Worker. Yet those who have experience, know that minimum standards tend to become maximum and that there are many functions which can be performed by a welfare worker within a commercial or industrial undertaking, of a fundamental nature.

Welfare Work in Australia apparently differs in many respects from that of older countries: this is largely depending upon differing social and economic situations which exist in Australia as compared with these other countries. Indeed, so few are the numbers engaged in specifically welfare work, that it is difficult to make any general statement concerning welfare work in Australia.

To understand the situation, it is necessary to realise a few facts. As has already been mentioned, Australia is a country approximating in size to the United States, with a total population less than that of the city of London or of New York: some five and a half millions. Of these, about one million live in the city of Sydney, three quarters of a million in the city of Melbourne.

The largest exports of the country are primary products.

REPORT ON AUSTRALIA AND NEW ZEALAND

such as coal, wool, wheat and dairy products, but since the federation of the States in 1901 into the Commonwealth, with a policy of protection tariff, secondary industries are being developed.

Again, to understand further it is necessary to realise that industry generally is carefully controlled in at least its minimum standards of wages and hours by the arbitration court. A minimum wage for men and women (different alas!) is declared in some states by the Board of Trade, based on investigation and evidence on the cost of living. Upon this, the addition of a margin is made by the arbitration court for skilled wages in each occupation and more intimate details of hours and conditions of varying industries are also fixed.

During 1924 it was my privilege to see what was being done in several countries in the world, and indeed in several continents, in the way of attention to the human factor in industry. It seems therefore that the brief statement that I may make at this point is of some interest, for it can at least be based on a comparative outlook: and any reference to Australian conditions at this point will therefore be more worth while.

In smaller plants in Great Britain I found that the actual employment and termination of employment was in the hands of the Industrial Welfare Worker. In larger plants, and in America this was not so; employment was so large a function that it had to be performed by a separate organisation, and the duties of supernumerary workers who might be or not styled the Welfare Workers, concerned themselves with the general supervision of factors involved in working conditions, and in so called general social work. Compliance with law in the matter of Factory Acts and Health Insurance and — in some cases — Minimum Wage regulations, was carried out now by the employment division, now by the Welfare Worker, according to the emphasis on the nature of the work of the Welfare Worker in an individual plant.

Relations with Trade Unions were varied — from a complete ignoring of their existence and function, to a definite recognition and co-operation. Out of such varied concept as to the nature of the work of a Welfare Worker, it is easy

REPORT ON AUSTRALIA AND NEW ZEALAND

to see the trend in Australia and New Zealand, where legal regulation of conditions of employment is relatively complete. Here State and Federal Arbitration Courts, presided over by judges of the state and federal judiciary, hear applications from Employers or Trade Unions for the establishment of an award, setting forth the conditions governing employment in any industry. The "award" represents the minimum standard which the law will allow in any one trade. There is in these countries general acceptance of the eight hour day which has reigned for many years by legal enactment in both these countries. Indeed for one period in one of the states in Australia there was legally enacted a forty-four hour week, during a Labour Government's tenure of office. This has since been replaced by the forty-eight hour week, though individual industries work a shorter period.

Above and beyond this minimum standard at which the majority of the countries of the world are still aiming, the Arbitration Court may vary the number of hours worked in any industry. Hence it is that such a basic matter as the number of hours worked, is not a matter for an individual employer in any industry at all. It is found that Welfare Workers in older countries have concerned themselves to some extent with the number of hours worked. This is not a function of such a worker in these countries: if there is any illegality of such hours, it is soon noted and dealt with by the Trade Unions or by the inspectors of the Factory Acts.

Again in the matter of wages: in most states in Australia there is a basic wage for unskilled workers who are of adult age — both men and women. These are differential rates as yet, and they vary with the cost of living. Again, beyond and above these, the Arbitration court decrees the minimum wage scales in various industries. In England such regulation by Trade Boards has been only in the most poorly paid trades. Hence in wage matters — in such as piece work rates, which concern welfare workers in other countries, there is no part for the Industrial Welfare Worker in Australia.

Thus it would seem that with differing legal requirements, work will evolve differently in these new countries. The work is concerning itself with the best interpretations of

REPORT ON AUSTRALIA AND NEW ZEALAND

Factory Acts and Arbitration Court awards in the matter of the provision of the best conditions for working in the individual workshop or factory. It is concerning itself with health supervision and matters of industrial hygiene; it is concerning itself with vocational training; it is concerning itself with leisure time pursuits — at any rate seeking to provide adequate organised recreation for younger employed girls.

One of the most obvious developments is of course in industrial hygiene. Employers frequently see the necessity of supervision of the health of the workers by a trained nurse, even in smaller establishments when the work of a supervising welfare worker with some jurisdiction over employment or transfers or industrial relations does not present itself as so essential. Accordingly in early development of this work, the task of making the greatest possible use, from a national point of view, of such industrial clinics was faced. The co-operation of the Commonwealth Department of Public Health was sought; and the services obtained of a specialist in industrial hygiene. During the last four years this specialist has assisted in the formation of a Commonwealth Division of Industrial Hygiene, preparing educational pamphlets, interesting employers in the project, assisting in the keeping of accurate statistical records: analyses of existing health records in government departments, co-operation with work in mines etc. etc. One pamphlet: "Reliable records in industrial ambulance rooms" has been especially useful in standardising record keeping: these records are made available to the statistical section of the Division of Industrial Hygiene, month by month, and much accurate information is being collected on such subjects as the incidence of sickness on employed women: or the effect of work upon adolescents. While there is a certain amount of preventive and curative work to be accomplished — work in connection with accident compensation etc., — it must be stressed that in Australia, where conditions of life are comparatively healthy, the chief emphasis should be upon education for the best preservation of health — organised education, and less evident but equally important individual-contact education. It has been asked of the Australian representative in England "Have you national health insurance?" The reply is: "No, but nati-

REPORT ON AUSTRALIA AND NEW ZEALAND

onal health". This is significant of the difference. The land is new and essentially clean and should be kept so.

Further there are those engaged in welfare work, who see the significance of the large adolescent groups of boys and girls within their hands. Technical Education is available in the evening in large cities for lads training for skilled trades: Evening Continuation Schools are available in trade, commercial and domestic education: Junior Technical High Schools are also available. But the large majority of younger people from 14 to 18 years of age are, in industry and commercial enterprises, unsupervised. There is no provision as yet for continued day-time education during employment, and there is in our hands the chance to do some experimental work as to the best approach to a re-interest in education amongst those to whom the ordinary academic education has become boresome.

Some experimental work has been done in industrial relations, but in this as with co-operation with the trade-union movement, the movement is in youthful stages. The importance of the development of this work is however realised.

Training courses for social workers, whether in industry or out of it, are as yet not known in Australia, though their significance is being realised.

The group of Australian Welfare Workers and others interested have organised a series of lectures through co-operation with the University. The lectures aimed especially at interesting foremen and forewomen and others of supervising function, in the more recent developments in industrial research. Special attention was directed towards the problem of adolescents in industry. Such a course has proved stimulating and interesting and is significant of the educational work that can be done in this field.

Statistics at this point will not be particularly interesting. As to professional welfare workers employed, their number does not exceed half a dozen: some twenty to twenty-five industrial nurses are employed; there is whole or part-time medical service in several organisations; there is a very little experimental psychological work being done; there is some effort to understand and to co-operate with the Trade Union

REPORT ON AUSTRALIA AND NEW ZEALAND

group. But the movement is in its infancy; it is as yet uncertain what form it will take in view of the vastly different conditions existing under which it must develop. It owes much however, to the clear thinking of other groups abroad, who, out of experience, have evolved a philosophy which has, it seems, secure and sound foundation. And we are grateful.

BELGIQUE

PAR H. RADERMAKER,

Surintendante aux Tuileries du Progrès, Hennuyères, Belgique

Il y a environ un siècle, en dehors de l'agriculture, l'industrie textile était la seule qui eut un développement considérable. La métallurgie n'employait que quelques milliers d'hommes alors que les textiles en absorbaient par dizaines de mille.

Les bouleversements économiques et sociaux du XIX siècle, l'accroissement de la population, la construction de chemins de fer ont donné un puissant essor à certaines industries et la métallurgie est passée au premier plan.

Notre pays petit, à population très dense, possédant des réseaux de chemins de fer et de canaux très importants, et situé au carrefour de grandes voies internationales a une vie extrêmement active.

Pour les chiffres de statistique, nous sommes obligés de nous reporter au recensement de 1910, celui de 1920 ayant été supprimé par la loi du douzième Aout 1920.

Au 31 Decembre 1910, la Belgique a une population de 7.490.411 habitants parmi lesquels 1.270.484 ouvriers industriels, hommes et femmes (annuaire statistique) plus 1.313.497 (hommes et femmes) employés au commerce des produits industriels.

Si à ces chiffres nous ajoutons ceux des exploitants et employés, nous obtenons les totaux généraux suivants:

Industrie.

Ouvriers (hommes et femmes)	1.270.484
Exploitants et membres de leur famille les aidant	352.214
Employés	87.463
	<hr/>
Total.....	1.710.161

Commerce de produits industriels.

Ouvriers (hommes et femmes)	1.313.497
Exploitants et membres de leur famille les aidant	784.085
Employés	140.426
	<hr/>
Total.....	2.238.008

ESQUISSE DE BELGIQUE

Industrie et commerce de produits industriels réunis occupent 3.948.169 hommes et femmes pour une population totale de 7.490.411 habitants!

Les industries principales sont: les mines-métallurgie (produits primaires: fers, fontes, aciers; produits utilisés à la construction de machines ou appareils métalliques; enfin produits finis: charpentes, chaudières, locomotives, matériel roulant, appareils électriques, outillage etc.) et les textiles auxquelles s'en ajoutent d'autres occupant un nombre intéressant de personnes (voir tableau annexé p. 107).

Les industries sont réparties de façon inégale selon les différentes régions de notre pays: bassins miniers et de ce fait métallurgistes dans les provinces de Liège et Hainaut (un nouveau bassin minier s'ouvre en Limbourg, donnant naissance à tout un centre industriel sur lequel la Belgique fonde de beaux espoirs).

Les textiles se répartissent surtout en Flandres et province de Liège.

Notre industrie est située surtout à la campagne. Il se crée aux abords des villes de vrais centres industriels qui sont à signaler.

Les migrations d'ouvriers sont considérables. Grâce au bon marché des abonnements de chemins de fer pour ouvriers, notre industrie métallurgique et minière peut trouver le grand nombre d'ouvriers dont elle a besoin.

En 1920 les chemins de fer de l'Etat, ont transporté en moyenne 200.000 ouvriers abonnés par jour, et dans le courant d'une année 325.000 personnes utilisent les coupons de semaines.

Il n'est pas rare de voir des villages ne possédant pas une usine être la résidence de centaines d'ouvriers.

Un assez fort déplacement d'ouvriers belges se fait aussi vers le nord de la France (régions dévastées), briquetiers, ouvriers, agricoles etc.

D'autre part depuis la guerre, un certain contingent d'ouvriers étrangers travaille chez nous: Italiens, Polonais, Arméniens, Russes.

Par suite du développement du machinisme, de la division toujours plus grande du travail, la main d'oeuvre est de plus en

ESQUISSE DE BELGIQUE

plus une main d'oeuvre non qualifiée. Les non qualifiés, les manoeuvres sont le grand nombre.

Le niveau de la manière de vivre parmi les ouvriers industriels est un peu différent selon les régions; il a certainement monté depuis la guerre. Assez bon nombre d'ouvriers sont propriétaires de leur maison; les usines bâtissent des cités intéressantes. Des sociétés d'habitations à bon marché se développent.

Pendant la crise du logement sévit encore.

D'une façon générale les ménages ouvriers consacrent une part suffisante de leur budget à la nourriture, mais cette part n'est pas toujours employée d'une façon aussi rationnelle que nous le voudrions.

Je crois pouvoir dire que l'ouvrier belge et sa famille s'habille très bien, fait souvent même du luxe dans ce domaine.

Presque tous vont au cinéma, aux salles de danse; beaucoup font partie d'associations de sport, de gymnastique, de musique.

Les dépôts en caisse d'épargne ont diminué, mais rares sont les ouvriers qui, dans la période d'après guerre, n'ont pas acheté l'une ou l'autre valeur et trafiqué à la bourse.

Beaucoup s'affilient aux "Mutualités".

A l'usine même, au travail, d'une façon générale on a trop peu le souci du confort, du bien être de l'ouvrier. Bien des patrons n'y pensent pas assez et beaucoup d'ouvriers s'en soucient peu.

De nombreux ouvriers, comme je le disais plus haut, sont affiliés à des sociétés d'agrément etc., mais pas encore nombreux assez.

Il est à remarquer chez nous que beaucoup de ces sociétés de ces organismes: sociétés de jeu de balle, football, tennis, gymnastique, cercles dramatiques, cercles d'études etc. etc., existent en dehors des usines, dus à l'initiative de l'une ou l'autre personne ou d'un groupe, et les usines s'y intéressent, souvent donnent une partie des fonds.

Dans les bassins industriels, certaines usines créent chez

ESQUISSE DE BELGIQUE

elles des sections d'apprentissage mais elles sont assez rares; de nombreuses écoles professionnelles, écoles d'apprentissage, cours du soir, cours du dimanche, existent, organisés par les provinces, les communes, permettant aux jeunes ouvriers de se former, aux plus agés de se perfectionner et d'élargir leurs connaissances. Ce sont souvent ces élèves là qui forment un peu plus tard les cadres subalternes de nos usines métallurgiques; chefs d'équipe, contre-maîtres.

"L'Université du Travail" à Charleroi, "L'École des Arts et Métiers" à La Louvière sont des types du genre, organisés et subsidiés par les provinces et les communes.

Mais l'ouvrier ne profite pas encore assez de ce qui est mis à sa disposition. C'est une éducation à faire.

Les organismes syndicaux font un grand effort dans le sens d'éducation et de défense sociale.

Au point de vue législation industrielle, la Belgique se range parmi les pays qui ont fait un réel effort: protection des enfants, des adolescents, (tutelle sanitaire des adolescents jusque 18 ans, protection des femmes, réparation des accidents du travail, pensions de vieillesse, habitations à bon marché, journée de 8 heures etc.

Pour l'inspection du travail, qui est faite par des inspecteurs médicaux (médecins) et inspecteurs techniques (ingénieurs) il y a trop peu d'inspecteurs, et si nos lois de protection des travailleurs ne sont pas trop mal respectées, nous le devons un peu à la bonne volonté patronale et beaucoup à l'action des organismes syndicaux.

Le "Service Social du Travail" en Belgique est généralement exercé par les Surintendantes d'usines.

Les premières sont entrées en fonction en 1921.

Elles sont l'intermédiaire entre le patron et l'ouvrier, choisies par le patron qui lui confie sa tâche sociale dont il n'a pas la possibilité de s'occuper lui même.

Leur action à l'usine s'étend à tout ce qui n'est pas couvert par l'organisation technique de l'usine et s'exerce dans et hors l'usine.

Dans l'usine

au point de vue:

Hygiène et salubrité: service médical, soins s'il n'y a pas d'infirmière, tutelle sanitaire, déclarations d'accidents, dépistage des malades, des fatigués, (aide au médecin, suivre l'ouvrier, le persuader).

Lavabos, vestiaires, bains douches, installations sanitaires, propreté, hygiène des ateliers, éclairage, ventilation, uniformes de travail, réfectoires, cantines, salles de repos, crèches etc.... Créer tout cela, en assurer la marche et l'efficacité, apprendre à s'en servir.

Prévention des accidents: non seulement veiller à l'application des lois mais rechercher et assurer les mesures utiles, propres à l'usine.

Education: bibliothèques, conférences, explication des mesures prises par la direction.

Réclamations: recevoir les confidences de toute nature.

Enquêtes pour demandes de secours.

Allocations familiales, primes de naissance, de régularité, d'ancienneté, etc.

Technique, embauche sociale pour tous, technique pour les femmes, apprentissage, dossiers du personnel, mutations, renvois, départs.

Recherche en collaboration avec les ouvriers, avec les ingénieurs et les laboratoires existants de modes de travail propres à diminuer la fatigue.

Jeux, distractions pendant les repos.

Hors l'usine:

Visites à domicile, cercles d'agrément, d'études, écoles logement, cliniques, hopitaux, sanatoria, colonies de repos, de vacances, etc.

Que ces organismes soient créés ou attachés à l'usine, ou qu'ils existent en dehors d'elle mais recevant la population ouvrière, la surintendante s'y intéresse, y collabore activement.

Le personnel considère la surintendante comme attachée étroitement à la direction et cependant comme étant toute

ESQUISSE DE BELGIQUE

à eux, les ouvriers; comme étant leur vrai défenseur et ami, ce qui lui permet de prévenir bien des heurts et conflits. Cela tient à la valeur morale et intellectuelle de la surintendante qui apporte à l'usine plus de bien être matériel et moral, plus de compréhension réciproque, de collaboration et de détente.

Conclusions.

Nous devons et voulons:

créer du bien être dans l'usine; hors de l'usine dans la population industrielle;

développer les moyens de relèvement intellectuel, professionnel, apprentissage;

protéger la santé, la moralité;

travailler à établir plus de compréhension et d'union entre patronat et salariat.

GROUPES D'INDUSTRIES	OUVRIERS			Exploitants	Membres de la famille des exploitants aidant ceux ci	Employés	Totaux généraux
	Hommes	Femmes	Totaux				
Industrie des mines	140.590	7.178	147.768	144	10	7.313	155.235
" " carrières	41.727	521	42.248	1.441	646	1.996	46.331
" " métaux	182.703	5.641	188.344	18.837	7.699	13.426	227.826
" " céramique	24.213	3.457	27.670	1.940	1.056	975	31.641
" " verrière	24.166	4.001	28.167	130	69	1.407	29.773
" " chimique	23.905	6.270	3.075	1.505	540	4.027	36.247
" " alimentaire	49.436	3.259	52.625	31.602	15.535	5.966	105.798
" " textile	90.275	149.859	240.134	9.260	7.269	6.083	262.746
" " du vêtement	21.562	76.450	98.012	84.501	19.989	1.677	204.779
" " de la construction	119.809	299	120.108	30.745	10.804	2.153	163.870
" " du bois et de l'ameublement	81.478	4.325	85.803	38.808	15.914	1.436	141.961
" " des peaux et cuirs	30.025	12.015	42.040	20.714	4.725	1.232	68.711
" " du tabac	8.516	4.358	12.874	1.450	555	723	15.602
" " " papier	7.631	3.619	11.250	337	179	1.047	12.833
" " " livre	15.393	1.988	17.381	2.713	962	1.168	22.224
" " " d'art et de précision	20.634	1.690	22.324	3.770	1.329	1.009	28.432
" des transports:							
" Entreprises publiques	40.909	1.207	42.116			27.060	69.175
" " Atel. et Arsenaux	13.928	2	13.930			568	14.498
" " entreprises privées	45.481	443	45.924	12.390	4.119	8.073	70.506
" de la pêche	1.520	1	1.521	694	293	124	2.632
Totaux.	983.901	286.583	1.243.314	260.981	91.693	87.463	1.710.820

DÄNEMARK

VON Dr. RAGNA SCHOU,

Fabrikinspektorin, Kopenhagen

Dänemark ist kein Industriestaat, denn der grössere Teil der Bevölkerung (ca. 33 %) ernährt sich noch von der Landwirtschaft, von der Industrie nur 29,1 %; in letztere ist das Handwerk miteinbezogen. In früheren Zeiten war diese Verteilung viel mehr vom Zufall abhängig als jetzt, denn die steigende Bevölkerungszahl zwingt die Bevölkerung zu gewerblicher Tätigkeit. Die Ausdehnungsmöglichkeit der Landwirtschaft ist durch die Bodenfläche Dänemarks begrenzt; in geringem Umfang wird Heide und Moor jährlich urbar gemacht und bestimmte grosse Güter müssen Land für die Errichtung von kleineren Bauernhöfen zur Verfügung stellen. Aber diese Momente wirken der Tendenz zur Industrialisierung nicht erheblich entgegen. Diese Verschiebung wird auf der angefügten Tabelle deutlich. Allein in den letzten Jahrzehnten (1890—1921) ist der Teil der von der Landwirtschaft ernährten Bevölkerung von mehr als $\frac{2}{5}$ (42,1 %) auf $\frac{1}{3}$ (33 %) zurückgegangen, während der von der Industrie ernährte Bevölkerungsteil von $\frac{1}{4}$ (24,6 %) auf $\frac{3}{10}$ (29,1 %) gestiegen ist — eine sehr wesentliche Verschiebung, in einer Periode von 41 Jahren.

Noch zwei Ursachen wirken in dieser Richtung. Die zunehmende Bevölkerungsdichte gibt der Industrie bessere Entwicklungsmöglichkeiten: die Arbeiterschaft und den Absatzmarkt für die Produktion der Industrie.

Die Produkte der Landwirtschaft erfordern industrielle Verarbeitung. In Dänemark ist die Landwirtschaft in grossem Umfang industrialisiert. Die Bauern bereiten z. B. die Butter nicht mehr selbst zu; die berühmte dänische Butter wird vielmehr in grossen (kooperativen) Meiereien zubereitet und die Schweine in grossen Schlächtereien geschlachtet; sowohl Fleisch wie Milch werden für den Export in grossen Kondensierungsanstalten verarbeitet.

TABELLE I.

	Erwerbstätige 1921.		Angehörige		1921	1890
	Männer	Frauen	M. u. Fr.	Im Ganzen	%	%
A. Erwerbstätige i. d. Landwirtschaft:	405.281	69.348	602.546	1.077.175	32.9	42.1
darunter Fischerei:	(13.526)	225	(25.903)	(39.654)	—	(1.5)
B. Handwerk u. Industrie:	301.585	66.010	574.639	942.234	29.1	24.6
C. Handel u. Geldverkehr:	102.985	43.862	174.857	321.704	9.8	8.—
D. Verkehr und Transport:	70.898	9.226	141.166	221.290	6.8	3.2
E. Freie Berufe, Geistige Arbeit:	65.331	30.453	88.023	183.807	5.6	6.3
F. Häusliche Dienste:	6.840	173.795	262.77	206.912	6.3	—
G. Kapitalbesitzer, Pensionsbezieher:	60.661	87.300	105.180	253.141	7.7	4.3
Aus öffentlichen Mitteln Unterstützte:	7.914	6.461	10.429	24.804	0.7	2.—
H. Ohne Angabe	4.832	11.399	20.533	36.764	1.1	9.5
	1.026.327	497.854	1.743.650	3.267.831	100.—	100.—

BERICHT ÜBER DÄNEMARK

TABELLE II.

	HAUPT-INDUSTRIËN	Anzahl der beschäftigten Personen
1.	Holz- und Möbel-Industrie	180.721
2.	Metall-Industrie	163.467
3.	Nahrungsmittel-Industrie	86.166
4.	Baugewerbe (Industrie der Erden)	82.924
5.	Bekleidung-Industrie	69.554
6.	Leder-Industrie	39.209
7.	Industrie der Steine	34.205
8.	Papier-, Buch und Graphische Industrie	28.246
9.	Textil-Industrie	26.204
10.	Chemische Industrie	22.303
11.	Tabak-Industrie	14.060
12.	Milchverarbeitung	13.696

Man sieht aus der oben angeführten Tabelle I, dass sich von 3.267.831 Einwohnern Dänemarks mehr als eine Million (genau 1.077.175) von der Landwirtschaft, und fast eine Million (genau 942.234) von der Industrie ernähren — eine erhebliche Zahl, wenn man in Betracht zieht, dass der eine wichtige Faktor der Industrie, die Kohle, ganz fehlt und in einigen Industrien, auch der andere, Rohmaterialien (Metalle, Baumwolle, Materialien für die chemische Industrie, Tabak, teilweise Holz und Wolle) und doch nimmt die Industrie nach der Landwirtschaft, für die Dänemark als ein sehr fruchtbares Land alle Vorbedingungen besitzt, die erste Stelle ein.

Die andere Tabelle (II) zeigt die Hauptindustrien Dänemarks, mit der Anzahl der beschäftigten Arbeiter. Es werden daraus die wichtigsten Industrien Dänemarks ersichtlich, nämlich:

1. *Holz und Möbelindustrie*: ein sehr altes Gewerbe in Dänemark, da der Waldbestand früher viel umfangreicher war als jetzt; es sind viele Wälder abgeschlagen worden, um Raum für den Ackerbau zu geben. Durch ein Gesetz vom Jahre 1805 ist dieses Vorgehen eingedämmt worden, weil Dänemark nicht ganz waldarm werden sollte. Wir müssen aber jetzt viel Holz aus Skandinavien und Pommern einführen, um unsere heutige recht ausgedehnte Holzindustrie aufrecht zu erhalten, zu der auch der bedeutende Schiff- und Bootbau gehört.

BERICHT ÜBER DÄNEMARK

2. *Metall-Industrie*: Rohmaterialien werden eingeführt wie oben angegeben.

3. *Nahrungsmittel-Industrie*: Für diese hat Dänemark mit Ausnahme von Tabak, Kaffee und einigen Futterstoffen, die eingeführt werden, selbst alle Rohmaterialien. Milch zur Verbutterung, Fleisch, Gemüse und Fisch für Konservierung, Fettstoffe für Margarinefabrikation, (einige Rohstoffe für die Zubereitung von Pflanzenmargarine werden eingeführt, z. B. Copra), Kartoffeln, Zuckerrüben und Korn für Spiritus- und Zuckerfabrikation, u.s.w.

4. *Bau- und Erdarbeiten*: Holz hauptsächlich aus Pommern.

5. *Bekleidungs-Industrie*: Dänemark produziert nicht genügend Wolle und Flachs, Baumwolle fehlt ganz.

Die anderen Industrien sind nicht so bedeutend, vergl. Tabelle (II).

Die Industrie ist selbstverständlich am stärksten in den grösseren Städten vertreten, doch muss betont werden, dass die Zahl der selbstständigen Erwerbstätigen (Fabrikanten und Meister) in den Landbezirken selbstverständlich grösser ist, als die der Arbeiter, weil die Fabriken hauptsächlich in den Städten liegen, während viele Selbstständige auf dem Lande allein (oder mit einer Person) arbeiten.

Von Industrie kann man in Dänemark überhaupt erst seit Mitte des 17ten Jahrhunderts sprechen. Damals wurden die ersten Schutz-Zoll-Gesetze (1762—1768) gegeben, aber oft nur künstlich aufrecht erhalten.

Der Lebensstandard der dänischen Arbeiterschaft ist ein aussergewöhnlich hoher infolge der sehr guten Arbeitslöhne. Die Tabelle III gibt über diese einen Ueberblick und über das Verhältnis zwischen gelernten (skilled) und ungelerten (unskilled) Arbeitern in Dänemark:

Es ist hieraus erkennbar, dass die Gesamtzahlen der Arbeiter beider Gruppen in Dänemark fast gleich gross sind (39.393—44.857), dass aber die ungelerten in der Provinz und die gelernten in Kopenhagen überwiegen. Die Frauen sind ungelerte Arbeiter.

Der Lohn für einen gelernten Arbeiter in Kopenhagen betrug im Sommer 1925 durchschnittlich fast 2 dänische Kronen

TABELLE III.

DURCHSCHNITTLICHER STUNDENVERDIENST.

		Zahl der Arbeiter 1923	Sommer 1925	Apr. 1923	Okt. 1922	Apr. 1922	1914
Kopenhagen	Männer (gelernte Arb.)	20.261	1.99	1.83	1.93	1.88	0.67
	„ (ungelernte „)	16.796	1.57	1.45	1.56	1.54	0.48
	Männer i/ Ganzen	37.057	—	1.65	1.77	1.73	0.61
	Frauen	13.234	0.97	0.90	0.95	0.97	0.32
Alle Arbeiter i/ Ganzen		50.291		1.45	1.54	1.52	0.54
Provinzst. u. Land	Männer (gelernte Arb.)	19.132	1.60	1.46	1.52	1.53	0.55
	„ (ungelernte „)	28.061	1.36	1.23	1.32	1.30	0.41
	Männer i/ Ganzen	47.193		1.32	1.40	1.40	0.48
	Frauen	7.924	0.87	0.78	0.81	0.84	0.26
Alle Arbeiter i/ Ganzen		55.117		1.24	1.31	1.32	0.45
Dänemark ins gesamt	Männer (gelernte Arb.)	39.393		1.65	1.74	1.72	0.61
	„ (ungelernte „)	44.857		1.32	1.41	1.40	0.46
	Männer i/ Ganzen	84.250		1.47	1.56	1.55	0.55
	Frauen	21.158		0.85	0.90	0.92	0.30
Im Ganzen		105.408	1.48	1.34	1.42	1.42	0.50

BERICHT ÜBER DÄNEMARK

(1.99) stündlich und entsprach ungefähr dem Gehalt eines dänischen Beamten mit akademischer Bildung (ca. 9—10 jahrelanger Ausbildung nach der Volksschule) und 10—15 Berufsjahren oder eines Premierleutnants oder dergl.

Man kann wohl sagen, dass dies ein sehr guter Lohn ist nach einer vierjährigen Fachausbildung. Die Arbeiter in Dänemark haben starke Organisationen und können ihre Löhne selbst auf eine dem Preisniveau entsprechende Höhe bringen. Die Durchschnittslöhne für ganz Dänemark waren in 1925 beinahe drei mal so hoch (1.48 Kr.) als im Jahre 1914 (0.50 Kr.).

Man darf wohl sagen, ohne unbescheiden zu erscheinen, dass Dänemark eine hochentwickelte und intelligente Arbeiterschaft hat. Auf der Grundlage eines, seit 1814, guten (gehobenen) Volks- und Schulunterrichts, hat die dänische Arbeiterschaft die Möglichkeit sich gute allgemeine Kenntnisse anzueignen, und sich auch noch nach der Schule fortzubilden.

Wir haben unentgeltliche Fortbildungsschulen, in denen die jungen Leute (14—18 Jahre) die drei Hauptsprachen, Physik, Rechnen, Mathematik, sowohl wie Maschinenschreiben, Buchführung u.s.w. (und für die Mädchen auch Haushaltungsunterricht) erlernen können. Ueber das ganze Land, auch in den Dörfern, verbreitet sind technische Schulen, in die die Unternehmer ihre Lehrlinge schicken und für den Unterricht derselben bezahlen müssen. Ausserden haben die Arbeiter selbst in den grösseren Städten ihre eigenen Bibliotheken und Lesevereine gegründet (obgleich auch kommunale Bibliotheken und Amtsbibliotheken für alle da sind) mit Vorträgen, Lichtbildern u.s.w. Sie haben ihre eigenen Sportvereine, eine Arbeiterhochschule und mehrere Arbeiterbühnen. Von akademischen Kreisen sind die Volksuniversitätsvereinigung und Arbeiter-Concerten begründet worden (dort werden alle Klassiker gespielt und sehr begeistert aufgenommen.) Erwähnt sei auch der studentische Abendunterricht für Arbeiter und die Rechtsberatung; endlich gibt es die neue Internationale Hochschule bei Helsingör, die auch von Arbeitern besucht wird. In 1924 ist eine Vereinigung von den Arbeitern gegründet worden mit Vorträgen, Studiengemeinschaften und Arbeiterschulen (sowohl Abendschulen für die Arbeiter als Tagschulen für die Arbeitslosen), die sich über das ganze Land ausdehnt.

BERICHT ÜBER DÄNEMARK

Weiter gibt es in Dänemark (mit gemeinnützigen Einrichtungen): Unterstützungen für Arbeitslose, Krankenkassen, Invaliden-Versorgung, die Unternehmer Unfallversicherung (obligatorisch), nur von den Unternehmern getragen. Es bestehen verschiedene Säuglingsheime (Asyle); in den letzten 40—50 Jahren haben die Bauern auch viele Arbeiterkinder zur Erholung auf dem Lande aufgenommen.

Die Fabrikinspektion in Dänemark hat eine sehr grosse Ausdehnung (ca. 45 Fabrikinspektoren und Assistenten, Staatsbeamte und viele Kommunale-Hilfsangestellte). Sie befasst sich vor allen Dingen mit den Angelegenheiten der Arbeiterwohlfahrt in den Fabriken, z. B. Reinigung, Ventilation, Beschaffenheit der Arbeitswerkstätten, Schutz gegen Unfälle bei Maschinen, Speiseräume u. s. w. Besonders zu erwähnen ist die Bestimmung, die, ähnlich wie in anderen Arbeiterschutzgesetzen, die Arbeit weiblicher Arbeiter in den Fabriken während der ersten 4 Wochen nach ihrer Niederkunft verbietet. Die Mutter erhält eine öffentliche Unterstützung (in diesen 4 Wochen) die nicht als Armenunterstützung gerechnet wird. Auch sind die Unternehmer, die mehr als 25 Arbeiterinnen beschäftigen, verpflichtet, einen Raum in der Fabrik zur Verfügung zu stellen, in dem die Mutter stillen kann. Solche Kinderstillstuben waren in zwei Fabriken eingerichtet, wurden aber leider nicht benutzt. Es wäre anzuregen, dass diese Bestimmung wieder durchgeführt würde.

In Dänemark gibt es keine Wohlfahrtsbestrebungen von Seiten der Arbeitgeber. Sie sind bisher nicht notwendig gewesen weil soviel für die Arbeiter von öffentlicher Seite getan wird, von akademischen Kreisen und auch von den Arbeitern selbst. So eben ist ein psychotechnisches Institut errichtet worden, an dem sich jeder einer Eignungsprüfung für seinen Beruf unterziehen kann.

DEUTSCHLAND

VON ADELHEIDE EXNER,

Städt-Arbeitsamt, Nowawes

Die anormalen Umstände des letzten Jahrzehnts lassen ein sicheres Urteil über die industriellen Verhältnisse Deutschlands nicht zu. Wenn ich Ihre Frage beantworten soll, ein wie groszer Teil der Bevölkerung in der Industrie beschäftigt ist, so musz ich gestehen, dasz eine bestimmte Zahlenangabe nicht möglich ist, weil unsere letzte Berufszählung schon i. J. 1907 stattgefunden hat. Damals betrug die Höhe der Gesamtbevölkerung = 61 Millionen, wovon beinahe $\frac{1}{5}$ der Industrie diente. Von den 27 Millionen, die überhaupt erwerbstätig waren, gehörte der gröszte Bruchteil, nämlich $11\frac{1}{4}$ Millionen der Industrie an. Schon 1907 also war diese der Haupterwerbszweig der Deutschen, und sie ist es in fortschreitendem Masse geblieben. Genauen Aufschluss über das gegenwärtige Verhältnis der Industriearbeiter zur Gesamtbevölkerung wird erst die Berufszählung vom 16. Juni ds. Js. geben.

Für die Zeit seit 1907 stehen uns aber die Zahlen zur Verfügung, welche von den Gewerbeaufsichtsbeamten ermittelt sind. Sie erstrecken sich zwar nicht auf sämtliche in der Industrie beschäftigten Personen, sondern nur auf die Arbeiter welche in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitern beschäftigt sind, — also, kurz gesagt, auf die Fabrikarbeiter, — während die Angestellten der Industrie, die Arbeiter in sehr kleinen Betrieben und die Heimarbeiter unberücksichtigt bleiben. Doch haben gerade diese Zahlen für unsere Beratungen Interesse, weil eben diese von der Gewerbeaufsicht erfaszten Arbeiter am leichtesten in ein geordnetes System der Fabrikpflege einzubeziehen wären.

Zunächst möchte ich Ihnen einen Ueberblick über die Hauptindustrieen Deutschlands geben. Ich benütze die Statistik von 1922, weil die von 1923/24 noch nicht zugänglich ist. Den gröszten Umfang hat die Herstellung von Maschinen, Instrumenten, Apparaten u.s.w.; sie beansprucht 1.654.000 Arbeiter; Frauen sind darin beschäftigt im Verhältnis von 1 : 8. Die nächstgröszte Beschäftigungsgruppe, nämlich Bergbau, Hütten- und Salinenwesen, hat $1\frac{1}{4}$ Million Arbeiter, aber nur

BERICHT ÜBER DEUTSCHLAND

sehr wenige Frauen. Die drittgrösste Industrie ist das Spinnstoffgewerbe. Es ist das Hauptgebiet der weiblichen Fabrikarbeit, denn es beschäftigt fast 600.000 Frauen, denen nur 360.000 Männer gegenüberstehen. Das Bekleidungs-gewerbe, einschliessend die Kleider- und Wäschekonfektion, ist mit 280.000 weiblichen und 120.000 Arbeitern ebenfalls eine Domäne der Frauenarbeit. Andere grosse Industriezweige sind die grosse Metallverarbeitung mit etwa 800.000 Arbeitern, und die Industrie der Steine, Erden, Ziegeleien, Glashütten u.s.w. mit etwa 600.000 Arbeitern. In diesen beiden ist das Masz der Frauenarbeit ungefähr wie 1: 5. Das Holz- und Schnitzstoffgewerbe beschäftigt etwa eine halbe Million Männer und nur wenige Frauen. Eine bedeutende Industrie ist auch das Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, mit 700.000 Arbeitern, die Mehrzahl davon Frauen, die besonders in Konservenfabriken und in Tabakfabriken beschäftigt sind. Die Chemische Industrie, obgleich ein sehr wichtiges deutsches Arbeitsgebiet, tritt zahlenmässig weniger hervor, denn sie umfasst nur 300.000 Arbeitern, ebenso die Papierindustrie mit einer Viertelmillion.

Die beiden letztgenannten, sowie auch unsere grösste Industrie, die Herstellung von Maschinen, Instrumenten, Apparaten u.s.w., sind natürlich vorwiegend Kinder der Neuzeit, während die drittgrösste Industrie, das Spinnstoffgewerbe oder die Textilindustrie ein sehr alter deutscher Gewerbezweig mit bedeutendem Exporthandel ist. Die Verarbeitung des heimischen Flachses zu Leinwand ist gering im Verhältnis zu der Verarbeitung von ausländischer Wolle und Baumwolle. Auch viele Teppiche, Gardinen, Spitzen, Bänder und Tressen werden in Deutschland für den Export hergestellt. Neuerdings spielt auch eine Rolle die Verarbeitung von Kunstseide, deren Material auf chemischen Wege im Lande selbst erzeugt wird. Wenn ich nun noch hinzufüge, dass ein Drittel der gesamten Industrie ihren Sitz in grösseren Städten hat, und zwar besonders die Textilindustrie und das Bekleidungs-gewerbe sowie die Herstellung von Maschinen, Instrumenten und Apparaten, glaube ich Ihnen hiermit einen genügenden Ueberblick über das Gebiet der Fabrikarbeit gegeben zu haben.

Ich möchte nun noch einmal zu der Statistik der Gewerbeaufsicht zurückkehren. Sie lehrt uns, dass die Zahl der Ar-

BERICHT ÜBER DEUTSCHLAND

beiter in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitern i. J. 1913 = 7.386.000, i. J. 1922 = 8.215.000 betrug, also in dem Jahrzehnt von 1913 bis 1922 um rund 800.000 zugenommen hat. Die gröszere Hälfte davon sind Frauen, und es bedeutet diese absolute Mehrheit natürlich eine noch viel gröszere relative Zunahme der Frauenarbeit. I. J. 1913 waren etwa = $21\frac{1}{2}$ % der in den Fabriken gezählten Arbeiter weiblichen Geschlechts, 1922 waren es schon $24\frac{1}{2}$ %. Der Krieg, und die daraus folgende wirtschaftliche Not, hat die Frauen mehr und mehr in die Fabriken getrieben. Es gibt Gegenden, wo die Hälfte aller Frauen zwischen 14 und 60 Jahren Fabrikarbeit machen. Und diese Gegenden dürfen wir nicht unglücklich nennen, denn sie leiden weniger Not als solche, wo die Frauen keine Gelegenheit haben mitzuverdienen.

Ueber die materielle Lage der deutschen Arbeiterschaft mögen Sie sich selbst ein Urteil bilden, wenn ich Ihnen erzähle, dasz man in den Arbeiterfamilien für die Ernährung höchstens einen halben Gulden oder $\frac{1}{2}$ Dollar pro Kopf und Tag aufwenden kann, und weniger als diese Summe für alle übrigen Bedürfnisse zusammen. Einzelne Personen haben natürlich mehr, aber Familien mit 3 und mehr Kindern oft noch viel weniger als die genannten Mittel. Um Ihnen ein richtiges Bild zu geben, musz ich allerdings betonen, dasz auch der breite Mittelstand in Deutschland, aus Beamten und Angestellten bestehend, für Ernährung nicht mehr als einen halben Gulden oder $\frac{1}{2}$ Dollar pro Kopf und Tag aufwenden kann. Der Unterschied gegen die Arbeiterschaft ist nur der, dasz im Mittelstand die Aufwendungen für die übrigen Lebensbedürfnisse höhere sind und das zweifache der Ernährungskosten und mehr betragen. In kinderreichen Familien des Mittelstandes wird oft ein sehr beträchtlicher Teil des Einkommens auf Erziehungskosten und Studium der Kinder verwendet, und die sonstige Lebenshaltung ist dann manchmal geringer als selbst in Arbeiterfamilien.

Wenn nun auch der deutsche Arbeiter keinen groszen Wohlstand genießen kann, so darf er sich dafür einer sehr entwickelten und umfangreichen Arbeiterschutzgesetzgebung

BERICHT ÜBER DEUTSCHLAND

erfreuen. Die sogenannte Gewerbeordnung regelt die Arbeitsbedingungen im ganzen Reiche. § 120a der Gewerbeordnung legt dem Arbeitgeber die Pflicht auf, die Arbeitsräume, Maschinen und Geräte so einzurichten und instand zu halten, auch den Betrieb so zu regeln, dasz die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, als es die Natur des Betriebes gestattet. Der Arbeitgeber hat für genügendes Licht, Luftwechsel und Beseitigung von Staub, Dünsten oder Gasen zu sorgen. Aborte, Wasch- und Ankleideräume müssen nach Geschlechtern getrennt sein. Nach Möglichkeit soll diese Trennung auch während der Arbeit sowie in den Speiseräumen durchgeführt werden. Bei Beschäftigung von Arbeitern unter 18 Jahren soll auf die Gesundheit und Sittlichkeit dieser Jugendlichen besondere Rücksicht genommen werden. § 135 regelt die Kinderarbeit. Kinder unter 13 Jahren dürfen garnicht, Kinder über 13 erst dann beschäftigt werden, wenn sie aus der Volksschule entlassen sind, und auch dann darf bis zum Alter von 14 Jahren ihre tägliche Arbeitszeit 6 Stunden nicht überschreiten. Die praktische Durchführung dieser letztgenannten Bestimmung macht in größeren Betrieben solche Schwierigkeit, dasz die Arbeitgeber lieber ganz auf die Einstellung von Kindern verzichten. Daher sind unter den 8.216.000 Arbeitern, welche die Statistik der Gewerbeaufsicht für 1922 umfasst, nur 10.271 Kinder, das heiszt ein Kind auf je 800 Arbeiter. Auch die Beschäftigungsziffer der Mädchen zwischen 14 und 16 Jahren ist nicht all zu hoch. Es sind 168.500 unter reichlich 2 Millionen weiblicher Fabrikarbeiterinnen überhaupt, das heiszt: jede 12. Arbeiterin ist eine Jugendliche.

Unter den männlichen Arbeitern ist erst jeder 15. ein Jugendlicher. Das ist dadurch zu erklären, dasz die vielen Handwerkslehrlinge in kleinen Meisterbetrieben unter der Statistik der Gewerbeaufsicht nicht mitzählen. Ein geordnetes Lehrlingswesen finden wir aber auch in vielen Zweigen der Fabrikindustrie, besonders in den Gewerben der Metallbearbeitung, ferner in Baugewerbe, Vervielfältigungsgewerbe und anderen. Auch die Knaben, welche keine Lehre durchmachen, also zur Klasse der ungelerten Arbeiter gehören, bleiben nach dem Verlassen der Volksschule nicht ohne Weiterbildung.

BERICHT ÜBER DEUTSCHLAND

Fast überall in Deutschland sind von den Ländern oder Gemeinden Fortbildungs- oder Berufsschulen eingerichtet, zu deren Besuch jeder Knabe drei Jahre lang verpflichtet ist. Die Gewerbeordnung bestimmt, dass der Arbeitgeber ihnen die hierfür nötige Zeit ohne Lohnabzug gewähren muss. Es handelt sich gewöhnlich um 6—8 Wochenstunden.

Leider haben die schlechten finanziellen Verhältnisse des Reiches es bisher nicht erlaubt, auch für die Mädchen Fortbildungsschulen allgemein einzurichten. Zwar die weiblichen Handwerkslehrlinge und jungen kaufmännischen Angestellten haben fast überall schon obligatorischen Fortbildungsunterricht, aber der weitaus grösste Teil der Mädchen entbehrt diese Ausbildung, die besonders für die Fächer der hauswirtschaftlichen Tätigkeit sehr notwendig wäre. Ich kann diese Frage hier nicht so eingehend erörtern, wie es wünschenswert ist, möchte aber darauf hinweisen, dass hier ein Hauptgebiet der industriellen Wohlfahrtspflege liegt, wenigstens was Deutschland angeht.

Für die erwachsenen Arbeiter gibt es wohl überall Gelegenheit sich in den Muszestunden durch Besuch von Vorträgen, Volksbildungskursen, Bibliotheken, Museen, Konzerten, Theatern und Kulturfilms zu unterhalten und weiterzubilden, und zwar zu billigen Preisen oder kostenlos. Man darf wohl sagen, dass in dieser Hinsicht in Deutschland für das ganze Volk genügend gesorgt wird. Man muss nur auch darauf bedacht sein, dass dem Arbeiter eben die nötige Muszezeit und Kraft bleibt, um an der Kultur des Landes bewusst teilzunehmen.

Groszen Interesses erfreuen sich in den Kreisen der männlichen Arbeiterschaft auch die Bestrebungen für körperliche Ausbildung durch Turnen, Spiel und Sport, Gewerkschaften wie auch politische Verbände jeder Richtung haben Vereinigungen, welche diesem Zwecke dienen. Für die Mädchen hat man die Notwendigkeit einer guten körperlichen Ausbildung wohl theoretisch anerkannt, aber praktisch wird leider nicht viel dafür getan. Das deutsche junge Mädchen der unteren und selbst der Mittelklasse hat meist keine Zeit etwas für die Kräftigung seines Körpers zu tun, denn ausser seiner Erwerbsarbeit ist es noch mit Hausarbeit belastet.

BERICHT ÜBER DEUTSCHLAND

Das liegt an der durch Geldmangel erzwungenen Kümmerlichkeit, aber auch an der unpraktischen Einrichtung der deutschen Haushaltungen. Hier gibt es viel zu bessern.

Unsere Exkursion auf das Gebiet der Ausbildung begannen wir bei dem Fortbildungsunterricht, für dessen Durchführung einige Bestimmungen der Gewerbeordnung Sorge tragen. Ueber die Befolgung der Gewerbeordnung wacht neben den Polizeibehörden in erster Linie die Gewerbeinspektion. Ihre Beamten kontrollieren fortgesetzt die Betriebe und auch die Heimarbeit. In den meisten Aufsichtsbezirken ist eine weibliche Hilfskraft tätig, leider noch nicht in allen. Neben der Gewerbeordnung und der Gewerbeaufsicht bilden einen wesentlichen Teil des Arbeiterschutzes die sehr gut durchgeführten Sozialversicherungen: die Unfallversicherung, die Krankenversicherung, die Alters- und Invaliditätsversicherung und als letztgebornes (— wie manche meinen, nicht sehr wohlgebildetes —) Kind der staatlichen Fürsorge, die Erwerbslosen fürsorge durch Versicherung.

Die erstgenannte Unfallversicherung ist mehr eine Versicherung des Arbeitgebers gegen die ihm aus der Haftpflicht erwachsenden Gefahren. Die Krankenversicherung gewährt Arzt und Medikamente und zahlt, solange die Krankheit den Erwerb ausschlieszt, ein tägliches Krankengeld. Im Todesfalle wird ein Sterbegeld ausgezahlt. Weibliche Versicherte, sowie Ehefrauen und Töchter von Versicherten, haben ärztliche Hilfe und einen Kostenbeitrag für die Entbindung zu beanspruchen. Vor und nach der Entbindung, im ganzen 10 Wochen hindurch, erhalten sie eine Unterstützung, und ausserdem ein halb so groszes Tagegeld als Stillprämie, wenn sie ihr Kind selbst nähren. Weitere Fürsorge für unbemittelte Wöcherinnen geschieht nach gesetzlichen Bestimmungen durch die Ortsbehörden. Die Invaliditätsversicherung zahlt eine sehr geringe Rente nach vollendetem 65. Lebensjahr, oder im Falle früherer Arbeitsunfähigkeit. Sie beträgt etwa 5 Dollars monatlich. Man sagt: „Zum Sterben zu viel — zum Leben zu wenig“.

BERICHT ÜBER DEUTSCHLAND

Gesetzgebung eine Reihe von Wohlfahrtseinrichtungen getroffen hat, die zwar nicht immer ausreichend sind, aber doch eine sehr gute Grundlage für die industrielle Wohlfahrtspflege bilden. Unsere Aufgabe ist es zu prüfen, was weiter auf diesem Gebiete geschehen sollte.

Wir haben gesehen, dasz Deutschland den Arbeiter überall vor äusserster Gefahr und vor äusserster Not schützt, auch bestrebt ist, den unteren Volksklassen ein gewisses und gutes Masz von Bildung zu vermitteln. Können wir mehr tun, als danach zu streben, dasz der Arbeiter höheren Lohn und höhere Versicherungssummen erhält? O ja, und gerade das wird unsere Aufgabe bilden. Wir sollen alles tun, was dem Arbeiter unmittelbare Freude an seinem Werk geben kann. Nicht als eine blosze Nummer, als ein Teil der Maschinen soll er sich im Fabrikbetriebe empfinden, sondern gerade in seinem Arbeitsverhältnis musz er seine Würde als Individuum gewahrt fühlen. Gute Umgangsformen sollen von den Arbeitern unter einander und vor allem auch von den Vorgesetzten geübt werden. Alle Räume der Fabrik sollen nicht als „Ort des Grauens“, sondern so sauber und komfortabel wie möglich erscheinen. In allen Sorgen und Schwierigkeiten seines persönlichen Lebens sollte der Arbeiter in der Fabrik einen Menschen finden, der beauftragt ist, ihm mit Rat und Tat zu helfen. Seinen individuellen physischen Bedingungen musz dabei Rechnung getragen werden.

Es ist bekannt, dasz in Amerika gute Anfänge mit dieser Art industrieller Wohlfahrtspflege gemacht sind. In Deutschland haben wir sehr wenig, ja fast nichts über die gesetzlichen Einrichtungen hinaus getan. Wir pflegen zu warten, bis die Polizei kommandiert.

Während des Krieges hatten wir zeitweilig die von der Regierung angeordnete Einrichtung der „Fabrikpflegerinnen“. Sie ist nicht geblieben. Entweder, weil sie nicht gut gemacht war, oder weil die Arbeitgeber grundsätzliche Gegner sind. Nur sehr wenige Fabriken haben heute Fabrikpflegerinnen. Die Aufgabe aller Freunde der Wohlfartsarbeit musz es sein, diese Einrichtung in Form einer freiwilligen Organisationsmasznahme seitens der Unternehmer wieder erstehen zu lassen. Ich hoffe, dasz der Kongrez brauchbare Vorschläge nach dieser

BERICHT ÜBER DEUTSCHLAND

Richtung hin geben wird. Während der Diskussionen möchte auch ich einiges dazu sagen. Für heute habe ich meine Aufgabe beendet, indem ich Ihnen einen Umriss der Situation in Deutschland gegeben habe.

FINLAND

BY JENNY MARKELIN SVENSSON,

Lady Chief Inspector of Factories, Helsingfors

Although Finland is principally a farming country, side by side with its staple industry, agriculture, a relatively lively industrial activity in various departments of industry has gradually developed, especially such as, in one way or another, are connected with forestry which, owing to the forest wealth of Finland, is one of the most natural and rich sources of subsistence of the country. The sawmill, paper and wood pulp industries are therefore of the greatest importance, and also other branches of industry, as, for instance, the textile industry and the machine-shop industry, have reached a considerable degree of development. Our factory industry is of a relatively late date; occasional factory establishments had certainly already been founded in the 17th and 18th centuries, but there was no specific industrial workers' class to speak of, before towards the end of the last century. A considerable number of our larger and more important industrial establishments, as well as the great majority of the sawmills, are situated in the provinces; for the rest, both the factory industry and real handicraft are in the towns. In general, the industrial life in Finland is in native hands, but large foreign trusts have gained footing in some industrial lines, as, for instance, the match, tobacco and soap industries.

To what extent the factory industry and the handicraft give subsistence to the inhabitants of the country, appears from the fact that about 14.7 % of the whole population follow the said occupations. According to statistical statements given by the employers concerned, to the Board of Factory Inspection, in 1923 the number of women and workers under age, who at the time stated gained their livelihood in industrial work, was: women over 18 years about 32.5 % and persons under age about 6.5 % of the total number of workers. The general standard of living of the industrial population is most nearly comparable to that in the other Scandinavian countries.

Owing to the relatively favourable conditions of the nature and climate of Finland, to its sparse population and, further-

REPORT ON FINLAND

more, to the strong and hardy workman race, the dark sides and dangers connected with the development of industry have appeared relatively late, in a form which required the interference of the state and the extension of workers' protective legislation. Thus our first real workers' protection law is of the year 1889. Besides the usual workers' protection rules, the said ordinance also contained the first provisions in our country concerning the establishment of factory inspection in the proper meaning, when the control of the observance of the ordinance in question was entrusted to special factory inspectors.

During the period of about 35 years which has elapsed since the said ordinance came into force, several laws and ordinances concerning workers' protection have been issued and have come into force, so that Finland now, in the province of workers' protective legislation, is to be considered as being on the same level with most other industrial countries. All these workers' protection laws may be regarded as considerable gains in the province of workers' protection, both as regards stipulations about the work of persons under age and of women, limitation of the working hours of adults, protection against risk while at work and the like, and also because the principle of workers' protection through them has been extended to embrace, besides real industrial professions, also farming, building- and other occasional work, innkeeping, and commercial and office activity.

The controlling authority of the Board of Factory Inspection is subordinate to the Social Ministry, which has a special bureau for workers' protection and factory inspection. To this "work-bureau" as it is called, belong the inspector-in-chief, who at the same time is the head of the bureau; a women assistant inspector-in-chief, whose special task is to direct the activity of the women factory inspectors and to follow the development of the workers' welfare; further, there are: an assistant factory inspector, eight men and four women factory inspectors, and ten assistants, former workmen.* Moreover, in every community where there exist

* These assistants, 10 in all, act as assistants to the men and women factory inspectors in the respective districts and work in conformity with

REPORT ON FINLAND

work-places subject to workers' protection laws, there is at least one so-called local inspector.

Besides the direct control of the observance of the workers' protection laws, it is also incumbent on the factory inspectors to superintend dwellings provided by the employers for their workmen, and — especially the women factory inspectors — to work for improvements in the conditions of living, such as food conditions, and also in the province of health and medical attendance.

Also with regard to workers' welfare in other respects, the factory inspectors should give direction. In the term workers' welfare are included all measures taken and arrangements made voluntarily in order to counteract the detrimental consequences to the workers of industrial development, and to increase their improvement in physical, intellectual and economical respects. This workers' welfare is of an entirely patriarchal character and, as a rule, is concerned with the conditions of living of industrial workers and their families, or, in any case, with circumstances which are in no way whatever connected with the work itself, as such. As a rule, the said workers' welfare has consisted therein that an industrial or commercial employer, who has desired to carry through different social reforms for his own workers, has either himself taken the necessary steps in this respect, or has appointed a welfare counsel or inspector for the arranging of workers' dwellings, kitchens and dining rooms, recreation clubs, care of babies and home, first aid, care of the sick, charitable institutions and similar measures for the elevation of the working class. But, in general, the welfare inspector or council has been excluded from the work itself and conditions connected therewith, such as the engaging of workers, their wages, training etc., the arranging of these questions

the orders of the district inspectors. In order to be appointed as an assistant workman, the applicant should have passed through the national school or should possess a corresponding knowledge and have completed five years professional work. The primary purpose of appointing assistant workmen is to gain more confidence in the factory inspectors on the part of the workers. On the whole the system has worked satisfactorily during the 7 years in which it has been applied in our country.

REPORT ON FINLAND

having been entrusted to the administrative management of the enterprise in question.

The branch of workers' welfare, to which the attention of the employers of our country has of late been directed, is the improvement of the housing conditions of the workers. In many cases the said measures have been a compelling necessity, especially in the provinces. Our country is relatively scarcely populated, for which reason private dwelling houses cannot be obtained in sufficient number, besides which, they do not, in general, fulfil the hygienic requirements of the present time. But also in towns, the employers have to a considerable extent built houses for their workers in order to alleviate the great lack of dwellings which, especially since the war, has prevailed in our country.

A special characteristic of newly built workers' dwellings is that, in constructing them, the aim has been not only to get "a roof over their head", but also the requirements of convenience and comfort have been taken into consideration. Thus the previously used barrack system has been more and more abandoned, and the villa type of dwelling houses intended for one, two, four, or at most six families has been adopted. The flats, which generally each have their own entrance, and, for the rest, are isolated from each other as much as possible, consist, in the newer houses, of at least one room and a kitchen. In many cases the dwellings are provided with necessary conveniences, such as roomy cupboards, cellars and pantries, and there is usually, in the immediate neighbourhood, a bakehouse, as well as a wash house and a bath house at the disposal of the workers. The outside aspect of the buildings is, as a rule, relatively satisfactory from an architectural point of view, and sometimes they are surrounded by small gardens which are at the free disposal of the tenants of the dwellings for the cultivation of flowers, vegetables and roots.

The movement for "a home for everyone" (building one's own houses) has received much support and encouragement at many factories, where the employers, on the most favourable conditions possible, have placed the necessary ground and building materials, and also loans, or guarantees, at the disposal of the workers.

REPORT ON FINLAND

Amongst other steps taken by big industrial employers in our country for the economic improvement of their workers, the "interest bureau" as it is called is worth consideration.* The organization of these "interest bureaus" and the principles applied thereto vary somewhat in different firms, in that some likewise carry on loan and savings-fund activities, joint purchases and other workers' welfare. For the economic relief of workers in case of sickness, most of the industrial establishments have sick-funds and for old workers there are pension funds.

As regards the care of children and youth, many large industrial enterprises have established day homes, or kindergartens, for workers' children. In many cases the kindergarten is combined with holiday occupations, summer colonies etc., arranged for children of various ages.

In Finland, as in other industrial countries, it has proved necessary to take special steps to ensure the most rational use of the free time of the workers. To this end, it has, on the one side, been attempted to counteract the hygienic dangers and evils arising directly from industrial work by increasing the physical development of the workers and awakening interest in sport and open air life. On the other side, it has been endeavoured to raise the general education level of the workers by an energetically conducted educational activity, partly in the form of series of popular lectures, partly by establishing libraries and reading-rooms. Steps have further been taken for the improvement of technical education by the establishment of different kinds of apprentice schools and by arranging handicraft courses. Also purely practical courses have been arranged by which women occupied in industrial work and workmen's wives have an opportunity to improve their knowledge of housework, sewing, care of children

* These are bureaux which, in some cases, effect payment of rent, taxes, insurance and school fees, and, in other cases, carry on loan and savings-bank activities, procure dwellings, make joint purchases on account of the workers, etc. In addition to these activities the "intressekontor" sometimes do other welfare work for workers as, for instance, founding day nurseries and kindergartens for children of the workmen, procuring recreation homes and places for excursions for workmen, and so on.

REPORT ON FINLAND

etc. Of other steps taken to promote a rational use of the workers' free time it may, in this connection, be mentioned that the workers have been encouraged to form associations of a generally useful nature, such as musical and dramatic societies, reading circles etc.

FRANCE

PAR E. CATELET,

Surintendante Usine Geo, Kremlin, Bicêtre

La France n'est pas un pays industriel à proprement parler. Ses ressources sont surtout agricoles; son climat et son sol favorisant la culture des céréales, la culture maraîchère, les vignobles, les pâturages.

En 1911, dans la dernière statistique générale, nous voyons:

Sur 1000 habitants: 442 agriculture
388 industrie
106 commerce
64 prof. libérales et administration

Depuis, la population industrielle a notablement augmenté, notamment dans l'industrie chimique, caoutchouc, papiers, cartons, métaux.

Les groupes les plus importants sont à Paris:

Industrie du vêtement	220.946	ouvriers
Métaux	170.033	
Construction	61.726	
Bois	59.395	
Cuir	45.228	
Ind. polygraphiques	44.498	
Alimentation	39.534	

Ces chiffres nous sont donnés par les statistiques de 1921, incomplètement mises à jour.

Si nous comparons le pourcentage des travailleurs industriels pour Paris et sa banlieue aux recensements de 1911 et 1921, nous trouvons:

1911.....	55 %
1921.....	71,7 %

En Seine-et-Oise la population agricole décroît de 27 % (1911) à 21 % (1921) au bénéfice de la population industrielle.

De même, dans un département agricole comme la Côte-d'Or, où nous constatons le fléchissement de

1911.....	51 %
1921.....	45 %

ESQUISSE DE FRANCE

La plupart des industries existent depuis longtemps en France: métallurgie, forges, filatures, tissages, construction, bois, cuirs et peaux, alimentation, produits chimiques. Elles ont pris plus d'extension.

Lorsque la matière première est en France, le travail est fait par des professionnels et des manoeuvres, le plus souvent dans des établissements comprenant beaucoup d'ouvriers.

Lorsque la matière première est importée de l'étranger, soit dans l'industrie du vêtement, soit spécialement dans les articles de Paris, il est fait par des professionnels, en général de petits patrons, travaillant chez eux à leur compte, avec un très petit nombre d'ouvriers.

La vie ouvrière en France est basée sur la famille. La main-d'oeuvre étrangère a bien nécessité, dans quelques centres industriels, la création de cités pour célibataires comprenant des dortoirs, réfectoires, salles de repos, mais ce sont des faits isolés.

L'ouvrier français n'aime pas être enrégimenté; il se marie jeune, aspire à l'indépendance de son „chezsoi”.

Les industriels français ont favorisé l'expansion de petites maisons autour de leurs usines, et l'on comptait en 1922, environ 47.375 jardins ouvriers.

Les maisons abritent un ménage, et le petit jardin qui l'entoure, s'il n'est, de par son exiguité, d'une grande ressource économique, est d'un appoint moral considérable en utilisant les loisirs du chef de famille.

Les ressources sont modestes, les salaires, pas tout à fait en rapport avec le cout de la vie pour les manoeuvres et les ouvriers chargés de famille, sont compensés pour ces derniers par des allocations familiales données par des industriels ou des groupements d'industriels formant une Caisse de Compensation d'allocations familiales.

En 1925 le Congrès de Rouen attestait 11.200 établissements adhérents. Cette mesure du patronat correspond à un besoin impérieux d'une politique de natalité. Le mouvement fut donné par des industriels et s'est étendu aux pouvoirs publics. Il a eu pour conséquence de permettre aux mères de famille de rester au foyer. C'est ainsi que la C.C. du

ESQUISSE DE FRANCE

Consortium de l'industrie textile de Roubaix—Tourcoing, pouvait annoncer en 1924, que la proportion des mères restant chez elles atteignaient 83 %, résultat heureux si l'on réalise que d'après les statistiques, les enfants des ouvrières d'usine meurent deux fois plus que ceux dont les mères n'exercent aucune profession. La proportion des enfants par famille parmi les allocataires est passée de 1.66 à 1.93 %.

L'ouvrier français, d'esprit vif et facile, s'adapte aisément, et assimile promptement les enseignements qu'on veut bien lui donner; témoin l'assiduité aux universités populaires, équipes sociales, etc. jusqu'à présent les efforts de pénétration et d'instruction des masses ont eu une tendance plutôt professionnelle.

Malheureusement les quartiers populeux offrent des distractions souvent malsaines, nous voudrions voir les travailleurs sociaux lutter contre ces récréations douteuses qui ne procurent de détente aux spectateurs que par un avilissement.

La question des loisirs ouvriers est actuellement à l'étude; quelques bons résultats ont déjà été signalés, espérons que de ces encouragements naitra un effort plus grand.

Limitation progressive de la journée de travail.

Dés le 13^e et 14^e siècle, nous voyons l'interdiction de travailler avant le lever ou après le coucher du soleil. Le travail cessait à l'heure des vêpres (4 H.) ou des complies (7 H.). En général, 7 à 8 heures en hiver, 14 en été. Il y avait beaucoup plus de fêtes chômées qu'aujourd'hui, en tout 250 jours de travail par an. Progressivement la législation intervient pour élever l'âge d'admission des enfants dans l'industrie et limiter la durée de leur journée de travail.

Pour les adultes la loi Millerand en 1900 fixe à 10 heures la journée de travail.

Avant 1914 on comptait en France
(établissements): 70 % travaillant 10 heures
25 % „ plus de 10 „
5 % „ moins de 10 „

Loi du 23 Avril 1919, ou loi de 8 heures, correspond à une nécessité industrielle et nationale. Elle fut élaborée par les intéressés eux-mêmes; s'adaptant aux différentes industries et

ESQUISSE DE FRANCE

aux différentes régions, les règlements d'administration publique ne paraissent qu'après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

Depuis 1915, dans l'industrie du vêtement une loi protège les ouvrières à domicile, en chargeant une commission dont le siège est au Ministère du Travail, de déterminer le salaire minimum au temps et aux pièces.

Depuis 1874, des inspecteurs et inspectrices du travail contrôlent dans les usines l'application des lois, la bonne volonté patronale, et favorisent les meilleures conditions de travail et d'hygiène des ouvriers.

Retraites ouvrières & Paysannes.

La loi du 5 Avril 1910 fait bénéficier d'une retraite les travailleurs âgés de plus de 65 ans. Cette retraite est formée par des versements successifs, obtenus par des cotisations mi-patronales, mi-ouvrières.

La législation favorise également les mutualités et caisses de prévoyance, alimentées par une subvention du patron, et les cotisations des adhérents.

Orientation professionnelle.

Après avoir limité la journée de travail des enfants, les pouvoirs publics ont protégé le travail des apprentis et favorisé son développement :

en réglant la nature, la forme et les conditions du contrat d'apprentissage, ainsi que les devoirs des maîtres et des apprentis (1851),

en rendant l'enseignements professionnel obligatoire pour tous les adolescents de moins de 18 ans, prévoyant l'organisation d'écoles et de cours professionnels publics et privés: (loi Astier 1914),

en subventionnant les offices d'orientation professionnelle (1922),

en assimilant aux enfants de moins de 13 ans les apprentis et élèves des écoles professionnelles, en ce qui concerne les secours aux familles nombreuses.

tielle et isolée depuis fort longtemps. Il semble s'être concrétisé par la formation de Surintendantes et Ingénieurs sociaux depuis une dizaine d'années.

Des oeuvres patronales importantes organisées par des catholiques sociaux comme M. Harmel, dans son usine du Val des Bois, comprenaient le salaire familial et allocations pour charges de famille, établi d'après le minimum nécessaire par jour et par tête, minimum au-dessous duquel on ne devait pas descendre; les conseils d'usine donnèrent de bons résultats dans les établissements où les ouvriers, travaillant, de père en fils, sont attachés à leur travail et intéressés à sa question; ils n'ont pu toutefois se généraliser devant la mentalité ouvrière actuelle, l'instabilité des ouvriers, la trop grande proportion de manoeuvres par rapport aux professionnels, la main-d'oeuvre étrangère trop abondante (200.000).

Dans certaines régions les „commissions paritaires" étudient le cout de la vie, et déterminent le salaire minimum.

Les conseils de prud'hommes sont chargés de régler les différends entre patrons et ouvriers, ces conseils jugent des cas qui ne sont pas du ressort des justices de paix, ils sont composés de patrons et d'ouvriers.

Depuis la guerre le mouvement social a pris une grande extension; à l'épanouissement de l'individu on a du joindre la protection et la surveillance de l'ouvrière. Les surintendantes ont été plus spécialement chargées de les adapter à leur travail, en les embauchant avec soin, en les guidant dans leur vie ouvrière, et plus tard elles ont cherché à adapter le travail de l'usine à la fonction sociale de la femme, à son rôle de mère de famille.

En évitant autant que possible que la mère de famille quitte son foyer, il a fallu tout de même faire face au besoin de main-d'oeuvre d'une part — tant d'ouvriers ayant disparu — et à l'impossibilité de faire vivre une famille sur une seule paye d'autre part. En donnant aux futures mamans des postes moins pénibles on a favorisé leur maternité; des crèches et des garderies ont facilité l'allaitement maternel.

La journée de 8 heures a posé la question des loisirs ouvriers, moins pour les femmes qui sont occupées par les soins du ménage que pour les hommes qui risquent d'être

ESQUISSE DE FRANCE

désœuvrés: foyers, bibliothèques, sociétés sportives, concours de jardinage ont été organisés, ainsi que des cours d'adultes, conférences, cinéma pour les adolescents.

Les cours d'apprentis tellement désirables n'ont pas encore atteint leur plein rendement tant est pressant, chez les industriels, le besoin de main-d'oeuvre, et le désir de gagner chez les familles ouvrières.

En France, les pouvoirs publics et les initiatives privées comprennent la nécessité du service social dans l'industrie. Le mouvement croît chaque année, et nous espérons que prochainement, tout ouvrier trouvera dans l'accomplissement de son travail mieux compris et aimé, le but de sa vie d'homme, comme père de famille et citoyen.

GREAT BRITAIN

BY K. E. WILKINSON,

Welfare Worker at Messrs. Horrocks & Crewdson Ltd. Cotton Mills, Preston

Any survey, however brief, of the present position of Welfare Work must primarily deal in some measure with the immediate stage of industrial development in the country concerned.

The factors of wages, social legislation, and the duration of the industrial system are essential to any intelligent comprehension of the position of the English movement.

The first to realize and grasp at the promise of the industrial system — from approximately 1770 England developed its possibilities at an enormous rate, until at the time of the last census (1921) some 17 million persons over 12 years of age were engaged in industrial pursuits in England and Wales. This early development, combined with revolutionary changes in agricultural methods, has resulted in the bulk of English industries being carried on in towns closely congregated round the manufacturing areas, imported labour being practically unknown. The main industries, exclusive of agriculture, commerce and finance, and public administration are:—

1. The manufacture of metals, machinery and the light metal trades.
2. Transport and Communication.
3. Mining and quarrying and the treatment of their products (non-metalliferous).
4. Textiles, Textile Goods (other than dress) and cellulose.
5. The manufacture of clothing.
6. The food and tobacco trades.

Since the war the country has been compelled to face a revaluation of the degree of skill required in a large number of industrial occupations, and much work which was formerly regarded as skilled has become semi-skilled, and much that had hitherto been considered as semi-skilled has been relegated to the position of unskilled. A noteworthy feature of post-war

REPORT ON GREAT BRITAIN

industry has been the increased use of machinery and the corresponding decrease in the type and degree of skill required by the average worker.

The second point which is essential to an understanding of the position is that of wages, rendered infinitely complex by the factors of under-employment and short-time working. Generally speaking, there has been a distinct lowering of the standard of national life since the war. The average amount of unemployment in Great Britain prior to the war was approximately 5 %, rising to rather over 11.4 % in March 1925. These figures are exclusive of short-time working, and of the large number of unemployed juveniles between the ages of 14 and 16 years. The economic revival of the country will inevitably necessitate an industrial readjustment, and it is not easy to transfer workers from trades which have been greatly and temporarily expanded by the exigencies of the war to those others where possibly work might be found for them, e.g. Engineering trade with 790,000 insured members in June 1914 and 1,141,000 in September 1922, with a further slight increase since.

The present shortage of houses further complicates the position.

The cost of living on April 1st 1925 was officially stated to be 75 % over that of July 1914; and, while there are no precise figures obtainable, when the increase of wage rates is taken in conjunction with the reduction in working hours which occurred in so many trades, largely during 1919 and 1920, it is not improbable that the average level of hourly rates of wages at the end of December 1924 was about 90 % to 100 % over that of August 1914. This, without taking into account the loss of earnings from either unemployment or under-employment which have enormously affected the position in certain industries (M. of Labour Gazette Feb. 1925). In point of fact wide diversities may be found within this average, varying from 30 % to over 100 % increases on pre-war rates.

In order that we may clearly understand the meaning of this, assuming the cost of living in July 1914 to be 100 in London, at the end of 1924 the cost of living was approximately

REPORT ON GREAT BRITAIN

270 in Norway, in France roughly about 360, Belgium rather over 500 and Italy 625.

The standard of working conditions generally speaking is on the up-grade and in advance of the standard of industrial legislation, though here, as in wages, there exists enormous differences as between one industry and another.

All these factors — the alteration in methods of production, wages, and the standard of living, working hours, together with unemployment and underemployment, short-time working, the localization of industries and the relative immobility of labour — contribute their own problems, and account must be taken of them if the English movement is to be seen in its real perspective.

The chief regulations imposed by the law at the present time are those of the Factory Act (Last Consolidating bill) 1901 and the Factories and Workshops Act of 1907, all dealing with working conditions, hours, etc. The Police Factories and Miscellaneous Provisions Act 1916 contains the only Provision made legally for Welfare and empowers the Home Secretary to issue Welfare orders in cases of dusty and unpleasant or dangerous trades. A number of orders have already been issued under this Act, requiring in most cases washing, dining and cloakroom accommodation for the workers concerned, including in certain instances the provision of protective clothing.

Voluntary effort in advance of legislation is more particularly progressive in relation to such provisions as washing, cloakroom and canteen accommodation, and some valuable pioneer work has been carried out with regard to seating in various trades.

On the other hand, the greatly increased use of machinery has far outstripped the legal provisions framed to safeguard its use.

The recent work of the Medical Research Council on lighting, temperature, etc., indicates the wide field that exists for exploration in this direction.

The Employment of Women and Young Persons Bill ratifies the Washington Convention and regulates the employment of women and young people in industry.

REPORT 'ON GREAT BRITAIN

The conditions attached to the two-shift section of this act make provision for the introduction and enforcing of Welfare measures in any individual works.

The Education Act 1918 also regulates employment in that no child may leave school to enter a factory until the completion of the school term during which they attain the age of 14.

The employment of women and young persons on lead processes was regulated by an Act passed in 1920. At present the legal working week for women and young persons is limited to a maximum of 55½ hours in textile and 60 in non-textile trades. Under agreements arrived at by negotiations between the associations of employers and Trade Unions, by arbitration awards and Trade Board orders, the normal full working hours are frequently considerably less. Generally speaking, the normal working week is 48 hours or less, except in certain instances where continuous work on the shift system is carried on, e.g. some of the metal trades, gas and electricity undertakings and heavy chemicals.

In a few industries agreements exist with reference to overtime conditions.

In most trades wages for overtime working are usually 1¼ time for the first two hours, followed by an increase for subsequent periods. In continuous process work payment for weekend work, even where part of the normal week, is usually time and a quarter or time and a half. Double time is usually paid in cases of Sunday work.

The hours and working conditions for persons employed in shops are regulated by the Shop Hours Acts of 1912 and 1913, the legal working week being 74 hours, with a weekly half-day holiday and various provisions in respect of meal hours and modified by certain orders relative to early closing.

No young persons between the ages of 14 and 16 years may be employed in a factory or workshop unless they have been certified as physically fit for the occupation by the certifying surgeon appointed for the purpose. This, though by no means adequate, is to some extent a protection for the child, but does not obtain in the case of offices, shops or stores, though an increasing number of shops now provide voluntary medical services for the use of their staff.

REPORT ON GREAT BRITAIN

A great advance has been made in the proper treatment of accidents by the Workmen's Compensation Act 1923, whereby all factories employing 50 or more workpeople must provide properly equipped First Aid Boxes on a capitation basis, or install an approved Ambulance Room, so that minor injuries may be treated immediately. The administration of this section of the Act is in the hands of the Factory Department of the Home Office. No one, with the exception of Welfare Workers themselves, can ever attempt to measure the indebtedness of the movement to the Factory Inspectors for their never failing help and guidance. Investigations of vital importance to industry have been carried out by the Home Office into industrial diseases, lighting, safety, etc.

A new development of what may be termed legal welfare is the work carried on under the aegis of the Mining Industries Act 1920, which was largely the result of evidence given before the Coal Industry Commission. This Act provides for the establishment within the industry of executive machinery, and the formation of a fund at its disposal, raised by a levy of 1d. per ton on the output of each mine. The lines of development are largely in the hands of a small committee, known as the Miners Welfare Committee, which has the responsibility of actually allocating the funds, with the proviso that the money accumulated shall be "used for such purposes connected with the general well-being, recreation and conditions of living of workers in or about coal mines, and with mining education and research, as the Board of Trade, after consultation with any Government Department, may approve".

To prevent unfair distribution of the fund the Committee are bound by statute to allocate to any district 80 % of the funds raised there. Pit, District, and Area Committees are provided for, half the personnel of which must be representative of the miners, for the purpose of discussing and making recommendations concerning (among others) the safety, health and welfare of the workers in connection with their employment as miners. The Pit Committees are responsible for the management of accommodation and facilities for baths and the drying of clothes.

An interesting extract from the report of this Committee

REPORT ON GREAT BRITAIN

(1924) states that they "consider that the education of the miner on lines which are sufficiently broad not merely to afford instruction in subjects bearing directly on the operations in mining and to create an intelligent interest in his occupational environment, but also to widen his outlook and interest in his general environment and lead to a fuller and happier life, is one of the chief essentials for welfare in the widest and best sense."

The foregoing brief and very general survey merely indicates those factors that are essential as exposing the causes influencing and directing the development of the English movement, and it will readily be recognised that it is face to face with a social system of great complexity. Owing to the enormous difference in the development of welfare work between one trade and another, it is not possible to do more than just touch on what would appear to be the broad tendencies of its development on a voluntary basis.

The English movement bears the apparent signs of a definitely transition stage of development, passing from a conception of its scope as largely recreational and medical, with possibly a concern in certain amenities, by a slow and somewhat painful process to a broader and fuller conception of its place in the industrial system — from a somewhat haphazard multiplicity of duties to a realization of its function as a co-ordinating agency and an integral part of administrative management.

The demand for a higher standard of social life is leading to a similar equivalent demand for improved working conditions and the provision of these is being increasingly recognised as a managerial function. Conjointly with this is the realization that efficiency will be one of the chief factors in the determination of the standard of life of the worker, and that work will be performed more efficiently, using the word in the broadest sense, and with the fullest social implications, if the human side is taken into account.

A salient and more recent feature of the English movement is the increasing emphasis laid on the need of co-operation from the workers, and upon the element of moral responsibility and mutual respect, which differentiates the principles underlying

REPORT ON GREAT BRITAIN

the welfare movement from those which govern the economic processes affecting human relationships in Industry.

If the movement has laid new responsibilities on the Employer it has given him a clearer insight into the aims of his workers, and I am of the opinion that, while the war will probably not prove to have left any permanent impression upon the English movement, the period following finds the movement concentrated upon, if such were possible, a search for its own philosophy.

The need at the present is for a recognition of basic principles and a broader outlook in the definition of the relationship between welfare and the different factors of social and industrial life. In no other way can the claims of the other sections of the community be adjusted, and such questions as recreation and so forth take their place as community rather than industrial problems. Welfare work in England deals with ordinary working life and conditions; and of necessity to a greater or lesser degree according to the stage of development, with industrial relationships within the individual unit.

The infinitely greater emphasis now laid on the selection and training of workpeople has widened the field of the Welfare Department, but both its scope and its organization will differ enormously as between one firm and another. Possibly the most satisfactory method of describing what the English movement considers to be "Welfare", is to quote some extracts from a Memorandum drawn up a short time ago by the Institute of Industrial Welfare Workers. After stating clearly "that its members are not necessarily in control of these services to employees, which belong to especially qualified people, but only act in an advisory capacity or supervise the system by which the employees reach the services", the memorandum states that the Welfare Department is responsible for "the supervision of the conditions inside the establishment as laid down by the several acts of Parliament, or by agreement with Trade Unions, or by the directorate with a view to seeing that, on behalf of the Employer as well as the Employees, these are faithfully carried out.

These include: —

REPORT ON GREAT BRITAIN

1. Ventilation, lighting, sanitation, safety, loads, tasks, hours, earnings, cloak rooms, lavatories, drinking fountains dining rooms, rest rooms, ambulance rooms.
2. The selection and engagement of employees, the keeping of records, and conducting correspondence appertaining to the employees, and serving as the firm's representative on Government Committees or Committees receiving Government recognition, sub-committees of the Educational Authorities or Universities.
3. Securing the provision of fully equipped Works' Surgeries, Ambulance Rooms, Dining Rooms, Rest Rooms — all of them under the control of properly trained specialists.
4. The organization of a system of committees whereby the employees can co-operate closely with the Management, Welfare Committees, Workers Committees and Joint Councils, which will deal with domestic questions other than those subjects which are the prerogatives of Trade Unions.
5. Helping the Employees to organize their own clubs and societies, such as Sports, Recreation, Housing, Thrift, Sick Clubs, Savings Banks, Educational.

The organization of the English movement commenced with informal conferences, the first of which was held in October 1906, followed by the formation in May 1913 of a body known as the Welfare Workers Association. This became first the Central Association of Welfare Workers (Ind), later the Welfare Workers Institute, and was finally incorporated in 1924 as the professional organization of Welfare Workers, and including the majority of men and women engaged in the administration of Welfare Schemes in the United Kingdom.

The title "Welfare" as applied to the movement has always been the subject of much controversy and such substitutes as "staff" or "employment", "management" or "service department" are not uncommon.

To conclude, though the movement is hampered by a lack of understanding as to its aims, and a not inconsiderable degree

REPORT ON GREAT BRITAIN

of narrow preconception as to its scope, and even of dogmatism as to methods on the part of Welfare Workers themselves, it appears to be gradually finding its proper place as an integral part of industrial organization, and signs are not wanting of the development of a philosophy which sees the movement as inherent in and essential to Industry, and as possessing an outlook vital to social wellbeing.

HOLLAND

BY P. M. COCHIUS,

Managing Director, Glassworks, Leerdam

In Holland, industry and all that is connected with it employs more people than one would gather from a general impression.

The following figures show clearly, that our country looks quite different from the industrial point of view than when seen through the eyes of the travelling tourist.

The flat meadowland "polders" dotted with water and windmills, the picturesque ditches, familiar in Dutch masterpieces, are characteristic of a large part of Dutch landscape, but one must not draw conclusions from them as to industrial life.

According to the last industrial census in 1920, there was a total of 1.028.155 persons engaged in industry. (880.083 men and 148.072 women) i.e. some 15 % of the total population, which numbered 6.865.146 persons at that time.

However, if one adds to this list

Agriculture	622.514
Fishing and hunting	19.597
Commerce	271.718
Transportation	261.577
Credit and banking	29.696
Insurance	16.599
Unclassified	24.903

total..... 1.246.604

then one arrives at a total of 2.274.759 persons or 33½ % of the population.

Of the population which is engaged in industrial work, about ¼, or about 241.000, are working in big cities (Amsterdam, Rotterdam, The Hague, Utrecht, Groningen). The rest are employed in smaller towns or in the country.

Industries in Holland are to be divided into the following groups:

REPORT ON HOLLAND

1. Earthenware, Glass, Chalk and Bricks.
2. Cutting of diamonds and other precious stones.
3. Printing, Engraving and Photography.
4. Building and Construction.
5. Chemical industry.
6. Wood, Cork and Straw work, etc.
7. Clothing.
8. Arts and Crafts.
9. Leather, Oil, Cloth, Rubber.
10. Mining of Ore and Coal, Peat.
11. Metalwork, Ship- and Carriage-building.
12. Paper goods.
13. Textiles.
14. Gas and Electricity.
15. Food and Confectionery.

According to the number of persons employed, the most important of these are:

1. Building and Construction.
2. Metalwork.
3. Food & Confectionery.
4. Clothing.
5. Textiles.

Taking into consideration the character of these activities in connection with the Dutch soil, one sees at once that Holland greatly depends on other countries for its raw material, so far as manufacturing is concerned.

With regard to agriculture, fishing and hunting, in these occupations 642.111 persons find employment i.e. almost 10 % of the population or nearly 30 % of the total number of persons employed in industry, agriculture, etc.

Since January 1914 the wages of those employed in the different occupations under examination and working under a collective contract, have risen more than 100 %, in some cases even much more than this, while the index figures have recently shown a tendency to stabilize between 80 % and 84 %.

This seems to indicate progress. Unfortunately however

REPORT ON HOLLAND

wages are tending to fall in some industries, while it must be added, that the wages of the workers in agriculture and in the peat regions are very low. In the peat regions of Twente the population often suffers great poverty.

It is not possible to know exactly how much the workers earn in the different industries, unless there are collective contracts. (According to the last census in June 1923..... 238.000 persons were working under collective contract.)

The Government attaches primary importance to the question of Education. Attendance at school is compulsory, the law requiring that each child must attend an elementary school for 6 years and complete all its classes, the starting age being 7, the leaving age 13 years.

Education in Holland has a fairly high standard, although the placing of public and private instruction on the same footing has somewhat lowered the standard. In nearly all places where industries are established, there are more advanced schools. In many places there is also trade-instruction.

In addition many employers have undertaken the responsibility of instruction for their workers. In Enschede there is a worksschool financed by all the big Enschede factories. In Hengelo two machine factories share in the financing of a school. In Oldenzaal and Almelo several industries have combined to provide schools for revising and continuing studies. The Philips Glowlamps-Works in Eindhoven have a separate department called "Instruction and Community Development" which deals specially with this matter. "Werkspoor" Amsterdam makes provision for theoretical education, while "Werkspoor" Zuilen provides for practical education, with compulsory completion of theoretical education at three established trade schools.

These are only a few examples from the numerous industries that support schools or finance courses, either for their own purposes by training the worker in a special trade or from idealistic motives for the advance of education generally.

The institutions known under the name of "Ons Huis" (Community House) are specially active in the way of general

REPORT ON HOLLAND

development; they may be found in Amsterdam and Rotterdam as well as in many smaller places of our country.

In this brief report we can only mention with regard to these organisations, that they deal with children, young people and adults, and that their object is the promotion of general development and the provision of wholesome recreation. This is done by classes on all kinds of subjects, visits to exhibitions, museums, concerts and theatres, trips to the country, vacation facilities, etc.

Popular Universities have recently been established, first in the more important towns only, but later in the smaller towns. In these Universities classes are given on all kinds of subjects dealing with science, religion, technical knowledge, civics and art, at very moderate charges. The teachers of these subjects present their knowledge to all who are interested in a very popular way. It is however to be regretted that in general it is not the industrial worker who avails himself of these opportunities, but usually the lower middle-class and the intellectual proletariat.

We must mention here the very interesting Report, entitled, "Workers' Development" issued by a Committee organized by the Labour Party, in which various developments have been carefully examined. This Report has given the final impulse to the plans for an Institute for the workers' development, from which may be expected very good results.

A group of Social Laws protects the workman in various ways. We will begin by mentioning the Factory Law, the Safety Law and the Accident Law.

The four principal sections of the Factory Law in 1919 were: restricted hours of work, prohibition of work before 7 a. m. and after 6 p. m., prohibition of work after 1 p. m. on Saturdays, and prohibition of work on Sundays. It is, however, possible to alter these rules within certain limits, according to the character of the trade.

Continuous industries, for example, are permitted to work the 3 shift system. Children below the age of 14 are not allowed to work, not even for "own-interest", as it is called, such as peddling, etc. In such cases it is the parents who are

REPORT ON HOLLAND

punished. Persons below the age of 18 are known as "Young Persons" and enjoy special protection with regard to the beginning and ending of workingtime. Furthermore, it is possible by agreement between the Trade Unions, Employers and Employees, to lengthen the "working day" on condition that the working hours do not exceed 2500 hours per year. The law arranges the restperiod and applies to Young Persons engaged in Offices.

The Safety Law watches over the safety of the worker. Its sphere of action includes approval of building plans and inspection of buildings where work is done, having regard to sufficiency of air, space and light, the prevention of fire, the prevention of accidents in case of fire, the provision of cloak rooms and dining rooms, cleanliness, and wash and bathrooms. Furthermore it provides for a moderate temperature and good ventilation, and promotes measures against dangerous or unpleasant fumes and dangerous machinery, including electric installations.

The Accident Law provides for free medical help and treatment for every worker who meets with an accident in an occupation which compels insurance, as well as a provision of 70 % of his wages during the time that he is incapacitated.

The employers are responsible for all these expenses. Each trade pays a certain percentage of the total wages, fixed according to the "danger-class", to which it belongs.

In Agriculture the Agricultural Law makes the necessary provisions.

The Factory Inspection Department is responsible for seeing that the Factory Law is rightly carried out, and arranges the permits for overtime and other legal exceptions from the ordinary rules.

Another activity belonging to this department is the carrying out of medical and physical examinations, in cases of definitely dangerous occupations as designated by the law, as well as inquiring into occupational diseases.

As can be readily understood the work of the Department of Factory Inspection is of the greatest importance. During the years of industrial depression, however, the Department was not able to carry out its function properly. The Factory

REPORT ON HOLLAND

Law, especially, was not rigidly enforced, in order that the task of recovery might be made less difficult for the declining industries.

Thus we read in the 1922 Chief Report of Factory Inspection (published in 1924) "Instead of protecting the workers in the sense of the Factory Laws, the attention was very often directed especially to the prevention of increased restriction upon the Industries".

At the present moment, however, the Factory Law is again being fully enforced.

Here we must call attention to several other Social Laws concerning the aged and infirm workman. These include the Disability and the Old Age Law. According to these, all workers, i.e. those who earn wages, are insured against total disability by means of a pension, and at the age of 65 they get an old age pension of 3 guilders a week, or 5 guilders a week for a married couple. The expenses of this insurance are borne by the employer through a system of stamps.

The Old Age Law of 1919 likewise accorded to non-wage-earners of 65 years and over, a free Old Age Pension. During the first 4 years after the act was passed, the opportunity was afforded to persons between 35 and 65 years of age to insure themselves for an old age pension at a very low rate. In the case of older persons many were thus able to obtain a pension for not more than a few guilders. A general free old age pension however does not exist in Holland.

It is the task of the Labour Councils to carry out the above named laws. These bodies also have the power of providing free treatment for workers in a Sanatorium, or other nursing institutions, in cases where a complete cure is possible and total disability can thus be avoided.

Up to the present time a Sickness Insurance Law has not come into being. Since 1923 the Talma Sickness Insurance Law has been pending, but is not yet passed. In this field all is left to personal initiative.

In Holland the Welfare movement as such is very little developed. As in other countries, it has interesting pioneer examples of special provisions made in certain directions. In

REPORT ON HOLLAND

this connection may be mentioned some good Profit-Sharing Schemes and Pension Funds, which have been started in several instances from 1880 onwards.

Some fore-runners of what are now known as Works Councils have been established in Holland at a very early date. The most interesting example is perhaps that of the Nederlandsche Gist & Spiritusfabriek at Delft, which, in 1875, set up a body of three chambers to represent the employees' interests. The three chambers are composed of the higher employees, the clerks and overseers, and the workers, respectively. This body is consulted by the Directorate on all matters concerning the interests of the staff, and of late years there has been close cooperation between this "Parliament" and the Trade Unions.

Another early instance of the setting up of a similar body is to be found in the Engineering Works of Stork Bros & Co., where a Works Committee was established in 1883, to be consulted on all matters relating to the interests of the employees and to the prosperity of the business.

Besides these older examples mentioned, the Philips Glow-lampworks at Eindhoven, which has developed of later years, has a very complete and modern Social-Economic Department, and there is a Social and Employment Department at the Glassworks Leerdam. In addition there are several other firms which in one way or another make special provision for the welfare of their employees. All are however individual instances and, as has already been stated, an industrial welfare movement as such is unknown in Holland.

ITALIE

PAR DOCTOR ANNIBALE CORREGIARI,

Dirrettore Istituto Assistenza Sociale, Milano

Les Industries Italiennes sont pour la plupart de fondation récente; elles se sont plus particulièrement développées au cours de la seconde partie du siècle dernier.

Aujourd'hui elles ont rejoint particulièrement dans les régions septentrionales du pays un degré de progrès assez satisfaisant malgré les conditions générales peu favorables (c'est à dire d'une part le manque de matières premières et de l'autre la richesse peu répandue).

Depuis le dernier recensement industriel de 1911 il résulte une moyenne de 2.500.000 ouvriers sur 35.000.000 d'habitants: mais ce chiffre est à présent sûrement inférieur à la vérité, car durant la guerre les affaires ont augmenté en nombre et en importance et après de nombreux et puissants établissements ont surgi, de sorte qu'aujourd'hui sur 40.000.000 d'habitants (y compris les régions délivrées par la guerre) on peut calculer à peu près le 8—9 % d'ouvriers.

L'emplacement des Etablissements Industriels est variable; ceux concernant la métallurgie et la mécanique s'installent la plupart dans les grandes villes et dans leurs faubourgs; les cotonneries et les soieries surgissent par contre de préférence dans les pays de second ordre.

Les Industries les plus puissantes sont: Textiles (coton, soies naturelles et artificielles, laines, etc.) Mécanique (Automobiles etc.) Electrotechnique (machines électriques) Métallurgique.

Les plus grands groupements ouvriers surpassent rarement le nombre de 3000; par contre, les industries de 800 à 3000 ouvriers sont assez nombreuses (grande industrie), celles de 200 à 800 sont moins nombreuses (industrie moyenne), les petites et très petites sont nombreuses. Ces divisions en catégories et les jugements qu'on en fait ont naturellement une valeur approximative.

La main d'oeuvre est complètement italienne et généralement „unskilled”, parce que l'instruction professionnelle, pour de nombreux motifs, est jusqu'ici peu répandue et remplacée, dans la plupart des cas, par l'apprentissage en fabrique.

RAPPORT SUR L'ITALIE

Les ouvriers mènent en général une vie modeste, si on la compare à celle des pays à change élevé. Cependant après la guerre on a constaté une amélioration sensible au sujet de la nourriture, de l'habillement et des distractions, tandis que, malgré l'effort croissant pour la construction de maisons économiques, les conditions de l'habitation se sont aggravées.

Les salaires (moyenne de la Cassa Nazionale Infortuni) varient autour du chiffre de Lit. 17,81 à la journée, pendant le premier trimestre 1925; la lire italienne, comme on le sait, vaut à peu près le 22 % de l'or.

Les conditions du travail sont généralement proportionnées au niveau des conditions économiques; au moment actuel les masses ouvrières sont hélas pauvrement avancées au point de vue de la culture, et les industriels généralement plus absorbés par les préoccupations techniques et économiques du travail que par les préoccupations sociales.

D'ailleurs, les luttes politiques très vives — particulièrement après la guerre — ont engendré de la méfiance et des inquiétudes parmi les ouvriers et les employeurs. Cependant les conditions générales n'ont pas empêché que de nombreuses et louables initiatives aient surgi pour le bien-être et le perfectionnement des ouvriers qui ont résulté en des Institutions culturelles, Universités populaires et prolétariennes, Bibliothèques populaires, Maisons de culture intellectuelle (cinémas éducatifs et centres de projections didactiques etc.). Organisations sanitaires techniques (les Cliniques du Travail qui eurent dans celle de Milan, la première du Monde, leur pionnière, L'Association pour prévenir les accidents sur le travail, l'Institut Italien d'Hygiène, de Prévoyance et d'Assistance Sociale, dirigé par l'infatigable Prof. Levi, des Ligues contre l'alcoolisme etc.), Corps sportifs (Union des ouvriers excursionnistes Italiens, Association prolétarienne excursionniste, Garçons explorateurs et boys scouts, etc.)

Et, à côté de ces initiatives privées et spontanées, les activités créées par les industriels mêmes au bénéfice de leurs corporations ouvrières s'affirment nombreuses et puissantes.

Voilà les résultats d'une enquête très hâtive que les Inspectorats du travail organisèrent en 1923. Sur 2500 Etablissements interpellés, 981 répondirent; parmi eux 875 possèdent.

RAPPORT SUR L'ITALIE

des institutions pour le bien-être des ouvriers, distribuées de la façon suivante:

673 avec assistance sanitaire

427 avec réfectoires et cuisines économiques

321 avec caisses de secours mutuel

32 avec bibliothèques

143 avec instituts récréation adjoints à l'établissement.

On ne peut d'ailleurs affirmer que les ouvriers — la masse — se montrent très désireux de voir naître ces initiatives sociales, ni qu'elles trouvent, une fois instituées, le consentement et l'agrément qui serait désirable. Parfois ce scepticisme est fondé sur des méfiances politiques ou syndicales ou sur de réelles insuffisances d'organisation, mais il provient la plupart du temps d'une aversion non-justifiée qui accompagne facilement l'ignorance.

La législation du Travail est suffisamment avancée par rapport à la maturité de l'industrie italienne; à certains points de vue elle a été même l'initiatrice d'importants perfectionnements. L'inspection dans les fabriques a été confiée à un Corps d'Inspecteurs et d'Inspectrices pour l'observance des lois sociales etc., corps qui est bien recruté et très dévoué à sa tâche. Mais en général on pense que ce Corps est insuffisant numériquement et qu'il est même trop chargé d'entraves bureaucratiques. On ne doit pas oublier que la situation pourra s'améliorer à la suite d'une récente réforme législative.

Les Oeuvres pour le bien-être des ouvriers en Italie, grâce à l'appui de plusieurs grandes et importantes Industries, datent de quelques dizaines d'années et sont par conséquent presque contemporaines aux plus grandes organisations productives du Pays. Mais l'esprit Social de ces Oeuvres, la conception de „human factor in industry” vient de s'affirmer péniblement et lentement depuis très peu d'années et elle est encore hélas très bornée dans son expansion.

A l'heure actuelle et seulement depuis quelques années, quelques industriels commencent à reconnaître le caractère social des oeuvres de „welfare work”, c'est à dire reconnaissent qu'elles ne sont plus des oeuvres de bienfaisance „paternelles”, conçues parfois avec une arrière-pensée et dont l'exécution est confiée au dilettantisme à „temps perdu” de quelques

RAPPORT SUR L'ITALIE

employés de degré inférieur, ou de quelques dames au coeur tendre. Ces pionniers, peu nombreux, reconnaissent la nécessité que l'Oeuvre de welfare work soit tout d'abord impartiale, c'est à dire accessible à tous les travailleurs sans favoritisme et sans conditions restrictives de l'opinion politique, de la liberté syndicale, religieuse, etc.

Ils affirment qu'elle devrait être confiée à des organisateurs professionnellement capables d'en assurer la fondation et le développement progressif et ils insistent sur la demande que l'organisateur du welfare work appartienne à la direction de la firme. C'est au personnel dirigeant qu'est confié le soin de la qualité et du rendement des matières premières, des machines, par contre il est juste qu'une autorité égale soit attribuée à celui qui a le soin au moins, sinon plus, délicat et important de soigner l'hygiène, la sûreté et le bien être des ouvriers c'est à dire en deux mots, la „qualité” et le „rendement” du facteur humain.

Les principes inspirateurs de cette interprétation, moderne et réaliste, du welfare work ont été théoriquement et pratiquement affirmés par l'Institut Italien pour l'Assistance Sociale à Milan (Rue Piatti 4) malgré des difficultés continuelles, différentes et croissantes.

Cet institut fut fondé justement l'année précédant l'initiative d'un groupe d'Industriels, de Sociologues et d'Educateurs, qui, durant la dernière partie de la guerre, avaient créé et mis à jour une grande organisation de propagande (Office technique de propagande nationale).

L'Institut envisage le problème du welfare work dans tous ses aspects aussi différents que complexes. *) Il est bon d'indiquer immédiatement que l'Institut a du être, pendant les quatre premières années de son existence, (bien qu'il ne soit pas dit qu'il doive rester par la suite dans ces conditions) a la fois centre de recrues et de préparation des „Secrétaires Sociales”, centre de propagande auprès des industriels et organe de liaison, „chambre de compensation”, pour ainsi dire, de tous les Secretariats Sociaux dépendants et par lui même institués: une triple activité différente, il nous paraît, prenant des exemples Anglais, de celle de l'Industrial Welfare Society et de

RAPPORT SUR L'ITALIE

l'Institute of Industrial Welfare Workers qui, nous semble-t-il, ne maintiennent pas un contact direct hiérarchique et continu avec chaque centre de welfare work, mais seulement un lien spirituel et personnel avec les Welfare Workers et avec les Industriels qui leur donnent l'hospitalité.

Pour la préparation des Secrétaires Sociales, l'Institut a mis en oeuvre deux systèmes. Le cours de leçons et l'apprentissage. On a fait deux cours, le premier en 1921, de la durée d'un mois environ, composé d'une vingtaine de leçons comprenant un certain nombre de visites pratiques. Les enseignants étaient des personnalités des matières respectives hygiéniques, sociales, légales, etc.; les élèves étaient une vingtaine, choisis par leurs capacités générales, provenant d'activités sociales ou sanitaires, développées au contact du peuple particulièrement à l'occasion de la guerre. Il y avait au milieu d'eux quelques hommes (instituteurs, ouvriers, etc.), mais la plupart était constitué par des femmes (infirmières de guerre, organisatrices, etc. En 1923 le second cours fut conçu sur des bases analogues au précédent et fut fréquenté par un nombre à peu près égal de personnes, mais uniquement composé de femmes.

Les cours des Etudes, malgré tous les efforts de l'Institut organisateur, ne donna pas les résultats qu'on espérait; ses défauts les plus graves furent probablement le manque d'homogénéité des éléments à instruire, et la connaissance superficielle que les enseignants avaient de l'idée du welfare work et de ses buts, à cause de la nouveauté même du mouvement. Les cours se démontrèrent pour le moment mieux comme instruments de propagande, que pour une préparation véritable et réelle du personnel. Nous espérons que cette situation ira

***) Programme de l'Institut:**

a. Assister les classes travailleuses dans les milieux ouvriers afin de les élever moralement, intellectuellement et physiquement.

b. Faire connaître aux travailleurs les institutions, les activités, etc. qui peuvent favoriser leur exigence de vie individuelle et familiale.

c. Seconder les employeurs possédant déjà dans leurs usines des Oeuvres Sociales organisées dans ce but ou désireux de les organiser.

d. Donner aux travailleurs la sensation d'un intérêt humanitaire et fraternel en créant une atmosphère de bien-être qui rende moins âpre la fatigue quotidienne et procure un soulagement.

RAPPORT SUR L'ITALIE

mieux à mesure que l'idée du welfare work pourra se populariser et se faire valoir dans les classes intéressées; il est probable qu'alors ces cours auront une plus grande efficacité.

L'apprentissage pratique à la fabrique eut des résultats plus avantageux pour l'Institut d'Assistance Sociale: les Candidates Secrétaires Sociales, suivant cette méthode, après quelques exposés, quelques discussions verbales et quelques lectures, vont dans les établissements sous la conduite et la surveillance d'une Secrétaire avertie; elles prennent directement contact pendant quelque temps avec la vie de l'assistance. Bien des difficultés pratiques n'ont pas permis d'expérimenter ce système sur des bases plus étendues qui auraient pu en démontrer plus sûrement les qualités et les défauts. Mais cependant, l'apprentissage a toujours permis de constater avec sûreté si la candidate a ce minimum de „sympathie radiante” indispensable pour susciter autour de soi, parmi les ouvriers, le consentement et la confiance essentiels pour le „welfare work”; et cette évaluation est très importante, d'autant plus que pour tout autre moyen il est difficile d'y parvenir.

Tout compte fait, l'Institut dispose actuellement de 16 collaborateurs: Direction, Consultants, Secrétaires Sociales, et Assistantes Sanitaires; 3 Médecins de Fabrique, 6 Enseignants et Collaborateurs, plus le personnel d'administration. On doit enfin considérer à part les Médecins Consultants pris parmi les spécialistes les plus renommés des différents centres d'assistance, qui donnent leur concours précieux bien qu'intermittent.

La création et la gestion des Secrétariats de Fabrique fut sûrement la partie la plus caractéristique de l'activité de l'Institut.

En persévérant incessamment dans la propagande et en déployant toutes les différentes forces de persuasion, l'Institut a réussi jusqu'à maintenant à convaincre 25 communautés d'ouvriers à ouvrir leur porte aux Secrétaires Sociales. C'est un nombre qui paraît bien faible, surtout si on fait la comparaison avec les chiffres importants de l'Angleterre, des Etats Unis et avec ces quatre longues années de travail qu'il a coûté; mais on pourra peut-être mieux apprécier les causes

RAPPORT SUR L'ITALIE

de ce modeste resultat si l'on considère en quoi il consiste exactement.

En collaborant avec l'Institut, les Industriels et les Chefs des communautés ouvrières n'ont pas seulement rendu un hommage général à des vérités sociales reconnues pour les appliquer, ensuite, selon leur jugement personnel; ils ont fait bien plus. Ils ont accepté d'introduire dans leurs fabriques un représentant de l'Institut (la Secrétaire Sociale), qui ne devient pas un employé de la Maison, mais qui reste en face de celle-ci dans une place d'indépendance et même de franche critique; ils lui ont permis d'entrer librement dans tous les locaux de travail et de participer en toute confiance aux différentes phases, même confidentielles, de la vie de fabrique, ils l'ont autorisé à formuler toute proposition pour le bien-être ouvrier, et ils se sont engagés à priori à en étudier avec bienveillance la réalisation; enfin ils se sont chargés généreusement de tous les frais directs et indirects de l'activité sociale, tout en acceptant en quelque sorte le syndicat.

La question considérée sous ce dernier aspect peut donner par sa matérialité même une idée plus précise du mandat de confiance que les Industriels ont remis à l'Institut; chacun d'eux paie au Corps une contribution financière suffisante aux frais du Secrétariat, et aussi bien à une partie des dépenses générales; de sorte que les honoraires des Secrétaires Sociales, des Médecins de fabrique, des Enseignants, des Spécialistes etc. et généralement tous les autres paiements sont effectués par l'Institut qui se sert des sommes contributives, proportionnellement versées par les Industriels. Ces sommes varient d'un minimum de quelques milliers de lires à un maximum de 30.000 et plus par an. On peut grouper comme suit les 25 centres ouvriers où l'Institut est introduit:

20 Fabriques, dont 8 à Milan, 2 à Sesto S. Giovanna, 10 à Terni.

4 Quartiers de Maisons populaires à Milan.

1 Société Coopérative de consommation.

De toutes ces fabriques, 7 sont mécaniques et métallurgiques, 3 Electrotechniques, 2 textiles, 2 graphiques, 3 verreries et matières réfractaires, 3 matières chimiques. Le nombre des ouvriers varie d'un minimum de 120 pour chacune d'elles à

RAPPORT SUR L'ITALIE

un maximum d'environ 4000; il s'agit donc de 25.000 ouvriers qui jouissent d'une assistance qui, en bien de cas, est aussi donnée à leurs familles.

La quantité de questions, de problèmes soulevés par le contact quotidien des Secrétaires Sociaux avec les industriels et les ouvriers est transmise au centre de l'Institut. Et là, dans les bureaux particuliers de consultations (sanitaire, d'assistance, légale, sportive, culturale) après un examen particulier de chaque question, qui est d'accord avec le Secrétaire Social, après visites à domicile etc., si cela en vaut la peine, l'Institut présente une réponse définitive.

Les initiatives d'assistance peuvent se classer de la manière suivante. Nous laissons aux gens compétents le soin d'évaluer combien de travail elles contiennent.

Assistance Hygiénique Sanitaire. On a institué et l'on administre des dispensaires à visite médicale gratuite. Le Médecin s'intéresse aussi à l'engagement des nouveaux travailleurs et fait des visites périodiques de contrôle surtout chez les garçons et jeunes filles, les gens malades ou prédisposés à la maladie.

Cette institution permet de rédiger des statistiques complètes des conditions sanitaires, familiales, et sociales de tous les ouvriers.

L'oeuvre du médecin est souvent aidée par celle d'une assistante sanitaire (parfois c'est la Secrétaire Sociale qui remplit elle-même cette tâche). Elle soigne à la fabrique les ouvriers pour les traitements de peu d'importance, c'est à dire injections, pansements, etc. en déployant son aide jusqu'au domicile des ouvriers, les visitant s'il y a nécessité.

Suivant les conseils et les ordonnances du médecin on envoie les malades chez les spécialistes qui président par leur participation à l'activité sanitaire de l'Institut.

Les ouvrières enceintes sont de même soignées, visitées et éventuellement reçues au moment de l'accouchement dans les cliniques spéciales, ou l'on pense aussi au soin du nouveau-né. (Organisation des Cours de puériculture, consultations etc.)

On se soucie continuellement de l'assistance aux jeunes gens, pour qui l'on a créé des services tout particuliers.

RAPPORT SUR L'ITALIE

On a conclu une active action prophylactique contre la tuberculose (visites, services dispensaires, institution de repas supplémentaires, envoi des malades aux maisons de santé, colonies à la mer, à la montagne, d'héliothérapie).

On étudie, en considération de la fatigue, les divers types de travail en proposant aux industriels des pauses de repos, des tours de travail moins malaisés, des changements en rapport avec les exigences et penchants professionnels.

On pourvoit dans chaque cas nécessaire pour que les ouvriers malades soient reçus dans les hopitaux et dans les lieux de traitement.

On tâche de former l'éducation hygiénique de l'ouvrier, dans sa personne même et dans le milieu où il vit.

On a institué et on surveille des réfectoires, des vestiaires, des lieux d'aisance, des bains, des douches, etc.

Une grande importance est apportée à la nourriture qui, chez les ouvriers, est parfaitement irrationnelle et quand il fut possible on a introduit les repas chauds. Dans quelques établissements on a installé des restaurants de fabrique administrés par les ouvriers eux mêmes, ou par l'Institut.

On fait oeuvre tres active de prévention contre les accidents du travail, auprès des Industriels (dispositifs de sécurité) et même auprès des ouvriers (propagande psychologique).

Assistance culturelle. On a institué après les heures de travail plusieurs cours de couture, de lingerie et de coupe pour les jeunes ouvrières. Ces cours sont complétés par des notions d'économie domestique pratique.

L'Institut dispose d'une bibliothèque centrale qui a des succursales dans les établissements des divers quartiers.

On a organisé des séances avec projections instructives sur des arguments culturelles et techniques.

On vient de commencer une enquête sur la culture individuelle de chaque ouvrier.

A l'occasion de quelque excursion ouvrière on a édité des guides vade-mecum tout à fait particuliers, dont le but est de faire apprécier les aspects artistiques, historiques et touristiques des lieux à visiter.

On a donné de bons conseils pour l'admission des fils des ouvrier aux Instituts d'éducation et l'on a exercé une bonne

RAPPORT SUR L'ITALIE

oeuvre de surveillance et assistance scolaire (contacts avec les maîtres etc.)

Assistance sportive et récréative. On a arrangé maintes excursions ouvrières, guidées par les gens de confiance de l'Institut, et aussi, par les Secrétares Sociales. On a arrangé des réunions philogrammatique, des spectacles de cinémas, des concerts phonographiques et d'autres et des amusements familiaux.

Assistance administrative. Des pratiques administratives et légales sont développées; les pratiques judiciaires y sont exclues; il s'agit plutôt d'arrangements amicaux (pensions, questions d'assurance, indemnités pour accidents sur le travail, recours fiscaux, querelles entre les époux, recherches sur la paternité, recouvrement de crédits, délivrance de certificats, passeports, documents, pratiques pour décorations de guerre, etc.)

On comprend facilement, par la liste que nous venons de donner, que l'Institut s'occupe aussi des loisirs de l'ouvrier, sur la demande de celui-ci, bien entendu, et en lui laissant d'autre part toute indépendance dans l'arrangement de ses récréations.

Il y a déjà en Italie — à Rome, chez M. le Comm. Giani, 47 Rue Cavour — un organisme spécialisé pour le „Dopolavoro” qui développe aussi une oeuvre de propagande assez répandue pour les activités que l'on pourrait bien mieux qualifier comme Welfare Work. Jusqu'à maintenant il a été allié aux Corporations Syndicales fascistes, et il a borné à elles son action; mais récemment il a donné origine à une Oeuvre Nationale Dopolavoro (O.N.D.) qui devrait recueillir dans un rapport fédératif les Institutions italiennes qui s'occupent de l'assistance ouvrières. Il n'est encore possible de donner un jugement sur l'oeuvre de cette trop récente organisation, ni sur l'extension que son programme pourra atteindre. Jusqu'ici toutefois le mouvement du Dopolavoro n'a pas encore directement développé ses activités dans l'industrie, et n'a pas encore affirmé aucune distinction entre les Institutions privées à caractère „paternaliste” et celles à base sociale, se bornant à remplir une action de propagande générale.

Nous avons dit que l'Institut est aussi un Corps de Propagande du Welfare Work; pourtant nous avons la cer-

RAPPORT SUR L'ITALIE

titude que cette partie de notre tâche a été quelque peu négligée à cause des pauvres disponibilités financières et de l'absorption de travail dans les Secrétariats, administrés directement. Un certain travail cependant a été fait: on a arrangé des conférences dans des milieux différents, des réunions d'industriels et de gens sympathisants; on a recueilli des notes, des renseignements sur le mouvement, tâchant encore de constituer une petite bibliothèque de livres, de revues, etc. sur le Welfare Work; on a distribué des imprimés de propagande et depuis quelques mois un très modeste Bulletin — peut être le plus petit journal de la terre vient de paraître, comme partie d'une Revue très hospitalière.

On devra faire beaucoup plus à l'avenir, si on le peut.

Nous avons la confiance que le Welfare Work trouvera en Italie un succès toujours croissant et cet esprit latin de fraternité qui est la caractéristique de notre race, nous assure du succès dans cette idée magnifique.

Mais il y a encore des considérations pratiques, matérielles — le besoin de stabiliser de plus en plus certaines masses ouvrières, la nécessité d'y faire une sélection plus soignée, l'obligation de protéger plus efficacement le travail de la femme et des jeunes-gens, etc.; tout ça nous permet de nourrir cette espérance qui est guide et le but de notre travail.

Nous avons une grande confiance dans l'Internationalité de notre mouvement — la contemporanéité spontanée avec laquelle le welfare work s'est développé dans tant de pays industriels différents nous démontre qu'il répond à une loi qui surpasse toute frontière. L'Internationale du Welfare Work sera très utile à chacun de ses membres, parce qu'elle créera un „interchange" d'idées, et, qui sait, de personnes, et elle donnera une circulation vivante, plus aisée dans son unité, à ces Institutions, toutes si semblables entre elles, qui ont surgies un peu partout sur cette vaste terre avec la même foi et sous le même drapeau.

NORWAY

BY FRU BETSY KJELSBORG,

Government Factory Inspector of Norway, Oslo.

The industrial situation of Norway, according to the last census, of 1920, is as follows:

764,293 persons out of a population of 2,649,775 are attached to industry; 309,524 of these being directly engaged in industrial work.

As contrasted with agriculture, Industry has, during a series of years, attracted an increasing number of persons. In 1920 it employed not much fewer people than agriculture and forestry. This necessarily modifies the characterization of Norway as a typical peasant-country. On the other hand it must be remembered that 20.2 per cent of the total industrial grown-up male population in the rural districts have additional occupations, 11.5 per cent carrying on farming as a by-occupation.

The relative distribution of the industrial population in towns and in rural districts are respectively 47 and 25 per cent out of the total population engaged in industry, agriculture, forestry, fishing and hunting, commerce, transport, and the liberal professions. The industrial districts make 11 per cent of the total population in the rural districts.

As an indication of the age of our standing Industries, it may be mentioned that the paper-industry started in Norway at the end of the 17th century. About 1800 there were probably 4 papermills. The tobacco industry also started late in the 17th century. Cornmills have been established since the 18th century.

	men and women
The main groups of industries	309.524
1. Mines and smelting	5.862
2. Quarries etc., earth- and stone industries	10.112
3. Electrochemical and electro-metallurgical industry	7.538
4. Metal industry	57.036
5. Chemical industry	3.464
6. Manufacture of fats	2.903
7. Production of power, lighting and heat	6.140

REPORT ON NORWAY

	men and women
8. Wooden industry	36.307
9. Paper industry	19.244
10. Leather- and rubber industry	3.117
11. Textile industry	15.678
12. Clothing industry, toilet and charing business..	50.154
13. Food Aerated Waters and Breweries industry..	27.649
14. Graphic industry	6.830
15. Construction and building activities	57.325
16. Industry not further defined	165

The labour is almost exclusively derived from the country itself.

The general standard of living among industrial workers is on a good level under normal conditions.

The general standard of working conditions may perhaps best be judged from the law of protection for workers of 18th September 1915 and additional law of 11th July 1919, extending to practically any kind of industrial concern, with a downward limit of five persons regularly employed.

These laws contain detailed regulations as to the proper arrangement of the working places, in order adequately to protect the workers "health, life and limbs"; regulations regarding fire-escapes, passages broad enough to avoid anybody coming into contact with the machines, regular examination of steamboilers, fencing of the machinery, signals regarding the power machine, lighting, ventilation, poisonous gasses, cleaning, whitewashing and painting.

Also the workers have the right to eat their meals in "a heated, clean and ventilated room", where they can heat their food.

The opportunities for physical, mental and spiritual development are guarded by provisions about over-time work. It is prohibited except in special cases.

The normal working day must not exceed 8½ hours daily and 48 hours weekly. A worker's normal weekly working time must be apportioned so as to allow him a continuous leisure of at least 24 hours.

The standard of Norway's Industrial Legislation is prob-

REPORT ON NORWAY

ably most clearly judged from our regulations as to children and pregnant women.

Children must not be employed in work, coming within the law of 18/9-1915.

Children over twelve years may only be employed after consultation with the School Council and with the permission of the Inspectorate, and, as a maximum, may be employed 5 hours daily in lighter occupations that do not harm their health, nor check their growth. On school days not more than 2 or 3 hours, it depends upon how many hours the school takes. A child between 12—14 must not be occupied in school and factory more than seven hours.

The working day of children and young persons who frequent technical evening classes, etc. must be arranged so as not to prevent their profiting by such instruction.

Women are not allowed to work the last four weeks before, and six weeks after, confinement.

As to Factory Inspection, the following quotation is taken from the Report on this subject to the "International Labour Conference", October 1923.

"The first Norwegian Act on inspection of factories and workshops, dated 27 January 1892, laid down certain regulations for the protection of workers, and instituted a system of factory inspection carried out partly by two factory inspectors with six assistants, and partly by the local inspection authorities. The administration of the Act was entrusted to the Ministry of Commerce, Shipping, and Industry, and the Department of Social Affairs of that Ministry was responsible for questions relating to the protection of the workers.

The above Act was subsequently replaced by that of 10 September 1909, which extended its scope to include, with certain exceptions, all mines and industrial undertakings, whether carried on as factories or not. It might further be applied by administrative order to work in warehouses, etc., and to building and construction work. The number of inspectors was increased, a woman factory inspector and a woman assistant was appointed, and the inspection of mines, with the exception of the machinery used in them, was transferred to special mines inspectors. The King was

REPORT ON NORWAY

empowered to extend the Act to steam boilers, even if they were used in undertakings not covered by the Act, and this was done by the Royal Decree of 31 May 1912. A Labour Council including representatives of employers and workers, was instituted to advise the Ministry, especially on matters relating to factory inspection, and the system of municipal inspection was modified.

A new Act relating to work in factories was adopted on 18 September 1915. In most respects this Act followed the same lines as the earlier measures, but a Chief Factory Inspector was appointed".

"Welfare Work" in Norway, if truly there can be said to exist any, deals with the leisure time of the workers. On the 31st of March 1924, Norway sent an extensive answer to the Questionnaire from the International Labour Office on the "Development of Facilities for the Utilisation of Workers' Leisure". A passage from this report will throw some light on the attitude of Norway towards "welfare work": "Owing to this regular increase of leisure, and in consequence of the people's general standard of civilization there was no special need for the public authorities to adopt any particular means to ensure profitable utilisation of workers' leisure. In the course of time the State has put into force a number of measures which would be of importance in this respect, partly in order to improve the situation of those of lesser economical means, partly to promote education and develop physical and intellectual life, etc. But all these measures were of a general character, having in view no special class of the population. This has also been the case with the measures adopted by municipalities and private individuals. Certainly, there exist private institutions: evening classes, choral societies, debating clubs, sports and athletic clubs, which are principally restricted to a small group, but in such case the institution is regularly founded by this group itself and not by outsiders.

In our country there has been done much useful work for the organisation of leisure for the population in general, both by public and private initiative. Undoubtedly this work will be continued in the future. There will, though, hardly be any need of special measures for the working population only.

REPORT ON NORWAY

From an economic point of view the main part of the population is essentially in the same situation as the workers, and consequently the same reasons call for securing to all classes a profitable leisure. The Norwegian workers are on an entirely equal footing with their fellow-citizens regarding political rights; they are therefore enabled to influence the attitude of State and Municipality towards these questions."

As to details reference may be made to the above mentioned report.

OESTERREICH

VON HEDWIG LEMBERGER,

Gewerbe Inspektorat, Wien

Will ein Staat sich Rechenschaft über sein Volksvermögen geben, muss er nebst seinen Bodenschätzen und seinem Kapitalvermögen auch die Summe der ihm in der menschlichen Arbeitskraft zur Verfügung stehenden Produktivkräfte kennen. Der Erfassung dieses Teiles seines Nationalvermögens diente die letzte in Oesterreich im Jahre 1923 durchgeführte Volks- und Berufszählung. Auf Grund der Ergebnisse dieser Zählung hatte Oesterreich im März 1923 rund 6½ Millionen Einwohner.

Ein genaues ziffernmässiges Bild, wie sich die Arbeitskraft des Volkes auf die verschiedenen Berufszweige verteilt, liegt noch nicht vor, da die Aufarbeitung des berufs-statistischen Materiales der letzten Zählung noch nicht beendet ist. Aber auf Grund einer vom Bundesamt für Statistik durchgeführten vorläufigen Erfassung der Berufsgliederung erhalten wir folgendes Bild: Von den rund 50 %, die von der Gesamtbevölkerung auf die berufstätigen Personen entfallen, umfasst die Landwirtschaft 17 %, Industrie, Handel und Gewerbe 18.5 % der gesamten Einwohnerzahl. Von den 1.200.000 Arbeitnehmern, die in Industrie und Handel tätig sind, entfallen rund 970.000 auf die Industriearbeiterschaft und 230.000 auf die Angestellten.

Von diesen rund 970.000 Industriearbeitern entfallen wieder 21 % auf die Metall- und Maschinenindustrie, 15.6 % auf das Baugewerbe, 8.4 % auf die Bekleidungsindustrie, 7.9 % auf die Holzverarbeitende Industrie, 7.5 % auf die Textilindustrie, 6.7 % auf die Lebens- und Genussmittelindustrie und in den übrigen Erzeugungszweigen schwankt die Zahl der Beschäftigten zwischen ½—6 % der Industriearbeiterschaft.

Schon diese Zahlen veranschaulichen die relative Bedeutung der verschiedenen Produktionszweige für die Oesterreichische Volkswirtschaft. Wir sehen, dass der Metall- und Maschinenindustrie, die rund 200.000 Arbeiter, also ungefähr ein Fünftel der oesterreichischen Industriearbeiterschaft beschäftigt, eine überragende Bedeutung zukommt. Der Metallindustrie zunächst steht — vom Gesichtspunkt der Zahl der

BERICHT ÜBER OESTERREICH

Beschäftigten — an Bedeutung das Baugewerbe, das mit seinen verschiedenen Professionen rund 130.000 Personen Verdienst schafft. An dritter und vierter Stelle stehen dann die in Oesterreich eine hohe Stufe einnehmende Bekleidungsindustrie mit ihrer Geschmacks- und Qualitätsware und die Holzindustrie mit ihrer hochwertigen/Kunstmöbelerzeugung und erst an fünfter Stelle die Textilindustrie.

Fragen wir uns aber nun, welche Bedeutung den einzelnen Industriezweigen innerhalb der Volkswirtschaft auf Grund der Handelswerte zukommt, welche die von ihnen exportierten Erzeugnisse darstellen, so verschiebt sich das vorstehend skizzierte Bild nicht unwesentlich. Von diesem Gesichtspunkt aus rückt die Textilindustrie, die nur 7.5 % der Arbeitnehmer beschäftigt, an die erste Stelle, mit Ausfuhrwerten von 395.6 Millionen Goldkronen, die Metall- und Maschinenindustrie nimmt die zweite Stelle mit einer Ausfuhr von 296.7 Millionen Goldkronen ein, an dritter Stelle folgt die Holzindustrie, an vierter Stelle die Papierindustrie, die nur 3.3 % der Industriearbeiter beschäftigt und an fünfter Stelle steht die hochwertige Bekleidungsindustrie.

Auf die Erörterung der Frage übergehend, in welchem Verhältnis die Industrie sich ihrem Standorte nach auf Stadtgebiete und ländliche Distrikte verteilt, möchte ich mich darauf beschränken, das Industriegebiet der Stadt Wien dem gesamten übrigen Bundesgebiete gegenüberzustellen. Denn eine exakte Scheidung nach der nominell als Stadt und Land bezeichnet wird, würde voraussichtlich die falsche Vorstellung von einem besonders starken Ueberwiegen der städtischen Industriearbeiterschaft erwecken. Denn wir haben in Oesterreich eine Hypertrophie von kleinen Städten mit 10—20.000 Einwohnern, also nominell eine sehr grosse Anzahl von Stadtbewohnern, deren Lebensverhältnisse aber vielfach wesentlich mehr jenen der ländlichen Distrikte als denen einer rein städtischen Industriebevölkerung gleichkommen. Mittelstädte, wie sie in anderen Staaten vielfach den Sitz von Industriezentren bilden, fehlen im jetzigen Oesterreich nahezu gänzlich. Nur die beiden Landeshauptstädte, Graz und Linz, zählen ausser Wien, das rund 30 % der gesamten Bevölkerung umfasst, mehr als 100.000 Einwohner; während in den übrigen Landeshaupt-

BERICHT ÜBER OESTERREICH

städten die Einwohnerzahl nur 30—50.000 beträgt und in den übrigen Kleinstädten, wie schon erwähnt, noch viel geringer ist.

Wir verfügen wohl seit dem Jahre 1902 über keine neuerliche exakte Betriebszählung, aber die Daten, wie sie von den sämtlichen Gewerbe-Aufsichtsämtern über die bestehenden Fabriksbetriebe in den Jahresberichten der Gewerbe-Inspektoren regelmässig ausgewiesen werden, geben über die Verteilung ausreichenden Aufschluss. Nach diesen Daten entfallen von den im Jahre 1923 gezählten rund 7700 fabrikmässigen Betrieben 2700 auf die Bundeshauptstadt Wien und 5000 auf das gesamte übrige Bundesgebiet. Es sind also mehr als $\frac{1}{3}$ aller Fabriksbetriebe in Wien auf einem Flächeninhalt von 278 km² massiert, während sich die übrigen rund 5000 Fabriksbetriebe über ein Gebiet von 83555 km² verteilen. Dieses hängt natürlich mit der Bevölkerungsverteilung bzw. mit der Bevölkerungsdichte zusammen. Während in Wien auf 1 km² 6713 Bewohner entfallen, beträgt im übrigen Bundesgebiete die Zahl der Bewohner pro km² nur 76.

Wir haben es in Oesterreich fast durchweg mit alten Industrien zu tun, die nahezu ausschliesslich bodenständige Bevölkerung beschäftigen. Nur in wenigen Erzeugungszweigen finden wir einige Ausnahmen hievon. Einerseits handelt es sich um einige spezifisch geschulte Arbeiterkategorien, so z.B. um die saisonweise beschäftigten krainischen Strohhutnäherinnen, ferner um ein ganz geringes Kontingent von Glas-, Textilarbeitern- und einzelnen qualifizierten Kräften in der Maschinenindustrie, die zu einem geringen Prozentsatz von Deutschland und Nordböhmen herangezogen wurden. Andererseits finden wir bei Stollen- und Tunnelbauten wie auch in einigen Ziegelwerken italienische und kroatische Arbeiter im geringen Ausmass. Schon der hohe Grad von Arbeitslosigkeit, der vor allem die Arbeitsvermittlung der heimischen Kräfte zu einem Gebote zwingender Notwendigkeit macht, wie auch die herrschende Wohnungsnot schränkt die Beschäftigung fremdzuständiger Arbeitskräfte auf ein Minimum ein.

Abgesehen von einzelnen Erzeugungszweigen, in welchen einfache Hilfsarbeiten überwiegen wie z.B. in bestimmten Betrieben der Industrie in Erden, Stein und Ton, ferner von Transportarbeiten und einfachen Hilfsverrichtungen, wie sie

BERICHT ÜBER OESTERREICH

bis zu einem gewissen Ausmass auch in jenen Betrieben geleistet werden müssen, deren Arbeiterstock sich aus hochwertig geschulten Arbeitskräften zusammensetzt, kann man sagen, dass in Oesterreich zum weitaus überwiegenden Teile qualifizierte und hochqualifizierte Arbeiterschaft Verwendung findet. Dies ist ja für die Qualitätsware, wie sie die Oesterreichische Metall- und Maschinenindustrie, die Bekleidungs- und Textilindustrie, die Kunstmöbelerzeugung, Papierkonfektion und Lederindustrie erzeugen, eine selbstverständliche Voraussetzung.

Wenn ich nun, auf die Frage der Lebenshaltung der industriellen Arbeiterschaft übergehend, diese zunächst vom rein lohnstatistischen Gesichtspunkt aus erörtere, so ist auf Grund des diesbezüglich zur Verfügung stehenden Materiales über die Nominallöhne folgendes festzustellen: Es ist in einigen Industrien der Arbeiterschaft gelungen die Goldparität zu erreichen, mitunter sogar etwas zu überschreiten, hingegen sind in anderen Industriezweigen die Arbeitsverdienste hinter den Friedenslöhnen zurückgeblieben. Aber es ist hierbei ausdrücklich zu bemerken, dass dieser errechneten Angleichung an die Verdienste der Vorkriegszeit als Vergleichsbasis die Goldkrone mit ihrer Relation von 14.400 Papierkronen zugrunde liegt. Verschiedentliche Berechnungen über das Durchschnittspreisniveau der Waren ergeben aber, dass dieses vielfach auf dem 20.000fachen der Friedenskrone steht. Unter Berücksichtigung eines gewissen Abschlages für den verringerten Wohnungsaufwand ergibt sich daher immerhin eine Steigerung der Lebenshaltung auf das rund 17—18.000fache der Friedenspreise, so dass die Reallöhne den Friedensstand nicht erreichen. Man muss daher feststellen, dass nicht einmal das bescheidene Niveau der Lebenshaltung der Vorkriegszeit von den Massen der Arbeiterschaft erzielt werden konnte. Dazu kommt als ein die Lebenshaltung herabdrückendes Moment der beängstigende Umfang der Arbeitslosigkeit hinzu, zufolge dessen in vielen Arbeiterfamilien mit einem, mitunter auch mit zwei arbeitslosen Familienmitgliedern gerechnet werden muss. Der Stand der ziffernmässig erfassbaren Arbeitslosen betrug im ganzen Bundesgebiete im Dezember 1924 rund 170.000, erreichte im Februar 1925 seinen Höchststand mit rund 208.000 und erfuhr

BERICHT ÜBER OESTERREICH

im Vormonate wieder eine Senkung auf rund 150.000. Ich möchte noch betonen, dass das eben entworfene Bild von der Höhe der Nominal- und Reallöhne, und ihren selbstverständlichen Rückschlüssen auf die Lebenshaltung, nur eine in groben Strichen gezeichnete Skizze darstellt. Für einen exakten Vergleich des jetzigen Ausmasses der Befriedigung der elementaren Lebensbedürfnisse gegenüber der Vorkriegszeit fehlen die erforderlichen Unterlagen. Denn seit dem Jahre 1914 ist die genaue Führung von Haushaltsbüchern in den Kreisen der Industriearbeiterschaft zwecks statistischer Bearbeitung unterblieben, und derartige genaue Verbuchungen der Ein- und Ausgaben in Arbeiterhaushalten wurden erst vor drei Monaten von der Arbeiterkammer wieder aufgenommen, so dass die Endergebnisse erst in einem Jahre vorliegen dürften.

Der „standard of life“ kann aber nicht nur rein zahlenmässig nach lohnstatistischen Daten und Indexziffern beurteilt werden. Als Korrelat müssen auch alle jene Einrichtungen ins Auge gefasst werden, die für die körperliche und geistige Ertüchtigung der Volksmassen geschaffen wurden und denselben zu Preisen zu Gebote stehen, die ihrem Einkommen angepasst sind. Die beiden grossen Gedanken der Volksbildungsarbeit und der Körperkultur wurden sowohl von Seite des Staates, wie der Länder und Gemeinden, wie durch grosszügige Vereinsarbeit und nicht zuletzt durch die eigene Kraft der Arbeiterschaft selbst wirksam gefördert. Ich kann leider nur schlagwortartig das Wichtigste herausgreifen, was auf diesen beiden Gebieten bisher geleistet wurde und auch nicht annähernd eine vollständige Aufzählung geben.

Wien, die Stadt der Arbeiterbildung, besitzt sechs Volkshochschulen und werden innerhalb eines Semesters etwa 400 Kurse und praktische Uebungen auf allen Wissensgebieten abgehalten, die teils von Hochschul- und Mittelschullehrern geleitet werden. Gegen einen Halbjahresbeitrag von 12.000 Kronen, also weniger als einer Friedenskrone, können alle Kurse unentgeltlich besucht werden. Arbeitslosen wird auch dieser kleine Beitrag erlassen oder gestundet. Lehrlinge geniessen eine 50-ige Ermässigung. Mehr als 24.000 Hörer besuchten diese Kurse im abgelaufenen Jahre. Daneben haben wir die zahlreichen Volkbibliotheken und Arbeiterbüchereien,

BERICHT ÜBER OESTERREICH

wie sie nicht nur in allen Wiener Bezirken, sondern auch in kleineren Städten und auf dem flachen Lande errichtet wurden, deren Leser nach Zehntausenden und deren Bücherentlehnungen nach Millionen zählen. Weiters wäre die Tätigkeit der „Kunststelle“ zu erwähnen, die sich auf Veranstaltung von Theatervorstellungen, Arbeiter-Symfoniekonzerten, Führungen durch Gemäldegalerien und Kunstausstellungen erstreckt. Auch die Vorführung belehrender Filme u. die ausgebreitete Vortragstätigkeit gehört hierher.

Neben dieser Vereinstätigkeit sind dann die öffentlichen, länderweise organisierten, der gewerblichen Ertüchtigung der Lehrlinge dienenden Pflichtfortbildungsschulen zu erwähnen. Diese sind für die Lehrlinge sämtlicher Gewerbe in allen Bundesländern, überall dort errichtet, wo im Dreikilometerumkreis mehr als 30 Lehrlinge beschäftigt sind. Einige grössere Städte und insbesondere Wien verfügen über vorzüglich organisierte Fachschulen für nahezu sämtliche Erzeugungszweige. Auch einzelne Betriebe der Grossindustrie haben besondere Lehrwerkstätten zur Heranbildung eines hochwertigen, gewerblichen Nachwuchses eingerichtet. Auch die civilberufliche Ausbildung der Wehrmänner während ihrer Militärdienstzeit möchte ich hier erwähnen.

In Zusammenhang mit der fachlichen Schulung der Arbeiterjugend möchte ich, auf die Frage der körperlichen Ertüchtigung übergehend, zunächst die diesbezügliche Fürsorge für die Lehrlinge und jugendlichen Hilfsarbeiter erwähnen. Im Rahmen der grosszügigen Fürsorgeaktion „Lehrlinge aufs Land“ werden jährlich einige Hunderte erholungsbedürftiger Lehrlinge und Lehrlingmädchen aus der Grossstadt in frische Bergesluft gebracht. Für diesen Zweck wurden eigene Lehrlings-Erholungsstätten eingerichtet. Der Kräftigung des jugendlichen Organismus dient auch die sich mächtig entfaltende Bewegung des Jugendwanderns, die durch Schaffung von Jugendherbergen und ermässigten Eisenbahnfahrten auch staatlicherseits wirksam gefördert werden. Einen ausserordentlichen Aufschwung haben auch die Arbeitersportvereine zu verzeichnen. Eigene Arbeiter-Turn-, Radfahr- und Touristenvereine wurden ins Leben gerufen, die Tausende von Mitgliedern zählen. Staatlicherseits wird diese Bewegung durch das Zentralinstitut für

BERICHT ÜBER OESTERREICH

körperliche Erziehung, und zwar durch die Ausbildung von Sportlehrern gefördert. Bemerkenswert ist, dass bei der Ausbildung der Turnlehrer der Relation von Leibesübung und Beruf besondere Aufmerksamkeit zugewendet wird. Die Turnlehrer werden so geschult, dass sie mit Rücksicht auf die stehende, sitzende oder gehende Beschäftigung der Arbeiter entsprechende „Kompensationsübungen“ ausführen lassen, so dass die einseitige Uebermüdung der Organe verhütet und die Gesamtkonstitution gehoben wird. Die Schaffung von Volks- und Freibädern, die Anlage von Sportplätzen, die Schrebergartenbewegung, die immer mehr Anhänger zählende Arbeiterabstinenzbewegung, die Organisierung von Urlaubsreisen gehören alle in dieses Kapitel der körperlichen Ertüchtigung.

Mit dieser Betrachtung der Lebenshaltung auch von Seiten der Einrichtungen für die geistige und körperliche Ertüchtigung der Volksmassen habe ich bereits die Erörterungen über diesen Teil des Punktes 3 der für die Berichterstattung aufgestellten Richtlinien vorweggenommen. Das allgemeine Niveau der Arbeitsbedingungen wird wieder seine deutlichste Illustration durch die Erörterungen über den Stand unserer Arbeiterschutzgesetzgebung finden, so dass ich zum Punkt 4 der Berichterstattung: Arbeiterschutzgesetzgebung und Gewerbeinspektion, übergehen kann.

Ueber die sozialpolitische Gesetzgebung Oesterreichs im Rahmen dieses Referates zu sprechen gibt nicht einmal die Möglichkeit alle einschlägigen Gesetze aufzählen und ihrem Hauptinhalte nach auch nur auf das knappste charakterisieren zu können. Ich muss mich daher darauf beschränken, nur die Hauptgruppen aufzuzählen und nur einzelne Gesetze, die in einem besonders engen Zusammenhange mit anderen in diesem Berichte zu behandelnden Fragen stehen, hervorzuheben.

Den gesetzlichen Schutz für die gewerbliche Arbeiterschaft, diese unendliche Fülle sozialrechtlicher Bestimmungen, möchte ich nach drei Hauptgruppen gliedern: erstens das Versicherungswesen, zweitens den rein technischen Arbeiterschutz, drittens alle sonstigen die Arbeits- und Lohnbedingungen regelnden Bestimmungen.

Die Sozialversicherung hat der Arbeiterschaft vorläufig die Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung gebracht.

BERICHT ÜBER OESTERREICH

Die Alters- und Invaliditätsversicherung bildet wohl seit Jahren den Gegenstand eingehenden Studiums, das in Regierungsentwürfen seinen Niederschlag gefunden hat, jedoch krankt die Gesetzwerdung an der bestehenden allgemeinen Wirtschaftskrise und dem staatsfinanziellen Niederbruch. Rückblicklich der Arbeitslosenversicherung möchte ich nur die Bestimmungen über die produktive Arbeitslosenfürsorge besonders hervorheben (Verwendung von Unterstützungsbeiträgen zur Arbeitsbeschaffung), wie die Bestimmungen über die Nachschulung und Umschulung der Arbeitslosen, um ihre Chancen für die Auffindung von Arbeitsgelegenheit zu verbessern. Diese Bestimmungen über die Nachschulung und Umschulung sind nicht ein papierener Gesetzesparagraph geblieben, vielmehr hat die praktische Durchführung ausserordentlich günstige Ergebnisse gezeitigt. In den Jahren 1923 und 1924 wurden 216 solcher Kurse teils in Lehrwerkstätten, teils in Betrieben und Fachschulen abgehalten, in welchen 7000 Arbeitslose in enger Anpassung an die jeweiligen Erfordernisse des Arbeitsmarktes nachgeschult und umgeschult wurden. In einzelnen Kursen konnte sämtlichen Absolventen binnen kürzester Zeit Arbeit vermittelt werden. Gegenwärtig werden 38 solcher Kurse von 1200 Teilnehmern besucht.

Die zweite Hauptgruppe von Gesetzen dient dem rein technischen Arbeiterschutz. Diese Gesetze und Verordnungen enthalten teils Normen, die für die gesamten Industrieanlagen und gewerblichen Betriebe Geltung haben; teils sind sie für bestimmte Erzeugungszweige und spezielle Betriebsgattungen erlassen, um die sich aus dem spezifischen Produktionsverfahren ergebenden Gefahren auf das möglichste Mindestmass einzudämmen.

Die dritte grosse Gruppe umfasst die Regelung der sonstigen Arbeits- und Lohnbedingungen. Von den diesbezüglichen, jüngst erflossenen Gesetzen möchte ich nur das Kinderarbeitsgesetz erwähnen, dessen Geltungsbereich sich auf alle Arten von Kinderarbeit erstreckt; ferner das Heimarbeitsgesetz, das die Kernfrage des Heimarbeitsproblems, die Lohnfrage, zu regeln versucht; das Gesetz betr. das Verbot der Nachtarbeit für Frauen und Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr, das sich auch auf alle kleingewerblichen Betriebe erstreckt.

BERICHT ÜBER OESTERREICH

Neben diesen Gesetzen für besonders schutzbedürftige Personengruppen möchte ich von jenen Gesetzen, die das Niveau der Arbeitsbedingungen der gesamten Industriearbeiterschaft zu heben bestimmt sind, noch folgende hervorheben: Das Achtstundentagesgesetz; das Arbeiterurlaubsgesetz, dem der Gedanke zugrunde liegt, dass es für die Schonung der Volksgesundheit von grösstem Werte ist, allen Berufstätigen eine jährlich wiederkehrende Erholungsmöglichkeit zu bieten; das Betriebsrätegesetz, das der Arbeiterschaft ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich einer Reihe von Betriebsangelegenheiten einräumt; das Gesetz über die Kollektivverträge und Einigungsämter, das den getroffenen Lohnübereinkommen wesentlich erhöhte Wirksamkeit verleiht. Zum Schlusse sei noch das Gesetz über die Errichtung von Kammern für Arbeiter und Angestellte erwähnt, das diesen Gruppen von Arbeitnehmern eine wirksame Vertretung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen sichert und der tiefgehenden Aenderung in der Auffassung über das Mitbestimmungsrecht der Arbeiterschaft im öffentlichen Leben Rechnung trägt.

Ein untrennbares Korrelat der eben skizzierten sozialpolitischen Gesetzgebung bietet der Gewerbe-Inspektions-Dienst mit seiner Aufgabe, die Einhaltung der Arbeiterschutzgesetze zu überwachen. Daneben bildet die vorbeugende Fürsorge für Gesundheit und Leben der Arbeiter durch die entscheidende Einflussnahme, wie sie durch die Gewerbe-Inspektoren auf die Anlage neuer Betriebe genommen wird, wie durch ihre Bemühungen nach schutztechnischer und gewerbehygienischer Vervollkommnung der schon bestehenden Unternehmungen, die vornehmste Aufgabe des Gewerbe-Aufsichtsdienstes. Durch das Gewerbe-Inspektoren-Gesetz vom Jahre 1921 ist der Wirkungskreis der Gewerbe-Aufsichtsbeamten in den letzten Jahren wesentlich erweitert worden und nähert sich immer mehr dem angestrebten Ziele, zur allgemeinen Arbeitsinspektion ausgestaltet zu werden.

Und nun komme ich zum eigentlichen Hauptthema des Berichtes: zur Erörterung der industriellen Wohlfahrtspflege in Oesterreich im allgemeinen und der Anstellung von Fabrikpflegerinnen im besonderen. Die industrielle Entwicklung war, wie in allen Staaten so auch in Oesterreich, von einer Für-

BERICHT ÜBER OESTERREICH

sorge für die Arbeiterschaft begleitet, die zum Teil auf die Initiative der Unternehmer selbst zurückzuführen ist. Die fortschreitende Entwicklung der Fabrikwohlfahrtpflege hat in Oesterreich eine ausserordentliche Mannigfaltigkeit von Fürsorgemassnahmen gebracht. Dabei ist zu beobachten, wie man von der anfänglich fast ausschliesslich materiellen Fürsorge (Kassenwesen, Stiftungen, Unterstützungsfonds) allmählich immer mehr zur Fürsorge für das körperliche und geistige Wohlbefinden, zur Hebung der ganzen Lebensführung der Arbeiterschaft vorgeschritten ist.

Was nun zunächst die Frage einer Definition des Begriffes der Wohlfahrtpflege betrifft, so möchte ich sagen, dass unter industrieller Wohlfahrtpflege im allgemeinen alle jene Einrichtungen zu verstehen sind, die über die gesetzlich festgelegte Fürsorge für die Arbeiterschaft hinausgehen.

Ein ungefähres Bild von dem Ausmass dieser industriellen Wohlfahrtpflege mag die Tatsache geben, dass die weitaus überwiegende Mehrheit der Unternehmungen, die mehr als 300—500 Arbeiter beschäftigen, irgend welche Fürsorgeeinrichtungen für ihre Arbeiterschaft getroffen haben. Ich muss mich leider wieder auf eine schlagwortartige Andeutung der Art dieser Fürsorgeeinrichtungen beschränken, ohne auf die vorbildlichen Einrichtungen wie sie z.B. Artur Krupp in Berndorf, die Generaldirektion der Tabakfabriken und eine grosse Reihe anderer Unternehmungen getroffen haben, näher eingehen zu können. Von den Fürsorgeeinrichtungen, die besonders häufig anzutreffen sind, möchte ich folgende erwähnen: Unterstützungsfonds in Notfällen, Fabrikbäder (Dusch- und Wannebäder, mitunter aber auch Schwimm- und Heissluftbäder), Fabrikküchen und Speiseräume, Wohnungsfürsorge für Arbeiter- und Beamtschaft, Betriebsbüchereien, Konsumanstalten, die mitunter mit eigenen Approvisionierungseinrichtungen verbunden sind. Die unentgeltliche Ueberlassung von Gründen für Schrebergärten, für Kartoffelanbau, für Anlage von Sportplätzen wird seitens jener Unternehmungen, die ihren Standort auf dem flachen Lande haben, vielfach gewährt. Dazu gesellt sich die Vorsorge für die Beaufsichtigung der Kinder der in den Betrieben arbeitenden Mütter durch Errichtung von Säuglingskrippen und Kindergärten, die mit-

BERICHT ÜBER OESTERREICH

unter von besonders geschulten Kräften geleitet werden. An sonstigen Einrichtungen möchte ich noch Koch- und Haushaltungsschulen für jugendliche Arbeiterinnen erwähnen, ferner Näh- und Flickkurse für dieselben, Erholungsheime, Versorgungshäuser für nicht mehr erwerbsfähige alte Arbeiter, Abendheime für Jugendliche. In den letzten Jahren haben auch einige Firmen im Vereine mit ihrer Arbeiterschaft Vorsorge für die Errichtung von Urlaubsheimen getroffen. Vortragssäle, die auch der Vorführung belehrender Filme wie der Abhaltung von Konzerten und Festen dienen, werden mitunter von der Betriebsleitung zur Verfügung gestellt. Auch Fürsorgeeinrichtungen, welche die Gemeinden ins Leben rufen, werden seitens der Betriebe subventioniert.

Dass diese Einrichtungen zum Teil mit der Betriebsarbeit in engerem Zusammenhange sind, zum Teil mit Rücksicht auf eine entsprechende Freizeitverwendung der Arbeiter geschaffen wurden, braucht nach dieser Skizzierung der Art der industriellen Wohlfahrtspflege nicht erst näher erörtert zu werden.

Es ist nun eine werkwürdige Tatsache, dass bei der Vielgestaltigkeit und der Verbreitung, welche die Fürsorgeeinrichtungen innerhalb der Grossindustrie in Oesterreich gefunden haben, gerade die Einführung von Fabrikpflegerinnen eine völlig vereinzelte Erscheinung geblieben ist. Leider wird daher dieser Teil meines Berichtes ziemlich negativ ausfallen.

Etwas weiter zurückgreifend möchte ich mitteilen, dass die ausgezeichneten Erfahrungen, die in anderen Staaten mit der Institution der Fabrikpflegerinnen gemacht worden waren und die besonders schwierigen Verhältnisse, unter welchen die weibliche Arbeiterschaft in Kriegszeiten in den Betrieben arbeiteten, das Bundesministerium für soziale Verwaltung im Jahre 1918 veranlasst hatten, die Initiative zur Einführung dieser Fürsorgemassnahme zu ergreifen. Eine Initiative, die sich hinsichtlich der Unternehmerschaft darauf beschränkte, deren Aufmerksamkeit auf diesen Fürsorgezweig zu lenken, es jedoch unter völliger Vermeidung jeglichen Zwanges dem sozialpolitischen Sinn der Industriellen überlassen wollte, der Fabrikpflege Eingang zu verschaffen. Neben dieser Hinlenkung der Industrie auf ein neues, wertvolles Mittel zur Hebung ihrer Arbeiterschaft, beabsichtigte das Ministerium die Ein-

BERICHT ÜBER OESTERREICH

führung von Fabrikpflegerinnen durch die Ausfindigmachung voll qualifizierter Kräfte und deren Schulung in besonderen Kursen zu fördern. Es hatten sich bereits mehr als 20 Betriebe gemeldet, welche diese Fürsorgemassnahme einzuführen gedachten, ein sorgfältig zusammengestellter Lehrplan für die Kurse, in welchen in der sozialen Arbeit bereits erfahrene Frauen für die besonderen Aufgaben der Fabrikpflegerinnen geschult werden sollten, war ausgearbeitet und eine Reihe geeigneter Frauen für diese Fürsorgearbeit gewonnen. Da kam der Zusammenbruch und verschüttete die vielversprechenden Ansätze, die für die Einführung der Fabrikpflege in den Oesterreichischen Betrieben bereits zu verzeichnen waren.

Die folgenden Jahre waren der Durchführung dieser Fürsorgemassnahme ungünstig. Zunächst war es die Umstellung auf die Friedensproduktion und die Anpassung an die geänderten Wirtschaftsverhältnisse, welche die Industrie voll in Anspruch nahmen. Dann kamen in den letzten Jahren die ungünstigen Konjunkturverhältnisse in fast allen Branchen und die steigenden sozialpolitischen Lasten, welche sich insbesondere durch die zunehmende Arbeitslosigkeit und durch die Fürsorgeabgabe sehr drückend gestalteten. So war es nicht wunder zu nehmen, dass die Bemühungen der Gewerbe-Aufsichtsbeamten, dieser Fürsorgemassnahme Eingang zu verschaffen, selbst in den hiefür besonders geeignet scheinenden Betrieben zu keinem positiven Ergebnis führten und einzelne grosse Unternehmungen, welche schon den Plan zur Anstellung solcher Fürsorgerinnen gefasst hatten, selben wieder fallen liessen.

Wir haben gegenwärtig in Oesterreich nur einige wenige Fabrikpflegerinnen. Eine dieser Fürsorgerinnen ist in Wien in der Schokoladefabrik Stollwerk angestellt. Ihr obliegt die Fürsorge für die weibliche Arbeiterschaft, vor allem hinsichtlich der beruflichen Angelegenheiten; sie übt gewisse Aufsichtsbefugnisse, trifft eine gewisse Auslese unter den Arbeitsverrichtungen die auf Grund der individuellen Eignung erfolgt, ihr obliegt auch die Schwangeren- und Wöchnerinnenfürsorge, indem sie erforderlichenfalls für die Aufnahme in Entbindungsheimen und nach Wiederaufnahme der Arbeit für leichtere Arbeitszuweisung zwecks Schonung der Kräfte sorgt; sie berät

BERICHT ÜBER OESTERREICH

die Arbeiterinnen aber auch in rein persönlichen Angelegenheiten; beseitigt Unstimmigkeiten durch vermittelndes Eingreifen und hat durch ihre Tätigkeit nicht nur einen günstigen Einfluss auf die grössere Stetigkeit der weiblichen Arbeiterschaft geübt, sondern auch qualitativ und quantitativ bessere Arbeitsleistungen erzielt und die Arbeitsfreudigkeit gehoben. In diesem Betriebe ist die Anstellung einer Fabrikspflegerin auf Grund der günstigen Erfahrungen erfolgt, welche die Firma mit dieser Fürsorgemassnahme in ihrem deutschen Stammhause in Köln gemacht hat.

Eine Fabrikspflegerin ist auch in einer Schuhfabrik in Steiermark tätig, ihr obliegt wieder eine mehr familienpflegerische Fürsorge. In einer Flachspinnerei in Ober-Oesterreich die ein mustergiltiges Säuglings- und Kleinkinderheim eingerichtet hat, übt dessen ausgezeichnet geschulte Leiterin gleichfalls eine familienpflegerische Tätigkeit aus.

Fürsorgeeinrichtungen, welche einen Teil der Aufgaben der Fabrikspflegerinnen erfüllen, sind in einzelnen Betrieben vorhanden; so z.B. geschultes Sanitätspersonal für die Leistung erster Hilfe, die vermittelnd eingreifenden Betriebsräte zwecks Schlichtung von Streitigkeiten, auch deren Mitwirkung bei der Verwaltung und Ausgestaltung der Fürsorgeeinrichtungen; ferner die erziehliche Einflussnahme auf die Mütter seitens der Leiterinnen von Fabriksstillkrippen- und Kindergärten.

Dass es bisher zu einer weiteren Verbreitung der Fabrikspflegerinnen auf Grund der angedeuteten Schwierigkeiten nicht gekommen ist, ist umsomehr zu bedauern, als besonders in ländlichen Distrikten, in welchen die öffentliche Fürsorge noch weniger ausgebaut ist, die Fabrikspflegerinnen eine besonders segensreiche Tätigkeit entfalten könnten. Denn bei den mannigfaltigen Zweigen der privaten und öffentlichen Wohlfahrtspflege ist zu beobachten, dass wohl breite Volksschichten allmählich von der Fürsorge sozialer Helfer erfasst werden; ich erwähne hier z.B. nur die Distriktpflegerinnen, die Säuglingspflegerinnen — wobei ich nicht an die geschlossene Anstalt, sondern an die Hausbesuche der in der offenen Säuglingsfürsorge tätigen Pflegerinnen denke — die Schulpflegerin und die den Berufsvormundschaften zugeteilten Fürsorgerinnen. Aber der Kontakt dieser einzelnen Helferinnen mit dem ihrer Fürsorge

BERICHT ÜBER OESTERREICH

anvertrauten Personenkreis ist nur ein sporadischer und erschöpft sich in der Regel, wenn die Schützlinge das Lebensalter überschritten haben, für das die unterschiedlichen Fürsorgemassnahmen gedacht sind. Die Fabrikpflegerin hingegen bietet besonders gute Möglichkeiten für eine erziehlich-fürsorgerische Einwirkung durch die stetige, an dem nämlichen Personenkreis zu übende und den lokalen Bedürfnissen eng anzupassende Fürsorgearbeit.

Es ist aber im gegenwärtigen Zeitpunkt ausserordentlich schwierig zu erkennen, ob diese Fürsorgemassnahme auch nach Ueberwindung der materiellen Schwierigkeiten, die ihr jetzt entgegenstehen, eine zukunftsreiche sein mag. Fast möchte ich sagen, dass die Entwicklung in Oesterreich in der Richtung einer immer reicheren Ausgestaltung der öffentlichen Fürsorge zu liegen scheint, die losgelöst vom Wollen und materiellen Können des Einzelnen, die gesamten Volksmassen zu umfassen bestrebt ist.

ROUMANIE

PAR CHRISTINE GALITZI,

Secrétaire Industrielle. Y. W. C. A., Bucaresti

La situation industrielle en Roumanie ne devrait guère être vue à travers le prisme de la méthode comparative. En effet, les formes de la vie industrielle y sont tellement diversifiées et si peu semblables à celles de la vie industrielle de l'Occident Européen et Américain, que le terme moyen de la comparaison, appliqué à des objets manquant de similitude ne pourrait faire naître dans le champ de notre connaissance consciente que des représentations erronées.

Le pourcentage de la statistique, les chiffres et les nombres perdent du poids de leur valeur scientifique et de leur précision, lorsque la norme moyenne employée pour exprimer le rapport constant des entités mesurables néglige toutes les variantes qui s'en écartent, et qui pourtant forment la majorité des cas envisagés.

C'est ce qui arrive avec les données du Bulletin du Ministère du Travail, de la Coopération et des Assurances Sociales. Bien que s'efforçant de correspondre à la réalité, elles ne la représentent qu'en partie. Selon les chiffres figurant à la pag. 377 du Bulletin No. 9—12 de la III^{me} année (1923), la totalité de la population industrielles de la Roumanie s'élève à: 365.070 ouvriers qualifiés, mains d'oeuvre, apprentis, femmes et enfants y compris. Dans ce total il y a 223.175 ouvriers engagés dans des établissements employant plus de 20 personnes et 141.895 ouvriers employés dans des entreprises ayant moins de 20 salariés. Si l'on considère la totalité de la population roumaine, qui s'élève à plus de 17 millions, les 365.070 ouvriers n'en représentent que 2.7 %, tandis que la population agricole en représentent 74 %. On pourrait aisément conclure en s'appuyant sur ces données que la Roumanie est un pays agricole par excellence et que l'industrie n'y tient qu'une place minime.

Pourtant il n'en est pas ainsi en réalité. Pour avoir une idée précise de la situation industrielle en Roumanie, il faut observer tous les cadres de la vie industrielle.

Ce qui caractérise la vie industrielle en Roumanie, c'est

RAPPORT SUR LA ROUMANIE

qu'elle a conservé, malgré les changements imposés par l'interdépendance de la vie économique, toutes les formes antérieures que l'industrie a traversées durant son évolution. C'est ainsi que l'on voit subsister cote à cote :

- I. l'Industrie domestique ou familiale.
- II. l'Industrie moyenne ou petite industrie.
- III. la grande industrie.

Les dates statistiques du Bulletin du Ministère du Travail ne concernent que la petite et la grande industrie. Mais exclure du cadre industriel l'industrie domestique, qui à elle seule occupe la majorité des ouvriers non-qualifiés, ce serait faire table rase de l'activité industrielle de la population agricole roumaine dont le labeur vient pourtant enrichir l'industrie et l'économie nationales. Si les Inspecteurs du Travail et les Statisticiens l'ont fait, c'est qu'ils ont été et continuent à être soucieux du parallélisme imposé par la standardisation des industries occidentales. Mais comme en Roumanie on trouve encore une survivance marquée des formes féodales de l'activité économique, il est nécessaire pour nous faire une idée exacte de la situation industrielle de passer rapidement en revue les 3 formes qui y subsistent cote a cote.

I. *L'Industrie domestique* transforme le foyer de la famille paysanne en un atelier, dont les ouvriers jouissent réellement de toutes les prérogatives réclamées aujourd'hui par les syndicats ouvriers. En effet, ces ouvriers, tous membres de la famille paysanne, sont les propriétaires des moyens de production en même temps que les consommateurs des produits fabriqués. Le père est à la fois maçon, charretier, serrurier, potier, menuisier, etc., tandis que la grand' mère carde la laine, que la mère fait blanchir le chanvre ou le lin et que les jeunes filles tissent des étoffes ou des tapis.

On retrouve cette forme d'industrie domestique dans toute la Grande Roumanie, dans les villages du Vieux Royaume aussi bien qu'en Transylvanie, en Bucovine et en Bessarabie, et ni massifs montagneux, ni barrières fluviales, ni domination étrangère n'ont réussi à anéantir l'identité des procédés industriels des paysans roumains.

RAPPORT SUR LA ROUMANIE

II. *La petite industrie.* A coté de cette industrie domestique non-spécialisée, il y a celle des petits artisans, que le Moyen Age, respectueux des caractères spécifiques du métier, et de l'individualité de l'ouvrier, avait classée dans les moules un peu rigides des corporations. Cette petite industrie embrasse maçons, menuisiers, charpentiers, ferblantiers, charrons, couturiers, etc. Elle est encore l'apanage de l'initiative privée, dirigée par les dispositions naturelles de l'individu. C'est pourquoi elle a eu rarement la chance d'agrandir ses cadres et de se mettre à la hauteur des entreprises industrielles similaires de l'Occident.

III. *La grande industrie.* Quant a la grande industrie, qui ne compte que 30 années d'existence, elle comprend, selon les données officielles, $\frac{2}{3}$ de la population ouvrière qualifiée, et ses principaux embranchements sont: l'industrie textile, alimentaire, chimique, extractive, l'industrie du vêtement, de l'imprimerie, du bois, du transport, du bâtiment, etc.

La population ouvrière de cette industrie est mixte, mi-urbaine mi-rurale, conditionnée par la nature de l'occupation et la localité de l'entreprise.

C'est ainsi que l'industrie du bois recrute presque la totalité de sa main d'oeuvre parmi les paysans des villages avoisinant les forêts ou les cours d'eau.

L'industrie pétrolifère tend a créer des centres spéciaux à confort urbain, offrant a son personnel des habitations à bon marché.

Mais on pourrait dire, sans trop d'erreur, que la majorité de la classe ouvrière a été d'abord recrutée parmi la population agricole paysanne et qu'elle tend de plus en plus à se fixer dans des centres urbains. Les ouvriers professionnels, spécialisés, sont pour la plupart importés de l'étranger, car le développement industriel du pays est tellement récent, qu'une tradition professionnelle technique, à l'instar des pays hautement industrialisés, tels l'Angleterre ou la Belgique, n'a pu encore s'établir.

En résumé on peut dire que la vie industrielle en Roumanie est à l'aube du développement de la grande industrie moderne. Vieille seulement de 30 ans elle est encore dans la phase

RAPPORT SUR LA ROUMANIE

expérimentale, des épreuves et des tâtonnements. Mais la sagacité du Ministère du Travail, désireux de mettre l'industrie au niveau de l'industrie occidentale, ne tardera pas à moderniser l'industrie par ses réformes législatives.

Genre de vie de la population ouvrière. Le genre de vie de la population industrielle est tellement varié selon les différences du régime industriel et des conceptions des devoirs patronaux, qu'il est difficile de la fixer dans une formule.

En tant que Patron, l'Etat roumain a toujours tâché de donner le bon exemple. Les régies de tabac, les fabriques d'allumettes, les ateliers des chemins de fer, font bénéficier leurs employés des avantages prodigués par un employeur soucieux du bien être de ses ouvriers. Ateliers bien éclairés et bien aérés, cantines, moyens de transport gratuits, consultations médicales, crèches, habitations ouvrières, retraites et caisses de compensation, etc., sans égaler la perfection occidentale, sont des faits accomplis depuis nombre d'années.

En certaines villes de la Transylvanie l'initiative particulière a égale, sinon dépassé la générosité de l'Etat, par le modernisme du confort introduit dans la vie active et récréative de l'ouvrier. C'est surtout dans la grande industrie que l'on trouve le souci du bien être de l'ouvrier, et que la conscience ouvrière de sa force collective y est bien développée. Les associations ouvrières de la Transylvanie et de la Bucovine font prévaloir leurs droits au patrimoine des opportunités et des possibilités égales, des loisirs pour le perfectionnement et l'amélioration de soi-même.

Mais la majorité de la population industrielle appartenant à la petite industrie et à l'industrie domestique, ne connaît guère le confort matériel, ni l'économie de l'effort musculaire par l'introduction de la force motrice. Elle est encore réduite à l'utilisation des instruments primitifs, qui usent rapidement les forces physiques de l'ouvrier. Mais il faut se hater d'ajouter que le puits de l'énergie active est faible, parce que le mouvement ouvrier de la vie industrielle ignore la hâte fébrile, l'énervernement de la monotonie du procédé mécanique qui se répète à l'infini, la fatigue du bruit infernal des machines, tout ce perfectionnement de l'outillage mécanique moderne des.

RAPPORT SUR LA ROUMANIE

Centres Industriels, soumis au régime de la spécialisation poussée à l'extrême et de la vitesse vertigineuse.

Quant à la vie sociale du groupe industriel, elle ne diffère pas beaucoup de celle du reste de la population, bien que par endroits, quand elle est parvenue à acquérir une personnalité, elle manifeste son individualité spontanément. C'est ainsi qu'en Transylvanie, à Arad, à Oradia Mare, à Cluj, à Temisoara, on trouve des Clubs sportifs ouvriers, des Clubs touristes, des Sociétés chorales, des Bibliothèques organisées seulement par l'initiative ouvrière. Mais dans l'industrie domestique, la vie sociale industrielle s'identifie avec la vie sociale agricole, et il est difficile de dire qu'elle revet des formes spéciales.

Conditions générales du travail.

a. Durée du travail. Les rapports des Inspecteurs du Travail affirment qu'en général la durée du travail prédominant en Roumanie est celle de 8 heures. Ceci est une réalité de fait, qui pourtant ne correspond pas avec la journée anglaise de 8 heures. Selon la coutume établie, la journée de travail est coupée par un repos de 2 heures accordé aux heures du repas, si bien que la présence de l'ouvrier dans la fabrique est au moins de 10 heures. Rares sont les fabriques qui sont pourvue d'une chambre de repos, de lecture, ou de récréation. Les 2 heures de repos ne sont donc guère utilisées au profit de l'ouvrier. Seuls quelques rares établissements industriels, ou il y a 3 équipes d'ouvriers, ne gardent leurs employés que pendant 8 heures consécutives. Mais le régime coutumier est celui des 2 équipes, travaillant de 7—12 et de 2—5 ou bien de 3—6. Les conditions du travail sont pourtant dictées par les Conventions collectives entre patrons et employés, et 63 % des salariés ont leurs heures de travail fixées par de telles conventions.

b. Hygiène. Selon les rapports des Inspecteurs du Travail les ateliers et fabriques sont proprement entretenus, malgré la penurie des moyens. Ces que l'on constate surtout faisant défaut c'est la pureté de l'air, due surtout à l'exiguïté du cubage et au manque de ventilation. On craint les courants d'air et on tient les fenêtres hermétiquement closes.

RAPPORT SUR LA ROUMANIE

c. Les salaires de 1924 comparés à ceux de 1914 montrent, selon la "Courbe des salaires en 1924" (Miscarea Salariilor in Anul 1924), publiée par le Ministère du Travail, montrent une hausse de 38 fois l'index de 1914 pour les souffleurs dans l'industrie du verre, 33 fois l'index du salaire de 1914 pour les débardeurs, 25 fois pour les briquetiers, les ramoneurs, etc., 23 fois pour les graveurs en bois, les serruriers, les menuisiers, etc. Mais comme il a été impossible d'établir l'index du salaire effectif de l'ouvrier, on ne peut déclarer que la vie ouvrière s'est améliorée à la suite de la hausse des prix.

Il y a des établissements industriels qui ont introduit dans leur régime le sursalaire familial ou allocation familiale, tels les entreprises minières de Petrosani, de Baia Olt, de Targu-Mures, etc. D'autres offrent à leurs employés des primes de loyer, tels les Mines de l'Etat de la Transylvanie. Mais si l'on doit juger du nombre de conflits industriels, survenus dans le courant de l'année 1924, 498 en tout, dans la Grande Roumanie, dont 301 ou 73 % dans la Transylvanie (le Banat et l'Ardeal), on ne peut déclarer que le salaire ouvrier soit suffisant. Les heures supplémentaires des ouvriers nous auraient donné un autre indice pour confirmer cette conjecture. Malheureusement la Loi n'oblige pas les Employeurs à afficher la liste des ouvriers et le tableau des heures supplémentaires et ne limite même pas le nombre de ces heures, comme le fait la Loi française. Il a été donc impossible d'obtenir des données statistiques.

d. Utilisation du temps libre des Ouvriers. Le développement professionnel, culturel et social de l'ouvrier durant les heures libres de la journée du travail, ainsi que la nécessité de récréer l'ouvrier de la monotonie éternelle de son labeur n'ont pas pris toute l'extension voulue en Roumanie, bien que le Ministère du Travail s'en soit occupé de très près. Pourtant, depuis 1921, on assiste à une croissance rapide de sociétés ou clubs sportifs. La ville de Cluj possède 5 Clubs sportifs, avec leur terrain de jeux, et 8 bibliothèques ouvrières.

Quant à l'éducation des adultes et des apprentis, elle a été l'objet des préoccupations du Ministère du Travail qui depuis 1921 a institué des Ecoles industrielles, professionnelles et

RAPPORT SUR LA ROUMANIE

techniques, qui fonctionnent le soir et qui ont pour but d'orienter et de perfectionner l'ouvrier et l'apprenti.

Legislation Industrielle. Pour ce qui est du développement de la législation industrielle, il a subi l'influence d'un double courant, traversé par le bouleversement de la guerre.

De 1912 à 1916 la Législation industrielle se contente d'utiliser les organes déjà existants pour contrôler la vie industrielle. Elle se préoccupe surtout du sort des Ouvriers engagés dans la petite industrie, car elle la sait complètement à la merci des caprices du petit patron. La législation prend donc des mesures préventives et protectrices concernant la santé et la vie des ouvriers.

La Loi Sanitaire du 21 Décembre 1910 établit la protection et l'assistance médicales des salariés industriels, employés dans la grande et la petite industrie. Elle protège le travail des femmes et des enfants et leur interdit le travail de nuit. Enfin elle tend à établir la journée de 8 heures.

La Loi de Métiers, du Crédit et des Assurances Ouvrières, du 27 Février 1912, rend l'Etat l'ange tutélaire des ouvriers de la petite industrie, en obligeant les patrons de protéger leurs employés contre les accidents du travail. Mais cette Loi reste insuffisante en tant qu'elle ne règlemente pas la grande industrie.

La Loi du Repos Hebdomadaire du 14 Avril 1910 impose un repos obligatoire de 24 heures dans le cours de la semaine à tous les ouvriers de la grande et de la petite industrie.

En 1920, après l'Armistice et les Traités de Paix, lorsque la Roumanie a étendu ses frontières de la Tissa au Dniester, la variété des formes de la vie industrielle aussi bien que le besoin de règlements de la vie économique du pays, ont obligé l'Etat d'intervenir entre Patrons et Ouvriers afin d'uniformiser les diverses Lois des provinces annexées et d'égaliser les efforts de standardisation de la grande industrie.

Par son organe officiel, le Ministère du Travail, institué en 1920 (le 30 Avril), l'Etat s'efforce:

d'étendre les avantages, déjà accordés à la petite industrie, à la grande industrie, et d'unifier ainsi par un lien de solidarité toute la famille ouvrière;

RAPPORT SUR LA ROUMANIE

d'inspecter les conditions du travail par la création d'un service d'inspection, comprenant un Inspectorat Général, des Inspectorats Centraux, des Sous-Inspectorats;

d'intervenir dans les conflits entre ouvriers et patrons et d'imposer l'arbitrage obligatoire quand la médiation facultative a manqué d'établir une entente cordiale;

d'organiser des Bureaux gratuits de placement;

d'organiser et de contrôler l'enseignement technique et professionnel ouvrier;

de relever les dates statistiques de l'industrie.

On voit donc l'Etat s'intéresser de plus en plus à la vie des ouvriers et intervenir en leur faveur pour améliorer leur condition de vie.

C'est ainsi que la Loi des Conflits Collectifs du travail de 1920 promulgue l'arbitrage obligatoire pour toutes les entreprises d'intérêt public et permet même aux femmes, âgées de 25 ans, mariées ou non, de figurer dans les Commissions de Conciliation, sans l'autorisation de leur mari.

La Loi des Syndicats Professionnels de 1921 accorde le droit d'association à toute personne physique et morale exerçant une profession, ainsi qu'aux salariés de l'Etat (Départements et Communes) et professions libérales.

La Loi du Placement, du 30 Septembre 1923, règle en même temps les conditions du travail des ouvriers étrangers.

Tous les efforts successifs de l'Etat pour régler la vie industrielle sont incorporés dans le Nouveau Code du Travail qui consacre les principes déjà acceptés, tels que:

le droit de la femme de contracter librement l'obligation du travail sans l'autorisation maritale;

la réglementation du travail de la femme avant et après ses couches;

le respect des conventions et recommandations adoptées aux Conférences de Washington (1919), Gênes (1920), Genève (1921).

On peut dire que l'Etat non seulement en tant que patron, mais aussi comme conciliateur entre le Patronat et le monde ouvrier, a usé de sagacité et de générosité en promulguant des lois destinées à mettre la vie industrielle de la Roumanie au

RAPPORT SUR LA ROUMANIE

niveau des desiderata formulés pas le Bureau International du Travail.

Mais si la législation industrielles de la Roumanie s'améliore de jour en jour grace aux efforts de l'Etat, la situation industrielle ne change qu'à pas très lents, car la Loi ne peut être rigoureusement appliquée, faute d'organes suffisants de contrôle. C'est à cause de cela qu'en dépit des mesures hygiéniques, sanitaires et préventives, beaucoup d'entre elles ne figurent que sur papier.

Le travail social industriel. Le travail social industriel, tel qu'il est conçu en Occident, non pas comme une attitude miséricordieuse du Patronat à l'égard du monde ouvrier, mais comme un effort de pouvoir égaliser les conditions prévues par la Loi, le Travail Social systématisé, avec une technique toute spéciale pour s'occuper de chaque cas en particulier, tout en conservant l'esprit de corps et la cohésion de la collectivité, le Service social dans l'Industrie n'est pas encore connu en Roumanie. Si on le rencontre dans quelques rares établissements industriels, soit privées, soit publics, il est le produit de l'intuition naturelle du Directeur ou du Propriétaire, soumis à tous les caprices du hasard et du temps.

Il est a espérer que pour amener le développement progressif de l'Industrie nationale dans le rythme de l'essor domé par la Législateur, les efforts des Patrons, des Ouvriers et de l'Etat convergent vers la creation d'une fonction spéciale dans l'Industrie, celle du Service Social Industriel, qui assurera le bien-être des ouvriers et mettra l'Employeur a l'abri des poursuites ou des amendes pour contraventions.

SWEDEN

BY KERSTIN HESSELGREN,

Member of Parliament and Inspector of Factories, Stockholm

Sweden is not an industrial country, properly speaking, although it has iron-manufactories of long standing. During the last 50 years Industry has considerably developed and the relation between the farming and the industrial population is greatly changed.

In 1870 the number of people occupied in farming and fishing, compared with the whole population of the country, was 71.87 % to 14.71 % of industrial workers. In 1910 the relation was 48.33 % to 33.16 %.

The actual number of industrial workers was in 1923: 358,083, or men 291,180 (minors 25,821), women 66,903 (minors 9,928) in a total population of 6,005,759.

About half of the industrial population lives in country-districts e.g. in towns 173,456, in the country 186,627.

The main Industries are the following:

	Men		Women		Total	
	In all	Of those under eighteen	In all	Of those under eighteen	In all	Of those under eighteen
<i>Iron works</i>	92.624	6.256	3.677	562	96.301	6.818
<i>Ground and stones works</i>	33.601	3.025	2.046	542	35.647	3.567
<i>Peat industry</i>	3.201	546	467	205	3.748	751
<i>Pottery and tile factories</i>	1.889	269	1.029	164	2.918	433
<i>Wood works</i>	56.460	7.189	622	144	57.082	7.333
<i>Sawmills</i>	43.252	5.821	162	47	43.414	5.868
<i>Carpentering and furniture factories</i>	11.056	1.019	216	63	11.272	1.082
<i>Papers and printing industry</i>	39.490	3.354	5.852	1.246	45.342	4.600

REPORT ON SWEDEN

	Men		Women		Total	
	In all	Of those under eighteen	In all	Of those under eighteen	In all	Of those under eighteen
<i>Paper-mill and paste-board factories</i>	9.875	636	1.679	344	11.554	980
Carton- and other paper-industry	1.807	312	3.275	806	5.082	1.118
<i>Food Industry</i>	24.276	904	12.761	1.315	37.037	2.219
Bakeries	3.223	224	1.493	111	4.716	335
Breweries	4.221	158	1.273	22	5.494	180
Tabacco factories	796	31	2.780	102	3.576	133
Dairies	1.899	49	2.108	28	4.007	77
<i>Textile and Clothing</i>	16.998	2.517	32.019	4.457	49.017	6.974
Cotton factories	4.845	984	8.060	1.269	12.905	2.253
Wool	4.299	713	6.062	836	10.361	1.549
Clothing	1.944	190	9.528	1.148	11.472	1.338
<i>Leather Industry</i>	11.473	1.798	5.900	1.117	17.373	2.915
Shoe factories	6.305	1.074	3.583	788	9.888	1.862
<i>Chemical Industry</i>	9.333	719	3.959	545	13.292	1.264
Match factories	3.201	432	2.200	300	5.401	732

The foreign labour question is of no importance in Sweden. We have hardly any foreign workers except a few stray workers in tobacco, textile and the lumber trade, mostly from Finland, Norway and Denmark. As they speak a language very similar to our own, and their countries have nearly the same laws as we have, they are not counted as foreign labour in the proper meaning of the term.

Industrial labour is very well organised and collective bargaining is recognised in every trade. The standard of living is on the whole good, although we have of course suffered from great unemployment as a result of the crisis during and after the war.

The wages in certain Industries are shown by the following table.

REPORT ON SWEDEN

The wages in certain Industries by latest agreement.

	Krona per hour	Kronen per week - 48 hours
<i>Textile industry</i>		
Men	0.77	37
Women	0.50	24
<i>Shoe industry</i>		
Men	0.85	40.8
Women	0.54	25.9
<i>Sugar industry</i>		
Men	0.90	43.2
Women	0.58	27.8
<i>Printing work</i>		
Skilled typesetters	1.10	51.3
<i>Building work</i>		
Masons	1.60	76.8

Our greatest difficulty is the Housing question, which lowers the standard of living in a deplorable way. In 1922 nearly 40 % of the whole population was living in one room and a kitchen, or in one room. Great efforts have been made in the last years to better the conditions and, especially in the country districts, there are many industrial centres where a great number of the workers live in their own dwellings. The State gives big grants to Small Dwellings Schemes and has in many ways promoted the growth of "Own Homes".

The standard of our Industrial Legislation is high, and can well be compared with that of England, France and Germany. We have the Eight-Hours Day for industrial work, the Prohibition of Night Work in Bakeries and the Prohibition of Night Work for Women in Industrial Employment.

The Workers' Protective Act of 1889, revised in 1912, prohibits the employment in industrial work, of children below the age of 13, if boys, and 14, if girls. Night work is prohibited for young persons under 18 years of age.

To this subject I will, however, return in my lecture and will now only say a few words about the organisation of our

REPORT ON SWEDEN

Factory Inspection, or Industrial Inspection as it is called in Sweden owing to its larger scope of work. It is managed and supervised by the Social Board which constitutes the chief authority for industrial inspection. The Social Board comes under the Ministry of Social Affairs, but the latter exercises its authority in these matters only in exceptional cases.

The work of Factory Inspection is entrusted partly to State Inspectors and partly to persons, who are representatives of or appointed by the Board of Health of the Municipality. The State Inspectors may be divided into those who exclusively or principally devote themselves to industrial inspection, and certain other State Inspectors, who have special tasks and are called Special Inspectors.

The actual Inspection staff consists of 10 inspectors (9 men and 1 woman), 14 assistant inspectors (12 men and 2 women), 21 sub-inspectors (all men) and 11 clerks (all women). Sweden is divided into 9 districts, each in charge of an inspector, assisted by 1 or 2 men-assistants and 2 or 3 sub-inspectors and a great number of municipal inspectors. The womaninspector and her 2 assistants supervise work places with female workers all over the country. There is one Chief-Inspector for the whole country and, by his side, some Special Inspectors. The scope of their work will be mentioned in my lecture, where I mean to go into its relation to Welfare Work.

We have no word for Welfare Work, but we include in what is understood by it, all kinds of social work in connection with factories and other workplaces.

It is of a very old standing in our ironworks. As the foundries generally were situated in lonely country districts, where accommodation for health and education were poor and insufficient and the housing conditions bad, the owner had to provide medical attendance and tuition as well as dwelling houses and schools. He and his family took a personal interest in his workers and helped them in many ways, and the workers themselves considered the owner their natural advisor and supporter in every difficulty. At present this old patriarchic system is gradually changing into more modern methods, and in some of our biggest iron-works we now find Welfare Work

REPORT ON SWEDEN

on more American lines, where the Community has the sole responsibility for all kinds of education and sickinsurance and so on, and where the workers sit on every kind of board and take part in the general management of the Welfare Work.

In our other Industries, Welfare Work is of a very recent date. It started about 15 years ago with the Saving Fund Movement. This idea came from America and obtained a fairly good start through the interested work of its first promotor in Sweden, a big clothing manufacturer in Göteborg. The idea was to induce the employees regularly to set aside a certain amount of their wages for special heavy expenditure such as rent, taxes, sickinsurance etc. in order to relieve them from such anxieties and difficulties, which tend to make them less efficient and prevent them from taking a real interest in their work. The Saving Fund is administered by the firm, and membership is, of course, voluntary. The Fund pays an ordinary bank-rate on the amount invested, and the manager has to see that the rents, taxes, insurances etc, of the members are paid in due time and to help them to plan a budget and give any economic advice. To be a success, the Saving Fund must be a confidential institution with no right for the employer to get any information as to the investment. The workers must be able to confide in its discretion not to reveal to the employer anything concerning their economic standing. The possibility of loan through the Fund is of a certain value, but can be a danger if the Fund lends money too easily to the workers and makes them economically dependent, which would be just the opposite to what it was originally intended to be.

Because of such mistakes, the Trade Unions sometimes have strongly opposed Saving Funds, but in establishments where members of the Trade Unions have been appointed trustees of the Fund, and where it has been well conducted and well organized, it has been much appreciated and utilized.

In 1921 the number of Saving Funds in industrial establishments were about 80, to which are a few Funds for employees occupied in State and Municipal work.

In many establishments, the Saving Fund has remained only an economic institution, but in other places it has

REPORT ON SWEDEN

developed into a centre for all kinds of social work. Such a development is due both to the understanding of the manufacturer for social work and to the personal qualities of the manager of the Fund, who generally is a woman. Thus the Saving Fund Manager has by and by developed into a modern Welfare Worker to whom the Saving Fund only constitutes a very small part of the work, and the Saving Funds, which in themselves are of problematic value, have been the instrument by which the employers have been brought to a certain understanding of the worth and the significance of Welfare Work.

The extension of Welfare Work, as well as its methods and application, differs a great deal, and depends on the conditions of the establishment. At some places the Saving Fund has been left out, and the Welfare Worker has, from the beginning, been able to put Welfare Work on a broader and more general line. Sometimes the manufacturer has made the care of the sick its most predominant feature, sometimes the running of canteens. At some places Welfare Work has been concentrated outside the factory in a kind of settlement. At others, it has been tied solely to the factory itself.

As a rule it deals with actual factory life and the working conditions. The Welfare Worker supervises sanitary and hygienic conditions and works in close co-operation with the Factory Inspection and has, in some places, to do with the hiring and replacement of workers, especially minors. The personnel part of the work has mostly to do with the young workers, but it does not deal with efficiency and methods of production properly speaking.

A prominent part in our Welfare Work is also to organize educational courses of different types and on different subjects. Some establishments have erected vocational schools of their own, which are under the supervision of the Welfare Worker. The advantage of such an arrangement is that it enables the minors to attend the school regularly and without difficulty, as their lessons can be arranged at hours, which fit in with the factory work.

Another kind of educational work, of quite a recent date,

REPORT ON SWEDEN

and which has only been taken up by some Welfare Workers, is the sending out of young workers as pupils to People's High Schools, as they are called, where they can take courses of different lengths, from one to six months. This cannot be done, of course, without scholarships, and to collect money for it is often a strenuous task for the Welfare Worker. The People's High School gives no special training, it only attempts to give its pupils a broad and general outlook on life and thus make them more interested in and more qualified for their ordinary work.

Club-life is also a great feature in our Welfare Work. We have clubs in gymnastics, games, singing, excursions, dramatics etc.; the members being mostly young workers. The older ones prefer to dispose of their time of leisure without interference from the management. In most places frequent meetings, lectures and courses are arranged by Trade Unions and educational societies, and there is, as a rule, no need for the Welfare Worker to exert herself on those lines.

A certain amount of yearly festivals for both adults and minors, however, comes into her work, especially at Christmas time, and is very much appreciated by everyone.

In speaking of the leisure time of the workers, I ought to mention a special recreational welfare activity, which was started some 10 years ago by women students. It was called the Organization of Country Clubs and its members are women students and other educated women and female workers. The scope of this organization is to enable female workers to spend their summer holidays in the country. This organization co-operates closely with our Welfare Workers and it has at present a branch in nearly every industrial town. Every Club owns or rents a cottage in the country, where its members can pass their week-ends and holidays. This organization also arranges summermeetings extending over 3 or 4 days at different countrystates. These meetings are attended not only by members but also by all kinds of socially interested women and factory girls. The idea is, that women from different work and of different opinions shall have the opportunity to meet and learn to understand each other.

REPORT ON SWEDEN

fare Work and the old philanthropic one is, that it is done not only *for*, but *with* the help of those concerned and that it is considered a part of production. The growing recognition of Welfare Work expresses to my mind the opinion that the future development of industry depends not only on technical inventions and sufficient supply of labor, but also on the development of the workers as individuals.

SWEDEN

BY ANNA WISBORG,

President of the Women's Trade Union League, Sweden

When the Trade Union Movement started in eighteen eighty something began to gain ground in Sweden. It had practical experiences from abroad to build on, and was, from the outset, organised according to so-called modern principles. Of the trade unions which have women members the union of typographers and the union of iron- & metal-workers were constituted as early as the eighties, and there later followed: the union of the tobacco-workers and the union of the glove-workers in 1890, the union of unskilled workers in 1891, the union of bookbinders in 1893, the union of bakery-workers in 1896, the unions of transport-workers and of chemical-technical-workers in 1897, the union of textile-workers in 1898, the unions of brewery-workers, of tram-workers and of railway-workers in 1899, the union of telegraph- and telephone-workers in 1901, as well as the union of cork-workers, the union of butchers- and cook-shop-workers in 1904, the union of deliverers of goods and commercial workers in 1906 and the union of municipal workers in 1910.

But beside these unions there were meanwhile also formed special organisations of women, which have, in conformity with the organisations of men, been incorporated into unions. From the start of the Trade Union Movement it was a very debated question of principle, whether the women should join the male unions or whether they should form their own unions. I have always, for my part, asserted the opinion that the women should start special unions in order to be more capable to look after their own interests. Unfortunately, in most cases, the way was chosen that the women joined the men's organisations, and in this way mixed unions, as they were called, came into existence, a kind of organisation which was convenient, it is true, but soon led to fatal consequences for the women — above all, economically. At that time labour, as such, was not paid, but the wage was calculated in a different manner, if a man or a woman had executed the work, and how deeply rooted this idea was, even among workers

REPORT ON SWEDEN

themselves, appears from the fact that women, who in their organisation set forth the claim "the same labour, the same wage" had to leave the mixed union and start one of their own.

Further, a statistical investigation in 1910 showed that more than 40 % of the working women were married, and that a great many of them were married to men in the same branch of trade as they themselves belonged to. Under such circumstances it always was the husband who went to meetings and made the agreements on wages, while the wife was occupied with house and children. It would have been of no consequence, if the husband had attended to the economic interests of his wife, and thus the economic interests of the working woman and his own as well, but he did not do so. Several agreements and negotiations were made in such a manner that a five-öre piece was deducted from the wage of the women and added to that of the man.

But worse than that was that many social interests, which always must be regulated in the course of negotiations, could not, as far as the women were concerned, be presented in the same manner as the women themselves would have been able to do it, because in practical life they were more familiar with the inconveniences than the men. And, moreover, during this time, the women have lost the education which a good organisation can give. I mean, the practice of expressing, in a suitable manner, their thoughts at a public meeting as well as before their employers and thus try to obtain desirable improvements. For, if any results are to be attained in this respect, it is necessary to possess a certain knowledge, based on many years' labour and experience, a knowledge which our working women are losing, if they do not attend the meetings and make themselves familiar with the points of view presented there.

Certainly, it will be best and happiest for the women if they take matters in their own hands and manage them themselves, for the responsibility and interest created thereby are essential if we are to get out of the present hard time of competition.

Further, we cannot — under the present system — look after our representation as we should like to do, and, as a

REPORT ON SWEDEN

consequence, women are seldom appointed as delegates to congresses and conferences or as members of important managements, even if they are more competent for it than a man.

In late years, or since the bill of an 8 hours' working day and social laws came into force, great changes have taken place in several spheres of working. If we compare the conditions of our days with those of only 30 years ago at the same working place, we will find an astounding difference, especially in social respects.

With regard to wages, the women are now standing at the point fixed by the Swedish Employers' Society, to which the greatest number of employers belong, except State and Municipal — that is, our work is paid at $\frac{2}{3}$ of men's wages, but by the system of bargaining we have been successful in raising our wages in several trades almost up to the level of men's wages.

As to social reforms it has taken a long time and caused great pains to arrive at our present position. As an example, I can mention the condition in the breweries, a branch of which I have personal experience. I have for a long time acted as a kind of unsalaried deputy for this industry at Stockholm — a middle link between employers and women workers — and a great deal has, in this way, been done. Naturally, the success of such an activity depends on whether the employer has social interests or not, but, on the other hand, it is equally necessary for the working women to have a person in whom they can have full confidence and to whom they can apply.

Before the humanising of working conditions began, women in the brewery industry had to eat their sandwiches sitting at their machines, and often their dinner too, for there were no possibilities for the greater number of them to go home during the dinner hour. The working hours were unlimited, and it was not unusual that work went on from five o'clock in the morning until 10 or 11 o'clock in the evening, during the busy season. A time I remember especially was Christmas Eve, when work often was not finished until 10 or 11 in the evening. Such late hours took all the joy away. One was too tired (and one could not be quite sure of having

REPORT ON SWEDEN

holiday even on Christmas Eve.) Nearly every Sunday we had to work the whole forenoon. Dressing rooms did not exist. We had to go to and from our work in our working clothes. Wooden shoes are sometimes very useful in a brewery, but they are not so very suitable for walking in a street.

Bath- and washrooms, over-alls and pinafores of oil-cloth we could not dream of, neither of holidays nor of any extra leisure.

Now we have, however, improved matters so far that we have comfortable lunch rooms with apparatus for heating food, and dressing-rooms with wash-stands and so forth. The working rooms are light and airy. Medical attendance is free, also massage and medicine, and the working women get 3 crowns 40 daily, in case of illness during 3 months.

In many of these questions the woman Factory Inspector has been of invaluable help to us, and when once working women understand the assistance they can get from that quarter, neither the fear of the employer nor their own diffidence will frighten them from taking on the task of factory deputies.

During the last years we have been working for the solution of the question of unemployment and have obtained very good results, but the start was very difficult. The opposition was great, particularly from the employers, as they regarded us as persons who wanted to meddle with other people's affairs, and, therefore, they showed no interest in our endeavours to try to get employed, not only capable workers, but also such with a good reputation. We hoped, in this way, gradually to elevate our corps. Firstly, we had to apply to the head management of the branch, and they understood our endeavour and were ready to listen to our points of view and to support them. We have had applications from hundreds of young women for whom we have not been able to find employment. We examine the applications thoroughly, request information from earlier employments, from the employers as well as from the employees, and we claim that our women shall take an interest in their work, be careful of the tools, behave themselves correctly towards their

REPORT ON SWEDEN

superiors and fellows, take an interest in their organisation, and last, but not least, take an interest in studies and educational work. It may seem indiscreet to examine the applicants in this manner, but if we are to succeed in our endeavours, the hands we offer our employers must, in every respect, be better than those he is able to procure by himself.

We must remember that, in order to bring about a good relation between employer and employees, we must do our utmost to take away roughness and to remove mistrust.

I do not believe in the maxim of minimum work and maximum of wages. We must learn to understand that we have obligations as well.

In my work I have learned to esteem the employers with whom I deal. They have always sympathised with us and have never rejected our wishes. With such employers, it is a great pleasure to be a middle link between them and the working women, and, certainly, in the long run, both parties will gain the greatest advantages from the work. With interest in and love for one's work comes a joy which cannot be enough valued. For the working women it is the thing in life, without which many things seem to be meaningless. For the employer it will very likely, through savings of material and foremen, be a means of rewarding his staff, and thereby will continue to build up our future aim — harmony.

DIE SCHWEIZ

VON PROF. MED. E. ZÜBLIN,

Schweizer Verband Volksdienst, Zürich

Um die Mitte des 19. Jahrhunderts mochte die Landwirtschaft vielleicht noch die Hälfte der schweizerischen Bevölkerung beschäftigt und ernährt haben. Seither ist absolut wie relativ eine Abnahme eingetreten. Von 553.000 im Jahre 1870 ist die Zahl der Berufstätigen der Urproduktion auf 492.000 im Jahre 1920 gesunken (das Minimum war im Jahre 1910 mit 483.000 erreicht, das Jahrzehnt 1911—1920 brachte seit 1870 zum erstenmal eine kleine Vermehrung der landwirtschaftlich Berufstätigen), die Zahl der Ernährten von 1,115.000 im Jahre 1860 auf 1.000.000 im Jahre 1920. Waren im Jahre 1870 noch 42,21 % aller Berufstätigen in der Urproduktion tätig, so ist diese Quote bis zum Jahre 1920 auf 26,30 und die Quote ihrer Ernährten von 44,4 % auf 26,59 % zurückgegangen. Was der Landwirtschaft entgangen ist, ist den andern Berufsgruppen zugute gekommen. Vor allem der Industrie. Im Jahre 1860 belief sich die Zahl der in Industrie und Gewerbe Berufstätigen auf 458.000 und war um 50.500 kleiner als die Zahl der Berufstätigen der Landwirtschaft. Bis zum Jahre 1920 ist die Zahl der Berufstätigen in Industrie und Gewerbe auf 820.000 angewachsen und übertrifft nun um 328.000 die Zahl der Berufstätigen der Landwirtschaft. Im Jahre 1860 waren 37 %, im Jahre 1920 dagegen 44 % der inzwischen um 600.000 Personen angewachsenen berufstätigen Bevölkerung in Industrie und Gewerbe tätig.

Von der im Jahre	1888	1920
erfassten schweiz. Gesamt-Bevölkerung..	2.912.000	3.880.000
entfielen auf die Ernährten der Berufs-		
klasse Industrie und Gewerbe.....	1.000.000	1.595.000

Der gesamte Bevölkerungszuwachs in diesem 32-jährigen Zeitraume belief sich demnach auf 960.000 Einwohner, der Zuwachs der in Industrie und Gewerbe Ernährten auf 511.000 Einwohner, — mit andern Worten: nahezu drei Fünftel der gesamten Bevölkerungsvermehrung haben ihr Brot in der Industrie gefunden. Die Möglichkeit, den Bevölkerungs-

BERICHT ÜBER DIE SCHWEIZ

zuwachs in Industrie und Gewerbe zu beschäftigen, war und bleibt massgebend für das Tempo der möglichen Bevölkerungsvermehrung.

Die Struktur der schweizerischen Industrie geht am deutlichsten aus der Zahl der Berufstätigen in den verschiedenen Industriezweigen und der durch sie Ernährten hervor.

Industriezweige und Industriegruppen	Berufstätige		Ernährte	
	total	%	total	%
Stickerei	43.073	5,2	73.665	4,5
Seidenindustrie	41.958	5,1	62.749	3,8
Baumwollindustrie	40.152	4,9	64.192	3,9
Wollindustrie	8.080	0,9	13.271	0,8
Andere Textilindustrie	9.377	1,1	15.912	1,0
Textilindustrie	142.640	17,2	229.889	14,0 *
Uhrenindustrie u. Bijouterie Herstellung von Maschinen, Apparaten, Fahrzeugen, Waffen, Reparaturen von Eisenbahnmaterial	66.595	8,0	124.359	7,6
Andere Metallindustrie	109.325	13,2	241.500	14,7
	48.014	5,8	107.445	6,6
Metalle u. Masch. industrie	223.934	27,0	473.304	28,9 *
Nahrungs- u. Genussmittel- Industrie	73.418	9,0	154.096	9,4
Bekleidungs- u. Reinigungsgewerbe	148.905	18,0	221.638	13,5
Baugewerbe	168.141	20,3	401.757	24,5
Papierindustrie, Leder, Kautschuk	20.145	2,4	43.406	2,7
Chemische Industrie	18.841	2,3	43.827	2,7
Kraft-, Gas-, Wasseranlagen	12.557	1,5	34.951	2,1
Graphische Gewerbe	19.043	2,3	36.718	2,2
Diverse Industrien	461.050	55,8	936.393	57,1 *
Gesamttotal	827.624	100,0	1.639.586	100,0 *

* besonders wichtig.

BERICHT ÜBER DIE SCHWEIZ

Die stärkste Besetzung weist die Metallindustrie auf mit 224.000 Berufstätigen und 473.000 Ernährten, und in der Gestaltung des Verhältnisses zwischen Metall- und Textilindustrie kommt eine seit Jahrzehnten für den Strukturwandel der schweizerischen Industrie charakteristische Verschiebung zum Ausdruck.

Zur sozialen Bewertung dieser Verschiebungen ist auf die Tatsache hinzuweisen, dass von den im Jahre 1920 in der Textilindustrie berufstätigen 142.900 Personen 88.900 auf weibliche Berufstätige entfielen, wogegen von den in der Metallindustrie insgesamt 223.900 Berufstätigen nur 36.700 weiblichen Geschlechtes waren, mit anderen Worten, die Berufstätigen waren in der Textilindustrie zu 62 %, jene in der Metallindustrie dagegen nur zu 16 % mit weiblichen, der Regel nach schlechter als Männer entlohnten Arbeitskräften durchsetzt. Die Tragweite dieser verschiedenen starken Besetzung der beiden Industriezweige durch weibliche Arbeitskräfte tritt am anschaulichsten bei einer Gegenüberstellung der Berufstätigen und der Ernährten in Erscheinung. Die Textilindustrie weist bei 142.600 nur 229.900 Ernährte auf, die Metallindustrie dagegen bei 223.900 Berufstätigen 473.300 Ernährte, anders ausgedrückt: auf je 100 Berufstätige entfallen in der Textilindustrie 161, in der Metallindustrie dagegen 211 Ernährte, oder eine in der Textilindustrie berufstätige Person kann durchschnittlich ausser sich selbst noch 0.61, dagegen eine in der Metallindustrie berufstätige ausser sich selbst noch 1.11 Menschen ernähren.

Am tiefsten und mächtigsten hat die Industrie ihre Wurzeln in der Ostschweiz geschlagen. Stadt und Kanton Zürich insonderheit sind recht eigentlich der Hauptsitz der beiden stärksten Stämme der schweizerischen Textilindustrie: der Seiden- und der Baumwollspinnerei und -Weberei. In Verbindung damit ist die Maschinenindustrie im Kanton Zürich zu hoher Blüte gelangt. In St. Gallen und Appenzell nimmt vor allem die Stickerei eine erste Weltstellung ein. An die kräftige Entwicklung der Textilindustrie der Ostschweiz schliessen sich eine hochausgebildete Färberei und Appretur, sowie die Druckereien des Glarnerlandes an.

BERICHT ÜBER DIE SCHWEIZ

Eine deutlich gesonderte, wenn auch mit der ostschweizerischen nahe verwandte Gruppe bilden die Hauptindustrien des Nordwestens der Schweiz mit Basel als Hauptpunkt: Die Seidenbandfabrikation, die Schappespinnerei, die Farbenindustrie und die Erzeugung künstlicher Heilmittel.

Noch schärfer geschieden steht diesen deutschweizerischen Industrien diejenige des welschen Jura gegenüber, sie gruppiert sich in der Hauptsache um eine Spezialität der Feinmechanik, nämlich um die Taschenuhr mit ihrer Zubehör an Uhrketten, geschliffenen Steinen etc. und den nahe verwandten Erzeugnissen der Juwelierskunst von Genf, sowie den Spieluhren, Musikwerken und Sprechmaschinen von Sainte-Croix.

Neben diesen überwiegend in der Ost- und Westschweiz heimischen Hauptindustrien besteht im Mittellande, grösstenteils neueren Ursprungs, eine ansehnliche Zahl blühender Produktionszweige zweiten Ranges (Leinen- und Wollweberei, Strohflechtere, Tabakindustrie, Herstellung von Schuhwaren, Schokolade, Konserven, Likören und Suppenartikeln, Holzstoff und Papier, Metallbearbeitung und Electrochemie). Weitaus die grösste Zahl davon arbeitet gleich den Hauptindustrien überwiegend für die Ausfuhr, da der einheimische Markt zu wenig Absatz gestatten würde.

Der jüngste Zweig unserer Grossindustrie, die Electrochemie, ist an die Verwertung starker Wasserkräfte gebunden, ihre Sitze finden sich daher in den Alpentälern sowie an den Gefällsbrüchen der grossen Flüsse des Unterlandes.

Was die Gliederung der Industriearbeiter nach Stadt und Land anbelangt, so ist es wohl am zweckmässigsten, sich an die Fabrikstatistik zu halten. In eigentlichen Fabriken sind in der Schweiz ca. 340.000 Arbeiter beschäftigt. Die Grossstädte umfassen nun nur rund ein Fünftel aller Fabriken der Schweiz und 16 % der gesamten Arbeiterschaft. 120 Industrien sind in ihnen vertreten, 36 fehlen. Auf grosstädtisches Gebiet entfällt die Hälfte der Seidenbandfabrikationen, der Seidenfärbereien und -Druckereien, mehr als die Hälfte der Frauen- und Kinderkleiderfabriken, die ganze Kravattenindustrie, die Hälfte der Hut- und Mützenfabriken, fast 60 % der Kürschnereien, nahezu die Hälfte aller Kleiderreinigungs-

BERICHT ÜBER DIE SCHWEIZ

anstalten, mehr als ein Drittel aller graphischen Betriebe; zahlreich sind auch die Schreinereien und Schlossereien. Eine sehr "ländliche" Industrie ist die Uhrenmacherei und Bijouterie, die in der Grosstadt (In Betracht kommt ja fast nur Genf) bloss 7 % der Betriebe hat. 24 von den 120 Industriezweigen sind je nur mit einer einzigen Fabrik vertreten.

Die Frage nach der Heimatzugehörigkeit der Industriearbeiter würde bei genauer Betrachtung zu weit führen. Infolge des Krieges ist der Anteil der Ausländer in den Fabriken von 22 auf 12 % zurückgegangen. Heute arbeiten noch rund 40.000 Ausländer in unseren Fabriken. Von ausländischen Arbeitern sind Deutsche 40,7 %, Franzosen 10,3 %, Italiener 38,0 %, Angehörige anderer Staaten 10,9 %.

Was die allgemeine Lebenshaltung der Arbeiterschaft anbelangt, so ist es natürlich sehr schwer, mit zwei Worten einen kurzen Ueberblick zu geben, der internationale Vergleiche ermöglicht. Es kommen hier vor allem die Lohnverhältnisse und Lebenskosten in Betracht. Hierüber nur eine sehr frappante Tatsache: ein Vergleich darüber, wie lange der Arbeiter in Frankreich und in den benachbarten Teilen der Westschweiz arbeiten muss, um die Kosten der Ernährung seiner (sagen wir etwa 4—5 köpfigen) Familie zu decken. Es muss zu diesem Zwecke folgende Zahl von Stunden angewendet werden:

Beruf	In der Schweiz	Im benachbarten Frankreich	Wo der Schweizer 100 Stunden arbeiten muss, muss der Franzose arbeiten
Brauer	933	1933	206
Buchbinder	950	1344	141
Zimmermann	1041	1597	133
Schreiner	1055	1597	151
Spengler	993	1621	163
Schlosser	1261	1621	129
Metalldreher	1169	1469	126
Maurer	904	1450	160
Maler	944	1450	154
Tagelöhner	1261	2041	162

Es ergibt sich aus dieser Aufstellung offensichtlich eine

BERICHT ÜBER DIE SCHWEIZ

— international betrachtet — ausserordentlich günstige Lage für den schweizerischen Arbeiter, dessen allgemeine Lebenshaltung wohl nur noch durch die der holländischen und gewisse Teile der englischen Industriearbeiterschaft erreicht werden dürfte.

Was nun die spezielle Frage der körperlichen und geistigen Entwicklung des Arbeiters anbelangt, so muss gesagt werden, dass sie ebenfalls als eine sehr hohe bezeichnet werden muss. Die intellektuelle Entwicklung und die Höhe der Lebenshaltung haben es dazu gebracht, dass der schweizerische Nachwuchs sich leider immer weniger manuellen Berufen zuwendet. Im übrigen ist hier die Fragestellung reichlich ungenau, wie auch in anderen Punkten des Fragebogens.

Die soziale Gesetzgebung ist dadurch gekennzeichnet, dass die schweiz. Arbeiterschutzgesetzgebung allen anderen lange Jahre vorausgeeilt ist. Es hat sich eine starke Tradition strikter Durchführung aller Vorschriften, die man erlässt, ausbilden können, sodass der Anschluss an das Washingtoner Abkommen der Schweiz Verpflichtungen auferlegt, die vielleicht nicht in allen Staaten mit solchem Ernste durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Grundauffassungen der industriellen Fürsorge, von denen wir ausgehen, können wir uns zum Schlusse kurz fassen. Wir stehen auf dem Standpunkt, dass die industrielle Fürsorge nur dann einen Nutzen stiften kann, wenn sie aus der Ueberzeugung des Arbeitgebers hervorgeht, dass zu ihr eine moralische Verpflichtung vorliegt. Mit der blossen Bezahlung des Lohnes — und mag er auch noch so beträchtlich sein — und allen möglichen gesetzlichen Schutzmassnahmen zu gunsten des Arbeiters wird niemals jene Atmosphäre des Vertrauens und der gegenseitigen Interessenahme entstehen können, die notwendig ist, um die ins Bedrohliche auswachsenden Gegensätze in der Gesellschaft einzudämmen. Industrielle Fürsorge ist Bereitschaft des wirtschaftlich stärkeren Teiles, dem Schwächern jederzeit nach Möglichkeit da beizuspringen, wo Lohn und Gesetz nicht ausreichen, um ein anständiges Leben zu führen. Auf diese Bereitschaft, auf

BERICHT ÜBER DIE SCHWEIZ

diesen Geist kommt es uns sogar mehr an, als auf die äussere Grösse des Fürsorgebetriebes.

Die praktische (industrielle Fürsorge wirkt sich in der Schweiz nach verschiedenen Richtungen aus, wie sie auch unter ganz verschiedenen Namen geleistet wird. Ziemlich alle grossen Fabrikunternehmen besitzen Wohlfahrtsfonds, aus denen bei Notfällen Unterstützungen ausgerichtet werden. Neben der staatlichen Unfallversicherung haben die Betriebskrankenkassen eine grosse Ausdehnung angenommen, deren Unterstützungsdauer bis zu 1 Jahr geht. Der Altersversicherung durch die Betriebe wird grosses Augenmerk zugewendet, bereits bestehen eine sehr grosse Zahl solcher Fonds.

Ferner unterstützen die Fabriken zahlreiche private Wohlfahrtsunternehmungen für die Jugend (vide Artikel Frl. Schumacher) (Krippen, Ferienkolonien, Mütterfürsorge). Einen besonders weiten Raum in der industriellen Fürsorge nehmen die Bestrebungen für gesunde Arbeiterwohnungen ein, teils werden solche von den Fabriken selber gebaut und den Arbeitern billig zur Verfügung gestellt, teils unterstützt die Industrie den Genossenschaftlichen Wohnungsbau oder hilft dem Arbeiter zum Erwerb des Eigenheims durch Bereitstellung von billigem Geld.

Wo die Arbeiter in weitem Umkreis der Fabriken wohnen, wird durch Kantinen und Wohlfahrtshäuser für gute und billige Verpflegung gesorgt. Eine beträchtliche Zahl dieser Kantinen ist dem Volksdienst zur Leitung übergeben, welcher grundsätzlich keinen Alkohol zulässt, die Räume hübsch ausgestaltet und sie zum Mittelpunkt des geistigen Lebens macht, indem er dort Vorträge und Konzerte abhält, die Lokale mit Bibliotheken und Zeitungen ausstattet. Jeglicher Gewinn ist ausgeschaltet, Ueberschüsse müssen für die Ausgestaltung des betr. Betriebes verwendet werden. Sehr oft stehen diese Wohlfahrtshäuser der ganzen Gemeinde zur Verfügung, die Fabriken nehmen keinen Zins und kommen für Licht und Feuerung auf.

LA TCHÉCOSLOVAQUIE

PAR M. VRATISLAV TRČKA,

Légation de la République Tchécoslovaquie, La Haye, Hollande

Pour bien comprendre la situation économique des ouvriers tchécoslovaques, il est nécessaire de dire au préalable quelques mots sur la Tchécoslovaquie elle-même.

Jusqu'à la fin de la guerre mondiale la Tchécoslovaquie faisait entièrement partie de l'ancienne monarchie Austro-Hongroise. Sa population slave, qui forme la majorité d'habitants de ce pays, étant brimée en Autriche et opprimée en Hongrie, a fait un admirable effort pour reconquérir sa liberté politique jadis perdue. Ses provinces, peuplées par 13 millions et demi d'habitants très industriels, formaient le grand réservoir d'activité économique et social de l'ancienne monarchie. Pour en juger il suffit de citer ces quelques données: actuellement en ce qui concerne les produits du sol se trouvent en Tchécoslovaquie les $\frac{1}{2}$ du houblon, les $\frac{3}{4}$ des fruits, la moitié du lin; et en ce qui concerne la production, on produit en Tchécoslovaquie 92 % de sucre, 100 % de porcelaine, 92 % de verreries, 85 % de textiles et 60 % de métaux de l'ancienne Autriche-Hongrie.

Si nous considérons les industries Tchécoslovaques d'après le nombre du personnel qu'elles emploient, l'industrie textile marche en tête avec plus d'un demi million d'ouvriers, à la deuxième place est la métallurgie avec environ 350 mille ouvriers; d'autres industries comme p.e. la verrerie occupent 150 mille personnes, celle du cuir 100 mille personnes. L'industrie cotonnière travaille avec environ 3 millions et demi de broches, c'est à dire le double de celles de la Belgique. A plein rendement elle consomme 190 mille tonnes de coton par an. Les principaux centres industriels sont Prague, Moravská Ostrava (Mährisch-Ostrau), Brno (Brün), Karlovy Vary (Karlsbad), Plzn (Pilsen), Liberec (Reichenberg), Vitkovice et autres.

Il est évident qu'un état possédant une pareille industrie ne peut se passer d'une législation ouvrière et sociale. L'avènement du régime républicain, dans lequel les partis socialistes forment la majorité, a exercé une profonde action sur le développement de la législation ouvrière. Immédiatement fut créé

RAPPORT SUR LA TCHÉCOSLOVAQUIE

un Ministère de la Prévoyance Sociale et la prévoyance sociale organisée par ce ministère fut retirée de la compétence des communes, qui en étaient chargées depuis 1860.

Au sein du Ministère de la Prévoyance Sociale fut créée l'Inspection centrale de l'industrie qui a pour but de contrôler l'exploitation des fabriques et possède même le droit du contrôle de l'industrie à domicile. Les inspecteurs chargés d'assurer ce contrôle doivent veiller sur l'observation de toutes les prescriptions légales et administratives concernant l'hygiène, la sécurité et en général sur tous les règlements se rapportant au bien-être du personnel employé dans l'industrie.

Déjà le 19 décembre 1918 fut voté par l'Assemblée Nationale la très importante loi relative à la protection des ouvriers et aux rapports entre ouvriers et employeurs, laquelle loi a également introduit partout la journée de 8 heures.

Toute personne désireuse de se familiariser avec l'état actuel de la protection des femmes, des enfants, des adolescents et avec les prescriptions concernant le travail de nuit, doit se rapporter à cette loi.

La part si active de la Tchécoslovaquie aux travaux du Bureau International de Travail à Genève montre avec quel sérieux cet Etat, non seulement étudie, mais encore s'efforce de résoudre les grands problèmes attachés au développement si extraordinaire de la vie industrielle dans les Etats modernes.

Le gouvernement Autrichien avait introduit déjà en 1888 l'assurance en cas de maladie et contre les accidents, le gouvernement Hongrois l'a suivi dans cette voie en 1907; mais actuellement le gouvernement Tchécoslovaque a imposé les retraites obligatoires pour tous les ouvriers.

En passant la revue des lois et des institutions, ayant pour but l'amélioration du sort des ouvriers, on ne doit pas passer sous silence les coopératives. Le plus puissant centre coopératif est indiscutablement celui du parti social-démocrate, appelé l'Union Centrale des Coopératives Tchécoslovaques à Prague, qui comptait en 1920, 882 coopératives, dont 500 de consommations, 100 de production et de travail, 100 d'habitation et de construction, le reste étant des coopératives agricoles. Son chiffre d'affaires a atteint en 1919 les 270 millions K.G. Le parti Socialiste Tchécoslovaque possède également une union

RAPPORT SUR LA TCHÉCOSLOVAQUIE

des coopératives qui groupe 306 coopératives de consommation et de construction. Les deux Unions ont fondé des banques coopératives par actions. En outre il existe également des coopératives organisées par le parti populaire (catholique) et des coopératives agricoles, des coopératives allemandes et autres institutions de ce genre, qui avec les caisses mutuelles d'épargne et de crédit mettent la République Tchécoslovaque presque à l'égal de ce qui fut atteint par les grands états européens.

Ce trop bref résumé, si incomplet qu'il soit, pourra peut-être donner une idée même superficielle de ce qu'est l'industrie Tchécoslovaque et le service social qui y est exercé. Mais les plus complètes statistiques sont souvent trompeuses, si on laisse de côté l'esprit par lequel sont guidés ceux qui doivent appliquer les lois. En Tchécoslovaque le haut personnel gouvernemental, le chef de l'État non excepté, étant sorti des classes laborieuses, se sent trop près de celles-ci pour ne pas essayer d'améliorer par tous les moyens le service social dans l'industrie et c'est également la raison de ma présence à ce Congrès qui doit travailler à la coopération de tous les éléments internationaux chargés de veiller au bien-être de tous les travailleurs dans l'industrie.

UNGARN

VON DR. STEFAN VON ZABORSKY,

Subdirector und Primarius der Sonderkasse für Arbeiterversicherung, Budapest

Die ungarische Industrie war im stetigen Aufschwung begriffen, als der Weltkrieg ausbrach. Da stockte alles was nicht dem Kriege diente. Und nach dem Kriege kam die Revolution, die Kommune, die rumänische Besetzung und endlich der Gewaltfrieden von Trianon, der uns zwei Drittel unsres Landes nahm und das Wirtschaftliche Aufleben Ungarns zu einem sehr schwierigen Probleme gestaltete.

Es liegen uns die Daten der letzten offiziellen Statistik der Vorkriegszeit (1913) vor, andererseits die Daten der Kompetenten Industrievertretungen und Fachleute aus dem Jahre 1921, also nach Trianon. Sehr düster ist das Bild, welches die Vergleichung dieser beiden Jahre bietet. Unsr seitherigen Erfahrungen sind auch nicht die erfreulichsten; immerhin entbehren sie aber nicht des Trostes und bieten Hoffnung auf ein zwar noch langsames, später aber gewiss rascheres Wieder-aufleben der ungarischen Industrie.

Nach obigen Daten sind in dem uns gebliebenen Rumpfbetriebe 2115 Fabriken in Betrieb, d.i. leider nur ein Fünftel der Fabrikbetriebe, über welche Ungarn vor dem Kriege verfügte, und um 269 Unternehmungen weniger, als das jetzige Rumpfungarn vor dem Kriege aufwies.

Von diesen 2115 Unternehmungen gehören 80 der Eisen- und Stahlindustrie an, 100 der Metallindustrie, 205 dem Maschinenbau und dem Elektrizitätsfach, 404 der Stein- Ton- und Glasindustrie, 117 dem Ledergewerbe, 304 der Holzbranche, 182 der Textilindustrie, 159 der Papier- und Vervielfältigungsbranche, 359 dem Leben- und Genussmittelgewerbe, 205 der chemischen Industrie.

Den bedeutendsten Rückgang weisen folgende Zweige auf: Eisenindustrie, Stein-, Ton-, Glasindustrie, Holzbranche und Lebensmittelgewerbe. Zur ersteren Kategorie gehörten im Jahre 1913: 5.4 % sämtlicher Fabrikunternehmungen, derzeit nur 3.8 %, in der zweiten Kategorie zeigen die Zahlen 21.9 % und 19.1 den Rückfall an, in der dritten 17.5 %—14.3 %, in der letzten 18.9 %—17 %.

BERICHT ÜBER UNGARN

Die Hauptursache der Betriebseinstellungen war nebst der allgemeinen Wirtschaftskrise und dem Stillstand der Bau-tätigkeit der Mangel- an Roh- und Heizmaterial.

Die Betriebseinstellung erfolgte meistens sukzessiv: anfangs trat nur eine Betriebsverringering ein (durch Mangel an Roh- und Heizmaterial bedingt), erst hierauf folgte die Betriebseinstellung infolge obiger Mängel und der allgemeinen Wirtschaftskrise und deren Nebenerscheinungen, wie Kapitalmangel, verminderte Kaufkraft der Konsumenten.

Jedoch wollen wir bemerken, dass obige Daten sich darauf beziehen, welche Einbusse die Fabriksindustrie als solche aufweist, denn eine Reihe obiger Unternehmungen hat nur als Fabrik, also als Grossindustrie-Unternehmung, zu existieren aufgehört und lebt als Faktor der Mittelstufe im Gewerbeleben fort, bietet daher die Möglichkeit einer Auferstehung auch für den Grossbetrieb, sobald die Schwierigkeiten der Roh- und Heizmaterialbeschaffung sich verringern und die Kaufkraft des Publikums wieder erstarkt.

Betreffs der Betriebsreduktion liegen uns traurige Daten vor, welche sich auf die in den Fabriken verbrauchten maschinellen Pferdekräfte beziehen. Während nach den offiziellen Aufzeichnungen vom Jahre 1913 die Fabriken damals durchschnittlich mit 158.6 Pferdekräften arbeiteten (im heutigen Rumpfungarn mit 168,5, da ja dies meistens die grossen Betriebe der Hauptstadt und deren nächste Umgebung umfasst), so beläuft sich die heutige Durchschnittzahl für Rumpfungarn bloss auf 59.1 Pferdekräfte im jährlichen Durchschnitt. Aber auch aus obigen Daten erhellt, dass der Rückgang in der Fabrikindustrie nicht gleichzeitig den gänzlichen Stillstand der betreffenden Unternehmungen bedeutet, denn während der bloss auf 59.1 Pferdekräfte im jährlichen Durchschnitt. Aber die Fabrikproduktion doch nur um 44.6 %, also beiläufig die Hälfte. An vielen Orten trat nämlich Handarbeit an Stelle der Maschinellen Tätigkeit, wegen Mangels an Heizmaterial.

Das Jahr 1921 litt besonders unter Heizmaterialmangel. Ungarn verlor durch den Gewaltfrieden von Trianon ein Drittel seiner Kohlenproduktion und auch das verbliebene Kohlengebiet ist mit Zwangleistungen für auswärts belegt, muss doch das Schurfgebiet von Peis (Fünfkirchen), das die besten ungari-

BERICHT ÜBER UNGARN

schen Schwarzkohlen gibt, hiervon täglich 100 Waggons an Jugoslawien abliefern.

Im Jahre 1913 verfügten wir über 1027 Millionen Q (?) inländischer Kohlen, mussten jedoch — wegen der im Maschinenbetrieb benötigten höheren Kalorien — noch immer 46.5 Millionen Q ausländischer Kohlen in Anspruch nehmen. Im Jahre 1919 konnten wir bloss 49 Millionen Q Kohlen schürfen, hiervon waren 76.7 % Braunkohlen, die für den Fabrikbetrieb kaum in Betracht kommen.

Inzwischen wurden neue Kohlengebiete ausgeforscht, der Schurf wurde intensiver betrieben, und so stieg das Ergebnis im Jahre 1921 auf 61.2 Millionen Q. Von auswärts konnte auch etwas Schwarzkohle eingeführt werden, so verfügten wir insgesamt über 64.8 Millionen Q Kohle, um 32.2 % mehr als im Jahre 1919. Doch war auch dies zu wenig, um den Fabrikbetrieb flott zu machen.

Nicht weniger leiden wir infolge Mangels an Rohmaterial. Unsere Eisenerzlager und Hochöfen wurden uns alle entrissen. Die Metallindustrie verfügt nur über Abfälle. Von unseren Waldungen bürsteten wir 85.7 % ein, zugleich auch die meisten Sägemählen. Dies beeinflusst nicht nur die Holz-, sondern auch die Papierindustrie und daher natürlicherweise auch das Reproduktionsgewerbe. Ebenso bürstete auch die Textilindustrie ihr Rohmaterial ein. Zahlreiche Zweige der Lebensmittelindustrie versagen wegen des Verlustes grosser Ackergelände und des Viehstandes. So besonders die Mühlenindustrie (wurden uns doch die besten Brotruchboden weggenommen) und freilich auch das Bäckergewerbe, dann die Spirituocen- und die Zuckerindustrie, die Tabakfabrikation, infolge Einbusse an Viehmaterial, die Fleisch- und Milchindustrie; auch die chemische Industrie wurde aus den nämlichen Gründen fast lahmgelegt.

Auch die Valutaschwingungen beeinflussten sehr ungünstig die Fabrikproduktion. Der Stillstand im Baubetrieb, (auch eine Folge der schwankenden Valuta) daher Fernhalten des Kapitals von unberechenbaren Investitionen, legte viele Gewerbebezweige brach. Die allgemeine Teuerung, der Kapitalmangel, die gesunkene Kaufkraft, die Unmöglichkeit, die von den Besatzungstruppen demontierten und weggeschleppten

BERICHT ÜBER UNGARN

Maschinen von auswärts ersetzen zu können, dies trug alles dazu bei, die Fabrikindustrie lahmzulegen.

Den grössten Schaden verursachte aber dennoch der Mangel an Rohmaterial, da viele Fabriken ihren Betrieb deshalb vollkommen einstellen oder doch auf das Mindestmass reduzieren mussten, andere aber ihren Betrieb in die Nachbarstaaten verlegten (die uns ja ohnedies viele Fabriken mit der Landwegnahme entrissen hatten), da die Betriebe nur dort preiswürdig ihr Rohmaterial anschaffen konnten.

Die wichtigsten Grossbetriebe Ungarns sind die Mühlen und die Maschinenfabriken.

In einem Agrikulturstaate, wie es Ungarn ist, liegt es auf der Hand, dass sich die Mühlenindustrie stark entwickelt, wie ja natürlich die Zucker-, Spirituosen und sonstigen Lebens- und Genussmittel-Fabriken ein natürliches Attribut eines Ackerbaulandes sind.

Was nun die Mühlen Ungarns betrifft, so sind sie, sowohl ihre technisch vollkommene Ausgestaltung, als auch was ihre Mahlfähigkeit betrifft, die bedeutendsten derartigen Etablissements Mittel-Europas und reihen sich würdig den Grossbetrieben des Westens an. Im Jahre 1921 zählten wir 95 ungarische Dampfmühlen, deren Produktionswert 48.8 %, also fast die Hälfte des gesamten Produktionswertes der ungarischen Fabrikindustrie ausmachten. Die Mühlen der ungarischen Hauptstadt und deren näherer Umgebung sind weltberühmt und haben nur in Kanada ebenbürtige Konkurrenten. Die günstige geographische Lage der Hauptstadt Budapest, die gleichzeitig der Knotenpunkt des zentralisierten ungarischen Eisenbahnnetzes ist und auch vorteilhafte Schiffsverbindungen hat, deren grosse Elevatoren und Lagerhäuser alles trug dazu bei, die ungarische Mühlenindustrie ausserordentlich zu fördern. Nachdem uns nun aber die eigentliche Kornkammer Ungarns: die Baiska und der Banat, entrissen wurde, die Nachbarstaaten noch überdies den Mahlverkehr unterbanden, so ist unsre Mühlenindustrie derzeit nur minimal beschäftigt und falls diesbez. kein günstiger Wandel eintritt, wird es unmöglich sein, sie auf der alten Höhe zu erhalten, geschweige denn, sie fort zu entwickeln.

BERICHT ÜBER UNGARN

Maschinenbau eingeräumt. Im Jahre 1921 standen 205 Maschinenbaufabriken in Betrieb, deren Produktionswert sich auf $3\frac{1}{4}$ Milliarden Kronen belief. Der ungarische Maschinenbau ist im ganzen hochentwickelt und weist manche Unternehmungen auf, die mit den besten oesterreichischen und deutschen wetteifern, sowohl was deren technische Einrichtung als auch was die Güte ihrer Produkte betrifft. Nun liegen aber diese Fabriken fast alle in der Hauptstadt und deren Umgebung, die Erzlager aber in den entrissenen Landesteilen. 90 % der Maschinenfabriken sind uns geblieben. Wegen der Schwierigkeiten der Materialergänzung beschäftigen sich diese Fabriken heutzutage meistens nur mit Reparaturen. Immerhin sind infolge unsrer niederen Valuta Exportmöglichkeiten vorhanden. Speziell gilt dies für Ackerbaumaschinen nach dem Balkan und auch nach Italien. Falls die Einfuhr von Roh- und Heizmaterialien zu annehmbaren Preisen ermöglicht wird, so dürfte unsre Maschinenindustrie wieder aufleben. Vieles erwartet man auch von den Staatslieferungen (für Eisenbahn, Post, Telegraph), sobald grössere Summen für Investitionen flüssig gemacht werden können.

Die Eisenindustrie ist auf ein Fünftel der Produktion der Vorkriegszeit gesunken. Ebenso stark ist der Rückfall der Metallindustrie, die besonders in der Kriegszeit einen grossen Aufschwung genommen hat. Auch hier ist der Mangel an Rohmaterial die Hauptursache des Tiefstandes.

Etwas günstiger gestaltet sich die Lage in der Textilbranche, die s.Z. mit grossen Opfern eingebürgert wurde. Man war schon hier zu Lande so weit gelangt, den grössten Teil des heimischen Bedarfs an Webe- und Spinnindustrie-Artikeln durch die mit modernsten Apparaten versehene ungarische Textilindustrie decken zu können. Ungarns gewaltige Viehzucht, seine bedeutende Hanf- und Leinkultur, versorgte reichlich diese Fabriken. Nun ist die Textilbranche in Rekonstruktion begriffen und zwar mit günstigen Aussichten.

Die Aufarbeitung der speziellen statistischen Daten der jüngsten Jahre — insbesondere so weit sie sich auf die Arbeiterfrage und die Details der Produktion beziehen — steht noch aus. So mussten wir uns begnügen in grossen Zügen obigen Vergleich über Ungarns Fabrikindustrie vor und nach dem Kriege zu bieten.

THE FAR EAST

225

15

CHINA

BY DAME ADELAIDE ANDERSON

formerly H. M. Chief Lady Inspector of Factories, Gt. Britain

When we pass from the Western industrialized countries, inclusive also of U.S.A., Canada, Australia and South Africa, to the East, and specially the Far East (i. e. Asia) the totally different state of affairs in regard to conditions of labour and their regulation compels new efforts of thinking. As Miss Harrison shows in her Report, the task of the worker for Welfare there, is first to lay foundations, rather than to rear humanised ways of shelter and comfort for the spirit of the manual worker in factories.

There, as the International Labour Conference (since Washington 1919) has recognised, modification of the standards of regulation must be admitted. The ills due to the recent haphazard growth of the factory system in a world of still general old time workshop industry, to the exceeding poverty and illiteracy of the masses of people, and to lack of effective government, cannot be quickly met and overcome.

Japan has only needed from the International Labour Office certain deviations from the standard age of entry for children and standard hours of employment laid down for the East. Her factory legislation is alive and growing, she has statistical records and is making strides in the professional capacity of her Inspectorate and the humanitarian spirit of the Inspectors.

China, my real subject, has yet no beginning of factory law (except on paper), no Inspectorate, and she is, *potentially*, the biggest of industrialized countries of the world. At present she is the furthest from the humanized conditions that this Congress stands for.

I consented to open this discussion, not because I know enough. How could one know enough as regards so vast a country as China, with its enormous, industrious population, as large as that of Europe, spread over so wide a territory, after less than a year, (only 10½ months) of study on the spot?

I consent only because, first, I began that study with more than a quarter of a century behind me of close personal contact with western European conditions under the Factory

CHINA

System, and I have had special opportunities for seeing something of the distribution of factory industries in China, from Hong Kong to Peking, and in the largest of the Treaty Port centres of modern industry: Shanghai, Tientsin, Hankow, as well as smaller Treaty Ports. Secondly, I was called to this study by leaders in the recently developed Chinese and Foreign movement for securing reform in the bad conditions and excessive strain on Chinese children and young workers such as have always and everywhere accompanied a Factory System in its unregulated early stages.

The members of this International Industrial Welfare Congress are no doubt aware that in the unsettled political conditions of China since the Revolution of 1911, it is impossible that there should be to hand, any general and reliable records of numbers, age, sex, of workers employed in factories, and workshops growing into factories; or of structural conditions in the factories, or of wages, hours, accidents, disease and mortality of the workers. The Congress is also fully aware of the necessity of records for the sound building up of protective legislation and administration, i.e. for hygiene and safety of workers in modern factory industry.

There are in fact no approximately accurate general records of these things anywhere in China apart from a few individual factories, * except in British Hong Kong — where regulation in favour of child workers with good inspection actually began in the year 1923, after considerable agitation for it. In the greatest centre of modern industrial production in any part of China, they are only beginning to prepare for them. There — in Shanghai — the full effect of the movement for reform of labour conditions which began in 1920 to 1921 has been felt, with the result that definite legislative measures have been recommended to and adopted by the only governing body in China at present in a position to act in this way: the Executive Council of the Foreign Settlement, more shortly the Municipal Council of Shanghai.

* There are some special accidents studies by Dr. Decker in the China Medical Journal and there is a study by Dr. Maitland of Phosphorus Necroses or Lucifer-Match factories published in the Chinese Journal 1925 Science and Art, Feb. and March.

CHINA

At a public meeting of the Y. W. C. A. World's Industrial Committee in London, on February 3rd of this year, the remark was made by a distinguished British ex-Minister to Peking, Sir John Jordan, that: "It is a great thing that this movement has started in Shanghai, the centre of enlightenment and improvement".

It is an even more important thing for chances of effectual progress in China, as a whole, that the legislative project before the public in Shanghai — most unfortunately delayed through failure of the Ratepayers to attend in sufficient numbers at the special meeting in April last at which it could have been passed, had there been a quorum, — was based on the Provisional Regulations for Factories that had been promulgated by the Chinese Government at Peking in March 1923. In the disorganised political state of the country, and the absence of a Central Government having power to enforce its decrees throughout the Provinces, the Provisional Regulations have neither been passed into law nor made enforceable by an organised inspectorate. They do however stand for responsible Chinese opinion on this matter, and shew the recognition by the Peking Government of the obligations of China as a loyal member of the League of Nations and of the International Labour Organisation under the League. And they did put it into the power of the Chairman of the Municipal Council, Mr. Simms, in his opening address to the Child Labour Commission, (appointed in June 1923 by the Council to enquire into the conditions of child labour in Shanghai and vicinity, and make recommendations), effectively to lay stress on the aim of securing uniformity of regulation of factories within and without the Foreign Settlement. He was able to express the opinion that it would be advisable for the Commission in recommending any regulations to take as a basis the Peking Regulations. In my belief, it was this factor of a possible ultimate uniformity between China and the Foreign Settlement, combined with the adequate support given by the Manufacturers Associations, that emboldened the Commissioners to make the practical recommendations that they did. After a year's enquiry and deliberation, in spite of all the industrial difficulties in making a beginning within the Settle-

CHINA

ment alone, the Commission unanimously made their Report in favour of giving a lead to the whole country, by provision for trained inspection and specific requirements for immediate exclusion of children under ten years from the factories, for regulated hours and for certain safeguards in matters of health and safety.

The Council published the Report within a month of its receipt, in July 1924. After sufficient time for assimilation by the whole community, they announced their own adoption of its recommendations, saying; "The Council's announced policy is that it is sympathetic with any reasonable proposals directed toward child welfare, and the prevention of the industrial employment of children of tender years, to the humane treatment of child workers, to the appointment of a foreign trained inspector who will pay periodical visits to all mills and factories, and, generally, toward prevention of the exploitation of child labour. It is its aim that those humanitarian considerations which govern the industrial employment of child labour in Western countries shall, so far as is practicable, have application in the area under its administration, and it accordingly attaches importance to the adoption of regulations such as might reasonably be imposed to achieve that social welfare which is generally desired".

Apart from the concentrated reform movement, radiating out from Shanghai over China, led by the National Christian Council of China and the Y. W. C. A. and Y. M. C. A. of which I shall say more presently, undoubtedly opinion has been growing in the Foreign Settlement in favour of such ideas as these.

The Cotton Manufacturer's Associations, Foreign and Chinese, of Shanghai, in 1923 passed resolutions in favour of legislation for the protection of industrial children. Certain Firms have begun to provide welfare amenities, and on May Day, 1924 a large gathering, at which I was present, of labour groups passed a resolution unanimously in favour of (a) exclusion of children under 12 years from factories, and (b) working for an eight hours' day. Repeatedly cases of assault, reported in the Municipal Gazette, have come before the Mixed Court of Shanghai, throwing light on the injurious conditions to which

CHINA

children in factories are liable to be exposed, and sentences have been imposed, or comments made by Police or other officials, that show strong feeling in favour of defence for the children, e.g. by the Court in June, 1924: "In our opinion children in this Settlement need all the protection the Police and the Court can give them", and "the Assessor said that the Court was of opinion that the factories in the Settlement should be supervised by an Inspector who could go into the factory at any time, as at present it is impossible to know what is going on inside these buildings". A good deal is, however, known through the steady search light turned on in various ways by many enquirers, including hospital doctors, nurses, and visitors to the admirable mission hospitals, where patients suffering from accidental injury or illness contracted in factories, are increasingly being sent, as confidence on the part of the workers grows. It is evident from the samples I have given, that there is working in the public conscience, a shrewd perception of the menace to childhood of employment of young child workers under the unavoidable stress of power driven production in modern factories, and of the necessity of governmental control. Even an officer in the Court once expressed the hope, according to reports in the daily press, that the disclosure of conditions affecting a child in a case would strengthen my own hands in working for regulation and inspection.

Not only have many stirring accounts been written and published of the impressive scenes at the change-over of night and day shifts at the gates of great cotton spinning mills, and of the long streams of young workers coming into Shanghai. Recently a touching and beautiful picture of the little children coming off the night shift at a factory gate in the grey light of dawn, by Miss Hotchkiss, has been exhibited in a London picture gallery. No picture and no words — except perhaps poetry — can communicate the effect of the crying of the tired factory children in the streets; or of the long drawn out shrieks of the "Sirens", at 4—30 a.m. that awakens the sleeper with a start and pierces the heart and conscience of some who are not only newcomers to the industrial centre of "The Wonder City of all Asia"; or of the exhausted sleeping

CHINA

forms of young children on the night shifts, overpowered by the unnatural conditions of work imposed on them.

However strong the opinion of many in favour of action so far as is practicable in a city where factories lie outside as well as inside the boundaries and sometimes merely across the road from the Settlement, the imagination of the ratepayers, in whose hands lies the first effectual step towards a regulation for this purpose, has not yet been sufficiently stirred. Let us look again at the Statement of the Municipal Council.

"To enable these measures to be carried into effect, it is necessary for the Council to obtain powers with which it is not vested under its present administrative code, and accordingly the Council will move the adoption of a Bye-law framed to provide these powers. Under the requirements of the Land Regulations, such Bye-law must be passed and approved by a Special Meeting of Ratepayers, the Quorum for which is one third of the qualified voters. For several years past, the Council has failed in its attempts to hold a Special Meeting of Ratepayers, for lack of a quorum, as a consequence of which important legislation has been held up, and it is apprehensive that the past failures to hold a Special Meeting may be repeated this year, for the same reason, and thereby its efforts to improve the conditions of child labour in local industries rendered abortive. The Council therefore makes an especial appeal to the Ratepayers to attend the Special Meeting fixed for April 15th, and at that meeting to accord their support to its Resolutions".

Once again in the history of social reform, measures to meet the new conditions of human life that have been brought by the transition from the hand-tool Age to the power-driven industrialised Age, the first attempt has temporarily failed there in Shanghai by the failure of the Ratepayers to assemble the quorum necessary to pass the new bye-law. There is a difference, however, as compared with early struggles for legislation of this kind in England. All the leaders on the spot appear to be convinced and agreed and the apathy of ratepayers, which causes delay, is not specially reserved for measures of social welfare, but covers also measures immediately affecting the whole business community of Shanghai.

CHINA

One can have no doubt that a remedy will be found perhaps at the next attempt, for it is really true that the whole industrialised and civilised world is concerned, and in many places is watching what is being done in this critical, central industrial spot, by way of "lead" for all China. Not even the internal struggles and militarist wars of China can prevent this matter being one of international concern, in view of the rapid growth of the factory system (of which more presently) and of the industriousness and ability of the many millions of Chinese workers. Japan is before all nations concerned through her proximity, her increasing need of industrial expansion and her acceptance of the principles of the International conventions of the Washington Conference of 1919.

Let us consider for a moment the movement of thought on the subject in China itself up to the point of this first legislative proposal in Shanghai. The influence of the International Labour Organisation under the League of Nations centred in Geneva, in working for the recognition by China of the principle of governmental regulation of human conditions within the factory system, is fully shewn in an article in the *International Labour Review* of December, 1924. The promulgation by the Government at Peking, in March, 1923, of the Provisional Factory Regulations — although they are still without legal force in any part of China — shews the effect, first, of standardised International demands for protection of labour and particularly child labour. It shews, however, more decisively, the existence of an organised and in some places influential body of public opinion in China, favouring the adoption of some such regulations as those actually promulgated, giving effect in principle to some of the International Labour Conventions adopted at Washington.

Evidence met me on my arrival on the threshold of China in Hong Kong, and in Canton, in November, 1923, before I came to the far larger centre of modern industry in Shanghai, of a strong and widely diffused movement, national in scope, to press for and secure both legislative and voluntary reform in conditions and welfare of labour. Employers as well as social welfare workers, Provincial legislators and Officials as well as Heads of Ministries at Peking, clergy and missionaries as

CHINA

well as University Professors are included in or affected by this movement, which is strongly led by the Industrial Commission of the National Christian Council of China. So strongly does this Council lead and unite that the Secretaries of the Y. W. C. A. and the Y. M. C. A., who were earlier in the field of industrial welfare work, decided in 1922 to join forces with and serve under the Industrial Commission in this matter. I learned on arrival that in responding to the invitation of the N. C. C. C. to help them in their investigations and formulation of their programme, I was to be strengthened also by the support of the individual and collective membership of these other Associations. And, by the introductions of the Chinese Members of the Council and the Associations, to Provincial Governors and other high Officials, as well as by organisation of meetings at Chambers of Commerce, of lectures at Universities and elsewhere, I was enabled to deliver to attentive listeners my message on the meaning and the growth of the development of Factory Law and Welfare Management in factories of Europe, during the last hundred years of the rise of modern Industry.

The difficulties in the way of giving practical effect by law and administration to the sentiment that is growing in favour of factory regulation for protection of workers, are not only political and militaristic. They lie perhaps even more in the economic and social conditions of China; the lack of modern transport and effective means of communication over vast areas, the lack of organised elementary and popular education, and the obvious absorption of the immense majority of Chinese, at least 85 %, in agriculture; the continuance — in the whole of the cities, towns and villages — of secondary industries in accordance with the methods and customs that have endured from time immemorial in handicraft and hand tool production, alongside of modern factory production where this was able to develop, in Treaty Ports and places near enough to means of communication. The transition to the factory system has been developing in a few places — Shanghai, Tientsin, Hankow —, on a great scale, but nowhere has it existed for more than about 20 to 25 years, and in view of the greater prevalence as yet of the old system with its

ingrained customs of ancillary child labour and long hours, it is not extraordinary that workers automatically carry their children into the factories with them. The risks, physical and economic, are not understood, and, even if they were, obstacles to action lie not only in the absence of effective government but also in the overwhelming pressure of immense poverty and in the masking of the industrial changes going on by the rapid growth of small semi-industrialised workplaces. Trade Union organisation of the workers is naturally in a generally rudimentary stage. That may change with great rapidity, for the power of associated action in China is historically ancient, and in recent years transport and hotel workers of Canton and Hong Kong have made their power felt even without formal organisation or the backing of accumulated funds.

"When we speak of reforms in China", says Mr. M. T. Tchou in "The North China Daily News" Jubilee number of July 1924, "we have ultimately to do with the labourer". Unchanged through the ages, and still the determining, underlying factor of the development of the nation, this labour is now standing, as Mr. Tchou says, "at the Cross-roads". Already the handicraft worker is in places being deprived of outlet for independantly produced goods. One hears of people unable to procure the home-spun threads needed for sewing the home-woven linens or cottons, except by specially ordering them at a special price, in rural places; of workers migrating to towns to obtain work in the growing number of factories, and this by no means only in Treaty ports or their neighbourhood. One can see the wretched, hastily erected huts that pass for homes or houses not too far away from the new type of workplace. And yet they come — men, women and children — very long distances daily and nightly to the factory, and one can see the long stream of them seven days a week. One can see, where permitted to go through the mills, little children at night dropping asleep near the power driven machine with unguarded cog-wheels, or by day, hastily eating the mid-day meal near the spinning frames, with cotton dust on their hair and in the rice bowl. In silk filatures, tiny children as young as 5½ years can be found at work or in match factories even

CHINA

younger. And there are those who come daily alone to their work, because they "want to eat rice" not only because parents wish to bring them to be under their own eyes during their long hours of absence from home. Sometimes a young girl can earn in a cotton mill nearly as much as her coolie father in a day of great toil. Much else that is subversive of old relationships can be read of in the Report of the Child Labour Commission of Shanghai. And, because all the labour conditions in a country are linked together, there is evidence in that Report also of the great need for amending conditions for apprentices where factory organisation has barely begun. It is certain, as Mr. S. T. Wen of Nanking has said, that the Chinese worker "will not remain for ever dumb". Of this the workers gave me proof themselves, by writing to me, by coming to see me and confer at length, and by inviting me to come to their first May Day meeting.

"We saw in the newspapers that you came to our country to investigate conditions concerning Chinese workers, so we wish to say a few words to you with frankness..... Because of earning a poor mouthful of rice we are unable..... to enjoy those rights which are inherent to human beings..... We have not time to do anything that is beneficial to the public". Thus they wrote me, in terms that recall the claims of British organised workers during the struggle for the ten hours day towards the middle of last century.

It is not only the Chinese worker who is beginning to move, as we have already seen. Leading officials and manufacturers are shewing the way, as they also did in England in the time of need. In Nanking, capital of Kiangsu Province, in February 1924, I was received by His Excellency the Civil Governor, who gave his close and appreciative attention to the question of protection for child workers, and asked me for a memorandum on British law and inspection. Later he issued an ordinance preparing for the setting up of a Child Labour Commission for his Province, which adjoins Shanghai. Steps were actually taken for making the appointments, but civil war broke out and prevented action in August and September. When the necessary byelaw for Shanghai Foreign Settlement eventually is passed, and applied by an experienced

and trained Inspectorate, a great opportunity will arise for co-operation and emulation in good administration of child labour laws between the Provincial authorities of Kiangsu and the Municipal Executive of the Foreign Settlement of Shanghai, — and thus in making protection for the Child worker a reality.

It is only on the basis of a sound and well enforced law relating to matters of hygiene, safety and regular hours of work and pauses for rest, that any constructive conditions of welfare in a broader sense can be built up for industry as a whole. Yet much can be done in individual factories by applying skilled superintendance and scientific knowledge, especially where there is an awakened public conscience on the subject in the surrounding community.

In May 1922 the N. C. C. C. at a great meeting in Shanghai of over a thousand members, drafted their programme and, as the members of the Child Labour Commission of Shanghai did later, endorsed the Washington Conventions as their ultimate objective. They took as their immediate aim three practicable steps: (1) No industrial employment of Children under 12 years; (2) Observance of one day's rest in seven; (3) Safeguarding the health of the worker by shortening hours, improving sanitation, and installation of safety devices. Among the members were Chinese Employers, such as Mr. Fong Sec, a Director of the Commercial Press of Shanghai, who are active supporters in their own works of the industrial welfare movement. Here and in the Chung Hwa works, and in many other places, Chinese and Foreign Employers are already demonstrating that a better industrial order can arise in China as it has in other countries, not excepting Japan.

In China, however, there is this one advantage over Japan that the Factory Dormitory system has not yet arisen in connection with large cotton mills.

ADDENDUM

BY AGATHA HARRISON,

formerly Industrial Secretary, Y. W. C. A., Shanghai, China

It is a matter of the keenest regret that I cannot be with you, but I have asked that this paper be read and discussed at your conference because of the startling experience I have had in connection with welfare work during the past four years in the East.

I know that the purpose of this gathering is not just to "pool" the very interesting experience of all the countries represented, but also to take stock of the whole position, and review the trends this work is taking over the world.

Five years ago, the Young Women's Christian Association of China sent for a British woman with industrial welfare experience to come and help them, for in their work they were naturally in touch with the large army of women and children who were entering industry. Mr. J. B. Tayler of Peking University commenting on this, said:

"If the spirit of welfare work can come to China *now*, it may make all the difference in the world to China's industrial history".

I found a curious situation awaiting me, — modern factories springing up in most of the large centres, equipped with the latest machinery from the west —, but regulated by no laws, with a mass of inarticulate workers, and a public opinion that was asleep. The conditions resulting you probably know. If not, I would ask you to re-read our English industrial history of over 100 years ago, and imagine it harnessed to a 1925 system of industry.

In 1919 at the first International Labour Conference in Washington, 39 countries solemnly agreed to a minimum standard of conditions for workers below which no nation should fall. Yet in 1921 I found conditions that for the most part beggared description, child labor, impossible hours, night work for women and children, no protection for the workers, and some of this taking place in factories under foreign ownership as well as Chinese. I am speaking of *general* conditions; of course there were instances of factories both foreign and Chinese where there were modern conditions.

CHINA

Under these circumstances what should be the interpretation of Welfare Work?

Though I was surrounded for the most part by a group of men and women — Chinese and foreign — (notably the Christian forces), who were deeply concerned, and ready to stand back of any effort to change the existing situation, I was dismayed to find that many people were ready to embark on "Welfare Work" in or around factories, that consisted of educational and recreational activities on the top of conditions that Dame Adelaide Anderson has described. In fact this kind of work was already established in some cases, so that when a campaign against these conditions began, we were met with the answer: "What more do you want? See what we are already doing "for" the workers". And one saw hospitals caring for people injured by unfenced machinery, or by sheer fatigue; and facilities for classes that the workers were often too tired to attend.

Where has this interpretation of welfare work come from? The responsibility rests on us in the West who have pioneered in this work for years. We have repeatedly said that the care of the human factor in industry is an integral part of industrial organisation. That being so, should it not permeate the consciousness of men who come from China, Japan, and India to study our western industrial system? They take back the latest methods of factory construction and the newest machinery, but not the western conception of the place of the human factor in industry.

This is also true in the factories operated by men from the west who go to the east as managers, engineers, etc. They often come from contact with large enterprises where welfare work is in operation. If it is the "integral part of industry" that we claim, why does it not form part of the organisation of their factories in the East? Is welfare work a national need, or is it a fundamental need of industry that knows no barrier of race?

In this gathering there will be representatives from India and Japan. These countries, with China, are in the early days of their industrial history. Cannot we help to safeguard the situation before it is too late?

CHINA

In the face of this challenge from the East, what is this International Conference going to do? Can it not, out of the wealth of experience that has been gained in the past, lay down some guiding principles at this juncture?

I venture to suggest that first we should be at more pains to see that the ideals of welfare work permeate a larger group, so that men would not go to other countries to operate factories under conditions that would not be tolerated in their own land. Nor that men could leave the West after industrial study, without being imbued with the wholeness of the industrial problem.

And, secondly, welfare work as we know it in the West depends on such matters as industrial legislation, the cooperation of employers, and the organisation of the workers for its success. I would suggest therefore that in the countries where such foundation work has not yet been done, it is the first responsibility of welfare work to help produce these conditions. This would work toward the enrichment of life and the self expression of the workers, that is the result of welfare work in the West.

INDIA

BY N. M. JOSHI B. A.,

Member of Indian Legislature, and Secretary of Social Service League, Bombay

Since the first Industrial Welfare Conference was held at Argéronne, where Mr. Wiser gave a report of the Industrial Welfare Work in India, not much further progress has been made in this movement. Even before the war, schemes for Welfare Work were introduced in some factories in India. The Buckingham Mills in Madras had a remarkable plan for educational and recreational activities for its employees. Some factories had been housing some portion of the employees. But the real impetus to this movement was given when, soon after the war, all industries began to pass through a long spell of prosperity. More than 10 factories in Bombay started schemes for Welfare Work, consisting of educational, economic, hygienic and recreational programmes, through the Social Service League, Bombay. The Y. M. C. A. started Welfare Work on a large scale at Nagfoor. Schemes for Welfare Work were also introduced in factories at Scholapur, Ahmedabad, Cawnpore and Calcutta. The Board of Health established by the Bihar Government to introduce schemes for sanitation and housing in the Coalfields in the province, did some useful work. On account of these activities, a body of persons engaged in Welfare Work had grown up, and the Social Service League, Bombay, organized the first all India Industrial Welfare Congress in 1922, to bring together the Welfare Workers in the different parts of the country in order to exchange their experience and compare notes. But since 1923, industrial and commercial prosperity had begun to decline, and at present most of the big industries of the country are making losses. This industrial and commercial depression has adversely affected the movement of Industrial Welfare Work. The employers have begun to cut down expenditure on Welfare Work, which is still looked upon by them as a luxury to be indulged in in good times. But even under the present difficult times, very few plans have been entirely closed down. Of course no new plans have been started. The Welfare Work in Bombay done through the Social Service League has undergone a change in its management. The Currimbhoy Ebrahims

INDIA

Workmen's Institute and Tata Sons Workmen's Institute have passed from the control of the League to the control of their respective companies. One reason for this change was the desire of the factory owners to economise expenditure by saving supervision charges which the League used to charge. The second reason for this change is a personal one. The General Secretary of the League happens to be a member of the Legislative Assembly of India, and in his capacity, as the representative of the working classes, had to criticize the policy and actions of some of the employers, among whom were the Tata Sons & Co. There is no doubt this fact was partially responsible for the severance of the League from Welfare Work in factories. The work which the League has been doing independently through its Bombay Working Men's Institute and two Settlements has been going on as before. The episode illustrates the difficulties of independent Social Service Agencies, undertaking Welfare Work in Factories. The second session of the all India Industrial Welfare Conferences has not yet been held. It seems till the industrial prosperity revives that another session may not be held.*

It will be of some interest to review very briefly the situation regarding the growth of industry, the development of factory and labour legislation and the growth of the Trade Union movement in the country.

The fundamental fact to be remembered is that, even today, India is mainly an agricultural country, that 73 % of the population is employed in agriculture, 10 % in industry, 1.37 % in transport and 5 % in trade. There are only 2 million people engaged in factories working with some power and regulated by a Factories Act. The cotton and jute textile factories are the most important of these. The Indian coal mines give employment to about 300,000 persons and the tea industry employs about 1 million. The railways also employ about a million persons.

Although the proportion of the total number of persons engaged in organised industries is small, the problems that generally follow in the wake of industrialisation have already appeared. Large industrial cities have come into being with

* This is now being organized to take place in 1926.

INDIA

some of the worst slums in the world. People suffer from unemployment during the periods of depression. The effects of unprovided for old age and periods of sickness are clearly visible. Industrial work by married women does not fail to affect the infant mortality.

Among the measures taken by the Government for the protection of the workers may be mentioned the Indian Factories Act which was amended in 1921, and fixes the hours of work for the week at 60, and at 11 for the day. Children below 12 years are not allowed to work in factories. There is generally a weekly day of rest.

The Indian Mines Act, as amended in 1922, fixes the hours of work at 60 for a week, for the work on the surface, and 54 for work underground. No limit is fixed for the hours of work for the day, and women are allowed to work underground.

The Indian Workmen's Compensation Act was also passed in 1923, with very useful rates of compensation. There is no Truck Act in India to regulate the power of the employers for imposing on employees. There is neither National Health Insurance nor old age pensions. There is no law prohibiting women's employment during confinement, nor for providing maternity benefit. But there is a private members' Bill at present before the Legislation Assembly. The system of monthly payment of wages generally prevails in the country and has given rise to indebtedness on a very large scale. The rate of interest varies from 75 % to 300 %. It is on account of this fact that most of the schemes for Welfare Work include the starting of Banks.

The organisation of the working classes on Trade Union lines is of recent origin. They have begun to be established since 1918. At present there are about 100 unions in the country, with a membership of about 200,000. The All-India Trade Union Congress meets every year. The Postal employees' organisation is the oldest and the best. Next come the Railway employees, from the point of view of organisation. There are good textile unions in Ahmedabad. Very few of the trade-unions undertake benefit schemes as the English trade unions do.

The problems existing in the industrial world in the East,

INDIA

differ enormously from those in the West. The industrial conditions are different and the social background is different. In spite of these differences, however, the human mind is the same, and is inspired by the same feelings. From these very differences, therefore, can something be gained by the mutual exchange of experience in these matters.

The problems which have to be faced in Western countries have arisen in India also, and attempts have been made to solve them.

The main difficulty is the lack of education. Only 1 to 2 % amongst the working classes are able to read and write, while only 5 % of the women are literate. Even if legislation is passed, the ignorance of the workers would still act as a barrier between them and the benefits to be derived from such legislation. For example, the Workmans Compensation Law, already in existence, benefits the lawyers and not the workers. This is the case in all countries, but especially so amongst illiterate people.

The second difficulty, especially in Bombay, is housing. In Bombay there are very bad slums, 70 % living in one room often with 6 persons to a room of 10 feet square. Similarly in other places whole families live in one room.

The third difficulty is that wages are very low. In Bombay, where the wages are the highest in the country, 30 rupees (£2) per month is paid to an adult man, while a woman receives 20/- to 25/- per month. Wages are lowest in the tea district where an adult man receives 10/- to 12/- per month, and a women from 7/- to 8/- per month. Wages in agriculture are even less.

My own view concerning the labour problem in the East is, that the countries must move together, as the conditions in one country react on those in another. India, China, and Japan must keep in line with one another. Japan, however, has not ratified the Washington Convention in regard to hours, and Indian employers complain that unless Japan conforms with this, their industry will be ruined. Japanese employers have started factory work in China, where wages are lower and hours longer. No doubt an attempt will be made to get these countries to work together. China is moving in this

INDIA

direction, and next year there will be a Chinese labour delegate at Geneva. Experience has shown that the conditions in India react on those in the West, so that if goods are produced under conditions of a lower standard than in the West, the East will undercut the West, where there is more advanced legislation and better conditions.

We must all work together, therefore, for mutual help. It is to the advantage of India to be represented at a Congress such as this, and, as the years go on, no doubt more people from India, China and Japan will attend such gatherings, to our mutual advantage.

JAPAN

BY K. ITO*,

Formerly Employment Manager at Jameshine Silk Mill of Kanegafuchi Spinning Co., Japan

We have about 58 million population, of which about a half are engaged in occupations, and of these, more than half are farmers and less than a quarter are workers in manufacturing and mining industries. Agriculture, therefore, is naturally our main industry and we are the people who cannot live without the home produced rice. But at present, the agricultural industry is facing a crisis; it cannot make much profit compared to that of the mechanical manufactures which have been introduced from western countries year by year, though the general condition of living in the country villages is quite different from, or far behind, that of the larger cities. Yet, as we have not much coal and iron, the manufactures can only be cotton spinning, silk spinning, dyeing and weaving, or similar industries, unless we make some extraordinary progress in invention. Most of the workers in these mills being young girls, it is not far wrong to say that the girls are the main industrial workers in our modern manufactories.

These mills are generally near the great or small towns, but as there are not enough workers there, they have to be brought from the country, sometimes even from far away. The demand for these girls is always greater than the supply, even though their earnings are much greater in the mills than in the country.

One cannot say that the standard of living of the factory workers is very low, if we compare it with the standard of other salaried men in the towns and of the farmers. The earnings of the womenworkers especially are not very low compared with those of the men who have to support their families.

The average daily wage for a girl in a cotton spinning mill is a little more than one yen, that is, just about two shillings per day, plus free residence in a boarding house.

Although playing fields, recreation rooms, evening classes,

* Notes given from personal experience, not intended to be a comprehensive report.

lectures, music, and dances are in some cases provided, these cannot be the most important things from the point of view of working conditions. For these can only be enjoyed during leisure hours, after working ten hours a day or more than that, having four holidays a month, or less than that, and having night shifts in weekly turns in the cotton spinning industry.

The minimum standard set by Industrial Legislation is perhaps lower than that of other civilized countries. The practical working conditions are, however, generally better than the minimum standard, and we very seldom hear of the Inspector, though we know that there is a system of Factory Inspection.

Welfare work in industries where men are mainly employed may not be so developed as in the mills where more female workers are engaged.

The latter needs special welfare work in our country, because these girls come to the mill directly from far away in the country, and they are quite unaccustomed to the regular and systematic work of the modern machines. If they are not very carefully and kindly treated, therefore, they would soon return to the country and the employer would not have a large enough number of workers to do his work.

This applies especially to the cotton and silk industries. Although the cotton spinning industry has been one of the greatest sources of our wealth in the past, no one likes to work in the cotton mills. There is a tendency to regard the cotton spinning girls as the lowest class of society. The reason for this is that working conditions have been very bad in the past, and are still not good, including as it does long hours and night work.

Another reason for the scarcity of the labour supply is perhaps that many new suitable occupations have recently opened for women.

Under these conditions the second or third rate cotton spinning mills, where welfare work has not been much developed, cannot get enough Japanese girls, and are compelled to get their workers from Korea.

One fact which serves to show that Japanese girls despise

JAPAN

the cotton mills, is that the efficiency of girls who have finished 8 years study at primary schools, is less than that of those who have studied only 6 years, because the better educated girls are not satisfied with the bad conditions, and are never contented in cotton spinning work. They only become cotton spinners, therefore, because they can get comparatively higher wages than in other occupations. One girl will perhaps earn more than her two parents together can earn at farming.

There are of course many firms which are trying different kind of welfare work, but I would like to mention what we are trying to do in Kanegafuchi Spinning Co. which is followed by many other mills.

1. Free offer of dormitories for all the unmarried workers, who have come from the country. The dormitories have not only servants for a certain number of workers, but also well educated masters and "mothers of the Houses", as they are called. These women are both friends and home teachers, living with the girls and making every effort to enable them to work easily and pleasantly. But the House Mothers' work is done not so much in the workshops as outside of them, and the workers are treated rather as members of the family or as students in the dormitories. I think this is one of the special features of welfare work in our country and may not be so important in other countries.

2. Dining rooms, bath rooms, hospitals and general shops are managed directly by the company and are opened for the employees very cheaply.

Lectures, moving pictures, trips and dramatic meetings are arranged on many holidays, and evening classes are held on weekdays for two hours.

An athletic meeting and a garden party are also held every year, in which upper members of the staff, including all managers, have to take part for the enjoyment of all the general workers.

3. Employees' wages may be deposited with ten percent return a year, and can be sent to their parents if required. Sick insurance and an old age pension scheme are complete.

4. One of our special privileges is that we cannot be

JAPAN

discharged against our will, because of business fluctuations. So it sometimes happens that we have many idle workers in the factory.

The reason for this is that if workers are discharged, the Company gets a bad reputation in the district from whence the workers are drawn, and the workers will go to other mills as skilled workers, if they wish to do so. Also if a girl is discharged for a week, the travelling expenses to get home are often greater than the week's wage. Even if workers are not discharged, there are some leaving every day, and more are always required.

The average duration of employment is much less than two years, and the most important problem for the Employment Department is how to keep the workers a longer time, and at the same time healthy and skilled.

Another reason against discharging workers is that they cannot do their best in their jobs if they always have the fear of losing their livelihood, because we have not yet Unemployment Insurance.

Therefore it is the natural result of our industrial situation that many mills do not like to discharge workers.

But we have also another kind of employees, who are called temporary employees, and who get higher wages. These have not the privileges of the proper employees, and they are very small in number.

5. A works committee, or "a will communicating committee" as it is called, which consists of about twenty members, each department electing one male and female representative, meets every month, to express their will and thought to the management. This committee can request the presence of any manager at their meeting. It is an advisory committee and has no executive power, but in a friendly manner it can suggest solutions to the problems that come before it.

I think this is what is generally understood by welfare work in our country, and all of it is under the management, if the works committee is not part of it. I think this is not philanthropic or benevolent work; it is simply the result of the employers friendly attitude to his employees.

JAPAN

We have some good examples of works committees and educational work in other firms besides Kanegafuchi Co. For instance, there is the works committee of Mikimoto's Works, the jewel manufacturing shops. It consists of only workers; there is no manager to represent the company. The committee is elected by the workers and controls them, and all the valuable diamonds, pearls and gold are kept and worked by the workers themselves according to the design given to them. The special feature of this shop is that workers are all very skilled, the number of them is about a hundred and they get comparatively high wages. The Company deals with the financial side of the business; but it does not manage the workshop itself.

The following is the story of the educational work in Gunze raw silk company. About thirty years ago, the late chairman of the company wanted to have a good teacher to educate his workers, and when he met Mr. Kawai, who is the present educational manager, Mr. Kawai said to him that it would be much better to educate the chairman first, and then to educate his employees. The wise chairman was so much impressed by his advice, that he asked him to be the educator, or the teacher of all the directors, managers, and workers of the company. Mr. Kawai is a great Christian; he has lived among the workers since then; he gives lectures at each meeting of the directors and managers before any business discussion takes place, so that the Christian principle may be practised in all the business ways.

Special lectures for two weeks every year are held by him, and many managers and workers gather to hear them from all the twenty five branch mills. He has also organised the system by which special welfare or educational workers are educated for six months, and are then sent to the branches. His efforts have succeeded very well, the number of the employees increasing to about two hundred thousand, who produce the very best kind of raw silk.

His applied Christianity is very interesting in practice and theory, but I am afraid I have not enough time to report it.

In the foregoing report, I have rather emphasised the special feature of our industrial conditions, and said that girls live in dormitories, but there are of course a great many

JAPAN

exceptions. Some of them live in their own houses, and some in houses which they hire from the firm.

And though our main industries are cotton and silk, we have some ship-building, mining, glass-making, printing, and some chemical industries etc., all of which we have learned from the West.

SUMMARY OF DISCUSSION

In opening the discussion on the Reports as a whole, Miss Livingstone drew attention to the remarkable similarity of the line of development of the Movement in the different countries, although the actual stage of development varied considerably.

After commenting briefly on the outstanding features of many of the Reports, Miss Livingstone concluded by suggesting the consideration of the following points:

Was it the case that where industrial legislation was comprehensive, Welfare Work was not developed because the community conscience was already expressed in legislation?

Where the standard of education was good, is the status of the worker better, and does it tend to a dislike of manual work?

How far is it possible for the workers to co-operate in Welfare schemes, Works Committees, etc.?

With special reference to the problems of the Far East, Mr. Joshi, in reply to a question regarding the development of the Trade Unions in India, stated, that the movement towards the organization of the workers in India was five years old and that at the present time there was a total membership of 200,000. The Unions were not yet strong enough to compel the employers to observe the agreements reached.

Mr. Joshi gave some further information regarding the All-India Welfare Congress held in Bombay in 1923, at which the following questions were discussed:

The Education of factory workers: the problem of half-timers: the relation between Welfare Work and Trade Unionism: Factory Conditions from a hygienic point of view: the Cooperative Societies: the establishment of banks to protect the worker from getting into the hands of the money lenders (who demand extortionate interest, sometimes amounting even to 300 %): the drink problem.

No conference had since been held owing to trade-depression.

With regard to conditions in China, a representative from the International Labour Office, Geneva, read the following extract from a Report of the International Labour Office (1925).

"We regret very much that we have to come once more

SUMMARY OF DISCUSSION

with an incomplete delegation. We should like to conform as soon as possible to the provisions of Article 389 of the Treaty, but that is not yet possible. A bill has, however, been presented, concerning the right of Association and I hope that shortly there will be sufficiently important trade unions to enable us to appoint workers' and employers' delegates.

I would remind you that China is a country of vast extent and it is difficult to transform conditions of labour in one day. Great results have already been achieved. Many factories have reduced hours of work to even less than ten, which is the number permitted by the Decree; i.e. many employers have gone further than the Chinese Government required them to go.

Our volume of external trade is very small, and we are only at the beginning of our modern industrial development. You cannot expect conditions to be transformed very rapidly. I hope that the Congress will understand the complexity of the task which faces the Chinese Government, and I trust that in the near future we shall be able to come to you strong not only in hope, but in actual realisation."

In response to a question on the subject, Dame Anderson gave some further information regarding the meeting with the matrons of the dormitories connected with Japanese factories.

At this meeting were the matrons themselves, factory inspectors, and others interested.

The unanimity of interest displayed was wonderful to see. Such questions were discussed as lavatory provisions, the improvement of dusty conditions and the establishment of canteens. There was a real interest shown by the Matrons in the welfare of the girls under their care. The chief factory Inspector asked for the cooperation of the matrons.

It should be noted however, that only in connection with the best factories are matrons employed.

Dame Anderson was asked whether she considered the dormitory system a good one. Did the girls have sufficient liberty? Was there any parallel with the system in vogue in England at the beginning of the Industrial Revolution? A suggestion was further made that the conditions might be

SUMMARY OF DISCUSSION

similar to those during the war in Great Britain, where hostels were provided for the workers in connection with the munition factories which sprang up like mushrooms in different parts of the country.

Dame Anderson replied that there was no binding contract on the girls, who could not be compelled to stay against their will. With regard to the moral conditions and the risks to which the girls were exposed under the dormitory system, it was true that there had been instances of serious occurrences under this heading. The girls are often ignorant and in many places there was no one to guide or care for them. To the suggestion that the remedy might be in some outside body, such as the Y. W. C. A., providing and running the hostels, Dame Anderson agreed.

The following extract of a speech by Mr. Chatterjee at Geneva was read by a representative of the International Labour Office.

"I do not wish to appeal to Japan merely on the grounds of commercial and industrial competition. I wish to appeal to Japan on a higher plane. We in the East have always taken pride in the fact that, although we might possibly be behind the West in material matters, we are in no way inferior to the West in our social and spiritual outlook. Social progress also indicates the highest spiritual standard. There has been, for centuries past, a noble rivalry between India and Japan and a noble emulation between India and Japan and also China, in social and spiritual matters. Let us — Japan, India and China, — demonstrate to the world, that we are in no way behind the Western Countries in matters of social and economic progress".

SOMMAIRE DE LA DISCUSSION

En ouvrant la discussion sur les comptes-rendus en général, Miss Livingstone attira l'attention sur l'étonnante similitude existant dans le développement de cette Oeuvre dans les différents pays, quoique ce développement y eût atteint des phases très diverses.

Après avoir commenté brièvement les grandes lignes de plusieurs des rapports, Miss Livingstone conclut en proposant de prendre en considération les points suivants :

Peut-on admettre que là où la législation industrielle joue un rôle, l'Oeuvre du Service Social du Travail (Welfare Work) ne s'est pas développée parce que la conscience communale s'est exprimée par la législation.

Est-ce que la situation de l'ouvrier est meilleure dans les pays où l'ouvrier reçoit une bonne instruction et cette instruction contribue-t-elle à faire naître du dégoût pour le travail manuel ?

Comment les ouvriers pourront-ils coopérer dans les oeuvres de Service Social et d'Assistance et quel rôle joueront-ils dans les comités des dites oeuvres ?

Ce qui suit concerne spécialement les problèmes de l'Extrême-Orient. Mr. Joshi déclare, en réponse à une question touchant le développement des Syndicats aux Indes, que l'activité déployée pour l'organisation des ouvriers aux Indes date de 5 ans et qu'actuellement ces associations comptent 200.000 membres. Les syndicats ne sont pas encore assez puissants pour forcer les employeurs ou patrons à observer les arrangements conclus.

Mr. Joshi donna de plus amples informations relatifs au Congrès National des Indes (The All-India Welfare Congress), congrès qui eut lieu à Bombay en 1923 et où les questions suivantes furent discutées :

L'Education des ouvriers. Le problème des ouvriers à la demi-journée (half timers). Les rapports entre les Comités de l'Oeuvre du Service Social Industriel et les Syndicats. Conditions d'hygiène dans les fabriques. Les sociétés coopératives. La fondation de banques pour protéger l'ouvrier afin qu'il ne tombe pas entre les mains d'usuriers (qui prélèvent

SOMMAIRE DE LA DISCUSSION

des intérêts exorbitants, s'élevant quelque fois à 300 %. L'alcoolisme.

Depuis 1923 il n'y a plus eu de conférence à cause du marasme dans les affaires.

Quant aux conditions en Chine, un représentant du Bureau International du Travail à Genève a lu l'extrait suivant du Rapport du Bureau International du travail 1925:

„Nous regrettons vivement de venir encore une fois avec une délégation incomplète. Nous aimerions adhérer aussitôt que possible aux prescriptions de l'art. 389 du Traité, mais la chose n'est pas encore possible. Toutefois un projet de loi a été présenté concernant le droit d'association et j'espère que sous peu il y aura des Syndicats assez importants pour nous permettre d'élire des délégués pour les ouvriers et les patrons.

Je tiens à vous rappeler que la Chine est un pays très vaste et qu'il est difficile de transformer les conditions du travail d'un jour à l'autre. De grands résultats ont déjà été atteints. Bien des fabriques ont diminué leurs heures de travail, on y travaille même moins de 10 heures, ce qui est autorisé par la loi, c'est-à-dire que beaucoup de patrons sont allés au-delà des exigences du gouvernement.

Quant à notre commerce avec l'étranger, il est très faible et nous ne sommes qu'aux débuts du développement industriel moderne. Il ne faut pas s'attendre à ce que les conditions changent rapidement. J'espère que le Congrès se rendra compte que la tâche qui incombe au gouvernement chinois est des plus complexes et j'ose croire que dans un avenir peu éloigné nous viendrons, non-seulement pleins d'espairs, mais qu'une partie de nos espérances se seront réalisées.

Répondant à une question Dame Anderson donna des informations concernant les entrevues avec les directrices des dortoirs attachés aux fabriques japonnaises.

A cette assemblée se trouvaient les directrices elles-mêmes, des inspecteurs des fabriques et d'autres personnalités s'y intéressant.

On fut frappé de voir l'intérêt manifesté par tous. On discuta des questions telles que l'établissement des vestiaires, toilettes, etc., les améliorations à apporter pour que les ouvriers soient à l'abri des poussières, puis la création des cantines.

SOMMAIRE DE LA DISCUSSION

Les directrices témoignèrent un réel intérêt au bien-être des jeunes filles qui leur étaient confiées. L'Inspecteur de fabrique en chef demanda la coopération des directrices des dortoirs.

Il faut toutefois faire remarquer que seules les meilleures fabriques ont des directrices de dortoirs.

On demanda à Dame Anderson si elle considérait que le système des dortoirs fut bon? et si les jeunes filles y jouissaient d'une liberté suffisante? Y a-t-il quelque analogie entre les dortoirs et le système en vogue en Angleterre au commencement de la Révolution industrielle? Quelqu'un remarqua que les conditions des Dortoirs pourraient être assez semblables à celles de la Grande Bretagne pendant la guerre, alors que des pensions étaient ouvertes aux ouvrières occupées dans les fabriques de munitions, pensions qui sortaient de terre comme des champignons dans différentes régions du pays.

Dame Anderson répondit qu'il n'y avait pas de contrat liant les jeunes filles et qu'on ne pouvait les obliger à rester contre leur gré. Quant aux conditions morales, et aux risques auxquels les jeunes filles étaient exposées sous le régime des dortoirs, il est vrai qu'il y avait eu bien des cas où elles couraient de graves dangers. Les jeunes filles sont souvent ignorantes et dans bien des endroits il n'y a personne pour les guider ou pour s'occuper d'elles. Dame Anderson fut d'accord avec la suggestion qu'une société en dehors de l'établissement pourrait leur venir en aide, telle que l'Union Chrétienne des Jeunes Filles (Y. W. C. A.) qui pourrait leur fournir chambre et pension et diriger les pensions.

L'extrait suivant d'un discours de Mr. Chatterjee à Genève a été lu par un représentant du Bureau du Travail International:

"Je ne tiens pas à attirer l'attention du Japon uniquement sur les questions de concurrence commerciale et industrielle. Je tiens à attirer son attention dans un domaine plus élevé. Nous qui sommes de l'Orient, nous avons toujours été fiers du fait que, quoique nous puissions être arriérés au point de vue matériel, nous ne sommes nullement en état d'infériorité vis-à-vis de l'Occident pour les Oeuvres à tendances sociales et morales. Le Progrès social indique aussi une moralité élevée. Il y a eu pendant des siècles une noble émulation entre le Japon et les Indes et aussi la Chine dans le domaine social

SOMMAIRE DE LA DISCUSSION

et moral. Maintenons nos traditions. Que cette noble émulation nous fasse montrer au monde entier que le Japon, les Indes et la Chine ne se sont point laissé devancer par l'Occident quand il s'agit d'oeuvres sociales et de progrès économiques.

ZUSAMMENFASSUNG DER DISCUSSION

Miss Livingstone eröffnete die Diskussion und wies darauf hin, dass die Entwicklungslinie der Bewegung in den einzelnen Ländern auffallend ähnlich verläuft, obgleich der jetzige Entwicklungsstand bedeutende Unterschiede zeigt.

Nachdem sie einige in manchen Berichten fehlenden Punkte ergänzt hatte, lenkte Miss Livingstone am Schluss ihrer Ausführungen die Aufmerksamkeit auf folgende Fragen:

Ist anzunehmen, dass dort, wo die Arbeiterschutzgesetzgebung umfassend ist, sich die Fabrikpflege nicht entwickelt hat, weil das soziale Gewissen der Gesellschaft schon in der Gesetzgebung zum Ausdruck gekommen war?

Führt gute Ausbildung zur Hebung der Arbeiter und zur Abneigung gegen Handarbeit?

Wie weit können die Arbeiter in Wohlfahrtseinrichtungen und Betriebsausschüssen (Works committees) u. s. w. mitarbeiten?

Mr. Joshi ging besonders auf die Probleme des Fernen Ostens ein. Er beantwortete eine Frage nach der Entwicklung der Gewerkschaften dahin, dass die Organisationsbewegung der Industriearbeiter in Indien etwa 5 Jahre alt sei; die augenblickliche Mitgliederzahl der Gewerkschaften sei 200.000. Die Gewerkschaften sind noch nicht stark genug, um von den Unternehmern die Innehaltung der gemachten Zugeständnisse zu erzwingen.

Mr. Joshi gab Auskunft über den 1923 in Bombay abgehaltenen indischen Fabrikpflegekongress, auf dem folgende Fragen diskutiert worden waren:

Erziehung von Fabrikarbeitern, Kurzarbeiterfrage, Beziehungen zwischen Fabrikpflege und Gewerkschaften, Arbeitsbedingungen vom hygienischen Standpunkt aus, Genossenschaften, Errichtung von Banken, die verhindern sollen, dass die Arbeiter in die Hände von Geldverleihern fallen, welche ungeheure Zinsen nehmen, mitunter bis zu 300 %; Alkoholfrage; seit der Bombayer Konferenz sei aus Gründen der allgemeinen wirtschaftlichen Depression kein Fabrikpflegekongress abgehalten worden.

Ein Vertreter des Internationalen Arbeitsamts verlas fol-

ZUSAMMENFASSUNG DER DISKUSSION

genden Auszug aus einem Bericht von 1925 über die Arbeitsbedingungen in China:

"Wir müssen sehr bedauern, dass wir noch einmal mit einer unvollständigen Delegation kommen müssen. Wir möchten sobald wie möglich den Artikel 389 des Washingtoner Abkommens in die Tat umsetzen, aber das ist noch nicht möglich. Es ist indes ein Gesetzentwurf über das Koalitionsrecht eingebracht worden, und wir hoffen, dass wir in Kurzem genügend starke Gewerkschaften haben werden, um uns in den Stand zu setzen, Unternehmer- und Arbeiterdelegationen zu entsenden.

Wir dürfen Ihnen in Erinnerung bringen, dass China ein ungeheuer ausgedehntes Land ist, und dass es unmöglich ist, dort die Arbeitsbedingungen von heute auf morgen zu ändern. Es sind schon grosse Erfolge erreicht worden. Viele Fabriken haben den Arbeitstag sogar unter 10 Stunden verkürzt, obgleich 10 Stunden gesetzlich erlaubt sind; d.h. viele Unternehmer sind in ihren Arbeiterschutzbestrebungen weiter gegangen, als die Regierung von ihnen verlangte.

Der Umfang unseres Aussenhandels ist sehr klein, und wir stehen erst am Anfang einer modernen industriellen Entwicklung. Man kann keine sehr schnelle Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erwarten. Der Congress wird die Ausdehnung der Aufgabe verstehen, die der chinesischen Regierung bevorsteht; wir vertrauen darauf, dass wir in nächster Zukunft nicht nur mit starken Hoffnungen, sondern auch mit weitgehenden Verwirklichungen zu Ihnen kommen können."

Als Antwort auf eine Frage über diesen Gegenstand gab Dame Anderson nähere Auskunft über ihr Zusammentreffen mit den Vorsteherinnen der japanischen Arbeiterinnenheime.

Bei dieser Zusammenkunft waren die Heimleiterinnen selbst, Fabrikinspektoren und andere interessierte Persönlichkeiten anwesend.

Die Einstimmigkeit war wundervoll. Man diskutierte Fragen der Hygiene wie Waschräume, Verbesserung des Staubschutzes, Errichtung von Kantinen. Die Leiterinnen der Arbeiterinnenheime zeigten tiefes Interesse für die ihnen unterstellten Mädchen. Die oberste Fabrikinspektionsbehörde erbat ihre Mitarbeit."

ZUSAMMENFASSUNG DER DISKUSSION

Jedoch sind solche Heimleiterinnen nur bei den besten Fabriken angestellt.

Dame Anderson wurde gefragt, ob sie das Schlafheim System (dormitory-system) für gut halte. Haben die Arbeiterinnen genügend Freiheit? Ist das System nicht ähnlich wie das im Anfang der industriellen Entwicklung in England herrschende? Man zog auch die Kriegszustände in England zum Vergleich heran, wo Arbeiterunterkunftshäuser im Anschluss an die Munitionsfabriken wie Pilze aus dem Boden schossen.

Dame Anderson erwiderte, dass die Mädchen nicht gegen ihren Willen zum Bleiben gezwungen werden könnten. Die moralischen Zustände und die Gefahren, denen die Mädchen unter dem Schlafanstaltsystem ausgesetzt seien, hätten allerdings mitunter Grund zu ernsthaften Bedenken gegeben. Die Mädchen sind oft unwissend und haben nicht immer jemand, der für sie sorgt. Abhilfe könne vielleicht geschaffen werden, wenn aussenstehende Körperschaften, wie die Y. W. C. A., die Beaufsichtigung der Schlafhäuser übernehme.

Der folgende Auszug aus einer Rede von Mr. Chatterjee in Genf wurde von dem Vertreter des Internationalen Arbeitsamts verlesen:

„Ich wende mich an Japan nicht nur als an einen Rivalen in Handel und Industrie. Ich wende mich an Japan von einem höheren Standpunkt aus. Wir im Osten sind immer stolz darauf gewesen, dass wir vielleicht in materieller Hinsicht hinter dem Westen zurückstanden, dass wir aber dem Westen keinesfalls in sozialer und geistiger Einsicht unterlegen sind. Sozialer Fortschritt bedeutet geistigen Fortschritt. Jahrhundertlang haben Indien und Japan in edlem Wettbewerb miteinander gestanden, ebenso Japan und China, in sozialer und geistiger Hinsicht. Diese Tradition wollen wir fortsetzen. Diesen edlen Wettstreit wollen wir weiter walten lassen. Wir — Japan, Indien und China, — wollen der Welt zeigen, dass wir auch in bezug auf den sozialen und kulturellen Fortschritt nicht hinter dem Westen zurückstehen“.

LECTURES

INDUSTRIAL LAW IN RELATION TO WELFARE (PERSONNEL) WORK

BY MISS CONSTANCE SMITH,

H. M. Chief Deputy Inspector of Factories, Gt. Britain

On the first occasion when I had the honour and pleasure of addressing your Conference at Argeronne three years ago, we saw how the principles of internal welfare in the factory, put into practice by a few far-sighted and high-thinking employers of labour in Great Britain before 1914, were found during the Great War to have a wide and necessary application to the problems of production. The Government and private manufacturers agreed that if the powers of the workers were to expand to meet the national need, then the workers themselves must be healthy, comfortable and, as far as those who led and controlled them could make the thing possible, happy. Common-sense as well as physiological science required that they should be able to procure nourishing meals regularly; that their health should not be depressed by a dust-laden atmosphere, by great heat or devitalising cold, or the putting on in the evening of outdoor clothing which, taken off wet, hours before, had never been properly dried in the interval; that people who for the most part stood at their work should be provided with means for sitting down when they got the chance, and protected against injury to themselves and their clothes in handling wet or noxious or injurious substances. It was found that washing accommodation had its psychological as well as its physical effects — if clean hands and faces were necessary for safety in a dangerous trade they also promoted self respect in any and every occupation. First Aid equipment was indispensable where accidents were common, and so was the Welfare Supervisor in circumstances of special stress and difficulty, when hundreds of new workers needed help and sympathy in their initiation into an untried and exacting form of life; but their uses did not stop here. Peace organisation and that "normalcy" which it has been the object of the industrial world to attain ever since the Armistice — with very poor success so far — needed them as well as the exigencies of munition making. And the passing of the Police Factories Act in 1916 opened a way by

INDUSTRIAL LAW

which we could have them. It suggested a policy of peaceful penetration, not only into the great establishments, but into the small factory and the average workshop. Here, as well as there, the welfare movement must play its part in creating such a standard of hygiene and comfort as would make the present day industrial world a place fit for civilised human beings to work in. And this was to be done by Order of the responsible Minister (the Home Secretary) for whole trades, or classes of factories, or even for one factory at a time.

We could not — as I pointed out in 1922 — really afford to wait for our 280,000 odd employers to learn, as individual converts to an idea, the value of a welfare worker on the premises, or the need of plenty of pure drinking water at accessible points. Schemes of sport and recreation and thrift might well be left to voluntary initiative; such things are ill promoted by legal enactment. But the law was rightly concerned with the fundamental and elementary things of internal welfare. For they are only the development — the natural, logical, necessary development — of the root principles from which all labour legislation has grown. I have said before — and I venture to reiterate now — that we ought none of us to be content till these elementary things of welfare are lifted out of the category of extras and made everywhere part of the prescribed conditions of factory life. They should be part of it in the same sense as the provisions for safeguarding of machinery or limewashing the factory walls.

How far have we got in effecting this transfer and transformation? That shall be our subject to-day. I will begin by reporting to you what my own country has lately done and is doing in the matter of legal welfare. Members of the Conference who represent other nations will then, I hope, tell us of their progress, and of the lines along which it is moving.

Let me say frankly and at once that we have not accomplished as much as I hoped, when last we met, would have been done by this date. British trade was in an unsatisfactory state in the days of the Argeronne meeting, and it is in an unsatisfactory state to-day. The larger and more important industries — iron and steel, shipbuilding, the greatest textile

INDUSTRIAL LAW

trades — are suffering most, and have the greatest cause for anxiety about their future. Consequently, the draft Welfare Order for the textile industries has not got beyond the discussion stage: the draft Welfare Order for the non-textile industries has not been distributed to the associations of employers and employed for consideration. This does not mean that individual employers and associations of employers have done nothing in two years, or that the Factory Department and the Home Office have been content to mark time. On the contrary, both alike have done much to improve the position — especially in one important direction. But the sweeping application of the whole welfare programme is not yet. It awaits better times, above all more settled times, times in which there shall be a greater sense of stability in the political and industrial world alike.

Two great advances in legal welfare, however, I have to report, in spite of all the difficulties of the situation. One is an accomplished fact in the present, and its results are already with us. I speak of the First Aid Section of the Workmen's Compensation Act of 1923. The other is potential, of the future, for it is part of the proposed amending legislation which has yet to find its way through Parliament to the Statute Book. This is the Welfare Section of the new Factories Bill.

To take the first of these. Although the Section forms part of the amended Workmen's Compensation Act, it is administered by the Factory Department and enforced by the Factory Inspectors, and perhaps only that Department and those Inspectors know all its value and what far-reaching effects it promises to have on the health and well-being of millions of workers. (Valuable it is, and also formidable, for it has meant a year's hard work to bring the Section into effective operation.) If you will reflect a moment and consider that by this Section the First Aid equipment, which was hitherto obligatory only in certain dangerous trades under Regulations, and in a limited number of other trades having Welfare Orders, became on January 1, 1924, compulsory for every factory in England, Wales and Scotland, however many or few persons it employed, and whether the mechanical plant

INDUSTRIAL LAW

consisted of thousands of machines or of one electric motor, the importance of the step will at once be apparent.

It might have been supposed that a new requirement affecting so vast a number of firms would have met with strong opposition from employers. Not at all. The contrary was the case. Seldom if ever in the history of industrial legislation has a new requirement for the benefit of the workers been so readily accepted by employers as a body. No doubt the guidance and information given by the Inspectors, who spent a large amount of time in instructing and advising firms on methods of compliance with the new requirement, conduced largely to this attitude; and the trade activities of the manufacturers of surgical dressings and First Aid Boxes were also helpful in making it easy for the willing Occupier to equip his factory with the prescribed standard requisites almost from the outset. Still, making full allowance for these factors, the record of general interest and goodwill remains remarkable and gratifying, both where individual firms and Trade Associations are concerned. In some areas large combinations and Associations of employers took the matter up at the outset and supplied their members with First Aid boxes of a uniform type; or had the boxes made to their own design by their own staff of joiners. From all parts of the country came the same tale of surprising readiness to comply with the requirement to provide First Aid boxes. In addition the Inspectors reported that many occupiers of large workshops, docks and warehouses were voluntarily providing the boxes too, though at present they are not obliged to do so.

With the introduction of compulsory First Aid into every factory, the question of training responsible persons to take charge of boxes or, where an Ambulance Room exists, of that Room, became a question of immense importance. It is on the instruction and influence of trained men and women in the factory that we have to rely for making First Aid effective. Where there is a works doctor, a specially high standard of intelligent compliance is to be expected; but whole time works doctors are as yet rare, and even partial medical supervision is far from common. Welfare Supervisors, trained nurses,

INDUSTRIAL LAW

St. John's Ambulance men "in charge of First Aid" and their staffs — it is to these that we must for the present look to secure the beneficial results of First Aid in factories. The Inspectors' reports show that these persons are carrying out this task with a large measure of success. In many instances their success is remarkable. The sustained interest of the trained St. John or St. Andrew's man in his first aid work, often over a long period of years; his eagerness to advance in knowledge and gain in skill; his readiness to sacrifice leisure which is scanty and full of other claims to the call of lectures and classes and examinations, is a cheering story told in many reports. Almost equally cheering is the encouragement given by many firms to the training of first-aid men and their organisation in the works. Sometimes, as in a few recorded cases, the men (and more often the women), hang back when invited to join classes and attend demonstrations even where the employer offers to pay the fees; but in general the response is good and the persistence in well-doing steady.

The detailed inspection of Ambulance Rooms which has been undertaken during the past year, partly as a result of visits of enquiry into the observance of the Section, and more particularly in connection with applications for the Chief Inspector's Certificate of Exemption for the obligation to provide boxes where an Ambulance Room complying in equipment with the standard of the Welfare Order for Metal Works is provided and certain other conditions are observed, proved that such Rooms and their equipment had in a number of instances reached a satisfactory standard and in some cases one that is really high. Where the standard was low or the equipment poor, the desire to obtain a certificate has in a great number of instances raised the one and enriched the other. The First Aid provisions have in fact acted as a spur and a lever to Ambulance Room conditions. Moreover, many occupiers were moved by the Act to provide Ambulance Rooms for the first time. It has been possible to grant exemption certificates to the number of several hundred. In the case of very large or scattered works, in which the requirement

INDUSTRIAL LAW

that every dressing must be done in the Ambulance Room might have discouraged instant recourse to First Aid in persons working at a distance, or exposed them to suffering on their way thither, provision is made for the retention of boxes under the charge of a responsible person in certain positions, with the condition that records of accidents and dressings are kept and regularly sent to the Ambulance Room for filing. These are special measures. Where practicably possible, the rule that exemption depends on all injuries however slight, being treated at the Ambulance Room is insisted upon, and the result in a number of instances has been a marked drop in cases of sepsis.

The equipment of the Ambulance Room and the prescribed contents of the First Aid Boxes were laid down on the advice of the Medical Inspectors, who personally visited a large number of factories while the Order was being brought into operation. The granting of the Exemption Certificate involved so many visits and made such heavy demands on the District Inspectors' time, that a special First Aid Inspector of great experience, who had previously served in the Factory Department during the War, was temporarily appointed for one year. During this time she carried out what I do not hesitate to call a most valuable campaign of education in the country.

I have devoted so much of the time allowed me to my first point the compulsory provisions of general First Aid in all factories, that little remains for the second. This is perhaps as it should be, since here we pass from fact to hope, from actual gain to lively anticipation. My own anticipation is honestly cheerful. It is true that the Factories Bill of 1924 is technically dead, and it is certain that the bill of 1925 or 1926 (I am not really sure what its date is likely to be) will not reproduce all its features. But I think we may take it for granted that there will be a welfare section, and that it will probably include such items as the Drinking Water Order (relieved of its present limiting condition, in respect of numbers), the provision of adequate and suitable facilities for

INDUSTRIAL LAW

washing accommodation, for keeping and drying outdoor clothing, seats for the use of women whose work is done standing, and protective clothing for all workers exposed in the cause of their employment to contact with acids or noxious and offensive substances. If that supposition is justified, our gain — the gain of the workers for whose health and well-being we are concerned — will indeed be great. Amenities and comforts hitherto reserved for those whose employment exposed them to special risk, or who work in trades which have been given welfare orders because they are particularly hot, or dusty, or offensive, or likely to give rise to industrial disease, will be the right of every man and woman in factory or workshop. And there will still remain with the Home Secretary the power to make orders for special industries or special factories, where the general provision would not meet all the dangers or all the needs.

The final word, summarising the actual position of legal welfare in Great Britain to-day, can be briefly said. It is that of some great hopes deferred — but not broken; of important actual achievement in the matter of first aid; and of confident expectation of a widened field of statutory welfare in the near future. We who are administrators of the law need not be altogether dissatisfied with the law's progress. You who take up the work of welfare at the point where the law must leave it, will feel, I hope, that the things wrought by legislation are making it easier for you to carry that great work further and higher than before.

The second lecture on this subject, given by Miss K. Hesselgren, Inspector of Factories, and member of Parliament, Sweden, was unfortunately not to hand by the time the Report went to Press.

SUMMARY OF DISCUSSION

Frau Dr. Züblin, in opening the discussion, emphasized the fact that Switzerland had reached such a stage with regard to Industrial Law that the Welfare Worker was not so much concerned with hygiene, ventilation and similar matters, owing to the good provision already insisted upon by law.

The Welfare Worker was, however, more concerned with the carrying out of the laws already in existence and in preparing the way for new legislation.

Comparing legislation in Australia and Great Britain, it was suggested that the higher standard in Australia caused very little demand for Welfare Work in that country, while in Great Britain, which had become industrialized without any theory as to human needs, Welfare Work had preceded legislation. The greater development of the Welfare Movement in Great Britain, therefore, was probably due to the greater need there. Welfare provisions which had been voluntarily introduced by individual employers had led to the gradual enforcement of minimum standards by law. The necessity was felt in Great Britain for the extension of the Factory Acts to include Offices, as was the case in Sweden and some other countries.

The value of the cooperation of Factory Inspectors and Welfare (Personnel) Workers was emphasized, each group feeling that their work was incomplete without the other.

The connection between the Works Council Movement and Legislation in Great Britain was such that Trade Committees were called into being by the Home Office and were responsible for drawing up new regulations for safety as well as for Welfare. These Committees were called together before Special Orders were promulgated.

Another interesting function filled by Welfare Supervisors in Great Britain had been that of technical instruction in dangerous trades. They had been consulted by the Joint Councils on questions of health.

Turning to the question of the education of the young worker and his introduction to the Factory, the opinion was expressed that much harm was done to the young people by the sudden plunge into factory life after the comparative freedom of schooldays. Consideration should be given to the

DISCUSSION

question as to how far the Welfare Worker could watch the effect factory life had on the young entrant, and try to adapt his mentality so as to enable him to resist mass psychology.

Reference was made to the existence in Germany of means of discovering the ability of the young worker, but these tests were made from the employers' point of view. Much could be done by the Welfare Worker to apply tests from the employees' point of view.

In reply to a question as to the schools in Sweden which had been mentioned in her lecture, Miss Hesselgren stated that these were not evening schools but boarding schools. They were situated in the country and took the children away from factory surroundings. The schools have only just started. They began in the after-war period of unemployment, suffered especially by the textile trade. The children are all weighed on entering and leaving, and in one case a gain of 13 kilos was registered. There were, of course, lessons — more so in the winter — but the chief value of the schools lay in the country life and in the fellowship.

Scholarships and grants towards the maintenance of these schools are given by Associations and by employers — the latter also allowing time off to attend the schools. Further support is obtained by a big grant from the State and from the Association for the Promotion of the Education of the Workers. The scholars also pay a little towards the cost. The Trade Unions have now taken up the idea and are supporting the schools.

With regard to the care in the factory itself of the young entrants to the factory, in Sweden they were only feeling their way. There were many old handicrafts which allowed much more scope in contrasting the young workers than could be found in modern factory life.

Another factor which was of great service in Swedish industrial life was the much greater space available as compared, for instance, with Germany.

Reference was made to the value of the Continuation Schools in bridging the gulf between the day schools and the factory, and the question was asked whether it was not of great importance to give to the new workers some idea of

DISCUSSION

the meaning and purpose of the work on which they were engaged.

In reply Miss Constance Smith stated that in Great Britain it had been remarkable to note how all such attempts to open the minds of the young people had been made chiefly in the great centres of population, and mostly by individuals and not by the Trade Unions, except in the case of the Chemical Industry.

Bad conditions of trade and instability had unfortunately acted as a check to these schemes, which had in some cases been curtailed.

In addition to the Continuation Schools, other efforts (such as the establishment of Initiation Schools) had been made to interest the young worker, and to counteract the extreme mechanism of modern industry. If the Continuation Schools had been set up as was intended under the Fisher Act in Great Britain, employers would have given the necessary facilities, but the Government had failed. The movement for giving instruction was, however, still growing.

Miss Smith stressed the enormous importance of the problem of the mechanisation of industry with its influence on the mentality and spirit of the worker. A way out must be found. In countries like England, owing to the density of the population, camp schools could not be established as in Sweden.

The problem might be solved, however, by opening the doors of education and shortening hours, so as to give the workers time to develop their minds.

The workers themselves, during the last few years, had shown a great desire for education in art and literature. This must be encouraged as far as possible.

A speaker from Belgium stated that general workers were obliged to attend a Factory School, and that employers took a great interest in the movement.

RÉSUMÉ DE DISCUSSION

Frau Dr. Züblin en ouvrant la discussion, insista sur le fait que la Suisse se trouve avoir atteint un tel niveau dans la législation industrielle que le travailleur social n'a guère à s'occuper d'hygiène, de ventilation et des questions analogues, vu la bonne réglementation exigée déjà par la loi.

Ce travailleur social doit, en tout cas, s'occuper davantage de l'application des lois déjà existantes et de préparer le chemin à la législation nouvelle.

En ce qui concerne la comparaison de la législation en Australie et en Grande-Bretagne, on a émis l'idée que le niveau supérieur atteint par l'Australie a entraîné une utilité beaucoup moindre du service social dans ce pays tandis qu'en Grande-Bretagne, où l'industrialisation s'est produite sans être accompagnée d'aucune théorie des besoins humains, c'est le service social qui a précédé la législation. Le plus grand développement du mouvement pour le service social en Grande-Bretagne y semble donc avoir été amené par le fait que le besoin s'y faisait plus intensément sentir. Les mesures de service social introduites volontairement par des employeurs particuliers ont eu pour résultat d'élever peu à peu le minimum des normes adoptées par la loi. On a senti, en Grande-Bretagne, la nécessité d'étendre les lois industrielles et de leur joindre la création d'offices spéciaux, comme on a fait en Suède et dans quelques autres pays.

On a souligné l'importance de la collaboration entre les inspecteurs de fabrique et les personnes chargées du service social (Personnel Workers), chacun des deux groupes ayant le sentiment que son travail est incomplet sans celui de l'autre.

Il y eu, en Grande-Bretagne, une connection assez étroite entre le mouvement des Conseils d'Ouvriers (Works Councils) et la législation pour que le Ministère de l'Intérieur ait appelé à l'existence des Comités industriels, qu'il a chargé d'élaborer de nouvelles réglementations relatives à la sécurité du travail et au service social. Ces comités ont été convoqués avant la promulgation des règlements spéciaux.

Une autre fonction intéressante remplie par les inspecteurs du service social en Grande-Bretagne réside dans l'instruction technique donnée en matière d'industries dangereuses. Les

DISCUSSION

Conseils Réunis (Joint Councils) les ont consultés sur les questions sanitaires.

Sur la question de l'éducation des jeunes ouvriers et de leur introduction à la vie de fabrique, on a remarqué qu'il leur est très néfaste d'être plongé sans transition dans cette dernière, après la liberté relative des années d'école. Il conviendrait d'envisager dans quel mesure le travailleur social peut observer les effets de la vie de fabrique sur les jeunes débutants et agir sur leur esprit de manière à leur permettre de résister à la psychologie des masses.

Rappel a été fait de procédés appliqués en Allemagne pour déterminer les facultés des jeunes ouvriers, mais ces tests ont été réalisés au point de vue de l'employeur. Le service social pourrait faire beaucoup pour obtenir des tests au point de vue de l'employé.

Répondant à une question touchant les écoles suédoises mentionnées dans son exposé oral, Mademoiselle Hesselgren a établi qu'il ne s'agissait pas d'écoles du soir, mais de pensionnats. Ces pensionnats sont situés à la campagne et ont pour effet de soustraire les enfants au voisinage de la fabrique. Leur existence est toute récente. Elle date de la période de chômage d'après-guerre, qui s'est fait surtout sentir dans l'industrie textile. On pèse tous les enfants à l'entrée et à la sortie et l'on a constaté, dans un cas particulier, un gain de 13 Kilos. Il y a naturellement des heures de classe — plus nombreuses en hiver — mais la valeur principale de ces écoles réside dans la vie à la campagne et dans la camaraderie,

Les Associations et les employeurs assurent des bourses et les dons nécessaires au maintien de ces écoles; les employeurs accordent aussi le temps nécessaire à la fréquentation scolaire. En outre, l'Etat accorde une subvention considérable, de même que l'Association pour le développement de l'Education des ouvriers. Les élèves, de leur côté, contribuent aux frais en versant une petite cotisation. Les syndicats ont maintenant approuvé le mouvement et soutiennent les écoles.

En ce qui concerne la fabrique elle-même et les jeunes ouvriers entrant à l'Usine, ces questions, en Suède, ne font que commencer à se poser. Le fait qu'il y a beaucoup de vieux métiers encore en usage donne beaucoup plus de champ,

DISCUSSION

pour différencier les jeunes ouvriers, que ne pourrait le permettre la vie de fabrique moderne.

Un autre facteur très favorable, dans la vie industrielle suédoise, c'est l'étendue de l'espace disponible, beaucoup plus considérable, par exemple, qu'en Allemagne.

Mention a été faite de la valeur des écoles de perfectionnement quant au rôle qu'elles peuvent jouer pour combler le fossé qui sépare les années scolaires et l'usine, et la question a été soulevée de savoir s'il n'y aurait pas la plus grande importance à donner aux débutants ouvriers une idée de la signification du travail auquel ils sont conviés et des buts que ce travail se propose.

Miss Constance Smith répond qu'on avait pu, de Grande-Bretagne, noter ce fait curieux que toutes les tentatives analogues d'ouvrir les esprits des jeunes ouvriers avaient échoué dans les grands centres, et ce par la résistance des individus et non des syndicats, excepté dans le cas de l'industrie chimique.

Les mauvaises conditions industrielles et leur instabilité ont malheureusement mis ces projets en échec et ont amené, dans certains cas, à les restreindre.

A côté des écoles de perfectionnement, d'autres efforts ont été faits (comme la création d'écoles d'initiation) pour éveiller l'intérêt des jeunes ouvriers et contrebalancer le caractère mécanique de l'industrie moderne. Si les écoles de perfectionnement, en Grande-Bretagne, avaient été soumises, comme on le voulait, à la loi Fisher, les employeurs auraient accordé toutes les facilités nécessaires; malheureusement, le gouvernement a été défaillant. Le mouvement, tendant à répandre l'instruction n'en est pas moins encore en croissance.

Miss Smith montre l'importance du problème résultant de la mécanisation de l'industrie et de l'influence de cette mécanisation sur l'esprit du travailleur. Il faut trouver une solution. Dans les pays tels que l'Angleterre, la densité de la population ne permet pas de créer des écoles champêtres, comme en Suède.

Toutefois, le problème peut être résolu en faisant appel à l'éducation et en diminuant le nombre des heures de travail,

DISCUSSION

de manière à donner aux ouvriers le temps de développer leur esprit.

Les travailleurs eux-mêmes, au cours de ces dernières années, ont manifesté un grand désir de s'instruire, une grande curiosité de l'art et de la littérature. C'est là une tendance qu'on ne saurait trop encourager.

Un orateur belge a dit que la plupart des ouvriers sont obligés de fréquenter une école d'usine et que les employeurs s'intéressent vivement à ce mouvement.

ZUSAMMENFASSUNG DER DISKUSSION

Frau Dr. Züblin eröffnete die Diskussion mit einem Hinweis auf die Tatsache, dass in der Schweiz der fortgeschrittene Ausbau der industriellen Sozialgesetzgebung der Wohlfahrtspflege andere Aufgaben zuweist als die Sorge für Heizung, Beleuchtung, Hygiene u.s.w., die gesetzlich geregelt seien; die Wohlfahrtspflege habe sich mit der Sorge für die konsequente Durchführung dieser bereits bestehenden gesetzlichen Einrichtungen zu befassen und vor allem der Gesetzgebung neue Wege zu weisen.

Bei einem Vergleich der industriellen Gesetzgebung in Australien und England wurde festgestellt, dass der höhere Stand der Gesetzgebung in Australien wenig Raum für Wohlfahrtspflege biete, während in Grossbritannien, das ohne irgend eine den menschlichen Faktor berücksichtigende Theorie industrialisiert worden sei, die Wohlfahrtsarbeit der Gesetzgebung vorangegangen sei. Die stärkere Entwicklung der industriellen Wohlfahrtspflege in England sei daher wohl dem grösseren Bedürfnis nach einer solchen zuzuschreiben. Private, freiwillig eingeführte Wohlfahrtsmassnahmen hätten in England schliesslich nach und nach zur Erzwingung bestimmter Mindestbedingungen für die industrielle Arbeit seitens der Gesetzgebung geführt. In Grossbritannien mache sich die Notwendigkeit fühlbar, die Factory Act auf Büros auszudehnen, wie das in Schweden und einigen andern Ländern bereits der Fall sei.

Man betonte den Wert einer Zusammenarbeit zwischen Wohlfahrtspflegerinnen und Gewerbe-inspektion, da jede Gruppe sich der Unvollständigkeit ihrer Arbeit ohne die Mitwirkung der anderen bewusst wäre.

Der Zusammenhang zwischen der Betriebsrätebewegung und der industriellen Gesetzgebung in England wäre der folgende: Die Trade Committees wurden durch das Innenministerium ins Leben gerufen und wurden sowohl mit der Durchführung neuer Arbeiterschutz als auch Wohlfahrtsmassnahmen verantwortlich betraut. Diese Kommissionen wurden einberufen, ehe Spezialbestimmungen auf diesen Gebieten bekannt gemacht wurden.

Eine andere interessante Aufgabe für die Wohlfahrtspflege

DISKUSSION

in England ist die technische Aufklärung in gefährlichen Industrien.

Die Diskussion wandte sich der Frage der Ausbildung des jungen Arbeiters und seiner Einführung in das Fabrikleben zu. Man gab der Meinung Ausdruck, dass der Jugend viel Schaden zugefügt werde durch den plötzlichen Eintritt in das Fabrikleben nach der verhältnismässig grossen Freiheit in der Schule. Man solle in Erwägung ziehen, wieweit die Fabrikpflege die Wirkung der Fabrikatmosphäre auf den Jugendlichen beobachten und versuchen könne, seine Mentalität zu berücksichtigen, um ihn den Stand zu setzen, den schädlichen Einflüssen der Massenpsychologie zu widerstehen.

Man erwähnte die in Deutschland ausgearbeiteten Methoden der Eignungsprüfung für Jugendliche, meinte aber, dass diese den Unternehmerstandpunkt zum Ausgangspunkt nähmen. Die Fabrikpflege könne viel dazu tun, diese Eignungsprüfungen den Interessen des Arbeiters dienstbar zu machen.

Als Antwort auf eine Frage nach den in ihrem Vortrage erwähnten schwedischen Schulen stellte Fr. Hesselgreen fest, dass diese nicht Abend-, sondern als Internate ausgebaute Volksschulen sind. Sie liegen in ländlicher Umgebung und entziehen die Jugend dem schädigenden Einfluss des Fabriklebens. Sie sind erst vor kurzem errichtet worden. Sie begannen in der Nachkriegszeit mit ihrer Arbeitslosigkeit, unter der besonders die Textilindustrie litt. Die Kinder werden beim Beginn und Ende der Schulzeit gewogen; in einem Fall konnte eine Gewichtszunahme von 13 Kilo verzeichnet werden. Der Hauptwert der Schulen läge nicht so sehr in dem — im Winter ausgedehnteren — Unterricht als in dem Einfluss des ländlichen Gemeinschaftslebens.

Freistellen und Geldzuwendungen für diese Schulen werden seitens besonderer Vereinigungen, aber auch seitens der Unternehmer gestiftet, die auch Urlaub zum Besuch der Schulen gewähren. Bedeutende Unterstützung gewährt der Staat, ferner auch die Vereinigung für Arbeiterbildung. Die Schüler tragen in geringem Umfang ebenfalls zu den Kosten bei. Die Gewerkschaften haben neuerdings die Idee aufgenommen und unterstützen die Schulen.

In Bezug auf die Fürsorge für jugendliche Arbeiter, in

DISKUSSION

der Fabrik selbst tastet man in Schweden noch nach dem Weg. Im alten Handwerk gab es viel mehr Bildungsmöglichkeiten für die jungen Arbeiter als in modernen Fabrikleben.

Ein für die Jugendlichen günstiger Faktor im schwedischen industriellen Leben ist die — z. B. im Gegensatz zu Deutschland — geringere Land- und Raumnot.

Besondere Bedeutung für die Ueberbrückung des Abgrunds zwischen Schule und Fabrik wurde den Fortbildungsschulen zuerkannt; man regte an, den neueintretenden Arbeitern durch geeigneten Unterricht einen Begriff von Art und Zweck ihrer Arbeit zu geben.

Miss Constance Smith stellte in ihrem Schlusswort fest, dass in England bemerkenswerterweise all diese Versuche, die Jugend weiterzubilden, in den Grosstädten gemacht worden seien, und zwar meistens durch Initiative einzelner Persönlichkeiten, nicht von seiten der Gewerkschaften, (ausser in der Chemischen Industrie).

Die schlechte und unsichere Lage innerhalb der Industrie habe in England leider auf diese Bestrebungen sehr ungünstig eingewirkt.

Als Ergänzung der Fortbildungsschulen gibt es in England verschiedene andere Einrichtungen, z. B. Anlernschulen, um das Interesse des Arbeiters an seiner Arbeit zu beleben und der Mechanisierung des modernen Industriebens entgegenzuarbeiten. Wenn die Fortbildungsschulen in England, wie man beabsichtigt hatte, durch die Fisher Act eingeführt worden wären, hätten die Unternehmer ihnen die nötige Unterstützung angedeihen lassen. Die Regierung versagte jedoch. Trotzdem ist die Arbeiterbildungsbewegung im Wachsen.

Miss Smith betonte die enorme Wichtigkeit der Mechanisierungsfrage mit ihrem Einfluss auf die Psychologie der Arbeiterschaft. Ein Ausweg müsse gefunden werden. In einem Land wie England könnten wegen der Dichtigkeit der Bevölkerung keine Landschulen eingerichtet werden wie in Schweden.

Das Problem könne indessen gelöst werden durch Erweiterung der Schulen und Verkürzung der Arbeitszeit, sodass den Arbeitern die Möglichkeit zu geistiger Bildung gegeben werde.

DISKUSSION

Die Arbeiter selbst haben in den letzten Jahren ein starkes Bedürfnis nach künstlerischer und literarischer Erziehung gezeigt. Dies muss so weit wie irgend möglich gefördert werden.

Ein belgischer Redner gab an, dass im allgemeinen die Arbeiter in Belgien verpflichtet seien, Werkschulen zu besuchen, und dass die Unternehmer der Bewegung ein grosses Interesse entgegen brächten.

"EMPLOYEE REPRESENTATION IN AMERICA"

BY SAM A. LEWISOHN,

President, American Management Association,

Vice President and Treasurer, Miami Copper Company, New York

In approaching any suggestion for the modification of our industrial system, (as in approaching any other problem), we must not flatter ourselves that we are reaching or even attempting to reach any ultimate solution. We can only feel our way and endeavor to do something in the right direction — something that we feel to be in the direction of our present ideals.

One of the main things to be kept in mind in discussing employee representation, is that it is not an end in itself but a means to an end. It should be approached, not in a doctrinaire spirit, as a method of suddenly introducing so-called industrial democracy into the manufacturing enterprises, but as *one of many* means for making our industrial processes more effective and more in keeping with the present ideals of the world. It is not a panacea but a prescription which should be suited to the needs of the particular patient and used only in conjunction with other remedies. Though there is no precise formula, we have here an excellent technique for introducing a certain principle into our industrial body which, in its present development, it is craving. To this principle, the principle of consultation, I shall allude later. As a matter of fact my analogy has not been quite exact. The technique and principle which I shall discuss are matters of hygiene rather than of medicine.

So much for the treatment. Let us stop for a moment to diagnose and analyze the situation which we are treating. What are the main things for which we are striving in our industrial system, a system which is, of course, if anything, more important to us than our political structure? I think we can safely say there are two main things, the greatest possible production, and the maximum development that is possible for each human being involved in that system, consonant with a reasonable effectiveness from a productive point of view. They are both important. We want production, but we do not want production that will cripple the human beings

EMPLOYEE REPRESENTATION

in the system morally, emotionally or physically. We want the self-development of the human being in the system but any scheme for developing them must be shaped to assist and not to retard production. For we must keep in mind two very sobering facts. The first is that practically all of us, including the large proportion of those of us who are engaged in the industrial processes, very much desire the physical things that are the result of those processes. And the second is that there is by no means too much to go round. Without studying any statistics, I think we will all agree that the production of the western world is inadequate to satisfy the wants of the men and women of that world. Even in the United States we find that in the year 1918, according to the well known impartial bureau, the National Bureau of Economic Research, 71.4 % of the products of mines, factories and land transportation went to pay the wage-earning employees and the average yearly earnings of each such employee for that year in mining, factories and transportation was \$ 1,283, \$ 1,148 and \$ 1,286, respectively.

Our conclusion must be, therefore, that if the entire product of mining, transportation and manufacturing in the various countries we represent, went to the employees engaged in these pursuits, which is, of course, impossible, they would still not have enough to give them a very comfortable living, according to our modern standards.

Now the great thing about any formal or informal system of employee representation is that it does both those things that we are striving for. It helps to increase production and it also serves to develop and satisfy the human beings engaged in the productive process. And what is of first importance is that it serves to bring minds and emotions, that have been apart, together, it serves as a vehicle for the right sort of industrial leadership on the part of management, for a leadership more compatible with our present democratic ideals and ideas — a leadership that will preserve the dignity and self-respect of each human being who forms part of the productive system.

It is well to keep in mind that friction between employers and employees has not arisen alone because of problems in-

EMPLOYEE REPRESENTATION

volving the distribution of wealth, problems of wage and profit, but that to an even larger extent it has arisen because of questions involving the status of the individual employee.

The latter has felt — of course to a large extent unconsciously — but nevertheless he has felt that this dignity and self-respect have not in the past been preserved as it has been to a large extent in our political systems.

On the other hand, while we all welcome (that is, all of us who are true Democrats, to use a much-abused term) the enhancement of the dignity and self-respect of the individual that comes with manhood suffrage, in the political field, we realize that it does not make for efficiency in administration; at least for the kind of efficiency that is necessary for modern mass production. However, we are ready to make any necessary sacrifice of efficiency in the political field because of the advantages of self-determination, but it would be dangerous to translate this principle bodily from the political to the economic field. For, as I have said, though we want the maximum self-development of human beings, we also want a large volume of production. And effective production, I think we will all agree, lies in executive responsibility, freedom to make decisions, and initiative on the part of leadership.

Let me read you what Mr. Sidney Webb * of England has said in this connection:

....."Finally, there is the whole group of questions included under the invidious term "discipline". In every extensive enterprise there has to be a hierarchy of manager, from the foreman up to the principal executive officer, and — to put it moderately — a very large part of the success or failure of the enterprise depends on the choice of these managers, on their capacity in their own particular function of management, on the end which they set themselves to achieve, and on whether they are responsible to the consumers whom the enterprise exists in order to serve, or to those who are working under the management in question.".....

The soundest aspect of our industrial system is that the initiative for getting results is centered in the case of each business enterprise in one hand, and that is the employer.

* "The Consumers' Cooperative Movement", Sidney and Beatrice Webb. Page 467.

EMPLOYEE REPRESENTATION

Either as owner or manager, he has the responsibility of making good at his job and I think it a mistake to have any system grow up in which the final responsibility for administration is divided.

It is for that reason that, while I am a great believer in the social usefulness of trade unionism, past and present, and while I feel that one of its most important functions is as a broad critic of management's methods and policies, I think it should be discouraged from interfering in the minutiae of those methods and policies.

Any plans that are devised for giving employees participation to a greater degree in management must not detract from management's initiative or responsibility. It must not be regarded as a substitute for leadership. Such plans for participation must supplement management, not supplant it.

It is a great mistake to consider it as a means of balancing the power of management with the power of another group. It should rather be regarded as a system which the management officials utilize to assist them in their function of leadership, not a system with which they merely cooperate. It is a technique for making leadership compatible with democratic ideals. In my country great success in employee representation has been achieved when management officials have voluntarily introduced it in this spirit. Where in a few cases it has been introduced by the central management over the head of subordinate officials as a sort of check on their power the plans have not been as successful.

Our present capitalistic system is far from perfect but in attempting to improve it, it would be a mistake to create a hybrid system, one of dual control. It would be futile and merely lead to chaos in our industrial system if we attempt to change it over night, and suddenly evolve a two-headed monster in the form of two responsible groups for the same enterprise.

We have had enough of checks and balances in our political field in the United States, and experience which has not made us favorable to checks and balances in other fields. There has been practically no experience with the type of superimposed Works Councils that were set up by law in

EMPLOYEE REPRESENTATION

Germany. We would not regard it as a healthy procedure to set up Works Councils by law because it would violate these principles. A few shop committees were set up by our National War Labor Board during the war and these particular committees disintegrated soon after the close of the war.

Employees should be informed about the large questions of management just as far as is possible. They should be told about the financial status of the company and the economics of their industry. Indeed, one of the great advantages of a shop committee system, as we all know, is that it furnishes a vehicle for discussing these questions in an effective and continuous fashion.

But, while employees should be informed on many important phases of management problems, it would not lead to effective results if they were asked to participate in the decisions on larger questions of policy, that is, financial, selling, purchasing, planning. On the other hand, there are questions such as wages, hours of labor, working conditions and discipline in which are involved the very relation of employment. It is these matters of direct employee interest that it is most important that management discuss regularly and thoroughly with its employees, and in many of these matters the right of decision should be mutual. And then there are a larger number of constructive ideas within the range of workers' interest that can be elicited from them.

At several conferences of influential executives, called in the United States by the American Management Association to discuss this subject, it has been agreed that employee representation does not fulfill its full function until it is conducted in such a way as to encourage constructive contributions from employees. The curious thing is that employees often seem reluctant to assume responsibilities and prefer the luxury of being critics. This is where the educational value of employee representation enters. Now, participation in management to this extent — I think I would rather use the phrase "assistance in management" — is entirely consistent with those two things that we agree we want from our industrial system, the self-development of the human beings within the system and effective production of physical things in large volume.

EMPLOYEE REPRESENTATION

What we are seeking is, in a way, a compromise -- a compromise between the self-determination of our political field and the executive responsibility essential of the proper functioning of our productive system. I have said compromise -- I think I would rather say constructive solution. And the essence of this constructive solution is consultation all along the line by the executive with his subordinates. This principle of consultation is the one to which I alluded earlier. It is not only as between management and the rank and file of the employees, but also as between management and the entire organization. We are working out a sort of limited representative government. For while what we in America call "town-meeting" democracy, or even "Parliamentary democracy", is incompatible with the sort of efficiency we need in our complicated industrial system, arrogant autocratic methods are also out of date. The most important recent discovery of management is that not only are such autocratic methods inconsistent with modern emphasis on the dignity of the individual, but that production is increased where such methods are abandoned and the principle of consultation is followed. So we have killed two birds with one stone. We have a principle that promotes both our purposes.

Some one has suggested that democracy is not opposed to the rule of the best, but that democracy claims that every citizen shall have a chance to say what he thinks is best. The true shop committee principle is that the industrial citizen shall have a chance to say what he thinks is best about those subjects that are part of his daily experience and which he can therefore understand. It is something that we all desire in any undertaking with which we are connected.

As I have said, it is important to avoid a doctrinaire spirit in these matters of employee participation. From what I have observed in various companies there can be many different degrees of consultation and how far it shall go depends largely on the particular situation involved -- the type of employees and the nature of the company's business and structure. The application is largely empirical in its nature. It is a matter for thoughtful and courageous experiment. I shall not attempt to suggest how the broad principle of con-

EMPLOYEE REPRESENTATION

sultation shall be applied to the unique problems of each plant. There is not one, but quite a number of methods which the employer can devise for contact with his employees which are an improvement over the old-fashioned autocratic methods. Some include a sort of legislative power and some do not. I think it will be useful to enumerate roughly the various stages of the relations between employers and his employees, which we find in our country. The classification adopted does not pretend to be scientific or exhaustive, but is purely suggestive as to the various types.

There is first the old-fashioned method symbolized by posting notices without any consultation whatever. This is a method that is antiquated and should by this time have been scrapped by any thoughtful employer. Even a hard-boiled management should realize that such a method violates every principle of salesmanship. But as I have said, it is a symbol of an archaic attitude. And the main job of those interested in better industrial relations is to induce the large majority of employers to discard this attitude entirely.

There is secondly the method of carefully and courteously explaining from time to time to one's employees that part of the company's program and policy in which they are interested without, however, soliciting the advice of the employees collectively, or giving them an opportunity to express their own ideas. The object of such a plan is often merely to get the viewpoint of the management over to the employees and to explain the situation of the company and its general economic background to them. This is in itself a great improvement over the first plan, for it shows that a different attitude has been assured.

There is thirdly the plan which is quite widespread and followed by some of our most forward and enlightened companies where advisory committees of employees are formed. The difference between this plan and plan No. 2 is that not only is the viewpoint of the management explained, but an expression of opinion of the employees is solicited. No vote may be taken and the advice is not necessarily followed

EMPLOYEE REPRESENTATION

but the employee realizes that his viewpoint has at least not been entirely ignored. No legislative power of any kind is given under this type of plan except perhaps over certain specified matters such as safety.

There is fourthly the type of shop committee, usually a more formalized type than the first three types of consultation already mentioned, where definite legislative power is given to these committees on matters of employee interest, which become a part of the accepted policy of the company unless formally vetoed by the manager.

5. Fifthly, there is the formal type of employee representation plan, where joint control is exercised over certain company matters which are of particular interest to the employee through a joint vote of management and employee representatives. In some cases in this type of organization, arbitration is provided in case of dispute and there are some rare cases where exclusive executive power is given over certain matters to the employee representatives. The essence of this plan is that the action taken is binding on the management.

Personally I agree with some others that there are examples of the last mentioned stages among some of our companies where we run into the real difficulty of divided executive control and where the principle of undivided executive responsibility has been violated. But because some employers have gone further than others believe it is expedient to go, is, I feel, no reason for the latter entirely ignoring the urgent problem of studying the best methods of contact with their employees. On the other hand, those who believe in the last stages of participation enumerated, namely, the widest possible employee participation and giving employees a definite control over certain matters, should not discourage less drastic experiments in employee consultation. It is folly to approach these problems in the spirit of "all or nothing". I think it is also futile to attempt to find a standard definition which shall determine just when we reach the stage of orthodox employee representation. As I have said, there is no precise formula.

EMPLOYEE REPRESENTATION

The particular method of consultation and conference is not important. What is important is the principle of consultation. In the final analysis, the success of any plan depends on the spirit and common sense of the management. In smaller plants managers often get better results from an informal system than from a formal system.

I have in mind one particular manager, a man who understands organization from the ground up, who gets his results in the particular plant with which he is at present associated; a plant employing about nine hundred men, by holding informal monthly meetings of different groups of his workmen chosen at random and discussing informally with them the problems connected with their own jobs as well as some of the problems with which he himself as manager, is confronted.

At times I think a mistake has been made by laying too much stress on building up cumbersome machinery instead of devising simpler plans that would develop organically. Like rococo decoration, such machinery is often out of place because it has not been developed out of the needs of the situation. It often retards more than it helps the development of means of consultation.

The ideal method is probably that of one company which developed a system of representation by gradually transforming committees on safety, appointed by the management into committees elected by the men, which dealt with everything from wages to ways of improving production methods. On the other hand, in the larger plants a certain degree of formalization has been the only way of ensuring that there is consultation all along the line continuously. It also has made possible a continuous and uniform policy of this kind under changing managements. But the plan should, if possible, be developed gradually, we think, in America.

This principle of consultation and conference, which is being worked out through these plans of employee representation, is in accord with the general change that is taking place in many other relations — for example in education, and the relations of parents to children — of recognition on the part of those in positions of authority and of responsibility, that they can obtain better results by enlisting the cooperation of

EMPLOYEE REPRESENTATION

those that they lead, rather than by insisting upon their own infallibility.

Modern psychology is teaching us that the way to get the most out of human beings, is by getting them to develop their own ideas and stimulating their initiative along constructive lines — that repressive methods, far from being efficient, were wasteful in preventing the maximum functioning of the individual. Instead of attempting to impose his will with a heavy hand, the modern leader attempts to release individual energies, and to develop and make use of group thought. The old slogan which was used by the adherents of the first method above outlined, "Keep your mouth shut, we will do your thinking for you", has gone by the board. So has the idea that efficiency is synonymous with sternness on the part of leadership.

Through introducing this principle of consultation, employee representation serves the following functions:

It enables the management to interpret itself to the men and the men to interpret their aspirations to the management.

It serves as a vehicle for laying the facts of the business before the workmen and thus gives each workman the feeling that he is being consulted.

It furnishes a method of discussing wages and hours with the employees en masse and coming to an agreement with them with reference thereto. If such agreement is made with the national union, it serves as a means of adapting national to local conditions.

It increases the sense of self importance and responsibility of each workman and creates a feeling of identification between him and the plant organization.

It has great educational value in teaching men self discipline at meetings.

It enables the management to utilize the practical knowledge and experience of the men.

Properly supplemented by careful intensive work, it gives the men a creative concern in their work.

EMPLOYEE REPRESENTATION

I am glad to say that evidence presented at recent conferences of industrial managers and superintendents, held by the American Management Association, indicates a widespread development of these methods of employee participation in the United States. Examples were cited of practically all the different types I have mentioned except, of course, the outworn first type, everything from informal methods of consultation to formal methods of employee representation. It indicated that there has been a really surprising progress in this direction in our country. It has been estimated that there are over 1000 such plans in existence. It is interesting to note that all plans were voluntarily adopted by the management and in the most cases with the concurrence of all officials. It was used in most cases as a means to strengthen management leadership, rather than to check it.

Before closing, I would like to emphasize that in giving attention to this important principle of conference and consultation with employees, we must not permit our attention to be deflected from other aspects of management duties with respect to the problems of human organization within its plants. As I said at the very start, employee representation is only *one* item in a well-rounded program of industrial "hygiene", meaning by industrial hygiene sound human management. We must not get the impression that this matter of employee participation is all that there is to the problem of building up a well-satisfied and effective organization. No one thing is.

Better industrial relations are dependent upon close and persistent attention by management not to one but to every phase of its human problems. There are such matters as foreman training and proper training and promotion systems for all employees. These are but samples of the many things that constitute a really modern personnel program. There must not only be consultation with the rank and file of employees but with the staff as well. There is necessity of the atmosphere of cooperation between different departments and different executives, and of effectiveness on the part of all members of the organization. We little realize how many causes of unrest are due to the realization on the part of the workers that the particular management is unsystematic and ineffective.

EMPLOYEE REPRESENTATION

So while we are studying this fundamental problem of methods for employees to assist in management, we must not forget that the point of departure in all these matters of human relations must be the initiative of the employer. He must devote to this task both good will and thorough study and application. He, and no one else, has the primary responsibility for bringing about improvement and readjustment in our industrial relations. He is confronted with a challenge as well as an opportunity.

DIE ARBEITERRATSBEWEGUNG IN DEUTSCHLAND

VON GUSTAV DABRINGHAUS,

Mitglied des Betriebsrats des Kruppischen Gussstahlfabrik, Essen, Deutschland

Ich möchte zuerst einiges zur Vorgeschichte der Arbeiterräte oder Arbeitervertretungen in Fabrikbetrieben selbst sagen. Naturgemäss konnte der Gedanke oder der Wille, derartige Konstitutionen zu schaffen, nur als eine Folgeerscheinung der modernen Arbeiterbewegung überhaupt entstehen. Sie sind eine notwendige Ergänzung des modernen Fabrikbetriebes und waren für die handwerksmässige Produktionsweise der vorindustriellen Zeit überflüssig. Erst die Zusammenballung grösserer Arbeitermassen, die Unmöglichkeit persönlicher Bindung dieser Massen mit der Betriebsleitung oder gar dem Besitzer erwies ihre zwingende Notwendigkeit. Jede noch so demokratische Konstitution eines Staates, alle noch so grossen Freiheiten für den einzelnen Bürger können nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Arbeitnehmer, Handarbeiter sowohl als Angestellter, seine wirtschaftliche Abhängigkeit ohne die Möglichkeit einer Interessenvertretung im Betrieb noch schwerer empfindet.

Der politischen Demokratie muss die Demokratisierung der Industrie folgen, richtiger, mit ihr parallel gehen. Es ist aber undenkbar, Arbeiterräte oder Betriebsvertretungen schaffen zu wollen, ohne zuerst auf eine durch die Gewerkschaften geschulte Arbeiterschaft rechnen zu können. Ein solcher Gedanke ist mir gegenüber einmal von einer japanischen Studienkommission ausgesprochen worden.

Gewerkschaften und Betriebsräte sind zwei ergänzende und aufeinander angewiesene Faktoren. Es gibt heute wohl kaum noch führende Leute in Industrie und Wirtschaft die vor sich selbst die Logik dieser Gedankengänge nicht anerkennen. Dass sie trotzdem diese Körperschaften heftig bekämpfen, ist wohl häufig ein Resultat des naiven Glaubens, man könne das Rad der Entwicklung aufhalten oder gar rückwärts drehen.

Nachdem der industrielle Grossbetrieb seinen Siegeszug über die Welt angetreten hat, der individuelle Arbeitsvertrag dem korporativen hat weichen müssen, Arbeitnehmer und Ar-

BETRIEBSRÄTE

beitgeberorganisationen durch gegenseitige Vereinbarungen über Lohn, Arbeitszeit und soziale Verhältnisse grösseren Wirtschaftskämpfen nach Möglichkeit vorzubeugen versuchen, ist der Betriebsrat, oder wie immer man ihn nennen mag, das notwendige Ueberwachungsorgan derartiger Verträge.

Nach diesen allgemeinen Ausführungen zum Thema selbst wende ich mich nunmehr zu der Vorgeschichte der Betriebs-, Arbeiter- und Angestelltenräte, in Deutschland. Wir begegnen dem Worte „Arbeiterrat“ erstmalig während der russischen Revolution des Jahres 1905. Schon während des Krieges wurden in 1917 in Deutschland sog. Arbeiterausschüsse obligatorisch eingeführt. Die Regierung führte damals ein Gesetz, (Hilfsdienstgesetz) durch, dass alle deutschen Bürger bis zum 55. Lebensjahre unter einen Arbeitszwang stellte, und somit die Freizügigkeit des einzelnen Arbeiters aufhob. Als Gegengewicht gegen die dadurch bedingte ausserordentlich starke Stellung der Arbeitgeber verlangten die Parlamentsvertreter der Arbeiter die erwähnten Ausschüsse.

Ihre Rechte waren allerdings, wie dies unter dem damaligen reaktionären Regime in Deutschland nicht anders zu erwarten war, sehr beschränkt. Immerhin war es ein Anfang und nahm den Arbeitern wenigstens teilweise das Gefühl vollkommener Rechtlosigkeit. Als dann der Zusammenbruch des alten kaiserlichen Deutschland erfolgte, wuchs der Einfluss dieser Arbeiterausschüsse ausserordentlich, da sie ein wesentliches Bindeglied zwischen den spontan gebildeten politischen Körperschaften und der Masse der Arbeiter in den Betrieben darstellten. Es wäre interessant, noch näher auf Einzelheiten dieser revolutionären Periode einzugehen, doch ist die Zeit dafür zu beschränkt.

Nachdem die deutsche Nationalversammlung gewählt worden war, die in den Städten spontan gebildeten Körperschaften abbauen mussten, begann der Kampf um die gesetzliche Verankerung der Betriebsräte. Die Arbeitnehmerschaft forderte, entsprechend ihrer politischen Einstellung mehr oder weniger radikal, ein Gesetz, in dem die Rechte, die sich die Räte während dieser revolutionären Periode erworben hatten, festgelegt wurden. Die Nationalversammlung, in der das bürgerliche Element leider die Mehrheit besass, hatte es nicht so eilig,

BETRIEBSRÄTE

und eine Anzahl von Demonstrationen fand besonders in den grösseren Industriebezirken statt, um das Parlament zu veranlassen, ein den Wünschen der Arbeiter entsprechendes Gesetz zu verabschieden. Hierbei kam es nicht selten zu Zusammenstössen mit der Polizei, und die Arbeiter haben manches Opfer für den Anfang der Demokratisierung der Industrie bringen müssen.

Am 4. Februar 1920 wurde sodann das Betriebsrätegesetz vom Parlament verabschiedet und veröffentlicht. In 106 Paragraphen sind die Rechte und Pflichten der Betriebsarbeiter- und Angestelltenräte festgelegt. Ich kann naturgemäss nicht auf alle diese Paragraphen eingehen, will aber versuchen, Ihnen in grossen Zügen ein Bild von dem Gesamtkomplex des behandelten Stoffes zu geben. Ich zeige Ihnen die 5 Hauptzüge.

Paragraph 1—65 enthalten neben den allgemeinen Bestimmungen den Aufbau der Betriebsvertretung-, Betriebs-, Arbeiter- und Angestelltenrat. Zusammensetzung und Wahl, Geschäftsführung, Erlöschen der Mitgliedschaften, Gesamtbetriebsrat, Betriebsobmann, Sondervertretungen.

Paragraph 66—92 enthalten die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen, Paragraph 93—94 behandeln die Entscheidungen von Streitigkeiten, 95—100 Schutz- und Strafbestimmungen, während 101—106 Ausführungs- und Uebergangsbestimmungen enthalten. Der Zweck des Gesetzes kommt bereits in Par. 1 zum Ausdruck: Es heisst dort: „Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen u. s. w.“

Daraus geht hervor, dass zur Errichtung eines Betriebsrates erforderlich ist, dass mindestens 20 Arbeiter in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sein müssen. Um auch den kleinen Betrieben eine, wenn auch weniger wichtige Vertretung zu schaffen, bestimmen die Par. 58—60, dass in solchen Betrieben, wo 5—19 Arbeiter normalerweise beschäftigt sind, ein Betriebsobmann gewählt werden muss. Die Grösse der Betriebsrates ist abhängig von der Anzahl der beschäftigten Wahlberechtigten. Den grössten Betriebsrat wählt die Belegschaft, die 15000 und mehr Arbeiter sowie Angestellte in einer Fabrik vereinigt. In diesem Falle beträgt die Anzahl der Betriebsratmitglieder 30. Wahlberechtigt sind alle männ-

BETRIEBSRÄTE

lichen und weiblichen Beschäftigten im Alter von 18 Jahren und darüber, während der Kandidat selbst mindestens 24 Jahre alt, 3 Jahre in der betreffenden Branche beschäftigt und mindestens ein halbes Jahr in diesem Betriebe sein muss.

Der Betriebsrat, sowie die bereits erwähnten Körperschaften werden für die Dauer eines Jahres gewählt und zwar auf Grund des, seit der Revolution allgemein eingeführten, Verhältniswahlrechtes. Es wird diese internationale Versammlung interessieren, dass ich diese Wahlmethode kurz skizziere. Jeder Wahlvorschlag muss nach Möglichkeit die doppelte Anzahl Namen von Kandidaten enthalten, als für den Betriebs-, Arbeiter- und Angestelltenrat gewählt werden. Nachdem die Stimmabgabe erfolgt ist, werden die Summen der Stimmen, die auf die einzelnen Vorschlaglisten entfallen, mit 2, 3, 4, 5, u.s.w. dividiert, entsprechend diesen Zahlen erhalten die einzelnen Listen ihre Mitglieder in den einzelnen Körperschaften. Sicher ist diese Methode trotz mancher Bedenken die demokratischste.

Die Sitzungen der einzelnen Gruppenräte sollen gewöhnlich nach Schluss der Arbeit stattfinden, ebenso die Betriebsversammlungen, die naturgemäss ausser der Tätigkeit der Gruppenräte in Verbindung mit ihren Wählern notwendigerweise stattfinden müssen. Das Büro des Betriebsrates ist ein öffentliches. Die Mitglieder haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuführen. Der Arbeitgeber aber ist verpflichtet, neben den Verwaltungskosten die notwendige Arbeitsversäumnis, d.h. den Lohnausfall zu zahlen. Der Gesetzgeber wollte also, dass finanzieller Vorteil sowohl als Nachteil für die Gruppenräte nicht stattfindet. Ebenso ist im Gesetz festgelegt, dass Betriebs- und Gruppenratsmitglieder nur mit Zustimmung des Betriebsrat entlassen werden können, mit Ausnahme der Fälle, in denen die Gewerbeordnung einen fristlosen Entlassungsgrund bei gewerblichen Arbeitern und Angestellten vorsieht, z. B. Bedrohung, Beschimpfung des Arbeitgebers oder dessen Familie, würdeloses Betragen u.s.w. Ebenso sind Schutzbestimmungen darin enthalten für die Fabrikationsmethoden und Fabrikgeheimnisse, die der Arbeiterrat während seiner Tätigkeit erfährt, im Betriebs- oder Gruppenrat. Der Arbeitgeber kann, aber muss nicht, Vorsitzender in den Sitzungen sein.

BETRIEBSRÄTE

Dies ist der gegenseitigen Verständigung überlassen, es wird wohl in den seltensten Fällen eine Einigung darüber erzielt. Aus diesem Grunde werden die Sitzungen getrennt abgehalten.

Ich werde jetzt zum besseren Verständnis Aufgaben und Pflichten der Betriebs- und Gruppenräte aus meiner eigenen praktischen Tätigkeit darzustellen versuchen. Die Firma Krupp, die als eine der grössten örtlich zusammengefassten Fabriken in Deutschland während des Krieges 116.000 Arbeiter und Angestellte und in der Nachkriegszeit 40—50.000 allein in Essen beschäftigt, wählt 30 Mitglieder in den Arbeiterrat, 22 in den Angestelltenrat. Die ersten 8 Kandidaten der letzten Liste und die ersten 22 der Arbeiterratsliste bilden zusammen den Betriebsrat. Dieser wählt zu seiner Leitung 5 Mitglieder, die den Betriebsausschuss bilden, der Ausschuss seinerseits den 1. und 2. Vorsitzenden, sowie die Schriftführer. Nachdem dies geschehen ist, bilden der Betriebsrat sowie die Gruppenräte besondere Ausschüsse. In der Reihenfolge der Wichtigkeit nenne ich zuerst die Lohnkommission, den Wohnungsausschuss, die Kriegsbeschädigtenkommission, und den Konsumausschuss.

Um eine bessere Vertretung der verschiedenen Industriezweige zu erzielen, haben wir die gesamte Fabrik in 15 sogenannte Sprechbezirke eingeteilt, jeder Sprechbezirk nach Möglichkeit zu einem bestimmten Produktionszweige gehörig. Je 2 Mitglieder des Arbeiterrats werden zu Sprechern eines solchen Bezirkes bestellt. Bevor ich die Tätigkeit der Sprecher schildere, will ich kurz auf die Ausschüsse eingehen. Wie der Name „Lohnkommission“ schon besagt, regelt diese in der grossen Lohnkommission, in die die Firma gleichzeitig ihre Vertreter entsendet und den Vorsitz ausübt, die Lohn- und Akkordfragen. Da die Lohntarife nicht vom Arbeiterrat, sondern von den anerkannten Gewerkschaften abgeschlossen werden, nehmen an diesen Sitzungen ebenfalls die Bevollmächtigten der Gewerkschaften oder deren Stellvertreter teil. Die entsprechenden Tarifabkommen werden allerdings neben den Unterschriften von Firma und Gewerkschaften auch vom Vorstand des Arbeiterrates unterschrieben.

Die Wohnungskommission behandelt ebenfalls unter Mitwirkung der Firmenvertreter alle Fragen, die sich aus den

BETRIEBSRÄTE

Mietverträgen, der Wohnungsaufsicht, den Wohnungsreparaturen u.s.w. bei den Werkwohnungen ergeben. 10.000 Familien Kruppscher Werksangehöriger bewohnen Werkwohnungen. In ähnlicher Weise verläuft die Tätigkeit des Konsumausschusses, mit dem Unterschied, dass es sich hier um die Vertretung der Interessen der Käufer handelt, die ebenfalls Angehörige der Fabrik sein müssen. Beim Jahresabschluss erhält dieser Ausschuss die Bilanzabschlüsse und mitbestimmt die Verteilung der Rabattes an die Käufer. Die Konsumanstalt hat eigene Bäckerei, Schlachtereie, und der Verkauf findet in 45 Verkaufsstellen statt.

Da es bei der Ausdehnung der Fabrik und Grösse der Belegschaftsziffer ausserordentlich schwer sein würde, wenn nur diese 30 Mitglieder die Interessenvertretung der Arbeiter wahrzunehmen hätten, wurde mit dem Direktorium ein Abkommen erzielt, das Unterausschüsse, sogenannte Betriebsvertretungen, vorsieht. Jeder Betrieb bis zu 500 Arbeitern wählt in diese Ausschüsse 3 Mitglieder, über 500: 4. Diese Betriebsvertretungen haben keine gesetzliche Grundlage, jedoch die Aufgabe, alle lokalen Differenzen und Unklarheiten zwischen ihrer Betriebsbelegschaft und der Betriebsleitung zu schlichten, bzw. aufzuklären. Bei Akkordstreitigkeiten, Ueberstundenregelungen und ähnlichen Fragen die Interessen ihrer Kollegen wahrzunehmen, und so das immer vorhandene Bindeglied zwischen Arbeiter und Betriebsleitung zu bilden. Die Sprecher haben sich in engster Fühlung mit diesen Unterausschüssen zu halten. Gelingt Letzteren die Beilegung von Streitfragen nicht, oder erklärt sich die Betriebsleitung als nicht zuständig, so haben sie sich beschwerdeführend an ihre Sprecher zu wenden. Die Sprecher behandeln nunmehr die Angelegenheit bei den Gruppenleitungen. Handelt es sich um wichtige Fragen und gelingt es ihnen nicht, eine Einigung herbeizuführen, so bringen sie diese Angelegenheit vor den Gesamtarbeiterrat, der seinerseits durch seinen Vorstand die Entscheidung des Direktoriums anrufen kann. Als Fragen von besonderer Bedeutung erwähne ich Akkordschwierigkeiten. Streitigkeiten einer grösseren Gruppe, die zur Beunruhigung grösserer Arbeitergruppen führen könnte, Kündigung, fristlose Entlassungen, die als ungerecht empfunden werden, u.s.w.

BETRIEBSRÄTE

Jeder Arbeiter hat das Recht, innerhalb 5 Tagen beim Betriebsrat Einspruch gegen seine Kündigung zu erheben. Erkennt der Betriebsrat diesen Einspruch für berechtigt an, so führt er darüber Verhandlungen mit der Firma. Gelingt ihm hierbei keine Einigung, so kann er den Schlichtungsausschuss anrufen, die seinerseits ein endgültiges Urteil fällt. Nur bei Streitigkeiten, besonders Lohndifferenzen, die einen grösseren Kreis von Arbeitnehmern treffen, kann er auch gegen diese Entscheidung, die Entscheidung des Reichskommissaris, oder gar des Reichsarbeitsministers anrufen.

Solche Schlichtungsausschüsse werden jeweils nach Bedarf gebildet. Zum ständigen Vorsitzenden ist eine möglichst juristische städtische Persönlichkeit benannt. Der Ausschuss selbst wird gebildet durch drei Arbeitgeber und drei Arbeitnehmer, (Beisitzer), sowie dem bereits erwähnten Vorsitzenden, der unparteiisch sein soll. Die Entscheidungen werden also in fast allen Fällen davon abhängen, wie weit es der einen oder anderen Gruppe gelingt, den Vorsitzenden von der Gerechtigkeit ihrer Sache zu überzeugen. Ein Streit findet erst dann seine volle Berechtigung, wenn alle die vorhandenen Verhandlungsmöglichkeiten erschöpft sind.

Um den Arbeitnehmern auch eine Interessenvertretung im Aufsichtsrat zu sichern, ist ein zweites Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat im Jahre 1922 veröffentlicht worden. Dieses Gesetz sieht vor, dass entsprechend der Belegschaftsziffer der Betriebsrat 1-2 Mitglieder in den Aufsichtsrat entsenden kann. Die Mindestzahl der Belegschaft muss jedoch 300 Arbeiter oder 50 Angestellten betragen. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber, diesen Aufsichtsratsmitgliedern die Bilanz vorzulegen, in der der Privatbesitz getrennt vom Geschäftsbesitz aufgeführt wird. Ebenso ist er verpflichtet, die Bilanz zu erklären und Fragen über den Geschäftsgang, voraussichtliche Beschäftigung u.s.w. zu beantworten. Auf Grund dieses Gesetzes sind in Deutschland etwa 100.000 Arbeiter oder Angestellte Mitglieder von Aufsichtsräten.

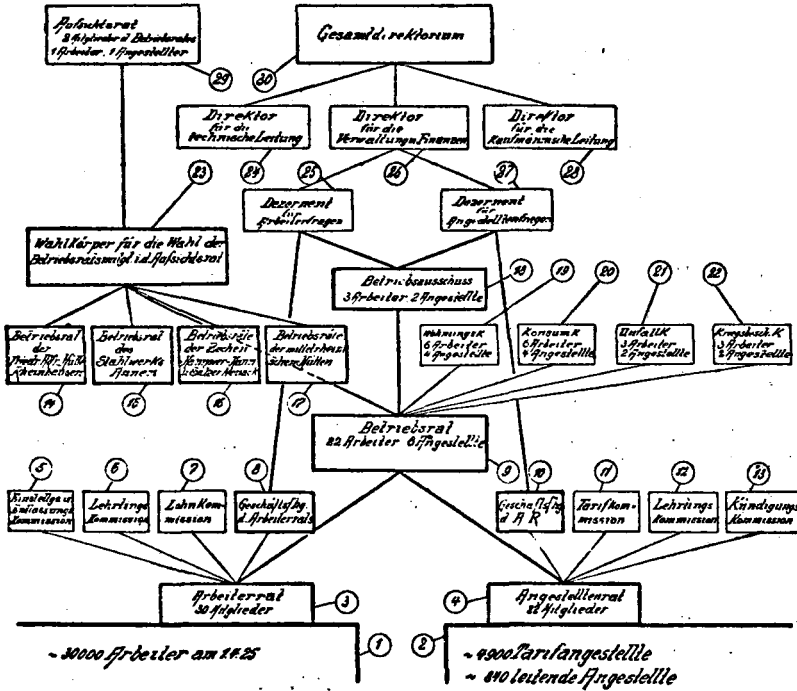
Zum Schluss sei noch erwähnt, dass auch der Betriebsausschuss, Vorstand des Betriebsrat, vierteljährlich einen Bericht über die Geschäftslage, Auftragsbestände u.s.w. von der Werksleitung verlangen kann.

BETRIEBSRÄTE

Ich glaube, wenn auch in eng zusammengedrückter Form, Ihnen einen Ueberblick von den Arbeitervertretungen in Deutschland gegeben zu haben. Die Schwierigkeiten der Betriebsräte, die sich aus ihrer Funktion ergeben, sind nicht gering, da sie ein ausgleichendes Moment zwischen Arbeitnehmerschaft und Fabrikleitung darstellen. Trotzdem ist der Gedanke der Betriebsräte so stark unter den arbeitenden Schichten vertreten, dass eine Beseitigung dieser Körperschaften von den Arbeitern als ein ungeheurer Schlag gegen ihre wohl erworbenen Rechte empfunden würde. Wir Sozialisten erkennen in ihnen eine Vorstufe zur Ueberwindung der privatkapitalistischen Produktionsweise.

AUFBAU DES BETRIEBSRATES

DER
FRIED. KRUPP A. G., ESSEN



1. 50000 manual workers
2. 4900 clerks and 840 leading clerks (from shop-management to directors)
3. Manual-Workers-Council (30 members)
4. Clerks-Council (22 members)
5. Committee for taking on and dismissal apprentice
6. Wages-Committee
7. Chairman, vice-chairman and secretary
8. Works-Council (22 workers, 8 clerks)
9. Chairman, vice-chairman and secretary
10. Salary-Committee
11. Committee for apprentice dismissal
12. Works-Council of the blastfurnace Krupps (Rheinhausen small town near Duisburg)
13. " " " steelwork (Annen " " Dortmund)
14. " " " coalmines (round Essen " " Dortmund)
15. " " " iron ore mines (middle Rhein)
16. Staff of the Works-Council (5 workers, 2 clerks)
17. Housing-Committee (6 " 4 ")
18. Committee of Krupps Warehouses (6 " 4 ")
19. " for accidents (5 " 2 ")
20. " war-invalids (5 " 2 ")
21. Election body for the election of two members of Works-Councils to the Control-Board
22. Director for technical terms
23. Office dealing with questions which arise on the workers side
24. Director for administration and finance
25. Office dealing with questions which arise on the clerks side
26. Director for business affairs
27. Control-Board (2 members of Works-Councils of the whole undertaking) (1 worker, 1 clerk)
28. Board of management or Staff of Directors

EMPLOYEE REPRESENTATION IN GT. BRITAIN

BY MISS DOROTHY CADBURY,

Director Messrs Cadbury Bros Ltd. Birmingham, England.

In twenty minutes it is impossible to trace in detail the history of Employee Representation in England. I can only touch on the main principles which led to what is known as "The Whitley Report", drawn up by a Reconstruction Committee and submitted to Parliament in 1917, and show how far Industrial Councils and Works Committees today are the result of this work and how far they represent independent experiments.

Largely owing to pressure from women Factory Inspectors, of whom Dame Adelaide Anderson was one of the pioneers, Trade Boards were set up by the Government in 1908 to protect workers in four industries in which conditions were particularly bad and to fix minimum rates of wages. The members of a Trade Board are of two classes — firstly, representative members, half of whom represent employers and half workpeople in the trade, and secondly, appointed members who are unconnected with the trade and whose duty it is to decide between the two bodies of representatives when these are not in agreement. At first the Minister of Labour was responsible for selecting both representative and independent members, but in many cases now, employers and workpeople are allowed to nominate their own representatives. Further legislation has made it possible for Trade Boards to be established in many industries, and in 1918 much more scope was given them.

It has been my privilege to know intimately two workers' representatives who were original members of the Paper Box Trade Board which was set up in 1908, and it is women such as these who have been instrumental in making the more recent Joint Industrial Councils and Committees a success.

In 1916 the Government appointed a Reconstruction Committee and asked them "to make and consider suggestions for securing a permanent improvement in the relation between

EMPLOYEE REPRESENTATION

employers and workmen" and "to recommend means for securing that industrial conditions affecting the relations between employers and workmen shall be systematically reviewed by those concerned with a view to improved conditions in the future". Acting on this reference, their recommendations known as "The Whitley Report" were drawn up, and finally adopted by the Government in 1917. The scheme provides for Joint Industrial Councils for each industry, a network of District Committees reporting to these Councils and individual Works Committees.

It was realised at the outset that the rule applying to National and District Committees, namely, that workers' representatives must be members of a Trade Union, could not necessarily apply to Works' Committees, as many industries were not fully organised. No provision was made for an Industrial Parliament to link together these National Councils and their work and scope has necessarily varied considerably. The whole scheme is voluntary and although it has been adopted pretty generally, there are still a large number of industries without central organizations.

National Councils under the Whitley Scheme differ from Trade Boards in that they have equal representation from employers and Trade Unions without the addition of independent members, and their decisions are not legally binding. Of necessity they can only apply to trades in which there is some Trade Union organization.

National Joint Councils have given regular consideration to wages, hours and working conditions in the industry as a whole; they have considered measures for regularising production and employment, conditions peculiar to special industries and have also had referred to them by the Government such questions as safety, welfare and workmen's compensation and unemployment insurance.

To give you some indication of the work done by these Councils I will mention some of the activities of the Pottery Joint Industrial Council, the first to be formed. In February 1918, they set up a Research, Inventions and Designs Committee which drew up provisions for welfare work, and in

EMPLOYEE REPRESENTATION

1922 made representation to the Home Office on the effect of industrial conditions on the health of young persons, asking for a more thorough medical supervision of these entering the industry and a more efficient examination of all lead workers. Since 1920, the Council has arranged for addresses on different subjects to be given at the conclusion of their quarterly meetings. They have also been able to intervene successfully in wages disputes.

District Committees have been set up by many of these Joint Councils. Their constitution is the same as the National Councils and their functions are almost identical except for the fact that they include the co-ordination of local workshop practices, general district matters relating to welfare work, and the arrangement of lectures and conferences in the district on subjects of general interest to the industry.

Works Committees with representation of management and workers existed even prior to the War. As early as 1900, a Scotch engineering firm had a shop committee controlling a sick benefit society and all social arrangements. In 1902, another firm had a committee with two representatives from the management and from 19 to 21 workers' representatives, who dealt with conditions of work during working hours, such as ventilation and sanitation, and social activities outside working hours. A firm in the Midlands has had athletic clubs for men and girls self managed through an elected committee since 1896 and 1899 respectively. In 1902, the same firm set up a joint committee to deal with suggestions for new and improved goods, improvements in methods of manufacture, also suggestions appertaining to advertisements, social well-being, or in relation to any other matter in connection with the Works. On this committee there were five members representing management (two elected by foremen) and three members elected by ballot of the employees.

During the War two movements came into prominence which materially affected the relationships between employers and employees. The Shop Steward movement, (similar to the

EMPLOYEE REPRESENTATION

old Printers' Chapel dating back to the end of the 17th century) was strongest in the engineering trade and was a definite attempt on the part of organized labour to get more control of industry by the appointment of representatives in the shops. It was soon realised, however, that to achieve this end workers and managers must meet — and members of the shop stewards committees began from time to time to make representation to the employers: These meetings became more frequent and in many instances Joint Industrial Councils sprang from the more informal gatherings.

In many factories it probably would have been impossible to organize these Joint Councils without the help of welfare workers, the second great movement of which you know so much, but which because of its great value I cannot omit. The first women to hold positions were definitely appointed to look after the welfare and general wellbeing of the workers and it was only natural that they should encourage the formation of representative committees to control social activities and to advise on working conditions generally. It is true to say that a large number of Joint Committees in England today have been organized and piloted by the pioneer work of men and women welfare workers who have been able to act in an independent capacity, often as secretaries.

It is interesting to know that the earlier Joint Committees were set up either to organise social activities among the workers or to settle disputes between workers and management. Gradually more scope was given to these Committees and one finds Works Councils during the War dealing with such subjects as interpretation of awards, arrangement of shifts, discipline, timekeeping, methods of paying wages, hours of overtime and similar questions.

In a small engineering works in the West of England, a Committee was set up in 1915 composed of three representatives of the management and seven representatives of the employees, to deal with general discipline, interpretation of official orders and circulars, interpretation of Trade Union rules and regulations, working conditions, lavatories, ventilation, timekeeping and overtime. Joint meetings occupied from half

EMPLOYEE REPRESENTATION

an hour to two hours in the employers' time. All decisions were arrived at by agreement and no voting took place. The Committee reported in 1917 that no difficulties had arisen with the Union. This point is interesting, for in some instances there have been difficulties in connection with Trade Unions. Works' Councils which have succeeded, made it quite clear at the outset that Trade Union rules and customs should not be contravened without the consent of the Union concerned. In one instance, Trade Union representatives were asked to meet with the Drafting Committee before the final Council was set up, so that it should receive their sanction.

Although the Whitley Report suggests that Works Committees should be set up by District and National Councils, in practice the majority have been formed independently of these National organizations and are more closely linked with the shop or departmental committees on which management is represented by the foreman or forewoman. These are still in an experimental stage and one cannot make any statement that would apply to all committees. I can only indicate one or two developments which have proved the advantages of joint working.

Discipline, rules and regulations, administered only by those in authority are not likely to achieve the best results, and in many factories employees are being consulted with regard to Works' rules, slow and careless workers and even to dismissals. I would like you to see a Works Tribunal on which offenders are judged by their own peers — picture a boy or girl who has stolen from one of their fellow workers coming before such a Tribunal! In very many instances the workers themselves ask for this boy or girl to be kept on by the firm; the Shop Committee promises to take responsibility and two or three years of real interest in such an adolescent may mean a very different future from the possibility of discharge and a drifting career from one place to another. On the other hand, workers' representatives are as anxious as management to discharge those who have already been given a chance or whose influence in the Works is definitely harmful. They will also support the employers in penalising those

EMPLOYEE REPRESENTATION

who fail to report accidents or to use the necessary guards on machinery.

Wages are fixed by National Agreements, in many instances by the Industrial Councils, but there is always scope for grading over and above these rates and where experiments have been tried in permitting a joint committee to grade the operations, much more satisfaction has been experienced.

Profit sharing schemes are also administered by Joint Committees, and more and more confidence is being placed in those workers who are elected by ballot to positions of responsibility on the Works' Councils.

A large engineering works has perhaps gone further than any other firm in putting before the workers the real problems of business administration and organization, even letting them know something of the financial position. Other factories have not ventured so far, but they too have recognised the Councils as consultative bodies.

A Woollen manufacturer in the South of England says "The great advantage secured by the existence of the committee is claimed to be this — that by a thorough explanation to the members of any new departure in the internal administration of the business, misunderstandings are avoided and the workpeople realise the real object of such departures".

If it is necessary to change the hours of work, to have short time owing to seasonal trade or trade depression, or to work overtime, workers and management together must thrash out the best methods of dealing with these difficulties, but there must be frank discussion — all cards must be put on the table. Workers will be keen to eliminate overtime and to safeguard those who have evening classes, but in the end this will prove to be in the interests of all and tend to greater efficiency.

Another matter which particularly interests me is the position of women on National, District and Works' Councils. I do not agree with one writer who says "We find that the Councils composed of men only are more live than the women's Councils; girls take comparatively little interest in democratic control". My experience almost leads me to make the opposite assertion, although I know that where women are in the

EMPLOYEE REPRESENTATION

minority on a joint committee of men and women and have not previously been organized, their voices are not often heard. But where women have their own Council and meet the men's Council on an equal footing they often carry the day by sheer force of conviction.

What have been the results of these Joint Committees? In order to answer this question I must describe one or two results that have come to my notice. About six years ago I was invited to a Woollen Mill in the Midlands where they had just formed a Recreation Committee with an Entertainments Sub-Committee. They had arranged an informal gathering and social in a new recreation room provided by the firm and my visit coincided with the opening of this club room, where management and workers met on an equal footing and began to dance and play and sing together. Surely this is the first step towards mutual understanding.

Another incident that comes to my mind is meeting a welfare worker who was acting as secretary of a Joint Committee meeting in working hours at an engineering firm in the West of England. They had recently been discussing running in gangways, the advantage of hair cutting on the premises, the need for machinery to be better guarded, a request for provision of more racks in the cloakrooms. These were all questions on which employees could give advice and on which management could state their point of view. (Unfortunately, I have never heard whether a hairdressing saloon was established or not!)

A very vital question came up in one factory when a decision was made to work a 44 hour week — the men's representatives urged for a free Saturday each week and longer hours on the other working days — the women's representatives said "No, if we are to be at home each Saturday morning we shall be expected to do housework and it will be no free day for us". The final result of a ballot was a victory for the women and the present practice is a free Saturday once every month, which is a holiday for all.

Seasonal trade in some firms necessitates continual transfers, spells of unemployment and periodical rushes. Blind

EMPLOYEE REPRESENTATION

obedience is not fair — workers who have been consulted have helped the management to distribute the work more evenly once they have understood the real problems of planning.

Employee Representation on Committees and Councils has one far reaching effect — they form a training ground for citizenship. An employee acting as secretary or chairman of even a small committee is gaining experience which must be fitting him for a wider field of service.

It is difficult to foretell the future — many experiments have proved and will prove unsuccessful, but there is, I think, in the English constitution of Councils and Committees the possibility of far reaching developments. Joint Committees of management and workers meeting regularly offer a channel for free discussion on all subjects — on the one hand workers demand more information, offering in return better co-operation, on the other hand management finds that problems submitted to workers and foremen in joint council will lead to decisions which are likely to be more permanent than if they were made by one party alone.

I would like to emphasize the importance of Shop Committees, for the atmosphere of a department has an immense effect on the personnel. Relationship between foreman and operator, forewoman and hand worker, may mean continual strife and discouragement, or it may mean co-operation and enjoyment. The solution lies in a better understanding, free discussion and friendship between the parties concerned, and this is true internationally as well as in these small groups.

DAS BETRIEBSRÄTEGESETZ VOM 15 MAI 1919

VON FRÄULEIN H. LEMBERGER,

Gewerbe-Inspectorin, Wien, Oesterreich

Das Betriebsrätegesetz bedeutet die gesetzliche Anerkennung eines Mitbestimmungsrechtes der Betriebsarbeiterschaft bzw. der Angestelltenschaft bei einer Reihe von Angelegenheiten des Arbeitsverhältnisses.

Nachstehend seien die wichtigsten Grundsätze und damit der wesentliche Inhalt des Betriebsrätegesetzes angeführt:

Das Gesetz bestimmt, dass in allen fabrikmässigen Betrieben, wie auch in allen anderen Betrieben, in welchen mindestens 20 Arbeiter oder Angestellte dauernd gegen Entgelt beschäftigt sind, Betriebsräte zu errichten sind. In Betrieben mit geringerer Arbeiterzahl, jedoch mindestens 5 Beschäftigten, sind Vertrauensleute zu wählen.

Das Gesetz bezeichnet es im allgemeinen als Aufgabe des Betriebsrates die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betriebe wahrzunehmen, führt aber dann noch 12 Punkte an, welche diesen Rechten- und Pflichtenkreis des Näheren präzisieren. Von diesen enger umschriebenen Rechten und Pflichten des Betriebsrates seien hier die wichtigsten angeführt: die Ueberwachung der Einhaltung der Kollektivverträge; die Mitwirkung bei der Festsetzung von Akkordlöhnen sowie von bestimmten Durchschnitts-Mindestverdiensten; die Mitarbeit bei der Erlassung und Aenderung der Arbeitsordnung; die Teilnahme an den Betriebsbesichtigungen der Gewerbe-Inspektion; die Mitarbeit an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betriebe und bei der Verhängung von Disziplinarstrafen; das Recht der Lohnlistenüberprüfung; die Mitwirkung bei der Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes und der Werkwohnungen; die Möglichkeit der Anfechtung der Entlassung eines Arbeiters oder Angestellten beim Einigungsamte, aber nur unter der Voraussetzung, dass dieselbe aus politischen Gründen im Zusammenhang mit der Betätigung als Mitglied des Betriebsrates erfolgte; das Recht gemeinsamer Beratungen mit der Betriebsleitung über Verbesserungen der Betriebseinrichtungen und die

DAS. BETRIEBSRÄTEGESETZ

Vorbringung besonderer Anregungen bei Betriebsinhabern und Behörden.

Der Aufgabenkreis der Vertrauensleute ist naturgemäss etwas enger umgrenzt.

Die Gefahr ist immerhin gegeben, dass die Ausübung der Rechte und Pflichten des Betriebsrates, diesen in einen gewissen Gegensatz zum Unternehmer bringen *kann* und der Arbeitgeber sich dann eines ihm unangenehm werdenden Mitgliedes des Betriebsrates durch Kündigung oder Entlassung zu entledigen suchen würde. Deshalb verleiht das Gesetz den Betriebsräten eine gewisse Immunität, in dem Kündigung nicht ohne weiteres erfolgen kann, sondern an die Zustimmung des Einigungsamtes geknüpft wird.

Das Gesetz regelt auch das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten und zwar zu Gunsten der Gewerkschaften. Das Gesetz bestimmt, dass der Betriebsrat nicht allein berechtigt ist Kollektivverträge abzuschliessen, sondern nur im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft und verfügt ferner, dass der Betriebsrat auch in anderen wichtigen, das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen nach Möglichkeit im Einvernehmen mit der Gewerkschaft vorgehen soll.

Die Wahl der Betriebsräte, die durch die Arbeiter und Angestellten der einzelnen Betriebe, und zwar alljährlich, vorgenommen wird, sowie die Geschäftsführung der Betriebsräte, werden durch besondere Verordnungen geregelt.

Es sei noch bemerkt, dass die Befürchtungen, welche die Unternehmer bei Erlassung dieses Gesetzes hegten, dass nämlich durch dieses Mitbestimmungsrecht der Arbeiter hinsichtlich einer Reihe von Angelegenheiten des Arbeitsverhältnisses eine gewisse Unruhe und Schwierigkeiten in die Betriebe hineingetragen werden würden, sich als nicht begründet erwiesen haben. Die Einrichtung der Betriebsräte hat sich in der verhältnismässig kurzen Zeitspanne eines Jahrfünfts vollkommen eingelebt und dazu beigetragen, in vielen Fragen ein besseres Einvernehmen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft herbeizuführen.

SUMMARY OF DISCUSSION

A speaker from Germany pointed out that Works Councils were not only imposed by law, but some employers had voluntarily established them. Such employers had recognised the great social service which could be rendered to the community through these Councils. Their educative value was perhaps their greatest contribution. The Councils had not only dealt with wages, but also with questions of safety, hygiene and general welfare and had greatly assisted the Factory Inspectors in the course of their work.

Once established and understood these Councils would become a great factor in Industrial Welfare.

In Switzerland committees representative of the workers had been in existence for 20 years. Monthly meetings were held at which all kinds of questions were discussed. These meetings had proved of great value.

In Austria the law with regard to Works Councils was similar to that of Germany. Austria had experienced great benefits from the Council, which had done much to help all welfare movements within industry. An example of this was the institution of holidays with pay.

In England there had not been so much development of the Whitley Councils in the lower stages as had been expected. There had been some suspicion on the part of the Trade Unions, who were not at first wholeheartedly in favour. The District Councils had been found difficult of realization. But although the establishment of Works Councils within the factories themselves had not proceeded well for a time, they were now arising, not according to plan, but spontaneously and differently from what was originally expected. The Safety First Movement was growing, though not so quickly as in America. This often provided a valuable starting point for Works Councils, which fall away if there is no real work to be done from day to day.

Joint Industrial Councils had, for the most part, concentrated on wages and less on hours, but had lately changed. Some had appointed Welfare Committees as, for instance, in the Boot and Shoe Trade, which, after inquiring into conditions, made recommendations in consultation with the Factory Department of the Home Office.

DISCUSSION

The question was discussed as to whether separate Works Councils should be established for women. The difficulty in joint meetings was that the women tended to leave everything to the men and that their point of view was, in consequence, not always brought forward. In this way much of the educative value of the Councils in self-expression was lost to the women workers. In order to avoid this difficulty, separate meetings were sometimes arranged for the women before the joint meeting took place. In other instances, both separate and joint meetings were held, the former being called for the consideration of matters specially concerning the women workers. A further suggestion was made that separate meetings might be held for a time in order that the women might become accustomed to expressing themselves freely, before meeting jointly with the men.

Instances of the harmonious relations and cooperation between the Works Councils and the Welfare (Personnel) Workers were supplied by members of the Congress from various countries. The work of both was considered to be complementary to each other.

Stress was also laid by several speakers, on the educative value of the Councils and on their use in helping all to realize their citizenship, first as members of the factory, secondly as members of the state and finally in relation to other nations.

RÉSUMÉ DE LA DISCUSSION

Un orateur de l'Allemagne mentionna que les Conseils d'Ouvriers (Arbeiterräte) n'étaient pas seulement imposés par la loi, mais que quelques employeurs les avaient introduits spontanément (freiwillig). C'étaient des employeurs qui avaient reconnu le grand service social qui pouvait être rendu à la communauté par ces comités. Leur valeur éducative était peut-être leur plus grande contribution. Les comités ne s'occupaient pas seulement de salaires, mais aussi de questions de sécurité (Sicherheit), d'hygiène et d'assistance générale. Ils soutenaient fortement les inspecteurs de fabrique dans leur tâche.

Une fois organisés et compris, ces comités pourraient devenir un facteur important dans l'oeuvre du Service Social Industriel.

En Suisse il y a dans certaines fabriques des comités représentatifs des ouvriers depuis environ vingt ans. On a des réunions mensuelles qui discutent toutes sortes de questions. Ces réunions ont donné la preuve de leur grande valeur.

En Autriche on a une loi concernant les représentations ouvrières pareille à celle de l'Allemagne. L'Autriche a pu profiter des expériences de ces comités qui ont beaucoup aidé à faire entrer le Service Social dans l'industrie. Un exemple des résultats à mentionner est l'institution des vacances payées.

En Angleterre les "Conseils Whitley" n'avaient pas le développement attendu. Les syndicats étaient un peu méfiants au commencement. Les "Conseils de Districts" étaient difficiles à réaliser. La création de Conseils d'ouvriers dans les fabriques-mêmes n'avait pas fait de progrès pendant quelque temps, il ne s'en formait pas conformément à un plan, mais spontanément et différemment de ce qu'on avait attendu d'abord, croissant, mais pas aussi vite qu'en Amérique. Celui-ci servait souvent de point de départ à des comités ouvriers qui disparaissaient facilement, s'ils n'avaient pas chaque jour une tâche définie à accomplir.

Les comités industriels (conseils d'ouvriers) mixtes ont, la plupart du temps, concentré leur activité sur les salaires et les heures de travail. Ces derniers temps ils ont changé. Quelques uns ont introduit des Comités de Service Social, par

DISCUSSION

exemple dans l'industrie des bottes et souliers, laquelle, après des conditions, présenta des propositions au Ministère de l'Intérieur, Division des fabriques. (Factory Department of the Home Office.)

On discuta la question de savoir si, pour les femmes, des comités ouvriers spéciaux devaient être nommés. La difficulté des réunions mixtes résidait en ce fait que les femmes laissaient agir les hommes sans se mêler des affaires. Ainsi leur opinion n'était pas assez bien représentée.

De cette façon la valeur essentielle de ces comités, celle d'encourager l'expression de soi-même, était perdue pour les femmes. Pour éviter ces difficultés, on arrangeait de temps en temps des assemblées de femmes seulement avant les propres réunions. En d'autres occasions les deux avaient lieu, les assemblées générales et celles pour femmes seules, dans le but de traiter les affaires concernant les ouvrières en particulier. Une autre suggestion tendait à tenir les réunions séparées pour un certain temps, afin d'accoutumer les femmes à s'exprimer librement, même devant les hommes.

Différents pays donnaient des exemples de bon accord et de bonne coopération avec les comités ouvriers et les surintendantes. Le travail de l'un complétait celui de l'autre.

Quelques orateurs aussi accentuaient l'importance de la valeur éducative des comités ouvriers et l'utilité pour leurs membres en les aidant à remplir leurs devoirs de citoyens, premièrement comme membres de la fabrique, puis comme membres de l'Etat et enfin en relation avec d'autres nations.

ZUSAMMENFASSUNG DER DISKUSSION

Ein deutscher Redner wies darauf hin, dass die Betriebsräte nicht nur durch Gesetz eingeführt wären, sondern dass einige Unternehmer sie freiwillig eingerichtet hätten. Diese Arbeitgeber hätten den grossen sozialen Dienst, der der Allgemeinheit durch diese Betriebsräte geleistet werden könnte, erkannt. Ihr grösster Wert bestände vielleicht in ihrer erzieherischen Bedeutung. Die Betriebsräte hätten sich nicht nur mit Lohnfragen befasst, sondern auch mit Fragen der Sicherheit, der Hygiene und des allgemeinen Arbeiterschutzes und hätten der Gewerbeinspektion in der Durchführung ihrer Aufgaben erhebliche Dienste geleistet.

Einmal eingeführt und richtig verstanden, würden diese Betriebsräte einen wesentlichen Faktor in der Betriebswohl-fahrtspflege bilden.

In der Schweiz bestehen Arbeitervertretungen seit 20 Jahren. Es wurden monatliche Sitzungen abgehalten, auf denen die verschiedensten Fragen erörtert wurden. Diese Sitzungen haben sich sehr bewährt.

Oesterreich hat ein ähnliches Gesetz über Betriebsräte wie Deutschland. Oesterreich hat von den Betriebsräten grossen Nutzen gehabt, weil sie die Betriebswohl-fahrtspflege sehr gefördert haben. Ein Beispiel ist die Einführung bezahlten Urlaubs.

In England haben sich die Whitley Councils in den unteren Stufen nicht so entwickelt wie man erwartet hat. Die Gewerkschaften hatten Misstrauen dagegen und waren zuerst nicht mit dem Herzen bei der Sache. Die Einführung der Bezirksräte ist auf Schwierigkeiten gestossen, aber auch die Arbeiterräte in den Fabriken haben sich eine Zeit lang nicht gut entwickelt. Sie wurden nicht planmässig gebildet sondern spontan und wichen von dem ab, was ursprünglich beabsichtigt war.

Die Bewegung für Erste Hilfe (Safety First movement) ist gewachsen, wenn auch nicht so schnell wie in Amerika. Das führte oftmals zu einem erfreulichen Entstehen von Arbeiterräten, die aber verschwanden, wenn nicht dauernd tatsächliche Arbeit zu leisten war.

Verbundene Betriebsräte haben sich meistens auf Löhne und weniger auf die Arbeitszeit in ihren Verhandlungen

DISKUSSION

konzentriert dies ist jedoch in letzter Zeit anders geworden. Manche haben Ausschüsse für Betriebswohlfahrtspflege gebildet, z. B. in der Schuhbranche, die Untersuchungen über die Arbeitsbedingungen anstellten und dann der Abteilung für Arbeiterfragen des Ministeriums des Innern Vorschläge machten.

Es wurde die Frage erörtert, ob besondere Betriebsräte für Frauen gebildet werden sollten. Die Schwierigkeit besteht darin, dass in gemeinsamen Sitzungen die Frauen dazu neigen, alles den Männern zu überlassen, und dass sie ihre Ansicht folglich nicht immer zum Ausdruck bringen. Auf diese Weise geht viel von dem erzieherischen Wert der Räte in Bezug auf die Förderung der Ausdrucksfähigkeit für die Arbeiterinnen verloren. Um diese Schwierigkeit zu überwinden, sind manchmal Sondersitzungen für die Frauen vor den gemeinsamen Sitzungen veranstaltet worden, bei anderen Gelegenheiten sind sowohl besondere wie gemeinsame Sitzungen abgehalten worden und zwar erstere besonders wenn es sich um spezielle Arbeiterinnen-Fragen handelt. Es wurde ferner vorgeschlagen, Sondersitzungen eine Zeitlang für Frauen zu veranstalten, um die Frauen an freies Sprechen zu gewöhnen, ehe sie in gemeinsamer Sitzung mit den Männern zusammenkommen. Ueber harmonische Beziehungen und gutes Zusammenarbeiten zwischen den Betriebsräten und den Betriebswohlfahrtspflegerinnen (Fabrikpflegerinnen) wurde von Kongressteilnehmern aus verschiedenen Ländern berichtet. Man war der Ansicht, dass sich beider Arbeit ergänzen müsse.

Mehrere Redner hoben den fördernden Einfluss der Betriebsräte und ihre Bedeutung für die staatsbürgerliche Erziehung erstens zu Mitarbeitern der Fabrik, zweitens zu Bürgern des Staates und drittens in der Beziehung zu anderen Völkern hervor.

EMPLOYEMENT MANAGEMENT AND EFFICIENCY

BY ERNST HIJMANS,

Efficiency Engineer, Holland.

As welfare work is concerned with the relation of the worker to his activity, insight into its development can be gained by an analysis of the growth of this relation.

The rebirth of civilisation in Europe has been through the mediaeval craft-guilds organisation.

It was typical of the craftsman that he represented the smallest production unit conceivable in his craft. The backbone of the system was the holding of all factors influencing the result of work, in the hands of one man, whose training and mentality were concentrated from youth, on harmonizing and coordinating these factors. The work demanded, besides a quite considerable element of pure physical strength, an amount of manual dexterity only acquired by physical adaptation through a long apprenticeship. The possession of good tools was as big an influence on good production as to-day. Even if the tools were primitive, their manufacture was so much more difficult, that the possession of a perfect tool-outfit must have loomed big in the eyes of the mediaeval citizen. In proportion to these three factors, the importance of what we call management to-day and of the merchandizing side, must have been smaller; the whole system of municipal and guilds laws and restrictions tending to obviate problems of this sort.

It can be shown in a diagram how the first effect of political concentration in the 15th and 16th centuries, was to disturb the equilibrium of the guild system, even before the introduction of machinery precipitated events. Multiplying the size of the production unit, the "merchant manufacturer" handled quantities of material and labour, that could no longer be harmonized by the influence of one single man. Specialisation could meet the shortage of manual dexterity and tooling; it could not prevent an accumulation of physical exertion that was to degrade "working individuals" to "labour in quantity".

As commerce spread, this process of disintegration proceeded, making quantitative labour without much skill, the main factor of production and the handling of this element on an

EFFICIENCY

unorganized world market, increasingly difficult. In this phase of production, it was natural that cheap production was bound intrinsically to cheap labour.

With a spasmodic introduction of machinery destroying the last vestiges of stability, this tendency to make labour cheap, conduced to a depressed level of life for the great mass, to which reaction had to come. It was in this period that the first ideas about Welfare Work evolved.

In the course of the 19th century and in the beginning of the 20th, the development of production itself was destined to alter fundamentally the common view on this point. The labour movement gradually brought wages to a better level and its political influence caused certain measures that had been initiated as Welfare Work, in the first instance, to become generalized through legislation.

Though Industry still fought a continuous battle against the raising of wages, and tried to regain lost advantages by intensification of effort (piece work), it had to adapt itself to a growing scarcity of cheap labour. It was the American Industry that first came to abandon fully the standpoint that the price of labour was the governing factor in the price of the product. Creating an enormous productive capacity with a supply of human help entirely inadequate to develop the resources of the country on the old basis, America was forced to accept expensive labour as a fact; and the success obtained on the export market, proved to the whole that the slogan of "high wages, low costs" was more than a theory.

The movement for scientific management in Industry, — spreading now in Europe as well as in America — is the final outcome of the changed labour policy.

Modern Industry depends not principally on excessive human effort at a low price. The mechanism of the modern manufacture has become so important financially and technically, that its proper coordination with the human element has become the main factor of success. Under these circumstances, the demand from the worker is not so much for quantity as for quality of work and for willingness to cooperate.

From an Industrial order which was based on the sweating of workers, we have come to production methods, which can

EFFICIENCY

only exist with the full cooperation of the men to get the required results. It is with this main fact that the development of Welfare Work will have to reckon.

Parallel to the development in wage-policy, there has been a gradual change in the attitude of the factory management towards the worker.

In the guilds-period, "production" was limited to the activities which the crafts and municipal organisation left to the individual craftsman. Within these limitations, there was hardly any subdivision of responsibility. The "merchant manufacturer" that superseded the craftsman, was in the beginning more merchant than anything else. His competing power lay in buying and marketing, so that the quality of product was often neglected, while technical development of production was deformed into an exclusive pursuit of quantity.

It was only in the later phase of mechanical Industry that "overhead expenses" grew in proportion to other costs, and cheap labour that did not utilize the factory plant, became a handicap in competition. It was then that employers themselves came to face squarely the problem of "specific output", that is the production capacity per unit of fixed assets.

In the movement to "boost production", it was the great merit of F. W. Taylor that he, for the first time, explained that many responsibilities for the comparatively low utilisation of factory plant, that were laid at the door of labour, were in reality "up to the management". In the next 20 years "scientific management" grew and gradually analysed the factors on which output depended.

The general result of this analysis is, that what was originally supposed to be the worker's skill, in reality was the combined outcome of many forces of which one part lay entirely out of his reach and another part could much better be cared for by specially trained executives.

Thus, in modern Industry, the replacement of manual dexterity by mechanical devices is being followed up by a transfer of a great part of the worker's "skill" and "risks" to special departments of the factory. This transfer is of such predom-

EFFICIENCY

inant influence on the worker's position, that it is necessary to speak longer of some of its main features.

The factors of production can be brought into 3 groups:
Those concerning the factory as a whole.
Those concerning the work.
Those concerning the worker.

The first group is hardly considered to concern the worker as such. Merchandizing, buying and financing are generally left to the management, and as long as the life of the factory concerned is not endangered, the daily routine of work accepts the general business policy as a given fact.

The second group, on the contrary, directly influences the life of every member of a factory community and the development of details coming under this head, has brought forward special functions, viz:

That of designating to each worker what he should do.
How he should do it.
Providing him with the means to do it.
Controlling the results of what has been done.

The first function consists in planning. The many applications of graphical means for the regulation of work progress, show that for the manufacturing of cotton goods, as well as for the building of complicated machinery, it pays, not to let the worker come and ask what he is to do after his work is finished. Modern management looks ahead, and takes from the worker the responsibility of having the "next job" all prepared in advance.

It was Taylor himself who studied scientifically "the art of cutting metals", an art that before his time was considered to be only mastered by long experience of the worker himself.

To-day the development of time study analysis and systematic instruction, has led to the possibility, in nearly every field of industrial activity, of obtaining better results through these means than through the routine of years. This applies

EFFICIENCY

especially to work in which a number of workers have a task in common. It has been shown in practice that in group work the trained observer of methods can improve considerably on the rhythm of work into which the workers have fallen more or less unconsciously.

Standard conditions comprise not only the systematic design of handy tools and fixtures, but in many industries an even more important factor is formed by the systematic maintenance of plant and machinery. Once the workman is no longer left to take the chances of blind piece-work, an astonishing degree of neglect on this point comes to the surface. It appears that in many factories a quite considerable improvement as to security against interruptions through the failing of plant and installation can be obtained at low cost, if only sufficient attention is paid.

The creation of systematic control is the keystone of new management. Measurement of the quantity and quality of work accomplished by every worker is sometimes extremely difficult. In many industries it has appeared that the very best administrative machines and organisation should be applied to obtain such measurements. It is even more difficult to have them within such a short period after the end of the work controlled, that reaction on unfavourable results is still possible. Once, however control is installed, all haphazard judgement on the accomplishment of individuals is eliminated.

Talk about the "square deal" is hollow as long as the management cannot have the means of acting on impersonal evidence unbiassed by sentiment or hasty conclusions of minor executives. The progress in control methods has led in its turn to a renewed attention to the grouping of executives and a division of work between them. This point is of extreme importance for the great number of officials employed by the Government and analysis in this very important field of efficiency work, has led to special graphical ways of finding the best solution which can be applied to Industry also.

The sort of work described above is not only of technical importance, but it has a strong reaction on the handling of

EFFICIENCY

the third main group of factors of production, those concerning the workers.

Planning, instruction, standard conditions and control, place the workers before a well defined task with all means provided for its execution and assure him the impersonal measurement of results. This means that the management acquires the right to take these results as definite evidence of the suitability of the worker for his task. In the case of his not fulfilling the requirements of modern management, the worker will have to acquiesce in his being unfit for the work he has taken in hand. Following the line of thought developed before, however, further responsibility is "up to the management" again.

The percentage of humanity that is unfit for any work being extremely low, and in any case much beneath the percentage of actual workers unsuited for the job they hold, the management will have to take in hand the adaptation of the worker to his job, replacement of those who have come into the wrong corner and all that appertains to the full utilization of human working capacity.

Without such "employment management" modern industrial methods would create a wreckage of human life that would swallow up the greatest part of the benefit that society could have from its introduction and it is here that Welfare Work and Scientific Management meet.

The meaning of the word "Welfare Work" has followed the industrial growth described above. The first phase of the movement was an impulsive effort to succour the starved labouring population of the early 19th century.

Human feeling revolted against the degrading of the working class and the line of economic development helped to show that the existence of Industries was possible with better treated workers.

In this phase, the results of the work were extremely modest and it is doubtful if the model factory of a hundred years ago could exist under the modern laws of a civilised country of to-day.

The great significance of the first Welfare movement was

EFFICIENCY

to demonstrate the possibility of measures, that later were generalized by laws. As mechanical industry developed, the utility of creating a factory population living on a level somewhat above the general environs became clear to some progressive manufacturers. They did what could be called "model farming"; Welfare Work which, if less sympathetic in sentiment, had again the results of giving examples that were followed by others.

The third phase of Welfare Work was less acceptable. As the labour movement spread and forced better wages and gave the impulse for industrial legislation, employers tried to make Welfare Work a weapon of anti-unionism. This "sham" Welfare, often accompanied by a disagreeable form of patronizing, tried to keep away from unionism the workers of certain factories, by giving them just a little more than could be enforced at a certain moment, and in general the least possible with the greatest possible show of benevolence.

The reaction against this sort of Welfare was shown in the tendency on the labour side of placing, as much as possible, all social work on factory legislation in the hands of the workers themselves or the State, and of meeting many well meant efforts in the interest of workers with a suspicion that, though detrimental, is entirely comprehensible. Thus it is to-day that the real well-meaning employer tries his best to hide all sentiment and to talk "strictly business" when he tries to do something for his workers.

I believe that it will be wise to continue this policy. Industry will have to recognize that even if conditions in the factory are brought up to a level, where there is no need for any worker to hate his job, the majority of jobs are of such a nature, that they cannot occupy the whole mental life of the men who are doing them.

Once his duty is done, the worker ought to be entirely free, and the more his self respect grows, the more he will reject any interference that is not clearly supported by necessity, following from the nature of the work itself. Scientific Management in stating these necessities — more clearly than ever was thought possible — gave the natural basis for a

EFFICIENCY

new non-sentimental, but therefore the more clearly felt, Welfare Movement.

Functionalizing in the direction of manufacture, automatically opens a well-described working field in connection with the workers, and if the great social function of providing suitable work for every able man or woman is to be accomplished, we are in a hurry to train executives able to fill this new sphere of work.

In concluding I would give a few opinions on the training of such employment or personnel-management workers.

First of all they should be workers, recognised and respected as such. Therefore in my opinion, employment managers can only be recruited from among those that have held an ordinary "job" in industrial or commercial life, with success. Among those that have earned this badge of honour, the choice should be first directed to those who feel a strong vocation for social service. Industrial growth will be rapid in the coming period and the danger always exists that the purely technical development will be pushed on with unnecessary recklessness as to the lot of the worker. It is the social worker in Industry who will have to counterbalance in this respect and only strength of character and a deep social feeling will enable him to do this. These two first points affect training and character more than acquired knowledge and thus are of primary importance.

There are, however, certain things the modern Welfare Worker should know. First of all, he or she should be conversant with the general trend of Industry and economics and the basis of our production system. Specialized technical study of the branch of manufacture in which the work is done, is considered of negative value, as it strengthens the temptation to interfere with the actual running of the factory which should be left to the technical staff.

It is, on the contrary, very important that the Welfare Worker should know by experience the feeling of the average industrial worker, and it should be recommended that the passing of 6 months to a year as an ordinary paid worker in some factory, should be made one of the conditions to be

EFFICIENCY

fulfilled. Theoretical knowledge of economics, hygiene, psychology and some administrative training, are the main further assets which should be demanded.

Probably the training of persons fulfilling the requirements given here could not be done at a special school. Actual service under experienced leaders of Welfare Departments, combined with evening courses, should lead up to examinations taken by a Committee consisting of factory managers, Welfare Workers and a few persons chosen among leaders of the labour movement.

The importance of creating a well trained and able class of social workers in Industry is fully recognised. The work of these executives, however, should not be regarded as something standing apart from ordinary industrial activity. It enters fully in the sphere of modern factory management, and thus gets a chance to free the vocation for social service from the suspicion that still adheres to "paternalistic" Welfare efforts.

The training of Welfare Workers should be entirely directed towards this view of social service as "business". It should bar all dilettantism and start from the idea that the first condition for workers' direction is to do work, and to do it well.

MENSCH UND ARBEIT (BERUFSERTUCHTIGUNG)

VON PROF. DR. ING. A. FRIEDRICH,

Technische Hochschule, Karlsruhe, Deutschland

Betriebe und Wirtschaft sind Ausdruck der Gemeinschaftsarbeit, Gemeinschaftsarbeit aber setzt sich zusammen aus der Arbeitsauswirkung jedes Einzelnen, aus den Taten der Einzelmenschen. Wenn wir deshalb einer wahren Rationalisierung näherkommen wollen, einer lebendigen Organisation der Betriebe und Wirtschaft, so kann es nur in der Weise geschehen, dass wir das Arbeitsproblem überhaupt lösen, dass wir nicht, wie es allzuoft geschieht, ein Gebäude mit dem Dache zu bauen anfangen.

Und hier erkennen wir, dass das Problem der Vereinigung von Mensch und Arbeit nicht nur die Kernfrage unseres Lebens ist, sondern das Problem der Menschheit heutzutage überhaupt darstellt. Kein gesunder Betrieb, keine gesunde Wirtschaft kann gedacht werden, ohne dass wir endlich einmal alle Kraft daransetzen, die Zerrissenheit im Menschen selbst zu beheben, die in seinem ganzen Leben, wie in seiner Arbeit, immer wieder kräftevernichtend zu Tage tritt. Und wenn wir auf der einen Seite immer wieder sehen müssen, dass so viele Wirtschaftsstellen zusammenbrechen, auf der andern Seite wahrnehmen die ungeheuere innere Zerrissenheit, welche eine Unmenge von Menschen schwächt, dann müssen wir notgedrungen zu dem Schluss kommen, dass in dem ganzen Aufbau der Organisation, in unserer ganzen Einstellung zur Arbeit, ein Grundfehler vorhanden sein muss, der jede höhere Auswirkung zunichte macht. Und der Schwerpunkt des Fehlers liegt darin, dass der Mensch so selten vermag, sein ganzes Wesen in dem Schaffen einzusetzen, dass in sehr vielen Fällen keine harmonische Verbindung mit der Arbeit besteht, bestehen kann.

Nur dort vermag der Mensch wirklich Anteilnahme an seiner Arbeit zu empfinden, wo sein Schaffen mit seinem Lebensringen zusammenfällt, wo die Arbeit sich einreihet in die Entwicklung seines ganzen Lebens überhaupt. Und deshalb müssen wir von jedem Menschen, welcher es auch sei, zuallererst verlangen, dass er überhaupt weisz, wohinaus seine Fahrt

MENSCH UND ARBEIT

geht, dasz er sich ein Ziel setzt, nach dem er während seines ganzen Lebens zu steuern hat. Kein Kapitän vermag sicher einen Punkt zu erreichen, den er selbst nicht kennt, zu dem er unsicher sich hin- und hertreiben lassen will. Für jeden Menschen besteht zuallererst die Aufgabe, sich klar zu sein über die Richtung, welcher er einzuschlagen gedenkt, sich zu entscheiden, ob der Weg mehr nach der materiellen oder nach der geistigen, d.h. seelischen Seite hinneigt.

Und hier sei eines von vornherein grundsätzlich hervorgehoben: jede materielle Strebung, jedes Sehnen nach materiellen Dingen, seien es Güter, Macht, Ehre, gründet sich auf Sorge und Angst. Gleichgültig ist es, ob es sich hier um die kleineren alltäglichen Sorgen handelt, oder um die Sorgen des Menschen, der äuszere Güter in höchstem Masze zu erringen trachtet. Immer wieder ist die Triebfeder die Sorge, von dem alltäglichen Leben überwältigt zu werden, die Angst, Zufälligkeiten oder den Einflüssen fremder Menschen zu erliegen. Und wenn das alltägliche Masz materieller Bedürfnisse gestillt ist, werden die Wünsche stets gröszter, und der Mensch sucht sich in dem Aufbau materieller Güter und Ehren gewissermaßen einen Schutzpanzer um sich herum zu bauen, in der Absicht, sich von den fremden Einflüssen unabhängig zu machen. Wir alle wissen, dasz ein solches Verlangen Torheit ist, wir alle sehen in der Geschichte der Staaten und der Wirtschaft, der Vergangenheit und Jetztzeit wirklich zur Genüge, dasz all diese materiellen Sicherungen nichts nützen, dasz sie zusammenbrechen, wenn Ereignisse eintreten, welche in der Rechnung der materiellen Mensch nicht berücksichtigt waren. Und eine weitere Selbstverständlichkeit ist es, dasz ein solcher Mensch auch selbst immer stärker das Unnütze und Vergebliche seines Strebens erkennen wird, dasz er immer stärker vor sich selbst zu fliehen trachtet, nur um sich mit seinen grundsätzlichen Fehlern nicht auseinandersetzen zu müssen. Wir sehen dann, wie Allzuvielen, welche in der Flucht vor sich selbst, in der Flucht in die Krankheit oder in die Arbeit sich selbst zu entgehen suchen, von dem einen Wunsche nur beseelt sind, sich selbst nicht zu erkennen. In Wirtschaft und Betrieb sehen wir allzuviel diese Menschen, die wohl sehr betriebsam erscheinen, aus deren Selbstflucht aber niemals wahre Leistung

MENSCH UND ARBEIT

und höhere Tat erspringen kann, bevor sie nicht sich selbst gefunden haben. Denn eines müssen wir stets wissen, vor sich selbst kann kein Mensch entfliehen und unnützlich sind alle Fluchtversuche, die lediglich zu einer gesteigerten Verzweiflung in den stillen Stunden führen, die zu einer letzten Sucht zu Rausch und Betäubung hinleiten, um nicht die Wahrheit erkennen zu müssen. Und doch ist all dieses Entfliehen der grösste Selbstbetrug, weil wir doch alle durch die eine Pforte zu gehen haben, in der materielle Werte restlos ihre Geltung verlieren, in der jede materielle Gesetzmässigkeit unnützlich und wertlos ist. An der Pforte, die wir Sterbestunde nennen, gilt lediglich nur das eine, das Streben zur Reinheit, das Streben zur Vollkommenheit.

Aus diesem Grunde ist dieses Streben *die* Arbeit des Menschen überhaupt, ist das Streben und Ringen zum Unendlichen, Einen, das wir Gott nennen, die Aufgabe jedes Menschen. Und nur in dem Masse, in dem in diese Aufgabe Schaffen und Arbeit hineinpaszt, sind diese wertvoll und menschenwürdig:

Allzuviel leiden wir unter dem Dualismus zwischen Feiertag und Alltag. Vom Standpunkte des Praktikers ist die seelische Vertiefung in den Feiertagsstunden unpraktisch und überspannt, vonseiten des religiösen Menschen die praktische Arbeit entseelt. Weil wir diesen Dualismus als eine Selbstverständlichkeit hingenommen haben, handeln wir am Feiertag und Alltag entsprechend dieser Voreingenommenheit, bergen in uns zwei ganz grundverschiedene Anschauungen, die uns zur Schwächung in jeder Weise führen müssen. Wenn wir in stillen Stunden innerhalb der Familie und Freunde, wenn wir am Feierabend und Feiertag erkennen, dass es eine unendliche Macht gibt, die uns leitet, wenn wir uns vor einer Allmacht, die wir Gott nennen, beugen, dann ist es eine vernichtende Torheit, diese Allmacht im Alltag begrenzen zu wollen, für die Alltäglichkeiten andere Gesetze gelten zu lassen.

Das Gesetz des Unendlichen ist Harmonie, ist Liebe und Kraft, und weil wir Mittler und Ebenbild des unendlichen Schöpfergeistes sind, deshalb ist unsere Aufgabe, durch all die Alltäglichkeiten hindurch, durch all die scheinbare Zerrissenheit, die uns so oft noch erschüttern lässt, an die Allmacht des Göttlichen zu glauben und in dem festen Glauben daran,

MENSCH UND ARBEIT

in dem unbeirrten Festhalten an dem einen Gesetz, die Geschichte zu gestalten.

Allzu groszen Wert messen wir noch den äusseren Dingen an sich bei, allzusehr rechnen wir noch mit den Gesetzmässigkeiten all der Dinge, die wir durch unsere fünf Sinne wahrnehmen. Weil der Mensch Ebenbild eines Höchsten ist, ist er nicht materiell, sondern geistig, d.h. seelisch. Und dieses seelische Ich des Menschen, das ewig lebt, ist es, auf das jeder sich in seinem Innern immer wieder und immer wieder zu besinnen hat. Alles Aeuszere ist lediglich Anzeichen des Weges, ist lediglich Merkmal der eingeschlagenen Richtung, des Auswirkung. Wir müssen endlich lernen, uns nicht im letzten Wesen als körperliche Menschen zu betrachten, nicht die materiellen Gesetzmässigkeiten an erste Stelle zu rücken, sondern das seelische Ich des Menschen in den Vordergrund zu schieben und von diesem Standpunkte aus das Leben zu gestalten. Denn so wie der Mensch sich einstellt zu den Dingen, so formt und beherrscht er sie. Derjenige, der immer Furcht denkt, derjenige, der sich in Angst und Sorge um Misserfolg und Krankheit ergeht, soll die Arbeit lieber überhaupt nicht beginnen, denn es ist schon von vornherein klar, dass er erfolglos oder krank sein wird. Wir müssen endlich lernen, Kraft zu denken, den Weg der Kraft zu gehen, uns einzuschalten in die unendliche Kraft, die die Welt erfüllt, die im Göttlichen ruht.

Es ist wie mit einem Strom. Wir alle bewegen uns, ob wir wollen oder nicht, ob wir es zugeben oder leugnen in diesem Strom, sind getragen von der seelischen Kraft, die eine Welt trägt und erhält. Solange der Mensch gegen den Strom schwimmt, soll er sich nicht wundern über Misserfolg und Leid, denn alles Leid ist Geleitetsein, Geleitetsein zu dem richtigen Wege. Für all diejenigen aber, welche danach streben, in dem Strom zu schwimmen, deren Wollen, Wallen in der Richtung der seelischen Kraft bedeutet, werden die Zufälligkeiten, die den andern so schwer und entsetzlich erscheinen, zu selbstverständlichen Folgeerscheinungen falscher Handlungen, des Abweichens vom richtigen Wege. Erfolg und Misserfolg, Gesundheit und Krankheit, Leistung und Produktion sind niemals Endwerte, sind niemals letzte Zielpunkte eines

MENSCH UND ARBEIT

Strebens, sondern Anzeichen unseres Weges. Und weil sie Anzeichen sind in demselben Maße, wie das Diagramm einer Dampfmaschine, muß der Mensch sich hüten vor der Fälschung eines derartigen Zeugnisse. Wie das künstlich erzeugte Diagramm einer Maschine, wie das gefälschte Zeugnis einer Prüfung in erster Linie den höchsten Selbstbetrug darstellt, ist es gleichermaßen jene Leistung und Produktion, die erzwungen wurde, ohne einem harmonischen Ablauf der Kräfte zu entsprechen. Und hier liegt der Schwerpunkt.

Weil in dem Reiche des Göttlichen, das Alles, aber auch Alles ohne jede Ausnahme umfaßt, das Gesetz der Harmonie Allmacht besitzt, aus dem Grunde kann nur dort wirkliche Leistung und wahrer Erfolg erspringen, wo das Harmoniegesetz befolgt wird. Nur harmonisch zusammenarbeitende Kräfte können sich auswirken zu einer wirklich höheren Tat, nur harmonische Gestaltung der Gemeinschaftsarbeit, harmonisches Wesen des Menschen vermag wirklich kraftvolle Aeuszerungen und Arbeiten hervorzubringen. Und noch weiter! Alle Gesetzmäßigkeiten, die in äußerer Gestaltung von Erfolg begleitet sind, sind nichts weiter als Ableitungen jedes Harmoniegesetzes, das göttlich ist. Ob es sich handelt um die Reibungslosigkeit der Maschine, die Harmonie in der Musik, das Gleichgewicht einer Konstruktion, das Ausschwingen der Massen, den höheren Ausgleich innerhalb des Handels, immer wieder sind es Ableitungen des einen Gesetzes. Und weil jede Arbeit, jede Tätigkeit Spiegelbild des Menschen ist, deshalb muß erste Aufgabe eines Jeden sein, die Harmonie in sich selbst freizumachen, in sich zu ringen zur Beseitigung aller seitlichen Strebungen, aller Zerrissenheiten, die die wahre Auswirkung lähmen.

In dem Ringen zur inneren Harmonie, in dem Streben danach, Mittler des Unendlichen zu sein, wird allein die ungeheuerere Kraft frei, welche die wahrhaft Großen auszuwirken vermochten, denn aus aller Geschichte wissen wir, daß diejenigen Menschen, die wirklich Großes und Bleibendes schufen, sich als Mittler fühlten des Unendlichen, das Seelische gegenüber dem Materiellen in den Vordergrund rückten. Nur wenn der Mensch sich fühlt als Mittler der Kraft — und Jeder sollte dazu kommen — wenn er in sich das Bewusstsein trägt,

MENSCH UND ARBEIT

in seinem Ringen zum Unendlichen, die Güte und Liebe, die eine Welt trägt, widerspiegeln zu müssen, erst dann wird er ein wahrhaft Schaffender sein.

Das Kraftbewusstsein, das in solchen inneren Kämpfen befreit wird, drängt zur Tat und die Arbeit ist das Feld, in dem die innere Kraft offenbar wird, in dem der Mensch sich in der Auswirkung selbst erkennt! Ohne Arbeit pendeln die meisten Menschen hin und her, vermögen sie nicht selbst ihre Richtung, ihren Weg zu erkennen. Oft genug sehen wir an all den Menschen, welche lediglich Unterstützung empfangen, ohne arbeiten zu dürfen, dass sie verkümmern mussten, weil sie mangels ihrer Auswirkung, sich nicht mehr erkannten, in ihrem Tiefinneren an sich selbst verzweifelten und als Auslösung dagegen den Mitmenschen gegenüber Trug und Schein zeigten. Und ebenso verzweifelt derjenige, bei dem die Aufgabe zu groß ist, als dass sie z. Zt. schon durch die innerlich freigemachte Kraft gelöst werden könnte. So soll der Mensch in der Arbeit wachsen, soll dadurch Anteilnahme an seinem Schaffen erhalten, dass es ihm ständig etwas Neues gibt, dass es ihm die Möglichkeit bietet, sich innerlich höher zu entwickeln. Und hier muss grundlegend die Forderung aufgestellt werden dass jede, aber auch jede Arbeit erzieherisch sei. Wir können uns nicht damit begnügen, dass die Entwicklung zu monotoner Arbeit hinneige, dass eine Unzahl der Arbeiter Neigung zur Monotonie besitze. Wenn wir einem derartigen Streben Raum geben wollten, würde er dasselbe bedeuten, als wenn wir das Schlafbedürfnis so vieler Beamten als Grundlage in unsere Organisation einschalten wollten. Monotones Arbeiten ist nicht nur vom Standpunkte der ethischen Betrachtung, sondern auch bei der wirtschaftlichen Beobachtung unproduktiv. Gestalte ich die Arbeit monoton, so ist die unausbleibliche Folge, dass die Anteilnahme des Arbeiters auf andere Gebiete verlegt wird, dass der Schaffende nicht in der Arbeit selbst seine Kraft löst, sondern die Freimachung seines Wesens in den Lieblingsbeschäftigungen und -Neigungen in seiner Freizeit geschehen lässt. Und die selbstverständliche Folgeerscheinung eines derartigen Vorgehens würde sein, dass die Arbeit als eine Periode betrachtet wird, der man möglichst schnell zu entgehen hat, um zu den Lieblingsbeschäftigungen

MENSCH UND ARBEIT

zu gelangen. In einer derartigen Form würde niemals Verbundenheit zwischen Mensch und Arbeit bestehen können. Nur dort ist wirklich kraftvolles Schaffen möglich, wo der Mensch in der Arbeit aufzugehen vermag. Aus dieser Erkenntnis heraus ersteht die Forderung, die Berufe beweglicher zu gestalten, das Wechseln zwischen den einzelnen Tätigkeiten zu erleichtern und statt der Fragestellung der möglichst besten Einreihung der Menschen in bestimmte Berufe, die Aufgabe zu stellen, die Berufe so zu gestalten, dass der Mensch auch in ihnen die Erlösung zu finden vermag. Denn niemals ist der Beruf und irgend eine Tätigkeit etwas Festes, und stets wird der die grösste Freude und den grössten Erfolg haben, der den Beruf seinen inneren Neigungen und Strebungen anzupassen versteht, so wie wir es schon heute an der Unzahl von Doppelberufen erkennen können. Wenn die Frage der Monotonie gestreift wird, musz aber gleichzeitig hinzugefügt werden, dass nicht alle Arbeiten, die dem Laien eintönig erscheinen, es wirklich sind. In der Arbeitszerlegung erkennen wir meistens, dass die scheinbar einfachste Arbeit von einer Unzahl von Bedingungen abhängt, deren teilweise schlechte Erfüllung schon zu einem Misserfolge führt. Eine Arbeitszerlegung ist deshalb wie die Betrachtung eines Gegenstandes durch ein Mikroskop. Der scheinbar eintönige Gegenstand gewinnt Leben und in den Feinheiten und den Beziehungen zu den einzelnen Bedingungen erwächst eine Vielgestaltigkeit, die wirklich geeignet ist, die Anteilnahme zu erregen. Der Fehler, der hier im allgemeinen gemacht worden ist, besteht darin, dass die Arbeitszerlegung wohl durchgeführt wurde, dass durch die Analyse wohl die Arbeit in der Vielgestaltigkeit erschien und klarer wurde, dass aber in den darauf folgenden Arbeitsanordnungen und Arbeitsanweisungen das Leben dem Arbeiter nicht so übermittelt wurde, dass er es wirklich auch selbst erkennen konnte. Das aber ist Bedingung. Wenn eine Arbeit wirklich zerlegt wird, so sind durch entsprechende Anweisungen die Merkmale und Sonderheiten so darzustellen, dass der ganze Umfang der Tätigkeit in seiner Vielseitigkeit und Bedeutung wirklich klar erscheint.

Arbeitsanweisungen sind Anleitungen zur besten Arbeit, sind Wegweiser, den kürzesten und richtigsten Weg zu gehen.

MENSCH UND ARBEIT

Weil es Wegweiser sind, stehen sie über jedem starren Befehl und werden umsomehr dann Geltung besitzen, wenn der Arbeiter in ihnen wirklich eine Hilfe zu erblicken imstande ist. Gegen starre Form wird sich lebendiges Wesen stets aufbäumen, ob es sich um Pflanzen, Tiere oder Menschen handelt, immer wird eine lebendige Form starre Masznahmen nie zu tragen vermögen. Aus diesem Grunde soll in jeder Arbeitsanordnung und Arbeitsanweisung etwas Höheres herausgeschält werden, als ein Befehl es darstellt, soll das Helfende erkenntlich sein, das das Wesen des Führers gegenüber den Mitarbeitern ausmachen soll. .

Aus den Analysen der Tätigkeiten müssen die Unterlagen herausgeschält werden, um den Menschen über die Arbeit zu stellen, um ihn zum Meister in der Arbeitserledigung zu machen. Und hier müssen wir erkennen, dasz wir noch allzuviel lediglich die äuszere ganze Handlung betrachten und zu wenig auf die Tätigkeitselemente eingehen, deren Versagen zu einem Miszerfolg in der ganzen Berufstätigkeit führt. Wer als Schmied das Gefühl des Materialwiderstandes, die richtige Schlagwahl nicht beherrscht, vermag auch nicht irgend ein Stück in der besten und kürzesten Zeit zu schmieden. Wem die gerade Führung der Feile noch nicht geläufig ist, wird auch das ganze Feilen noch nicht beherrschen können. Deshalb besteht die Aufgabe, die Berufstätigkeit noch weitaus inniger als bisher mit den Werkträgern in Verbindung zu bringen und dies dadurch zu erreichen, dasz die einzelnen Tätigkeitselemente in besonderen Anordnungen bei Neueinstellung und Umstellung angelernt werden. Dieses Verfahren, das als Fähigkeitsschulung bezeichnet wird, hat auszerdem den praktischen Erfolg, in $\frac{1}{2}$ — $\frac{1}{3}$ der bisherigen Zeit zum Ziele zu führen und auf diese Weise ein Uebergehen von einer Tätigkeit zur andern ganz wesentlich zu erleichtern; dies umsomehr, als Tätigkeitselemente geschult werden, welche in einer ganzen Reihe von Berufen als Grundlage vorkommen, so dasz auch eine spätere Umschulung leichter fällt, als die Umlernung bei Einübung der ganz groszen Berufstätigkeiten.

Hier ein Beispiel:

Hervortreten des Miszerfolges.

Auf Grund der Betriebsstatistik, von Lohnbüchern u.s.w.,

sowie durch die verschiedensten Wahrnehmungen, treten Minderleistungen und Ausfälle hervor.

Ermitteln der Verteilungskurve.

Zweck: Erkennen der Leistungsunterschiede innerhalb einer Arbeitsgruppe.

Erkennen der Leistungsschwankungen einer Person.

Bei der Kurve der Leistungsunterschiede befinden sich die Arbeitsergebnisse (Leistungen oder Ausfälle) auf der Ordinate, während die einzelnen Personen — in der Reihenfolge ihrer Leistung — auf der Abscisse vermerkt werden. Um ein möglichst sicheres Bild zu erhalten, sind für mehrere zeitliche Perioden die Kurven zu entwerfen.

Diese geben die Unterlage für die Schwankungskurven der einzelnen Beschäftigten.

Ergibt die Beobachtung der Kurven starke Leistungsunterschiede und Schwankungen

so ist die Ursache zu suchen in technischen Fehlern, menschlichen Hemmungen, ungleicher Preisgestaltung.

Leicht abstellbare technische Fehler, sowie Benachteiligungen und Ungleichheiten in der Preisgestaltung können und müssen ohne Weiteres beseitigt werden.

Gleichzeitig damit tritt aber auch sofort die Lösung der menschlichen Hemmungen in den Vordergrund, insbesondere, damit meistens der grozse Durchschnitt durch die Forträumung der Bindungen in der Kraftentfaltung freier wird, in Arbeit und Leben. Denn nicht auf die wenigen Besten allein kommt es an, die in der Leistungskurve hervortreten, sondern gerade auf die Gesamtheit.

Entwickeln der Uebungen.

Auf Grund der Arbeitsanalyse wird die Uebungsanordnung und der Plan der vorangehenden Fähigkeitsfeststellung entworfen und dann zunächst solche Personen herangezogen, die in der Leistungskurve die mittleren 60 % ausmachen, bzw. starke Schwankungen aufweisen. Die noch schwächeren Arbeitnehmer sind möglichst gesondert zu führen, um hier noch

MENSCH UND ARBEIT

individueller die Hilfe anpassen oder berufsberatend wirken zu können. Die besten 20 % bleiben zunächst — wenn nicht für Sonderarbeiten Bedarf vorliegt — unberücksichtigt.

Bei der Uebung ist neben der Durcharbeitung der Tätigkeitselemente, Einzeltätigkeiten und Hauptarbeiten wesentlich das Erweitern durch Nebenübungen, die u. A. durch alltägliche Beschäftigungen zu Hause oder in der Freizeit ergänzt werden können, so z. B. geschickte Handführung im Musizieren und häuslichen Handarbeiten, Kombinieren in verschiedenen Spielen.

Besonders notwendig ist nun die Einfühlung und Beobachtung seitens des Uebungsleiters. U. a. sind folgende Wahrnehmungen bemerkenswert:

Kennzeichen der Uebenden:	Auswirkung:
gibt sich Mühe und macht gute Fortschritte:	frei
gibt sich Mühe aber zeigt Ueberanstrengung:	„
verzagt, verschüchtert, seelisch niedergedrückt:	gehemmt
gleichgültig:	„
widerstrebend:	„

Vorgehen: Lösung der Hemmungen in den Tätigkeitselementen, hierbei Erkennen der allgemeinen Spannungen infolge falscher Einstellung zu Leben und Arbeit, Lösung der allgemeinen seelischen Hemmungen in richtiger Führung, Lehre oder Fabrikpflege, gleichzeitig: Entwickeln der Arbeitsbeherrschung in der betr. Tätigkeit.

Grundlage ist stets:
je harmonischer der Mensch, umso erfolgreicher seine Auswirkung!

MENSCH UND ARBEIT

Gegenüberstellung der Ergebnisse.

Ergebnis am: Uebungsplatz	Arbeitsplatz	zu beachten ist:
gut	gut	gelegentlich oder auf Wunsch höherführen!
mangelhaft	mangelhaft	durch Berufsberatung, bei der die eigene Neigung ausschlaggebend mitsprechen musz, einem freieren Kraftfeld Auswirkung zu geben.
mangelhaft	gut	dies bedeutet, dasz wohl der ganze Arbeitsvorgang, wie bei eingedrillten Tätigkeiten, beherrscht wird, sich aber nicht auf der Beherrschung der Tätigkeitselemente aufbaut. Umstellung und Erweiterung der Arbeiten ist schwierig.
gut	mangelhaft	besonders wichtig, da verschiedene Ursachen möglich: <ol style="list-style-type: none"> a. technische Fehler; b. Uebung der Gesamttätigkeit noch unvollkommen. (Ziel stets in kurzer Zeit erreichbar.) c. Beeinflussung durch Vorgesetzte Mitarbeiter oder Organisation. d. Zeitliche seelische Hemmungen allgemeiner Art.

Scharf sind bei jeder Untersuchung zu trennen: die menschlichen Hemmungen in der behandelten Arbeitsgruppe und die technischen oder organisatorischen Fehler, die auf unvollkommener Auswirkung anderer, oft übergeordneter Menschen beruhen, also wieder auf menschliche Hemmungen zurückzuführen sind.

Weil die Hemmungen in dem beruflichen Misserfolg und in den Fehlleistungen von Probeversuchen zuerst in Erscheinung treten, müssen in der Berufsertüchtigung zunächst alle Schwierigkeiten beseitigt werden, welche in der betreffenden

MENSCH UND ARBEIT

Arbeit Anlass zu Spannungen geben können. Gerade weil die Unverbundenheit mit der augenblicklichen Tätigkeit, das Nichtbeherrschen des Berufes in einer Unzahl von Fällen Grund der Unzufriedenheit und Fehlleistung ist, wird durch das richtige und lebendige Vorgehen eines vorbildlichen Übungsleiters hier stets eine im höchsten Maße segensreiche und praktisch erfolgreiche Arbeit entwickelt werden.

Hilfsmittel der Übungsleiter sind die Übungsgeräte und -anordnungen. Entsprechend der Forderung, die Schwierigkeit der Aufgaben zu staffeln, den Menschen stufenweise höherzuführen, müssen die Anordnungen so getroffen werden, dass sie die Bemeisterung einzelner Tätigkeitselemente in Aufgaben von wachsender Schwere ermöglichen. So entstanden beispielsweise folgende Geräte:

Aufgabe:

Schmiedegeräte: Richten einer Lasche in einer vorgeschriebene Lage.

Vorgeschriebener Vorgang:

Mit 2 Schlägen bei jeweils verändertem Materialwiderstand;
mit 1 Schlag bei gleichbleibendem Materialwiderstand (möglichst schnell und genau) mit Hämmern verschiedener Schwere (einschl. Vorschlaghammer).

Zweck ist hier:

das Abschätzen der Veränderung, Abfühlen des Materialwiderstandes u. Beherrschen des Schlages, dem Neuling abseits der übrigen Nebenarbeiten, wie Anwärmen des Stückes, Einspannen usw. vertraut zu machen.

Meszgeräte: Einstellen zweier Wellen auf Parallelität, Einstellen einer Welle auf bestimmtes Masz.

Feststellen der Abstände mit den in der Werkstatt üblichen Werkzeugen: Rechenlehre, Schieblehre, Auszentaster, Inzentaster usw.

MENSCH UND ARBEIT

Aufgabe ist, zunächst die Beherrschung der individuell grössten Genauigkeit und Stetigkeit zu erreichen und danach auch nach Möglichkeit auf die Schnelligkeit Bedacht zu nehmen. Vorübung erfolgt durch verschiedene einfache Geräte.

Feilgeräte: Feilen mit gleichmässigem Druck, Feilen in gleicher Richtung (gerader Strich). Ueben an den 3 verschiedenen Geräten in der für die Werkstattarbeit notwendigen Schwierigkeitsstufung.

Rhythmisches und gleichartiges Feilen.

Hauptwert wird auf die tatsächliche Beherrschung des Feilens gelegt, die allein ermöglicht, die vielen Nachbesserungen infolge mangelhaften Feilens zu ersparen.

Glühfarbenschätzer: Einstellen einer bestimmten Glühfarbe durch Verändern eines Widerstandes. Widergabe einer vorher eingestellten Glühfarbe. Angabe der Temperaturzahl einer gezeigten Glühfarbe nach vorheriger Unterweisung. Einstellen einer Glühfarbe zu einer genannten Temperatur nach vorhergehender Einübung von Farben und Temperaturzahlen.

Hierbei wird insbesondere Gewicht gelegt auf die Stetigkeit und Genauigkeit der Einstellung. So zeigte der Versuch der Einstellung einer bestimmten Temperatur bei älteren Schmieden, dass sie, jeder für sich, in ihren Werten ziemlich gleichmässig, unter sich aber sehr verschieden waren. Dort, wo keine Meszinstrumenten verfügbar sind, ist auf die Beherrschung der Beziehung zwischen Farbe und Temperaturzahl groszer Wert zu legen.

Aufgabe der Fähigkeitsschulung ist es, die Beziehung zwischen „Zustand ausserer Erscheinung — notwendiger Handlung“ beherrschen zu lehren. Also muss sie überleiten auch zu den schwierigeren Beziehungen, die oft nur alten Praktikern unterbewusst geläufig sind, die aber, wenn nicht dauernd unproduktiv gearbeitet werden soll, jedem Berufstätigen bekannt sein müssen.

MENSCH UND ARBEIT

Bei vielen Feindreh- und Schleifarbeiten wird so vorgegangen, dass die Welle mit der Lehre nachgemessen und nach dem verschieden starken Schnäbeln, das als Druck empfunden wird, die Größe der Zustellung gewählt wird. Der Arbeiter nun, der nicht gelernt hat, die Stärke dieses Druckes der entsprechenden Zustellung zuzuordnen, wird immer wieder über sein Werkstück hinübergehen müssen, u. U. schliesslich sogar zu viel abnehmen, wird Kraft, Zeit und gegebenenfalls Material unnütz verbrauchen und in seinem eigenen Befriedigtsein und selbstverständlich auch nicht im Verdienst die Höhe erreichen, die ihm bei gleicher Auswirkung in richtigen Handeln möglich wäre. Er arbeitet auf Umwegen. Deshalb ist Erfordernis, diese Beziehung zu erfassen und bereits in der Fähigkeitsschulung einzuprägen, statt sie jahrelangen Versuchen zu überlassen.

Ein anderes Beispiel ist das Einrichten von Maschinen. Hier ist die Beziehung gegeben zwischen den Fehlern des Stückes und bestimmten Fehleinstellungen der Maschine, die sich u. U. auch noch an dieser durch besondere Aeuszerungen bemerkbar machen werden. Wer hier wahllos sucht, wird nie beanspruchen können, Einrichter zu sein. Deshalb muss hier so vorgegangen werden, dass bei der Übung eine Maschine stets von neuem verstellt wird, und dass darauf der anzulernende Einrichter die Fehler aus dem mangelhaften Stück oder den Anzeichen der Maschine möglichst schnell zu finden und gewissenhaft abzustellen hat. Selbstverständlich ist, dass diese Übung auf solche Fälle zu erstrecken ist, welche im Betriebe am meisten Zeit rauben und die grössten Verluste verursachen. Dadurch aber entwickelt sich schon von Anfang eine Beherrschung, die dem Arbeiter innere Befriedigung und erfolgreiche Auswirkung, dem Werk gleichzeitig ebensolchen Gewinn bringt.

Diese Schulungen führen dann hinüber zu den Arbeiten, in denen Kombinieren und Vorstellen ausschlaggebenden Einfluss haben, Arbeiten, die wir beispielsweise in den Tätigkeiten des Monteurs, Vorarbeiters, Maschinisten, dann aber auch in Berufen wie Meister, Konstrukteur, Betriebsingenieur, Kaufmann, Werksleiter ausgesprochen vorfinden. So sehen wir die Arbeit des Kombinierens von der Betätigung im einfachen

MENSCH UND ARBEIT

Kinderspiel bis hinauf zum Entwerfen von Maschinen, Organisieren von Werken und Gemeinschaften, und unser Ziel muss sein, dieses Ausfüllen von Lücken und harmonisches Aneinanderreihen von verfügbaren Teilen und Kräften dem Menschen noch weit mehr als bisher nahe zu bringen.

Aufgrund der analytischen Durcharbeitung der Berufe werden die wesenswichtigen Tätigkeitselemente für die Fähigkeitsschulung zusammengefasst. Soweit es sich um Geräte handelt, ist Selbstregistrierung anzustreben. Dies umso mehr, als eine grosse Anzahl der Uebungspersonen ein gewisses Schamgefühl besitzt, Schwächen vor andern Menschen zu zeigen, sich insbesondere aber auch durch den Tadel eines Vorarbeiters, „dass es noch immer nicht geht“, beeinträchtigt fühlt. Aus diesem Grunde wird von dem Uebungsleiter zunächst eine Fähigkeitsfeststellung vorgenommen und danach das Uebungsprogramm individuell gegeben. Der Uebende arbeitet dann selbständig nach der gegebenen Anordnung an den Geräten, bis auf seinen Wunsch oder am Schluss der Uebungsstunde wieder eine Feststellung gemacht wird. Auf diese Weise vermag er sich selbst höher zu arbeiten und bei den wachsenden Schwierigkeiten und der steigenden Bemeisterung das gesunde Selbstvertrauen zu erarbeiten, das jeder Berufsherrschaft zu Grunde liegt.

Und noch eines ist von ganz wesentlicher Bedeutung: die Gewissenhaftigkeit der Arbeitserledigung. Weil jede Tätigkeit in der Schulung registrierbar oder ablesbar und wertbar ist, kommen ungenaue Leistungen nicht in Frage. Die Arbeit und der Uebungsanstieg ist dem Anlerner und dem Leiter stets sichtbar und die Folge ist, dass sich in dem Berufstätigen selbst das Streben nach guter Arbeitserledigung entwickelt. Denn hier ist der Mensch ganz auf sich selbst gestellt, hier gilt nicht der Einwand von dem Beeinflussen durch ungünstige Umstände, hier spricht allein das eigene Können! Und die Folge ist, dass der Uebende in sehr vielen Fällen selbst die Aufgabe aussucht, die er noch durchmachen muss, dass er auf Grund seiner Werkstattbeobachtungen selbst angibt, wo noch Fehler herauszuholen sind.

Die Fähigkeitsschulung erfolgt entweder — besonders bei Sondertätigkeiten — vor der Einreihung in die Werkstatt, oder

MENSCH UND ARBEIT

parallel zur Berufstätigkeit. Ausser Neueingestellten kommen stets auch solche Berufstätige in Frage, bei denen durch Umgruppierung, Minderleistung, Wunsch nach Veränderung und dergl. die Schulung notwendig wird. Die Ausbildungsdauer schwankt sehr. Betont werden musz noch, dasz an einem Tage wegen der konzentrierten Beanspruchung im allgemeinen nicht länger als 2 Stunden geübt werden soll. Eine Ausnahme machen die Neueingestellten für Sonderberufe, welche zunächst vollends eine methodische Schulung durchzumachen haben.

Abseits von den Einflüssen der Werkstatt soll in dem Schulungsraum der Mensch die Grundelemente der Arbeit beherrschen lernen, an die er unmittelbar gestellt wird. Und es ist eine Selbstverständlichkeit, dasz es sich hierbei nicht nur um die gelernten Arbeiter handeln darf, bei denen irgendwelche Schwierigkeiten auftreten, sondern ganz besonders auch um die ungeheuere Zahl der Ungelernten. Nicht die Wenigen, bereits Besten auszulesen, ist Aufgabe, sondern die ungeheuere Menge der Uebungsfähigen höherzuführen und in ihnen — zu ihrem und Aller Besten — die Kraft freizumachen. Führen ist Helfen! Zur Hilfe aber gehört, dasz wir den Menschen über die Arbeit stellen, ihn zum Meister seines Werkes machen!

Von ausschlaggebender Bedeutung ist die Person des Uebungsleiters, so bedeutsam, dasz kein Werk vor Klärung dieser Besetzungsfrage die Einführung der Fähigkeitsschulung beginnen sollte. Handelt es sich um die Anlernung von Berufstätigen aus der Werkstatt, so musz das Wesen des Uebungsleiters am besten so sein, dasz man es als vorturnerartig bezeichnen kann. Starrheit und Strenge sind hier zwecklos. Allein maszgebend kann eine mit kraftvollem Wesen gepaarte Anpassungsfähigkeit sein, die versteht, all diejenigen Bedingungen und Aufgaben zu stellen, die zur Entwicklung in den verschiedenen Phasen des Einzelnen notwendig sind. Begabt mit dem Vermögen stärkster Einfühlung in die Besonderheiten der einzelnen Uebungspersonen, musz der Uebungsleiter es verstehen, durch die Stärken hindurch in immer weiterem Umfange die Schwächen zu beseitigen und in den Uebungen dem Menschen Vertrauen zur eigenen Kraftauswirkung zu geben. Das bedingt, dasz er vor allen Dingen ein reiner

MENSCH UND ARBEIT

Mensch ist, eine frohe und feste, aber auch sonnige Natur, die fest an die Entwicklungsfähigkeit der Menschen glaubt, und zielsicher und unerschrocken den Weg geht. Denn nicht immer ist es — gerade in der ersten Uebungsstunde — leicht, aus den ganzen Schlacken und Belastungen heraus den richtigen Weg zu erkennen und oft gehört ebenso der ganze unerschrockene und mitreisende Einflusz der Uebungsleiters dazu, lebendiges Schaffen statt trägen Handelns (wie oft in der Werkstatt) in den Lernenden hervorzurufen. Aber nicht nur als Mensch, ebenso als Berufstätiger soll der Uebungsleiter Vorbild sein. Ist doch die Aufgabe, den Neuling oder Schwachen auf das Beste einzuführen in die Einzelheiten und Schwierigkeiten der Arbeit, durch planmäßiges Führen in den den Lernenden noch zum Teil unbekanntem Berufsbedingungen die Beherrschung des Weges näherzubringen, das Vertrauen zu dieser Beherrschung zu entfalten. Dazu gehört schliesslich auch, dass der Uebungsleiter alles überschaut, aber nur dort selbst eingreift, wo es wirklich notwendig ist. Denn ein zu häufiges Eingreifen wird stets Unselbständigkeit zur Folge haben. Selbständige Arbeiter aber brauchen wir gerade heute!

Meistens wird es nicht nötig sein, einen neuen Uebungsleiter einzustellen. In jedem Werke sind Menschen, welche technisches Können und Wissen mit tatkräftig helfendem Wesen verbinden. Solche sind immer mehr als Instruktionsgeber auszubilden, immer mehr auf die Einzelheiten hinzuweisen, welche in Schulung und Fähigkeitsschulung notwendig sind. Je organischer eine solche Einführung erfolgt, umso besser für das Werk. Denn stets müssen wir bedenken, dass uns der Beruf der methodisch ausgebildeten Arbeitsunterweiser fast vollkommen fehlt. Von ausschlaggebender Bedeutung aber für jedes Werk ist es, eine Stelle zu besitzen, in der die Erfahrungen der praktischen Arbeit zusammenfließen, von der aus in gleicher Form die Erfahrungen wieder vermittelt und die Berufstätigen ertüchtigt werden können zu bester und schnellster Arbeitserledigung.

Die Arbeitsanalysen müssen bis zu den kleinsten Tätigkeitselementen erweitert werden, wobei noch alle möglichen Schwierigkeiten und deren beste Abhilfen anzugeben sind. Diese Schwierigkeiten und Abstellmöglichkeiten sind dem

MENSCH UND ARBEIT

Neuling in ebensolch klarer Form beizubringen, wie der normale Arbeitsvorgang, damit eben der Neuling in einem Berufe nicht immer wieder die ganzen Erfahrungen machen musz, wie die alten Praktiker, dasz es nicht immer wieder notwendig ist, von vorn dieselbe Kette der Erkenntnisse zu erringen.

Vor jede Schulung soll eine Fähigkeitsfeststellung nach Möglichkeit eingeschaltet werden, die aber so zu gestalten ist, dasz sie nicht als belastende Einordnung in eine Rangreihe gilt, sondern den Weg zeigt, auf dem ein Mensch sich am besten zu sich entwickeln kann. Nicht die Einordnung in einen bestimmten Beruf ist das Ausschlaggebende, sondern die Entwicklung des Menschen zu sich, und infolgedessen ist Aufgabe jeder Eignungsprüfung, die Stärken festzustellen, durch die hindurch die Schwächen ausgefüllt werden können. Wir müssen uns vor jeder Belastung der Menschen hüten, vor einer Belastung, die nicht nur bei den Jugendlichen, sondern ebenso bei den Erwachsenen schwerere Folgen hat, als wir im allgemeinen annehmen.

Da, wie ich am Anfang erwähnte, die materiellen Strebungen aus Angst und Sorge geboren sind, so sollen wir gleichzeitig niemals verkennen, dasz Angst und Sorge, das Minderwertigkeitsgefühl gegenüber den Menschen und Ereignissen, in unserer heutigen Menschheit ungeheure Verbreitung besitzen. Minderwertigkeitsgefühl entweder von den Eltern als geistige Belastung übernommen, oder durch falsche Kindererziehung in den jungen Menschen eingesetzt, drückt sich in den verschiedensten Formen aus. So sehen wir auf der einen Seite all diejenigen, welche einfach verzagen, welche still, ohne irgend etwas zu äuszern, in der Ecke verkümmern, in Minderleistung und körperlichen Mängeln seelisch zugrunde gehen, auf der andern Seite diejenigen, welche auch verzagen, das Gefühl ihrer Minderwertigkeit andern Leuten gegenüber in den Vordergrund schieben, welche alles nur von Andren erwarten und nichts aus sich selbst heraus glauben schaffen zu können. Es sind diejenigen, welche stets nur Hilfe fordern, stets nur von andern Menschen das Heil erwarten. Schliesslich treten in unserem Wirtschafts- und Arbeitsleben noch ganz besonders solche Menschen hervor, welche in dem Gefühl ihrer Minderwertigkeit irgend ein Können, was sie selbst erdichtet

MENSCH UND ARBEIT

haben, mit aller Kraft verteidigen, welche in dem Gefühl, auf schwankenden Füßen zu stehen, sich selbst mit einer trügerischen Prahlerei betäuben. Es sind alle die Menschen, welche ein Können oder irgendeine Macht überbetonen, die in Wirklichkeit nicht vorhanden ist. Denn nur derjenige wird prahlerisch in den Vordergrund treten, der mit der Tat nicht zu sprechen vermag. Nur derjenige wird Stärke und Macht immer wieder betonen, der sie in Wirklichkeit nicht besitzt. Wer sich wirklich in Besitz eines Könnens oder einer Kraft stark fühlt, braucht sie nicht übermäßig zu betonen, weil er die Gewisheit hat, sie jederzeit anwenden zu können.

Gerade weil das Minderwertigkeitsgefühl so ausserordentlich stark ausgeprägt ist, weil es sich im Arbeitsleben kundtut im Gefühl des Mitgezerrtwerdens seitens der Maschine, seitens der Fabriklebens überhaupt, ist es notwendig, alles zu beiseitigen, was in Kindererziehung und Arbeitsentwicklung auf die Verstärkung eines derartigen Gefühls hinwirkt. Wir dürfen nicht verkennen, dasz wir uns z.Zt. in der schwierigsten Epoche unserer Entwicklung befinden, in der Periode, in dem der Mensch noch zum Teil eingeschaltet ist in den mechanischen Ablauf, wo die Maschine halbfertig konstruiert ist. Aber wir müssen uns stets wieder vergegenwärtigen, dasz der halbfertige Zustand der Maschine, wie wir es bei Pressen und Stanzen erkennen, weder rationell noch von Dauer ist, da die Entwicklung sowohl vom ethischen, als auch vom praktischen Standpunkte aus, gebieterisch einen andern Weg weist. Auf der einen Seite werden wir Ganzautomaten erhalten, zu deren Wartung mehr die gärtnerische Einstellung des Menschen gehört, bei deren Pflege der Mensch in Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit in unvergleichlich höherem Masze, als es bei Halbautomaten möglich ist, nach seinem Rhythmus zu arbeiten vermag. Auf der andern Seite wird, um die Automaten herzustellen, um die selbstätigen Abläufe den einzelnen Bedingungen anzupassen, ein Hervortreten all derjenigen Tätigkeiten zu verzeichnen sein, die wir in der Werkzeugmacherei, im Vorrichtungsbau, im Sonderbau erblicken. Und in diesen Berufen werden die kombinatorischen Fähigkeiten, wird das Erfinderi-sche und all das, was wir auf dem Gebiet der Vorstellung erkennen, besonders betont sein, Tätigkeiten und Eigenschaf-

MENSCH UND ARBEIT

ten; die wir im Handwerkerlichen auch innerhalb unserer ganzen Betriebe besonders ausgeprägt finden. Gerade weil eine fließende Fertigung für eine erfolgreiche Fabrikation Kennzeichen ist, tritt der Mensch mit der Betonung dieses Fließens, das ja Zeichen des Lebens ist, als lebendiger Mensch wieder in den Vordergrund.

Jede Arbeit ist Spiegelbild des Menschen. Und weil niemals die Widerspiegelung größer sein kann, als das Original, deshalb ist es ein Unding, zu glauben, dass der Mensch in seiner äusseren Tätigkeit etwas Höheres schaffen könne, als er innerlich schon selbst errungen hat. In der Arbeit hat der Mensch sich und immer wieder sich zu erkennen und aus diesem Grunde ist Notwendigkeit, dass er bei Leid und Misserfolg die Ursache zunächst immer in sich sucht, dass er nicht besinnungslos die Schuld und Verantwortlichkeit Andern zuschiebt, sondern vor allen Dingen zu erkennen trachtet, wo er selbst von dem richtigen Wege abwich, wo sein Denken, Reden und Tun nicht übereinstimmte mit der Gesetz der Harmonie. Wie oft erleben wir in unserem praktischen Leben, dass diejenigen Beamten und Arbeiter, welche Misserfolge hatten und nachher aus ihnen lernten, die wertvollsten in der weiteren Zusammenarbeit wurden. Und darauf kommt es an, aus dem Misserfolg die Lehre zu ziehen, sich mutig als verantwortlich zu bekennen und kraft des nun besseren Verständnisses aus dem Misserfolg einen Erfolg zu machen. Jeder Mensch hat die innerlich freigemachte Kraft in seiner Arbeit zu offenbaren. Und es ist eine Selbstverständlichkeit, dass die Harmonie im eigenen Wesen des Menschen und in der Gestaltung stets Hand in Hand gehen muss. Das gilt in gleicher Weise für den einfachen Arbeiter, wie für den höchsten Leiter. Derjenige, welcher erst in einfachste Arbeiten zu erledigen hat, soll in ihnen entsprechend seinem Verstehen ebenso Kraft und Harmonie freimachen, wie ein Mensch, dem die Führung Anderer anvertraut ist. Immer kommt es auf die Reinheit des Strebens, auf die innere Abrundung des Menschen auf das Streben zum Unendlichen vor allen Dingen an. Und derjenige darf sich Führer nennen, der den Weg zur Kraft und zur Harmonie besser weisz, als die Andern, der sein Ringen zu Gott zu leben sucht und den Andern als Mensch vorbildlich voranzu-

MENSCH UND ARBEIT

gehen vermag. Führer sind Helfer. Helfen aber kann nur derjenige, der bereits in sich Harmonie besitzt, der bereits den Weg der Kraft, den Weg zu Gott weisz. Wer nichts besitzt, vermag nichts zu geben, wer innerlich zerrissen ist, soll nicht versuchen, eine Organisation aufzubauen, deren Sinnbild stets das Organische und Harmonische ist. Und ein Führer kann nur in dem Masse Andern helfen, in dem er sich mit den Andern verbunden fühlt, in dem er das Leiden der Mitmenschen als sein eigenes auf seine Verantwortlichkeit übernimmt und kraft seiner höheren Erkenntnis und Stärke den Weg heraus zur Erlösung zeigt. Denn auch darüber müssen wir uns klar sein, dasz jeder dem andern letztlich nur den Weg zeigen, ihm die Richtung weisen kann, die zur Erlösung führt, zur inneren Befreiung musz jeder Mensch sich selbst bringen, diese Arbeit kann keiner dem andern abnehmen.

So finden wir den Weg zu der wahren Auffassung einer Gemeinschaftsarbeit, die in Werk, Unternehmen und Wirtschaft verkörpert ist. Gemeinschaftsarbeit ist etwas weit Höheres als die Zusammenballung materiell gesonnener Menschen. Eine Gemeinschaft, zusammengeführt in Werk und Unternehmen, stellt gewissermaßen ein „Gesamt-Ich“ dar, das in sich nach Harmonie zu ringen hat in gleicher Weise, wie es Aufgabe des einzelnen Menschen ist. Und wie auf der einen Seite der Mensch sich selbst zu führen hat, ist es hier der Leiter des Unternehmens, sind es die in dem Werk zur Geltung kommenden führenden Menschen jeder Art und in jeder Stellung, welche die wahre und reine Richtung zu weisen haben, derjenige ist Führer, welcher die Miszerfolge der Gemeinschaft als seine eigenen betrachtet und sie zu beseitigen sucht. Je höher die Selbstverantwortlichkeit des Menschen ist, jemehr er danach trachtet, die Zerrissenheit Anderer zu erlösen, umso stärker wird er an Kraft und Wert wachsen.

Und diesen Satz übertragen wir auf unser ganzes Wirtschaftsleben, auf die Beziehungen innerhalb der Wirtschaft, innerhalb der Menschheit überhaupt. Bleibende Nachfrage besteht nur nach solchen Arbeiten, welche den Menschen von materiellen Gebundenheiten lösen, welche ihn in seinem Höherlingen freimachen. Dort allein wird höchstes Ausmaß von Beschäftigung vorhanden sein, wo der Mensch in eine tat-

MENSCH UND ARBEIT

sächliche Lücke einspringt, wo der Mensch sich einsetzt für einen Mangel, der von der Mitwelt seelisch empfunden wird. Nicht ist die Aufgabe, immer wieder neue Wünsche zu erzeugen, immer wieder neues Verlangen nach materiellen Werten hervorzubringen, sondern zuallererst die Zerrissenheit zu beheben, die den Menschen durch sein falsch gerichtetes Streben, durch den Dualismus zwischen höchstem Ringen und alltäglicher Arbeit belastet hat. Unnützlich ist es, einen gebremsten Wagen mit immer größerer Kraft voranzuschieben zu wollen, unnützlich deshalb, weil die geringe Tätigkeit der Bremsenlösung ein leichtes, spielendes Vorangleiten mit geringster Kraft ermöglicht. So ist auch, wohin wir blicken, immer wieder die Aufgabe, die Hemmungen und Spannungen, die Zerrissenheit im Menschen zu beseitigen und Arbeit und Wirtschaft so einzustellen, dass sie Kennzeichen zu sein vermögen für diesen höchsten Weg. Denn in der Zerrissenheit des Arbeitslebens und der Wirtschaft drückt sich nichts weiter aus, als die Zerrissenheit der schaffenden Menschen selbst. Je erfolgloser Arbeit und Wirtschaft, desto stärker die Pflicht, auf Grund der Erfolglosigkeit die Stelle der Zerrissenheit zu suchen, die die Kraftauswirkung verhindert. Denn, wenn wir schon das Harmoniegesetz als das göttliche Gesetz betrachten, dann ist es ein Unding, in der Wirtschaft nicht danach zu arbeiten. Und wohin wir auch blicken, überall sehen wir, dass nur dann von einem wahrhaften Erfolg zu sprechen ist, wenn die Gesamtheit wächst. Für ein Herz ist es eine Glanzleistung, sich möglichst stark zu erweitern, an einem erweiterten Herzen aber geht schließlich der Körper und mit ihm das Herz zu Grunde. Dieses Beispiel übertrage man auf das persönliche Leben, auf Unternehmen, Wirtschaft und Menschheit überhaupt. Je stärker die Gesamtheit, umso stärker der Einzelne, je größer der Unterschied zwischen dem Einzelnen und der Gesamtheit, umso stärker die Dissonanz. Aus diesem Grunde ist Geben und Helfen Lebensbedingung jedes Menschen, weil aus der Hingabe wieder neue Anregung entwickelt wird und Liebe sich stets in Liebe widerspiegelt.

Immer ist derjenige der Stärkste, der zu geben vermag. Wer nach kurzer Hingabe erschöpft zusammenbricht, zeigt damit, dass er noch nicht den richtigen Weg fand, die unge-

MENSCH UND ARBEIT

heuer Kraft wiederzuspiegeln, deren Wiedergabe er fähig ist. Weil wir zuviel von andern Menschen erhoffen, bleiben wir schwach und elend. Endlich müssen wir erkennen, dass die Kraftquelle nicht der Mensch sondern das Unendliche ist, dass wir lediglich in dem Maße, in dem wir uns diesem Strom erschließen, höchste Kraft wiederzugeben vermögen.

Wenn deshalb das Helfen, das Geben aus ganz selbstverständlichen Bedingungen des eigenen Fortschritts und des eigenen Lebens vor dem Nehmen und Verlangen stehen soll, so muss auch in der Gruppierung der Menschen innerhalb der Werkstatt eine Form gefunden werden, die dem lebendigen Verbundesein im Leben entspricht. Und hier muss grundsätzlich betont werden, dass es unangebracht ist, ganz gleiche Menschen zusammenzuschalten, weil sie sich nichts mehr zu geben vermögen, weil eine Einseitigkeit daraus entspringt, dass es ebenso falsch ist, ganz entgegengesetzte Naturen zu vereinen, weil sie sich nicht verstehen und u.U. gegeneinander arbeiten werden. Notwendig ist, Menschen zusammenzuschalten, welche sich gewissermaßen berühren, welche innerlich verwandt sind, und bei denen jeder dem andern etwas zu geben vermag.

Bei aller Gruppierung und Gemeinschaftsarbeit kommt es darauf an, die Menschen lebendig zusammenzuschalten. Aus diesem Grunde wird immer wieder Bedingung sein müssen, dass eine Organisation lebendig und beweglich ist. Starrheit und eiserne Strenge werden niemals Sinnbild des Organischen sein können. Weil es sich in einem Werk und in einer Gemeinschaft um den Zusammenschluss lebendiger Wesen handelt, ist die gegenseitige Anpassung und die Umstellungsfähigkeit bei den ständigen Schwankungen unbedingte Notwendigkeit. Wohl ist es erforderlich, gewissermaßen feste Signalmarken überall einzubauen, bei deren Ueberschreitung, genau wie bei einem Strome, dem Leiter sofort Mitteilung gegeben wird. Diese festen Signalmarken aber sollen nichts weiter sein, als Kennzeichen, die zunächst nur dem Betriebsleiter Mitteilung geben, um nach eine entsprechende Umschaltung der Kräfte vorzunehmen, sodass gegenseitige Reibungen vermieden werden. Denn Reibungen innerhalb der Menschen müssen unbedingt verhindert werden, weil sie in tausendmal höherem Grade schädigend wirken, als Reibungen und Verluste innerhalb eines

MENSCH UND ARBEIT

maschinellen Ablaufs. Und hier musz hinzugefügt werden, dasz in gleicher Weise vernichtend ist das Gegeneinanderauspielen von Menschen und Gruppen, wie wir es nicht nur im Betriebsleben, sondern im öffentlichen Leben und Familienleben so oft erleben. Wohl mag es sein, dasz zwei seitlich gerichtete Menschen, wenn ihre Kräfte annähernd gleich sind, schliesslich nach vielen Kämpfen gemeinsam den richtigen Weg gehen, stets aber wird der eine dem andern gegenüber das Gefühl der Bedrückung und das Gefühl des Eingeschränktseins erzeugen, wird ihn nicht recht seines Lebens und Schaffens froh werden lassen. Dies ist noch der günstigste Fall. Liegen die Verhältnisse so, dasz einer ausschlaggebend der Stärkere ist, so wird der Schwächere vollkommen unterdrückt werden und wird immer mehr jenes Minderwertigkeitsgefühl aufspeichern, dessen verheerende Folgen ich bereits schilderte. Ein derartiges Gegeneinanderauspielen ist stets nur Zeichen der Schwäche und gleichgültig ist es, ob es im Menschen selbst bei den verschiedenen Regungen, zwischen denen der einzelne Mensch hin- und herschwankt, stattfindet, oder ob es in der Familie oder im Gemeinschaftsleben erscheint. Immer ist es ein lässiges Schwimmen, ein Vernachlässigen der ursächlichen Bedingungen, das stets schwerwiegende Folgen nach sich ziehen wird: im eigenen Gemütsleben oder in dem Zusammenspiel der Menschen. Aufgabe der Führers und Aufgabe jedes Menschen ist, die seitlichen Regungen, die den seitlichen Trieben des Unkrauts entsprechen, in den kleinsten Anfängen gerade zu richten, jede Seitlichkeit umzuwenden zur Geradheit. Weil dies Bedingung ist, deshalb kann in einer Gemeinschaftsarbeit das seitlich Ausschlagende irgendwelcher Personen niemals gestattet werden. Die seelische Gleichrichtung, der Weg zur Harmonie und Kraft musz allen gleich sein, musz in allen zu entwickeln angestrebt werden, wenn wirklich überhaupt von einer Gemeinschaftsarbeit die Rede sein soll. Alles andere Zusammenarbeiten ist ein Dilletantismus, der keinen Anspruch auf Erfolg machen kann. Und hier liegt die grosze gärtnerische Aufgabe der Führer, den Menschen zu sich und durch sich hindurch auf den Weg der Kraft, auf den geraden Weg kraftvoller Liebe und Harmonie zu bringen.

MENSCH UND ARBEIT

Weil aller äusserer Erfolg und Leistung in Verbindung mit dem inneren Harmoniegefühl Anzeichen des rechten Weges sind, kann auch Lohn und Akkord lediglich in diesem Sinne aufgefasst werden. Wenn wir auf der einen Seite erkennen müssen, dass die Arbeit des Menschen weitaus höher steht, als Geldeswert, so müssen wir auf der andern Seite stets betonen, dass Lohn und Akkord als Massstab der eigenen Kraftauswirkung stets gerecht und der freigemachten und eingesetzten Kraft entsprechend sein muss.

Wenn wir von Organisation behandeln, so können wir nicht umhin, das Gebiet der Strafe auch kurz zu berühren. Wenn wir von Strafe sprechen, wandern unsere Blicke auf die Kinderzeit. Und hier sehen wir in noch allzuvielen Fällen, dass Eltern und Erzieher ihre Kinder aus nichtigen Gründen oder im Affekt züchtigen, dass sie sie dauernd zurechtweisen, lediglich um eine Artigkeit zu erreichen, die nur äusserlich ist. Grundlose Züchtigung, Strafe im Zorn führt aber entweder zur Erzeugung von Angst oder zur Erregung von Hass. Das Kind, das im wahrsten Sinn des Wortes verprügelt ins Leben tritt, hat schwer zu ringen um ein gesundes Selbstbewusstsein wieder zu erlangen und derjenige junge Mensch, in dem der Hass gegen die Älteren grossgezogen worden ist, wird diese negative Einstellung auf alles übertragen, was Vorgesetzte und Uebergeordnete in Unternehmen, Wirtschaft und Staat bedeutet. Beide werden nicht mehr klar erkennen können und werden nach der einen oder andern Seite hin einen falschen, einen seitlichen Weg einschlagen. Wenn Erziehung zur Aufgabe hat, den Menschen das Bewusstsein näherzubringen, Mittler und Ebenbild der einen Kraft zu sein, dann kann Strafe niemals in ein Erziehungsprogramm hineingehören. Strenges Strafen ist stets ein Ausweg für diejenigen, welche sich noch nicht mächtig und kraftvoll genug fühlen, zu helfen.

Entsprechend diesem Vergleich müssen wir auch Strafen in unserem Werksleben und unserem öffentlichen Leben betrachten. Wenn jemand irgend einen Fehler in der Arbeit begangen hat, so ist die Aufgabe des Führers, ohne jeden Affekt ihm den Fehler zu zeigen und falls immer wieder oder aus böser Absicht Fehler gemacht werden, ihn den Verlust mittragen zu lassen. Immer aber muss der Gedanke der Hilfe

MENSCH UND ARBEIT

vorherrschen, die Absicht, den Betreffenden auf den richtigen Weg zu weisen. Da, wo Verlust entsteht, ist es eine Selbstverständlichkeit, den Menschen, der dafür wirklich verantwortlich ist, mittragen zu lassen, weil sonst jeder Gradmesser, der durch den Misserfolg gegeben wird, verloren ginge. Nicht als entseelte Strafe, sondern als Richtweiser sollen diese Einbuszen im Werksleben und im öffentlichen Leben gestaltet und aufgefasst werden, als Anzeichen, die den Menschen aufmerken lassen, dass er sich nicht auf dem richtigen Wege befand.

Ein Gebiet bedarf noch der besonderen Ausbildung in unserem Werksleben, die Frage der alten Leute. Wir wissen, dass die meisten Werksneuerungen groszen Widerständen seitens der alten Leute ausgesetzt sind, und dass es infolgedessen oft schwierig ist, irgendwelche zweckmässige Aenderungen vorzunehmen. Der Widerstand wird im allgemeinen geboren aus dem Gefühl heraus, durch die Preisgabe von Erfahrungen wertlos zu werden, etwas zu verlieren. Andererseits müssen wir aber, wie ich bereits erwähnte, betonen, dass wir nicht immer die Zeit haben, die gleichen Erfahrungen machen zu lassen, dass es unbedingt notwendig ist, die Kenntnisse der alten Praktiker zusammenzutragen. Ebenso, wie wir die Arbeiten der Lehrlinge allmählich aufbauen, bis zu der Volltätigkeit an der Arbeitsstelle selbst, müssen wir die Tätigkeiten und Berufe der Alten so gestalten, dass es möglich ist, ihre Kraft in entsprechender Form zur Auswirkung zu bringen. Denn der Mensch muss sich in der Arbeit erkennen, wenn er nicht an seiner Kraft und an seinem dauernden Höherwachsen zweifeln will.

Wenn es als die heutige Aufgabe der Menschheit erscheint, eine Organisation und Rationalisierung zu schaffen, die im Menschen wurzelt, so ist es eine Selbstverständlichkeit, dass eine derartige Umstellung geboren sein muss aus einer Aenderung unserer inneren Einstellung zum Leben und Schaffen überhaupt. Nur dann, wenn wir abrücken von materieller Betrachtungsweise und uns als seelisches Ich betrachten, dessen ewige Aufgabe ist, zum Unendlichen zu streben, vermögen wir das Problem zu lösen. Jeder hat die Aufgabe, in sich zuallererst zu beginnen, in sich die Verantwortlichkeit für alles Geschehen zu suchen. Aus diesem Grunde ist es ein Unding,

MENSCH UND ARBEIT

stets bei den andern Menschen beginnen zu wollen, die Schuld auf andere abzuschieben, eine Unklugheit schon deshalb, weil daraus der Mensch niemals lernen, niemals vorankommen wird. Menschenführer soll jeder sein und wenn er auch nicht die Gelegenheit und die Möglichkeit besitzt, im Werksleben Andere zu leiten, so besteht doch für jeden das Erfordernis sich selbst zu führen und in seiner Familie Richtungsgeber und Wegweiser zu sein. Denn darüber müssen wir uns stets klar sein, dasz wir den Arbeitsmenschen von dem Feiertagsmenschen und einem Menschen in der Familie niemals trennen können. Wenn der Mensch nicht auch in seiner Familie nach Reinheit strebt, wenn er nicht danach trachtet, Reinheit und Harmonie auch im öffentlichen Leben wiederzuspiegeln, kann er nicht Anspruch darauf machen, ein wirklich Schaffender zu sein. Deshalb beginne jeder in sich selbst.

Nicht aber verzweifeln sollen wir, wenn wir unsere seitlichen Strebungen und unsere Abweichungen erkennen, sondern sie zum Anzeigen nehmen, dort einzusetzen, wo noch Schwächen in uns sind. Nur in dem Maße können wir Anderen Helfer und Richtungsweiser sein, in dem wir selbst in uns gerungen haben, und dieses Ringen wird stets dahin führen, uns von den irrtümlichen Strebungen zu befreien, mit denen wir uns im Laufe der Geschichte belastet haben, unseren seelischen Spiegel rein zu machen, um die Kraft in möglichst vollkommener Form wiederzugeben. Wenn wir nicht das seelische Ich des Menschen, das die Reinheit, Kraft und Vollkommenheit wiederzuspiegeln imstande ist, durch alle Schlacken und Hemmungen hindurch erkennen, wenn wir an dieses Lichte und Gute im Menschen nicht glauben wollen, dann hat die Hoffnung an eine höhere Gemeinschaftsarbeit überhaupt keinen Platz. Dann ist Gemeinschaftsarbeit überhaupt ein Unding und verwerflich ist es, Menschen immer wieder auf Neue einem derartigen Leben auszusetzen. Niemals kann dies der Zweck des Daseins sein; wir müssen scharf trennen zwischen dem seelischen Ich und den Schlacken und Hemmungen, die wir zu beseitigen haben. Wie Schlacken und Unrat nicht das Metall selbst sind, so sind die Abweichungen und Irrtümer nicht das Wesen des Menschen. Durch alle Abwegigkeiten hindurch in dem andern Menschen, sei es in dem Untergebenen

MENSCH UND ARBEIT

oder Vorgesetzten, das Spiegelbild des Unendlichen zu sehen, ist der Weg, der zur Kraft führt. Denn in dem Augenblick, in dem wir lediglich mit den Abweichungen und Irrtümern rechnen, verlieren wir selbst den rechten Weg, nehmen wir Rücksicht auf Verblendungen, die dem eigentlichen Wesen nicht entsprechen und verlieren uns in unserer wahren Richtung. Derjenige ist am stärksten, der trotz der Angriffe und trotz des falschen Handelns Anderer immer wieder auf dem Weg kraftvoller Liebe verweilt; denn nicht eine verschwommene Gefühlsduselei, nicht jene jammernde Liebe kann uns helfen, welche wir allzuoft in den Vordergrund schieben, sondern allein harmonische, kraftvolle Liebe, die so allbezwingend und so mitreißend ist, dasz sich Hasz in ihr auflöst, dasz der Träger des Hasses von Scham erfüllt wird. Nicht von den Menschen können wir Hilfe erhoffen, sondern allein von einem Unendlichen. Die Hilfe aber musz sich jeder selbst erringen, indem er endlich einmal anfangt, in sich zu suchen und nicht stets auszen.

Wenn die meisten Menschen wüssten, welche ungeheure Kräfte ihnen zur Verfügung stehen, sie würden in erster Linie danach trachten, die innere Begrenzung aufzuheben, die sie sich selbst durch ihre falsche Einstellung verursachen.

Wahres Gesetz gilt für alle und infolgedessen ist es gleichgültig, ob die Ableitungen des Harmoniegesetzes, welche ich ausführte, angewandt werden für den einzelnen Menschen, für die Gemeinschaft, die Organisation in Werk und Wirtschaft. Weil die Arbeit für den Menschen da ist, weil sie Spiegelbild seines Wesens sein soll, deshalb kann auch Rationalisierung nur in diesem Sinne aufgefasst werden. Rationalisierung wird nur dann zum Erfolg führen, wenn sie das innere Ringen des Menschen in den Vordergrund stellt und die Brücke schlägt zwischen dem Streben des Menschen und der praktischen Arbeit. An einer solchen Rationalisierung haben alle Menschen mitzuarbeiten in dem Masse, in dem sie in sich selbst Kraft und Harmonie errungen haben. Jeder hat sich in seiner Arbeit zu erkennen und hat seine Arbeit zu harmonischer Gestaltung zu bringen. Wenn wir diese Selbstverantwortlichkeit als Lebensbedingung anerkennen, wenn wir in der Selbstverantwortlichkeit nicht etwas Schweres, sondern den Weg zum

eigenen Wachsen erblicken, dann werden wir allmählich auch die Einstellung gewinnen, welche die Arbeit nicht als ein notwendiges Uebel betrachtet, sondern als eine selbstverständliche Äuszerung eines viel grösseren inneren Ringens.

Denn in dem inneren Ringen sind wir Menschen alle gleich, in dem inneren Ringen, das seelisch ist, müssen wir uns Helfer sein, weil der Weg zum Unendlichen uns schliesslich alle zu einem Ziele führt. Und wenn wir zu wählen haben, zwischen dem Weg des Kampfes und dem Weg der Harmonie, so können wir, wenn wir noch an eine Allmacht glauben und andererseits von Organisation reden, nur den Weg kraftvoller Liebe geben. In dem inneren Ringen einerseits und in der Gestaltung der Arbeit, in Maschinenkonstruktion, Organisation, Betriebsführung und Erziehung, in Beruf und Ehe kann nur der eine Weg massgebend sein, der zu innerer Harmonie und Kraft und gleichzeitig damit zum äusseren Erfolge führt. Wir leben in einer grossen Zeitenwende, in der sich die Einstellung des Menschen von der materiellen zur seelischen Seite hin verschiebt. Unsere Aufgabe ist es, den Menschen von dem Dualismus frei zu machen, der zwischen Leben und Schaffen noch so oft besteht, und zwischen seinem höheren inneren Streben zum Unendlichen, zu Gott, und seiner äusseren Arbeit die Brücke zu schlagen.

Aus dem allem ergibt sich, dass eine neue Wirtschaft aufgebaut sein muss auf dem Verbundensein zwischen Mensch und Arbeit. Diese Tat muss getragen werden von einem reinen Führertum in Betriebsleitung und Konstruktion, einer positiv gerichteten, seelisch starken Erziehung in Kindheit und Beruf, einer kraftbefreienden Fabrikpflege.

In allen Gebieten können nur solche Menschen wirklich Helfer sein, die zunächst in sich gerungen haben. Und hier muss gerade von dem Fabrikpfleger, der durch den Alltag hindurch das Seelische freizumachen hat, grundsätzlich verlangt werden, dass er vor allen Dingen an sich gearbeitet hat. Der Fabrikpfleger hat nicht die Aufgabe, Arbeit als notwendiges Uebel zu betrachten und gewissermassen einen Ausgleich gegen deren Härten zu erzwingen, sondern gerade in den einzelnen Menschen die Hemmungen und Belastungen freizuma-

MENSCH UND ARBEIT

chen, welche die Kraft vernichten. Nur der Weg der Kraft vermag uns höherzuführen, nur der positive Ausgleich und die Annäherung mit andern Menschen. Derjenige Fabrikpfleger, der zunächst versuchen würde, in den Vorgesetzten nur Fehler zu sehen, würde negativ gerichtet sein, zumal in sehr vielen Fällen eine Aenderung der Sachlage dem Verständnis der Vorgesetzten infolge der Unkenntnis seelischer Gegebenheiten einfach nicht möglich ist. Hier ist es die Aufgabe der Fabrikpflegers, zu zeigen, dasz gerade durch die stärkere Betonung seelischer Werte noch mehr Kraft freigemacht werden kann.

Jeder kann den andern nur dadurch beeinflussen, dasz er selbst Vorbild ist. Die negative Kritik an andern hat zurückzustehen gegenüber der Kritik an sich selbst, da die Innenarbeit immer die höchste Aufgabe des Menschen darstellt.

Der praktische Weg ist der, dasz in jedem Werk und in jeder Wirtschaft ein seelisches Rückgrat gebildet wird, das von führenden, helfenden Menschen getragen ist, vom ersten Leiter bis zum Arbeiter herunter. Wenn ein Wirtschaftsgebilde eine solche Struktur aufweist, wird es dem Menschen erst Halt zu geben vermögen und gestaltend wirken auf sein ganzes Leben.

Nicht Zerstörung und Kampf, sondern Ausgleich und Harmonie sind Sinnbild der Organisation. Wenn wir überhaupt das Wort „Organisation“ gebrauchen, müssen wir uns gegenwärtigen, dasz wir verpflichtet sind, Organisation nicht nur herzustellen, sondern zu leben. Infolgedessen steht das Streben nach Harmonie an erster Stelle.

Innere Harmonie ist kein Zustand der Trägheit und des Gesättigtseins, sondern der mitreisende Wunsch, immer stärker die Schlacken zu beseitigen, die im eignen Innern vorhanden sind und mit diesem Ringen auch den andern, die die gleichen Belastungen tragen, den Weg zu zeigen zur Erlösung.

Nur aus Kraft ist Erlösung möglich.

Deshalb gilt es, den Weg der Kraft zu gehen, einer befreienden, helfenden Kraft, die seelisch aufwärts führt und uns der Reinheit und dem Erfolg näherbringt. Das Werk wird gelingen, weil es im Unendlichen wurzelt, und wir werden nur dann von Misserfolg geschlagen werden, wenn wir abweichen von der Quelle der Kraft, dem unendlichen, seelischen Sein.

INDUSTRIAL FATIGUE

BY MISS MAY SMITH M. A.

Industrial Fatigue Research Board, Gt. Britain

The problems of fatigue have for many years proved alluring and provocative, and psychologists and physiologists have devoted much time and labour to their solution. But before 1914 these studies were, for the most part, of a theoretical character, which, although valuable, were not in sufficiently close contact with practical life to be of direct applicability. The outbreak of war with its sudden demand for munitions brought into prominence the practical urgency of many fatigue problems, and the earlier researches conducted under the auspices of the Health of Munition Workers' Committee were devoted primarily to the length of the working day. Researches were relatively simple, as there were large numbers of people doing the same work for continued periods. Striking and clear cut evidence was procured showing that the 12 hour day was a wasteful method of work, the hourly output being reduced so much as to more than counterbalance the increase due to the additional hours worked. Lost time and sickness were also shown to have a direct relationship with the hours worked. The exigences of war demanded concentration on the more direct problems of obtaining a maximum output under the given conditions.

After war had ceased, some of the machinery of the Health of Munition Workers' Committee (1917-18) was continued under the name of the Industrial Fatigue Research Board (1918) for the purpose of studying the relations of the hours of labour and other conditions of employment to the production of fatigue, having regard to industrial efficiency and the health of the workers. The collection of evidence under the more normal conditions of peace has proved very much more difficult than under the exaggerated conditions of war. The fatigue now engendered shows itself in less obvious ways, and the simplicity of the earlier investigations has given place to a tangled chain of complicated reactions which were masked by the clear cut effects of the long working day.

Roughly speaking two sets of conditions determine the fatigue of a worker, and, as a corollary, his efficiency:

INDUSTRIAL FATIGUE

a. Those connected with the objective circumstances under which the work is carried on.

b. Those depending on the personal character of the people in charge and of himself.

With regard to the first group, reference to most of the publications of the Industrial Fatigue Research Board will give the results of a number of investigations into such diverse trades as cotton weaving, silk weaving, the boot and shoe industry, iron and steel trade, metal polishing, glass making and laundries. It has been shown by different experimenters in different trades that, under ordinary circumstances, the curve of output of the working day and working week tends to conform to a definite shape, and that there does seem to be a normal output curve. This knowledge can be used to study the effects of unusual conditions of temperature, humidity, ventilation, lighting, etc. In addition, it has been shown that rest pauses, seats fitted for the worker, change of posture, etc, had definitely good results.

The second group however is no less important, if not more so, and yet is very frequently overlooked. It is impossible to bring statistical evidence to bear on these problems but they must be obvious to every intelligent student of work conditions. We talk much of vocational guidance but we usually limit it to the less skilled processes of industry. Those people whose function it is to be in charge of others seem to be selected not infrequently for qualities quite unconnected with their job. That there is a direct relation between efficiency, happiness and the temperament of the person in charge is very often overlooked. Among authorities I would place welfare workers themselves. Contrast the effect on any ordinary group of workers of the following different types of authority:

An uncontrolled choleric person whose reactions are to his own emotions and not to the problem as it actually is, who will one day approve and the next day condemn the same action, who can never give balanced criticism or justice.

An over-anxious, irritable person whose chief characteristic is fear, but who exhibits it to subordinates as "nagging".

INDUSTRIAL FATIGUE

A person of one idea whose sole criterion is his one idea.

A person of self-control and balance, who can get himself into perspective.

There is no doubt to any one who has had any experience of factories that these temperamental differences among authorities play a very large part in determining the happiness and health of subordinates. It is a scientific fact that fear has direct physical effects, one of which is to inhibit the digestive processes. Not a little of the so-called nervous dyspepsia might more successfully be interpreted as the effect of the anxiety set up by one of the first two types, nor is it surprising that it does not yield to ordinary treatment.

As authorities differ, so also do workers, and even ideal objective conditions would fail to gain an adequate response from some temperaments. Some obvious fatigue effects are due to the conditions of the work operating on a particular temperament. Those responsible for advising people as to a choice of work ought to know far more than they usually do of the total requirements of the job. For example, many girls are advised to take up dispensing on the ground that it is relatively light and, for an intelligent girl, an interesting job. Ask people what qualities are required for a good dispenser and the answer will almost certainly be in terms of intellectual equipment. Very rarely will the answer include any realisation that the fear that there is a risk of killing a person through a mistake will entail so much worry to certain temperaments that, however well equipped they may be intellectually, they will inevitably break down under the strain. From many people concerned with shorthand-typists, in reply to the question as to requirements, the answer has been obtained: speed and accuracy. On the surface it sounds plausible. We need to know however in addition the conditions under which the speed and accuracy are to be maintained. Is the work fairly constant, or does it ebb and flow? Does it demand an ability to work against time? What is the temperament of the person from whom the shorthand notes are to be taken? To be able to work

INDUSTRIAL FATIGUE

under certain specified conditions is as much an essential for the allocation of the job as to be able to do the job itself. A shorthand-typist who has to take down notes from an irritable person is misplaced if she is going to divide her available energy between her work and fear of her superior. Both her health and her work will suffer, and it is not just to blame the work when she shows, as she will, an irregular and inadequate work curve. That irritable person must be considered as part of the total job, and to fail to deal with him is as inefficient as to fail to typewrite correctly. It is here that a wise welfare worker can do much to relieve strain. Sometimes an intelligent girl can learn to realise that temporarily she only exists as an efficient instrument, and that her superior's irritability is not a personal affront. The "Beloved Ego" has to receive many a check. If she cannot learn to understand, she is misplaced and might be very efficient and happy under other circumstances. This is only given as an example of a misfit, not in the actual manipulation but in the mental adjustment.

Between the recognised neutoric and the normal, lies a border line type which, while never carrying on easily, will nevertheless be comparatively happy and efficient — or hopelessly inefficient — according to circumstances. It is rarely recognised that their mental attitude to life in general is wrong, but with help they can often be saved from breakdown. Their chief characteristic is fear, not quite extreme enough to be pathological; it is shown in various ways, either as a painful timidity to those in authority or an exaggerated truculence quite likely to cause trouble; as an inability to consider their work finished or as a tendency do it with reckless inconsequence; worrying about the work at night, difficulty in getting on with others. They are well known and are probably described as nervy; the trouble lies in the difficulty of understanding them. Sometimes a talk about their difficulties helps: but to attempt to deal with them along the lines of reasoned criticism is futile. Their work curves show various deviations from the normal e.g.

INDUSTRIAL FATIGUE

Extreme variability.

An alternation between very good and very bad work.

It seems a far cry from the gross fatigue of the early investigations but fatigue is a very general term which is useful, but which has many symptoms. We have tended to concentrate too much on the muscular aspect of industrial work and to give too little attention to the emotional and mental aspect.

LA FATIGUE INDUSTRIELLE
ENVISAGÉE DU POINT DE VUE DE LA PHYSIOLOGIE
PAR DOCTEUR D. GLIBERT,

Médecin inspecteur général, chef médical du Travail, Belge

Dans l'état présent de nos connaissances en physiologie disposons-nous de moyens pratiques d'évaluer l'état de fatigue provoqué par l'accomplissement des tâches habituelles imposées par le travail dans l'industrie moderne?

Pour répondre à la question ainsi posée il y a lieu tout d'abord de préciser certaines notions essentielles au sujet de ce qu'il faut entendre par le mot „fatigue”.

On définit assez souvent la fatigue en disant qu'elle est une sensation pénible, provoquée par un travail, manuel, intellectuel ou mixte d'une durée trop longue ou d'une intensité trop grande. Cette définition est insuffisante pour le physiologiste: loin de définir la nature même du processus qui produit la fatigue, elle se borne à n'envisager que l'un des résultats, celui-là seul qui se traduit par une sensation perceptible par le sujet fatigué.

On dit aussi que la fatigue est „une perte du pouvoir fonctionnel provoquée par un excès d'activité et accompagnée d'une sensation caractéristique de malaise et d'une diminution de la capacité de travail”. Un examen critique des termes de cette définition la montre de beaucoup supérieure à la précédente mais fait voir aussi qu'elle laisse dans l'ombre l'essence même des phénomènes biologiques auxquels elle se rapporte.

Au reste il n'existe pas, actuellement, de définition scientifique de la fatigue qui soit acceptable sans réserves. Cette carence provient de la multiplicité des processus vitaux provoqués, augmentés, ou transformés au cours de l'activité génératrice de l'état de fatigue. Et l'on peut dire que ce dernier, détermine, chez l'être qui le subit, des modifications physiologiques et, parfois, pathologiques affectant presque tous les organes.

Envisageons le cas le plus simple: celui d'un homme fatigué par un exercice musculaire prolongé sans intervention importante des phénomènes psychiques de l'attention: par exemple le chargement à la pelle de matières pulvérulentes.

LA FATIGUE INDUSTRIELLE

Dans ce cas, en apparence dépourvu de complications, on sera tenté de considérer principalement, et presque exclusivement, le fonctionnement de l'appareil locomoteur. Mais ce fonctionnement est, par lui-même, d'une complexité extrême: peu à peu, au cours de la durée d'un travail régulier la fibre musculaire se modifie tant dans ses caractères physiques que dans les réactions chimiques et vitales dont elle est le siège. A quel moment faut-il considérer que débute l'état de fatigue, soit dans l'appareil nerveux, soit dans la fibre musculaire? A quel signe particulier saura-t-on reconnaître ce début? Et l'accroissement du degré de fatigue est-il proportionnel au nombre successif des contractions? Suit-il une marche plus rapide? Est-ce une progression arithmétique ou géométrique? A quel moment les modifications que l'on peut constater dans le métabolisme doivent-elles être considérées comme pathologiques c'est-à-dire dépassant les limites normales des transformations nécessaires?

Et si le travail n'a point la régularité de marche d'une machine, s'il subit des irrégularités ou est coupé de repos intercalaires, quelle sera l'influence de ces irrégularités et de ces repos sur la nutrition du muscle lui-même et sur les autres phénomènes vitaux qui s'y passent? De l'influence de tout ceci sur le fonctionnement du système nerveux que savons-nous au juste de précis? Tout au plus avons nous pu nous rendre compte de ce fait, d'ailleurs important, qu'au fur et à mesure de la prolongation des contractions de même valeur effective croit l'intensité de l'excitation qui les provoque.

De son côté notre système nerveux réagit, lui aussi, aux excitations dont il est le siège et ses altérations, particulièrement délicates à observer et à interpréter, interviennent comme facteur essentiel dans la sensation d'épuisement.

Et d'autre part, si le travail dont il est ici question exige des alternances de vitesses variables voici que non seulement les premiers phénomènes locaux peuvent être modifiés dans leur essence ou leur degré, mais que peut survenir aussi la répercussion de ces phénomènes sur le fonctionnement d'organes plus éloignés: les appareils de la respiration, de la circulation, les régulateurs de la température interne, etc.

Mais si dans le travail musculaire envisagé isolément les

LA FATIGUE INDUSTRIELLE

phénomènes conduisant à la sensation de fatigue sont multiples et profondément enchevêtrés, que dire des phénomènes qui résultent d'un travail ou interviennent un grand nombre de facteurs: les ébranlements sensoriels tels que le bruit, la lumière intense, la température élevée du milieu ambiant etc.? que dire surtout de ceux ou des fonctions plus nobles du cerveau, l'attention, le calcul, doivent s'allier aux mouvements?

Depuis un quart de siècle surtout un grand nombre de chercheurs se sont imposé la tâche de déterminer, avec quelque précision, les bases d'appréciation de la fatigue.

La multiplicité des études publiées et des sources d'information auxquelles on s'est adressé témoigne de la complexité extrême du problème et cette dernière fournit l'explication de l'insuccès relatif des tentatives faites en vue d'adapter à la pratique les faits scientifiques successivement découverts. Faut-il conclure que le problème envisagé physiologiquement soit insoluble? Rien d'essentiel n'a-t-il été mis en évidence jusqu'ici? Ne faut-il pas plutôt penser que la découverte de solutions satisfaisantes se rapproche tous les jours et que, dans ce domaine comme en beaucoup d'autres, les recherches purement théoriques de la science n'attendent que l'éclair d'une intelligence synthétique pour faire bénéficier l'humanité entière du travail persévérant, fructueux, mais fragmentaire, accumulé peu à peu depuis les remarquables découvertes de l'illustre Professeur Mosso.

Si l'on passe en revue les méthodes employées, en pratique courante, pour déterminer le degré de fatigue, on constate que les plus anciennes furent celles qui avaient pour but l'étude de la contraction musculaire. Il semblait d'ailleurs logique de penser que l'état de fatigue doit avoir pour effet de diminuer progressivement la capacité fonctionnelle de notre musculature. De là l'importance accordée, au début, aux recherches dynamométriques et ergographiques.

Un grand nombre de chercheurs, incités par les découvertes si intéressantes fournies par l'ergographe de Mosso s'engagèrent dans cette voie prometteuse. Les appareils inscripteurs et enregistreurs des contractions musculaires se multiplièrent. Nous aussi, à cette époque déjà lointaine, pré-occupés d'éliminer le facteur que l'élément „douleur” intro-

LA FATIGUE INDUSTRIELLE

duisait dans les calculs basés sur l'emploi des dynamomètres, fines construire et mimes en fonction un enregistreur spécial comprenant un manomètre mis en action par la contraction des muscles fléchisseurs des doigts s'exerçant sur une poire en caoutchouc. Des recherches multiples furent entreprises par nos collaborateurs et par nous même, au moyen du dynamomètre enregistreur de Verdin et de notre propre dispositif employé simultanément sur des groupes importants d'ouvriers appartenant à des catégories professionnelles diverses.

Les débardeurs du port d'Anvers se prêtaient particulièrement bien à ce genre d'expériences. Le travail de chargement et surtout de déchargement des navires se faisait à l'entreprise par des équipes dont le salaire augmentait, dans l'unité de temps, et à rendement effectif égal, avec la rapidité de l'accomplissement de la tâche. Aussi ces ouvriers travaillaient-ils intensément, de nuit comme de jour et sans repos intercalaires notables, pendant 18-24 et parfois 36 heures. Il était à priori évident que semblable organisation du travail devait avoir pour effet d'entraîner un excès de fatigue marqué et que par conséquent la méthode utilisée, si elle était satisfaisante, conduirait à de précieuses indications. Simultanément des études, semblables aux précédentes furent entamées sur des ouvriers ébénistes et chaisiers dont le labeur différait notablement de celui des équipes de débardeurs. Ces derniers effectuaient en effet, un travail exclusivement manuel, soutenu, presque sans interruption, pendant une période de temps excessive; les autres étaient occupés 10 à 11 heures par jour à un travail exigeant des efforts musculaires puissants alternant avec des périodes de repos relatifs et associées à une fatigue psychique résultant d'une attention soutenue et de soins d'exécution méticuleux.

Le résultat de nos recherches fut déconcertant: non seulement les tracés ergographiques ne reflétaient point la marche progressive d'un état de fatigue indubitable, mais en maintes circonstances ils fournissaient des renseignements paradoxaux tendant à faire admettre une puissance de contractions musculaires plus grande à la fin du travail qu'au début de celui-ci.

Simultanément ou postérieurement à nous d'autres auteurs observèrent des faits semblables et l'on dut admettre que les

LA FATIGUE INDUSTRIELLE

recherches dynamométriques et ergographiques, excellentes lorsqu'elles ont pour but la détermination d'aptitudes particulières en vue de l'orientation professionnelle, précieuses aussi pour l'étude physiologique de la contraction musculaire envisagée isolément, sont de bien peu de valeur pour la mesure directe d'un état de fatigue.

Les raisons pour lesquelles les ergogrammes ne reflètent pas exactement le degré de fatigue de l'organisme sont multiples et parfois assez délicates à préciser. Néanmoins il en est parmi elles quelques unes qu'il est facile de mettre en évidence. Les tracés dynamométriques et ergographiques surtout, correspondent au fonctionnement de groupes musculaires très limités et non point toujours aux muscles les plus utilisés par le travail musculaire producteur de fatigue. Il faut se souvenir aussi que l'une des conséquences directes du fonctionnement musculaire est l'augmentation de l'„irritabilité" nerveuse ce qui conduit à une augmentation corrélative du fonctionnement musculaire. De plus, la fatigue, phénomène très complexe, détermine des réactions psychiques très différentes selon le tempérament des sujets qui y sont exposés: les uns s'abandonnant plus facilement aux sensations déprimantes; les autres, au contraire, répondant par un redoublement d'énergie aux mêmes sensations. Sans compter que les résultats des explorations peuvent être radicalement faussés par un simple acte de la volonté du sujet. Au reste il semble que l'on n'ait pas assez tenu compte de la différence de la valeur fonctionnelle existant entre nos différents groupes musculaires striés. Les uns ont pour fonction principale, presque exclusive, de réagir au moyen de contractions cloniques, les autres au contraire sont principalement employés à des contractions statiques. Or il n'est pas établi que le rapport qui mesure les résistances à ces deux actions différentes soient de même valeur pour tous nos groupements musculaires soumis à l'action de la volonté; il est au contraire infiniment probable que la valeur de ce rapport diffère de l'un à l'autre groupe.

Peu à peu les essais de mensuration de la fatigue industrielle par les moyens qui viennent d'être indiqués furent abandonnés, bien que l'ergographe et le dynamomètre, réservés à des recherches de laboratoire, fissent merveille pour la dé-

LA FATIGUE INDUSTRIELLE

termination de certains points précis de la physiologie du mouvement et contribuassent puissamment à l'établissement de lois précieuses pour l'orientation professionnelle et l'organisation scientifique du travail.

A l'époque où dominaient les tracés ergographiques, une autre source d'information fut aussi mise à l'essai: l'exploration du tonus musculaire. On en évaluait l'affaiblissement par les variations de l'angle formé, avant et après le travail, par la cuisse et la jambe dans la position assise, les pieds ballants. Ce test, d'une sensibilité toute relative fut promptement abandonné. Il a été repris récemment sous une forme très différente puisqu' elle se complique de l'action de résistance volontaire des muscles explorés: c'est le test de Martin dont on connaît le mode de fonctionnement.

Pour cette raison le test de Martin ne doit pas être considéré seulement comme test du tonus musculaire; on doit lui reconnaître aussi la valeur d'un test d'exploration des contractions musculaires statiques et, à ce double point de vue, nous estimons qu'il peut rendre de signalés services pour l'exploration de la fatigue notablement exagérée: ce qui, dans la pratique industrielle nous paraît suffisant.

Les principales objections opposées à l'emploi du test de Martin paraissent de valeur très inégales. Les unes consistent à dire que le test n'est point valable pour l'exploration de groupements musculaires douloureux et que d'autre part il détermine lui-même, parfois, des manifestations douloureuses qui peuvent se prolonger durant les jours qui suivent l'exploration. D'autres reprochent au test le manque de standardisation dans le mode d'application de la boucle de traction ainsi que la nécessité de la présence simultanée de deux opérateurs entraînés et habitués à travailler ensemble.

Ces critiques paraissent secondaires: il est assez inutile d'explorer des groupements musculaires déjà douloureux: ce simple phénomène n'est-il pas par lui-même un indice suffisant de fatigue accumulée? Quant à la douleur secondaire provoquée par l'emploi du test lui-même, il y a là, semble-t-il, une faute de technique évitable avec des précautions appropriées. Pour ce qui est de la standardisation des méthodes d'application de la boucle, c'est simple affaire d'habileté professionnelle de

LA FATIGUE INDUSTRIELLE

l'explorateur et la présence nécessaire de deux opérateurs entraînés et travaillant conjointement, si elle rend la méthode moins aisée en pratique, n'influe en rien sa valeur intrinsèque.

Un autre groupe d'objections formulées semble avoir plus d'importance: Le premier reproche, qui est d'ailleurs valable pour toutes les explorations nécessitant le concours volontaire du sujet exploré, c'est que l'on ne peut compter, hors du laboratoire, sur des résultats dépendant soit de l'esprit de fraude, soit de l'insouciance, de la mauvaise volonté ou du scepticisme de la personne examinée. Un autre grief sérieux c'est l'inconstance de la valeur maximale de la force musculaire d'un même sujet à des moments différents et sans qu'on puisse invoquer l'intervention de la fatigue.

Des déceptions analogues à celles que nous avons subies attendaient ceux qui, ultérieurement, s'adressèrent aux différentes fonctions physiologiques pour y trouver un test pratique sur de l'état de fatigue. Tous les organes, tous les phénomènes biologiques connus furent successivement interrogés. Analyse chimique des urines, des humeurs, des excréments; recherches approfondies sur les éléments figurés du sang et sur le plasma sanguin lui-même; étude des mouvements et des échanges respiratoires, de la circulation en général et plus spécialement du fonctionnement cardiaque et rénal; exploration des différentes sensibilités et des diverses autres fonctions nerveuses, reflexes temps de réaction, attention, mémoire, association etc. Tous les travaux de cet ordre aboutirent à des solutions fort intéressantes pour la physiologie et partiellement utilisables en orientation professionnelle comme en organisation scientifique du travail, mais fragmentaires et sans applications directes à l'évaluation de la fatigue industrielle.

Certains points importants sont cependant à retenir comme constituant un acheminement vers la découverte des méthodes d'évaluation, dont nous avons besoin.

Il faut écarter, il est vrai, des procédés à employer comme méthode générale à l'usine, les tests mentaux visant l'attention, la mémoire, la faculté d'association; comme aussi il faut se défier des résultats fournis par les moyens qui réclament le concours de la volonté agissante. Cette nécessité d'une sélection sévère nous prive d'une série d'épreuves des plus inté-

LA FATIGUE INDUSTRIELLE

ressantes et de celles précisément, dont les laboratoires ont obtenu leurs résultats les plus encourageants.

Parmi les autres moyens d'investigation on accorde une importance assez grande à l'augmentation de l'acidité urinaire si, bien entendu, le bilan alimentaire des sujets en expérience est suffisamment précisé et si les autres conditions nécessaires à une évaluation correcte ont été respectées. Les tests basés sur les échanges respiratoires peuvent avoir de l'importance lorsqu'il s'agit de travaux à peu près purement manuels et il semble qu'il faille compter sur la vitesse de retour à l'état normal, vitesse qui serait ralentie à peu près proportionnellement à la fatigue éprouvée.

Cette vitesse de retour à l'état normal constitue aussi un signe d'une certaine valeur pour les tests basés sur le fonctionnement de l'appareil circulatoire et, plus spécialement, sur l'augmentation de la pression sanguine. Mais il ne faut pas perdre de vue le nombre considérable de facteurs troublants qui peuvent intervenir. Il faut surtout interpréter ces tests comme moyen d'appréciation de la vitesse trop grande d'exécution d'efforts puissants. Il semble bien d'ailleurs que le genre de fatigue qui détermine une augmentation fréquente de la pression artérielle, accompagné ou non d'une expansion passagère ou définitive de l'aire cardiaque conduite, ainsi que l'a montré Mr. de Professeur Pierrachini, à une artériosclérose précoce des vaisseaux irriguant les muscles les plus fatigués.

Le test de la chronaxie, imaginé par Lopicque, s'il était d'application simplifiée, serait utilisable parce-qu'il donne des résultats appréciables sur l'état de fatigue locale des muscles explorés. On peut en dire autant du test basé sur la modification des courbes électrographiques des muscles fatigués.

Parmi les manifestations reflexes qui peuvent servir de base à l'évaluation de la fatigue individuelle, il y a lieu de signaler spécialement le signe de la „ligne blanche” qui, bien que sujet aussi à des variations indépendantes de la fatigue proprement dite permet cependant, à un observateur soigneux et averti, des constatations intéressantes sur l'état de la fatigue comparé d'un individu avant et après son travail.

La conclusion de cette revue rapide doit être que si au

LA FATIGUE INDUSTRIELLE

moment actuel, les explorations physiologiques n'ont pas encore fourni le test idéal de l'état de fatigue à son début, il semble cependant que la problême, serré de plus près de jour en jour, se rapproche de la solution satisfaisante. On peut, sans présomption, espérer que des travaux qui se poursuivent dans les laboratoires se dégagera bientôt un critère utilisable sur les lieux même de production de la fatigue industrielle. En attendant, les mesures indirectes de l'état de fatigue, et, plus spécialement, les recherches relatives à la productivité sont les seules qui soient passées dans la pratique courante parce- qu'elles sont les seules qui soient directement indicatives des résultats concrets de modifications apportées à l'organisation du travail industriel.

THE INDIVIDUAL IN INDUSTRY

BY MILLAIS CULPIN, M. D., F. R. C. S.

It is possible to lay down laws of Industrial Hygiene which are of general application. The effects of efficient or inefficient illumination and ventilation, of humidity, of hours of work and of rest pauses are so uniformly felt by the whole body of workers that for practical purposes what applies to one applies to all. Yet even in these matters there is individual variation; bad conditions predispose to phthisis, but only some people acquire the disease; hours of work, and such factors as inefficient lighting, for example, influence the number of accidents, but some people are more liable to repeated accidents than are others.

Psychological investigation of the individual is a well-established procedure. Intelligence reaction times to various stimuli, co-ordination and muscular control, can be tested and standardised, and the results, generally speaking, are related to the efficiency of the individual investigated. But other and less obvious factors are involved in personal efficiency, factors which cannot be objectively measured and yet are capable of investigation. The skilled selector of personnel must of necessity have insight into some of these factors, though this insight is often of the nature of intuition and cannot be systematised or shared with others as the tests mentioned above can be shared. Perhaps he comes to recognise the two types that philosophers of all ages have noted: the tough-minded and the tender-minded, the doer and the thinker, the man sure of himself and the doubter, and to recognise the advantages and disadvantages of each type. He is a practical psychologist without knowing it, but unless he is careful, he may be prejudiced by not recognising to which type he himself belongs.

These types are healthy, just as are the various physical types, but in the same way that medical examination detects departures from physical health so it is possible to detect departures from psychological health. My aim is to indicate how psycho-pathology can suggest new problems and help solve old ones in regard to the individual in industry. Here I must explain what is the class of case from which my sug-

THE INDIVIDUAL IN INDUSTRY

gestions are drawn. The modern "plague of nerves" brings with it a group of complaints variously designated as neuroses, neurasthenia, nervous breakdowns, shell-shock, war neurasthenia, occupational neuroses, or disguised under other terms that hide the true condition. In fact, they often masquerade under the form of physical disorders. From the point of view of the psycho-pathologist the patients are suffering from a mental disturbance — not a nervous one, except in the popular sense. These conditions are extremely common, and the first point I wish to stress is that they are rarely investigated, though half an hour's talk is generally enough to elucidate symptoms which have never before been thought worthy of enquiry. To illustrate the symptoms it may be helpful to give an extract from a case-book giving, as nearly as possible in the patient's own words, the result of a half-hour's talk:

"I'm naturally of a nervous temperament. I'm a bad sleeper and have nightmares. I shake when I am worried and am always anxious whether my work is right or wrong. If people stand in a train I wonder whether the floor will go through. I have a fear in the dark as if someone were following me. If I went to a picture show I should go wet all over and not sleep afterwards. I suffer from anxiety and palpitation in tube lifts. I can't write if I am watched. I had a nervous heart as a child."

Such a story might be told by an asthmatic, a business man with a "nervous breakdown", a woman at the menopause, a shell-shock pensioner, or by a victim of "traumatic neurasthenia" or "spinal concussion". It is really of little moment in our present discussion that the narrator was suffering from telegraphist's cramp. From another patient the following account was elicited with but a few questions:

"I've had nervous breakdowns. I was always of a sensitive temperament mark you. Couldn't sleep for dread of the next day. Used to feel things deeply — pain or cruelty filled me with horror and rebellion. I had doubts in my younger days about the why and wherefore of things, about this world and planet. Had fears at one time, none now. I'm not quite certain of locking a door; I must go back to see. I must rush at a job. Have an impulse to read posters; my reason tells me there is no need to do so. I read Emerson, Whitman and Carlyle. Have written love poems, and articles on social justice."

THE INDIVIDUAL IN INDUSTRY

Neither of these people had ever been given an opportunity of describing their symptoms. In fact, an attempt on their part to describe them would often be met by amusement or even derision. One symptom in these two cases is *fear*, and pathological fear or anxiety is the hall-mark of many such conditions, which are imperfectly described in medical text-books. The welfare worker has as good an opportunity as the medical man of eliciting these symptoms, and sufferers are so common that, though they tend to hide the symptoms for fear of ridicule, every welfare worker has the opportunity, by a sympathetic understanding, of becoming familiar with them. And let us remember that the nervous person has the advantages of his defects, and may possess originality, intuition and inventive powers that are lacking in his more adaptable fellows who, by reason of their contentment, are less likely to depart from the traditions of the herd.

How may the symptoms affect the industrial efficiency of the individual? Obviously there is direct loss by sickness and in England and the United States this loss is becoming recognised, though it is, in my opinion, much under-estimated. This direct loss is a matter for the medical man, but when a man is suffering from pathological fears and doubts which he keeps to himself for fear of ridicule he may be as great a danger to himself or to others as if he were suffering from a physical illness that he similarly conceals. An actual case will illustrate this danger.

The man was presumed to have broken down under stress of warfare, but like sixty or so per cent of such men, he gave, on proper investigation, a history of symptoms before the war which indicated that he was predestined to trouble when exposed to unusual stress. At my request he wrote an account of his life, and I select one incident to show what manner of boy he was:

"Then I got my first job, a thing I had never done before and knew absolutely nothing about. I am taken into an old shed where there is an old sow and its litter of pigs. The sow is not able to rise, and I am told to keep lifting the little brutes forward to suck her. The old sow would grunt; I would run off like the very devil himself was after me. The mistress sees me; I am trembling from head to foot, and she comes

THE INDIVIDUAL IN INDUSTRY

and asks me what's wrong with me. I manage to tell her and she bursts out laughing. That I can't stand: here I am, as I think, from bad to worse, and I tell her I am going away in the morning, but she overcomes me by a little gentleness and goes with me back to the pigs; yet I am feared though she is with me. She goes to leave me there again, but I leave also, so she gives me some other job and looks after the pigs herself, and I may say I am thankful."

After many ups and downs he became a signalman, and then followed the accident:

"Now I have managed to learn to work the signal box, and I get shifted to a signal box at..... My first night on is on a Friday night, and the box must be washed out; the man I am relieving stays a little while whilst I take off a few trains, then he leaves me. Whenever he goes there is a fear attached to me, yet why it should be so I can't tell, so I starts to wash the floor to help take away this fear. Whilst doing this there is a goods train taking on full wagons and leaving empties. I have two trains belled on to me; I take them on. I go on with the floor washing then I hears three whistles as if for me to close the points; the next thing I hear is a crash, and I see the guard running down to the box. He tells me I have fouled both main lines, and there I am with two passenger trains taken on. I run to the 'phone and tells both boxes to stop both trains, lines are fouled; after that I am useless, fit for nothing; another man is put in the box and the stationmaster takes me to his house and tries to soothe me down."

He is brought before a board of directors and questioned; he tells them about a fall in childhood, but says nothing about his fears.

I have seen other cases in which the investigation of nervous people has revealed that accidents in which they were concerned arose from their nervous condition, though this relationship had not been suspected at the time even by the man concerned. These facts bear upon an observation by Collis and Greenwood * who have shown that "varying individual susceptibility to "accident" is an extremely important factor in determining the distribution, so important that, given the experience of one period, it might be practicable to foretell with reasonable accuracy the average allotment of accidents amongst individuals in a subsequent period. This result is in itself of considerable interest, because

THE INDIVIDUAL IN INDUSTRY

it shows that by weeding out susceptibles the accident rate would necessarily decline". If systematic investigation is made from this standpoint into the state of people who have met with accidents, we should learn something of value as to the kind of man who is liable to accident.

There are some peculiarities of nervous people which are worth special notice. There is feeling of being watched — common to many of us in a slight degree — but sometimes so severe as to interfere with comfort and efficiency; I meet apparently ordinary people who will not go into a restaurant alone because of this feeling, and when a person like that has to work under supervision the feeling may be a serious hindrance. And a point I must emphasise is that he is not likely spontaneously to tell of his difficulty. Another man who hides his failing is he who has an impulse to rush at a task; he cannot steady himself and do it calmly, whether he is writing a letter or driving a motor car: in the one case he may develop a difficulty which becomes "writer's cramp" whilst in the other he may get into trouble with traffic regulations; in a factory he is a danger to himself and others.

The personal reaction to discipline is largely a matter of temperament, but is often decided by abnormal mental states from which may result either too willing subservience or intolerance. The doubter, aware of his own indecision, may find comfort in a rigid set of rules which relieves him of responsibility: placed in a large organisation — say a Government department — such a person willingly gives up all initiative, becomes a master of rules and regulations, and helps to maintain that system which in English idiom we describe as "red tape". I have known persons of this type who, called up to military service in the Great war, actually enjoyed a situation in which only obedience was demanded, but broke down when faced with the return to the responsibilities of civil life. It is obvious that in the case of people with such a temperament it should be taken into account in any attempt at vocational guidance.

Intolerance to discipline is a more obvious source of trouble. It is often rightly attributed to a lax upbringing,

THE INDIVIDUAL IN INDUSTRY

and if that is the true cause the hard knocks of the world may work in the direction of a cure. But it is often a neurotic reaction and associated with other nervous symptoms. Pedagogues are coming to recognise that the naughty child is often an unhappy and nervous child, but we do not stop to consider that the adult who is impelled to kick against the pricks may likewise be showing only one symptom of a nervous state. If one takes the trouble to give such a person the opportunity for a frank discussion of his reactions it is surprising to find how often he recognises their irrational nature. On the other hand, it may be almost impossible to make him understand that they are not fully justified.

Another type is the overconscientious and fussy person who worries unduly. Placed in a position involving the supervision of others, he or she will inevitably induce unrest and resentment in subordinates. In home life she — it is generally a she in this case — often renders a home less home-like than it ought to be.

Disorders under the heading of occupation "Neuroses" have long been a problem, and the increasing prevalence of miner's nystagmus and telegraphist's cramp, makes the subject important. Attempts to find an anatomical basis for them have failed, but investigation of individuals reveals that those subject to them belong to the group of nervous types I have been describing. The main symptom in miner's nystagmus — oscillation of the eyeballs — is determined by bad illumination, but the whole picture is that of a severe nervous condition. In fact, English law actually recognises the disease when the nystagmus is absent.

Let us imagine a man with a tendency to abnormal fears who follows the occupation of a coal miner. He works in contorted attitudes in semi-darkness in the bowels of the earth, risks great and small are always present, and the "safety lamp", which is shown statistically to be correlated with the incidence of nystagmus, is a sign of the most dreaded danger. Our nervous man will react just as he would if exposed to the stress and danger of modern warfare; he will break down. The nervous telegraphist has other difficulties. He must keep

THE INDIVIDUAL IN INDUSTRY

up his speed, inaccuracies cannot escape notice, he is under supervision which, however lenient, may yet affect his feeling of being watched, and he is part of a vast machine that grinds relentlessly. He breaks down too, and the main symptom is determined by his occupation, but in all other respects he resembles the "shell-shocked" soldier or the nystagmic miner.

Under Traumatic neuroses are placed those cases in which prolonged nervous disability follows accident or shock. Except for any conspicuous symptom that may be determined by circumstances, they present the same general picture as the subject of cramp, nystagmus or "shell-shock".

Every nervous person finds difficulty in adapting himself to life, and unless he is possessed of more than ordinary determination — and some of them are — he may, without being aware of the reason for his actions, seize an opportunity of escaping from his difficulties. Hence the specific disorders mentioned above — so dissimilar at first sight and yet so closely related — are all complicated by the question of pension or compensation. And there is no doubt that legally determined compensation has a great influence in increasing the incidence of disability. We are on the horns of a dilemma, for if conditions in any occupation are so unfavourable that nervous disorders occur to a serious extent, there plainly exists a responsibility towards the sufferers; yet to treat the disorders as physical diseases and make them the subject of legal compensation often amounts to paying a man to be ill. And bear in mind that he *is* both ill and unhappy, in spite of his compensation. The problem is a serious one and we are only just coming to recognise its existence.

In the production of a nervous disability affecting efficiency, there are certain general factors:

- predisposition, for some are born to nervousness;
- the influence of early life;
- stress of personal affairs, e.g. domestic or financial worries;
- lack of harmony with the condition of employment.

The first two of these should lead us to search for evidence

THE INDIVIDUAL IN INDUSTRY

of nervous tendencies in entrants to occupations involving risk of nervous breakdowns or occupational neuroses. But we scarcely know at present, except in extreme cases, what type of young person is likely to succumb to stress in later life. The welfare worker is in a position to add to our knowledge in this respect; he or she is able to note the nervous adolescent and, with some knowledge of what symptoms to look for, to help in the formulation of general deductions.

In the third factor more immediate help can be given, for even the discussion of personal difficulties may help the worried one to meet current trouble.

The fourth factor opens out an enormous field, which, however, is partly covered by existing welfare work, for the aim of welfare work is not only the physical but also the mental well-being of the worker.

Just as the prevalence of physical disease indicates bad physical conditions, so the prevalence of "nerves" in their protean manifestations, indicates something wrong in the mental conditions of an occupation. I have already indicated how, in the case of coal miners, these conditions are to some extent inevitable, but even in such a case a proper understanding of the influences at work should help us in handling the problem. Looking at the matter from a broad standpoint we must admit that industrial life makes great demands upon human nature. To wrestle with natural difficulties, to work hard and see the success or failure of one's labour, even to endure hardship and privation, are processes to which man has become adjusted, especially if he is allowed to react, emotionally or otherwise, as befits the situation. But in industrial life conditions are less natural, there is more restraint upon the individual, who is only part of a vast machine although the demands for adjustment between man and man are greater than ever. Material conditions of employment affect all workers fairly equally and it is in the reaction to human relationships that the greatest individual differences are found.

I may seem to have taken a narrow view in emphasising the case of the nervous individual, but his reactions are only an exaggeration of reactions common to all of us and the study of the abnormal therefore helps us in understanding

THE INDIVIDUAL IN INDUSTRY

the normal. In conclusion I will note that the science of psychology is only now emerging from the stage of abstract speculation and becoming both a matter of intensely human interest and a practical means of understanding some of the difficulties of ourselves and our fellows. In the study of these difficulties in regard to industry, the welfare worker has better opportunities than anyone else.

SUMMARY OF DISCUSSION.

In opening the discussion, Miss Bevington referred to Dr. Culpins remarks on the part played by "fear" in provoking nervous troubles. She suggested that the outstanding fear which characterizes industrial workers in times of trade depression, is the fear of unemployment. If, broadly speaking, this is true, surely those firms (and they do exist) which have elaborated "Welfare schemes" on the insecure basis of "No notice is given or received" should reconsider their employment-policy.

Miss Bevington suggested that the subjective and objective conditions of work described by Miss May Smith, must always be studied side by side, because while each is so important, each influences the other. A nagging forewoman, for instance, may be the result of bad working conditions, where the strain of getting work done under adverse circumstances may be the cause of the nagging. On the other hand it had occurred within Miss Bevington's own experience that the removal of a fussy overseer had resulted in an immediate and considerable improvement in the workmanship of her late pupils.

Referring to Dr. Glibert's paper on "Industrial Fatigue" the question was asked whether it was difficult to obtain the interest of the workers in investigations made. Was extra money provided for persons engaged on piece-work who had lost wages owing to this?

In reply it was stated that the average previous wage was guaranteed. The older workers were on the whole more difficult to train. A start was usually therefore made with the younger workers and with newcomers, who were more adaptable, and the older workers would frequently follow. The greatest obstruction usually came from those who were in petty authority.

In reply to a suggestion that in Sweden the chief objection by the workers to the investigations arose from the idea that the gain derived was solely for the employers' benefit, it was stated that this opposition was growing less owing to the adoption of a more human attitude on the part of the investigators. Taylor's method of application had been altogether too mechanical.

DISCUSSION

wages earned by the piece-workers, while the day-rate or time-workers appreciated a larger output with less fatigue.

A further objection sometimes raised was that more production might mean more short-time. In profit sharing firms however this objection was lessened as the workers shared in the financial advantages obtained.

Great distrust was also felt by the workers owing to the possible difficulty of fixing the first piece-rate and the fear of this being cut at a certain maximum point. They also regarded with disfavour the tendency of the employers to take their best workers for the tests. If employers would only choose medium workers for the test and guarantee the rate fixed, this distrust might gradually be eliminated. In reply to this it was stated that in some English firms the Trade Union representative assisted the investigator in fixing the rates of pay. With regard to the cotton Industry in Great Britain, piece-rates were fixed by the Trade Union Officials in agreement with the Employers' Representatives. These officials were appointed by an examination which was of a very high standard.

An objection was raised that although this system of collective bargaining might be quite applicable to some trades, it would not be in others, as for instance, the clothing trade.

In reply it was stated that in Great Britain the Trade Unions were supporting the work of the Institute of Industrial Psychological Research, as also was the Labour Minister.

In the Brassworkers Trade there was a general understanding with the Unions that the Workers should be graded, and increased dexterity entitled the worker to an increased rate of wage.

A suggestion was made that Dr. Glibert in his paper had pointed out the difficulty of using apparatus in the factory, not so much on account of the reluctance of the workers themselves, as on account of the hostility of the workers not concerned in the experiment. As a solution, he proposed the institution of communal laboratories for the use of adjacent factories. It was also pointed out that Gilbreth had made use of a portable laboratory by which the workers kept the atmosphere of the workshop.

DISCUSSION

In reply to a question whether the tests of which Prof. Friedrich had spoken in his lecture were in actual use, not only for testing new workers, but for the training of apprentices, Prof. Friedrich replied that the tests were in use in some factories both to help unskilled workers and to train apprentices on state railways. Mr. Hymans was asked whether in re-speeding a machine, account was taken of the suitability or otherwise of the individual placed on the high speed machine. It was not a question of piece-rate adjustment and thus of compensation to the worker, but of suitability of temperament.

Mr. Hymans replied that "Motion Study" would be the decisive factor. Both he and Prof. Friedrich agreed that it was bad both technically and morally to impose on a worker a speed greater than his natural rhythm. The worst thing in industry to-day was the control exercised by the machine over the worker. The technique and skill of the engineer must be brought to bear on the problem.

Mr. Dabringhaus was of opinion that in their lectures Mr. Hymans, Prof. Friedrich and Dr. Culpin had touched upon one of the greatest problems of our industrial age, and he had very seriously considered whether a solution could be found, whether there exists a way out. The great problem in question was that of the machine, the relation between the machine and man, the conquest of the spiritual poverty of the machine worker.

As regards Mr. Hyman's speech, he had only this much to say, that he was in agreement with the gist of it, i.e. the elimination of the mechanical waste and the removal, as far as possible, of all unproductive factors in commerce and industry. He was only against any change at the expense of the workers and which could be attained by technical improvements.

Prof. Friedrich had admirably portrayed the dangers which beset the industrial worker engaged in unsatisfying occupations. He would divide Prof. Friedrich's lecture into two sections:

1. The theoretic arguments from the point of view of work as well as of life in general, and the transition to vocational guidance;

DISCUSSION

2. The exposition of vocational guidance and its influence on general working conditions, and the law of harmony.

He agreed with the account of the unsatisfactory conditions of the factory worker his "spiritual poverty", and he was in a position to supplement this account from his own personal experience.

The clatter of modern machinery, made up of machines, cranes, hammers etc. had, of course, a totally different effect on the worker in the present day factories from what it had on, say, the factory manager or even the owner. To the latter this noise (as he surveys and has the entire thing under his control) was the harmonious and pleasing music of work. But it had quite a different effect on the machine worker. For him it was not music but a nerve-racking and disturbing element, which he found extremely discordant. Year in, year out, he was obliged to deal with things to which he was not in any way personally attracted. He created in dull monotony separate machine parts, axles, ball-bearings, perhaps without ever seeing the machine as a whole. He no longer felt any cohesion in his work, and his fatigue after his shift was not the well-being after an accomplished day's work, but an unsatisfied and empty slack condition which drove him to seek amusements and pleasures as purposeless in their effect on him as his work itself. He rushed off therefore to cabaret and film, and public house, for his nerves and senses required drastic stimulants and reacted no longer to real and artistic pleasures. In what an utterly different relationship did the pre-industrial worker stand to his work. He still had personal culture, his work was an achievement, his fatigue was pleasurable and even long and physical hard work did not consume his substance as much as the shorter work of the modern machine worker.

Prof. Friedrich, in the second portion of his lecture had explained the improved educational opportunities through the employment of sensibly constituted apparatus in locksmiths, smithies etc. There was nothing to be said against these devices. On the contrary he was delighted that our high schools had at last bethought themselves of the human factor in the service of machinery, and he recognised in vocational

DISCUSSION

guidance a very good means of overcoming the old-fashioned methods of education. But — and this is where he disagreed with the lecturer — the problem, was not to inspire the work which is done by manual labour so as to render it more satisfying — but rather to improve the work of the machine workers — the automatic turners of fraises etc. He would therefore put this question: "How can I relieve this work which millions are obliged to perform, of its monotony, which dulls men's spirits and cramps their souls?" It is no use to show these people works of art, or to endeavour to interest them in Beethoven Symphonies, when the very sense with which they could appreciate these things is atrophied. However carefully he studied the lecture he could find in it no solution to this problem.

In conclusion, Mr. Dabringhaus alluded very briefly to the universal aspect of Prof. Friedrich's lecture. Contrary to Dr. Friedrich, he did not believe that harmony, or rather the harmonious man, constituted the motive power of progress, but rather that it is the discontented man, the man imbued with a feeling of responsibility for the suffering and misery of this world, who, though he may not be restless or busy, could find no harmony under these conditions; this was the man who stood for progress. He would illustrate this point by an example. A warm-hearted Englishwoman once wrote in her diary: "If I had brothers or sisters from London stranded in distress in Ostend I should not rest until I had succoured them; everyone would expect it of me. Yet I have thousands of brothers and sisters in constant distress and the world is quite content for me to take no steps to save them". This woman he regarded as one of the responsibility-ridden, in-harmonious souls.

He repeated therefore the question of overcoming the spiritual poverty of the industrial worker was the main problem, to which he could find no answer there. Was there a solution?

In reply, Professor Friedrich stated that in his lecture he had said that work must be the outlet for the soul of the man, and that the right training was, therefore, of infinite value in helping the man to express himself. He had faced the problem

DISCUSSION

of monotony but considered it the problem of half constructed machinery, and that machinery should be brought to a degree of automatism that permitted the worker to control the machine completely, and so eliminate any intermediary routine processes. But monotony was not always as real to the worker as to the outsider. The manager must give more detailed technical knowledge to the worker. He did not believe that the worker should find contentment by thinking of something else while at his machine. He must find harmony in his work, or there would be nothing left. Disharmony meant friction and stress on all points. He joined issue with Mr. Dabringhaus on these points. He thought the desire to help should overcome all difficulties, and could only exist where harmony was strong. Strength could only come from working to make the soul perfect, and this desire to be harmonious was the fount of all inspiration.

Another member of the Congress considered that if engineers were to be of any use, they must be strongly imbued with sympathy for humanity.

Thanks were expressed to Miss May Smith for the way in which she had treated her subject, thus removing some of the fear of the industrial psychologist dealing with vocational selection.

A member of the Congress from Switzerland spoke of the difficulty experienced in his factory in interesting the worker in his work. Various methods had been attempted, such as suggestion schemes, a film describing the work, and articles in the manufacture, in the firm's paper.

The question was asked whether psycho-analysis had been used in connection with employment, and whether the results of psycho-analysis had been seen on a person before and after a job.

In reply, Dr. Culpin thought this a very difficult question and that at the present time psycho-analysis should only be used to remove the cause of any trouble. He had not dealt with psycho-analysis because of the size of the subject. Industrial unrest was not produced by any superficial causes, such as dismissals, wages and hours. Mr. Dabringhaus had touched upon the deep desire for spiritual satisfaction, a cause

DISCUSSION

for unrest of which the worker is not himself always wholly aware. Because of this the neurotic reaction could not be attributed to superficial causes, either in the individual or in the mass. The use of psycho-analysis was the ideal but was not practicable at present, owing to the time needed. In time, the principles would be so clearly laid down, that they might be used as a guide. Very few people knew the reason for entering an employment, and psycho-analysis would help enormously in giving them this understanding.

SOMMAIRE DE LA DISCUSSION

En ouvrant la discussion Miss Bevington rappela les observations de Docteur Culpin sur le rôle joué par la „peur” qui pouvait provoquer des troubles nerveux. Elle considère que la crainte prédominante chez les ouvriers industriels aux époques de crise, c'est la peur du chômage. Si ceci est vrai dans les grandes lignes, certainement que les maisons (et il en existe) qui ont élaboré un programme de service social, devraient revoir leur règlement pour embaucher des ouvriers, règlement basé sur le principe: „On peut renvoyer les ouvriers d'un jour à l'autre, les ouvriers peuvent rendre leur place d'un jour à l'autre.”

Miss Bevington admet que les conditions subjectives et objectives de travail telles que Miss May Smith les décrit doivent toujours être étudiées parallèlement, parce que chacune étant très importante influe sur l'autre. Une femme, chef d'atelier par exemple qui est tracassière peut l'être à cause des mauvaises conditions de travail, la tension d'esprit pour faire exécuter un travail dans des circonstances peu favorables peut être la cause de cette disposition tracassière. D'autre part il est arrivé (ceci est une expérience personnelle de Miss Bevington) que le renvoi d'une surveillante toujours prête à la critique a eu comme résultat une amélioration immédiate et considérable dans le travail exécuté par les ouvrières précédemment sous ses ordres.

Se reportant au travail du Docteur Glibert „Fatigue industrielle” on posa la question suivante: Est-il difficile d'éveiller l'intérêt des ouvriers pour les investigations. Est-ce qu'on accordait de l'argent aux personnes travaillant aux pièces et qui auraient perdu par là une partie de leur salaire?

En réponse on déclara que le gain moyen antérieur était garanti. Les vieux ouvriers étaient en général plus difficile à éduquer. D'habitude on faisait donc un essai avec les jeunes ouvriers et les nouveaux-venus qui étaient plus malléables, et les plus vieux ouvriers suivaient fréquemment. La résistance venait généralement de ceux qui avaient une autorité restreinte.

En réponse à l'observation qu'en Suède la principale objection soulevée par les ouvriers quant aux investigations c'était l'idée que le gain était complètement en faveur de

DISCUSSION

l'employeur, on constata que l'opposition diminuait de plus en plus à cause de l'attitude plus humanitaire des investigateurs. La méthode de Taylor avait été beaucoup trop mécanique.

Les avantages se manifestèrent par les meilleurs salaires pour les ouvriers aux pièces, tandis que les ouvriers à la journée constatèrent une plus grande production et moins de fatigue.

On fit une nouvelle objection, c'est qu'une plus forte production pourrait avoir comme conséquence le travail de la semaine raccourci. Dans les fabriques où les ouvriers ont une part dans les bénéfices, cette objection est bien affaiblie grâce aux avantages financiers.

Les ouvriers éprouvaient aussi de la méfiance à cause des difficultés à fixer le prix de base par pièce et la crainte que ce prix ne soit pas maintenu pour les ouvriers produisant un maximum. Ils étaient très mécontents aussi de la tendance qu'ont les employeurs à choisir leurs meilleurs ouvriers pour établir les tests. Si les employeurs choisissaient des ouvriers moyens pour cette épreuve et qu'ils garantissent le prix fixé, la méfiance disparaîtrait. En réponse à ceci il fut déclaré que dans quelques maisons anglaises le représentant du Syndicat assistait l'investigateur dans l'établissement des salaires. Pour l'industrie du coton en Grande Bretagne ce sont les membres du syndicat d'accord avec les représentants des employeurs qui fixent les prix pour le travail aux pièces. Ces fonctionnaires ne sont élus qu'après un examen difficile qu'ils doivent passer.

On objecta que, quoique ce système de discussion collective put avoir lieu dans certains commerces, elle ne serait guère possible dans d'autres par exemple dans le commerce ou industrie du vêtement.

On répondit qu'en Grande Bretagne les syndicats et même le Ministre du travail (Labour Minister) soutiennent l'oeuvre des „Enquêtes industrielles psychologiques” (Institute of Industrial Psychological Research).

Dans l'industrie des ouvriers sur bronze on admettait en général avec les syndicats que les ouvriers devraient être classés d'après leurs capacités et que leurs salaires devraient être proportionnés à leur dextérité.

DISCUSSION

On fit remarquer que le Docteur Glibert dans ce travail avait attiré l'attention sur les difficultés à introduire des appareils dans la fabrique, pas tellement parce que les ouvriers voyaient ces nouveautés d'un mauvais oeil qu'à cause de l'hostilité des ouvriers qui ne profitaient pas de l'expérience. Comme solution il proposa l'installation de laboratoires communs pouvant être utilisés par les fabriques attenantes. On rappela que Gilbreth avait fait usage d'un laboratoire transportable grâce auquel les ouvriers avaient toujours de l'air pur dans l'atelier.

En réponse à la question suivante: Est-ce que les épreuves (tests) dont a parlé le Professeur Friedrich dans sa conférence sont en usage actuellement non-seulement pour examiner les nouveaux ouvriers mais encore pour le développement des apprentis? Le Prof. Friedrich répondit que les tests ou épreuves étaient employés dans quelques fabriques dans le double but d'aider aux ouvriers-manoevres et d'éduquer les apprentis des chemins-de-fer d'état. On demanda à Monsieur Hymans si en changeant la vitesse d'une machine on s'inquiétait de savoir si cette augmentation de vitesse convenait ou non à l'individu. Il ne s'agissait ici ni d'une adaptation au travail aux pièces, ni de compensation à l'ouvrier, mais il s'agissait de se rendre compte si le tempérament de l'ouvrier lui permettait d'accomplir ce travail.

Mr. Hymans répondit que l'Etude du Mouvement (Motion Study) serait un facteur décisif. Lui-même et Prof. Friedrich admettaient que c'était mal au point de vue technique et moral d'imposer au travailleur une plus grande vitesse que son rythme naturel. La pire des choses dans l'industrie actuelle c'était l'asservissement de l'ouvrier à la machine. La technique et le savoir-faire de l'ingénieur devaient travailler à résoudre ce problème.

Mr. Dabringhaus reconnaît que Mr. Hymans, Prof. Friedrich et le Docteur Culpin ont touché un des grands problèmes de notre ère industrielle et il s'était demandé sérieusement si la solution, l'issue ne se trouvait pas là. Le grand problème sur le tapis est celui de la machine, des rapports entre la machine et l'homme, de la lutte contre la pauvreté spirituelle de l'ouvrier-machine.

Quant au discours de Mr. Hymans il n'avait que ceci à

DISCUSSION

dire c'est qu'il était d'accord avec l'essence de son discours c'est-à-dire l'élimination de tous les facteurs improductifs du commerce et de l'industrie. Il n'était opposé qu'aux changements apportés aux dépens de l'ouvrier et qui ne pourraient pas être obtenus par des améliorations techniques.

Le Prof. Friedrich a rendu très vivant les dangers qui assaillent le travailleur industriel pris par des occupations peu satisfaisantes. Pour lui sa conférence se divisait en 2 parties:

1. Les arguments théoriques au point de vue du travail ainsi que la vie en général, et la transition à l'orientation professionnelle;

2. L'exposé sur l'orientation professionnelle et son influence dans les conditions de travail en général et la loi d'harmonie.

Il trouvait aussi que les conditions de l'ouvrier en fabrique sont peu satisfaisantes, il reconnaît sa pauvreté spirituelle ou morale et il pouvait fournir d'autres informations tirées de sa propre expérience et du milieu ambiant.

Le fracas des usines modernes, le bruit des grues, des marteaux etc. fait un tout autre effet à l'ouvrier de fabrique qu'il n'en fait au directeur ou au propriétaire de l'usine. Pour ce dernier ce bruit (tandis qu'il embrasse d'un coup d'oeil toute l'usine qu'il dirige complètement) est une musique d'activité, elle est harmonieuse et lui fait plaisir. Mais ce n'est plus une musique pour l'ouvrier, c'est un élément qui l'importune et qui lui ébranle les nerfs et il trouve que c'est discordant. Année après année il a été obligé de s'occuper de choses qui n'avaient aucun attrait pour lui personnellement. Il fabrique des parties de machines détachées, des arbres de transmissions, des paliers à billes et peut-être ne voit-il jamais une machine toute terminée. Il ne sent pas de cohésion dans son travail et sa fatigue après son labeur n'est pas le bien-être de celui qui a accompli sa tâche. Il ne se sent pas satisfait, il éprouve un certain malaise, un mécontentement qui le pousse à la recherche des amusements et des plaisirs qui n'ont pas plus de sens que le travail qu'il accomplit. Il court les cabarets, les cinémas, car ses nerfs et ses sens ont besoin de stimulants violents, les plaisirs vrais et artistiques n'agissent plus sur lui. Avant l'apparition des machines, quelle différence dans.

DISCUSSION

les rapports du travailleur et de son labeur. Alors l'ouvrier avait une certaine instruction, son travail était quelque chose de complet, il connaissait la bonne et saine fatigue et ses journées de travail quoique longues et exigeant un grand effort physique ne l'épuisaient pas comme les courtes journées de l'ouvrier actuel.

Prof. Friedrich dans la seconde partie de sa conférence expliqua que les occasions d'éducation sont plus fréquentes dans les installations de serrurerie, de forge etc. à cause des agencements rationnels et bien compris. Il n'y avait rien à critiquer dans ces organisations. Au contraire il était ravi qu'enfin nos écoles supérieures se préoccupassent du facteur humain dans le service des machines, et il reconnaissait dans l'orientation professionnelle un excellent moyen d'amender les vieilles méthodes d'enseignement. Mais ceci n'était pas le problème, et ici il n'était pas d'accord avec le conférencier. Le problème posé n'est pas d'inspirer le travail manuel en lui donnant un sens, un intérêt pour le rendre satisfaisant, mais de l'évoluer et de l'améliorer (travaux comme taillage automatique de fraises etc.). Il aimerait poser cette question: Comment pourrai-je enlever à ce travail que des millions sont obligés de faire, sa monotonie désespérante, cette monotonie qui tue l'énergie chez les hommes et paralyse leur âme. Cela ne sert à rien de montrer à ces ouvriers-là des oeuvres d'art, d'essayer de les intéresser aux symphonies de Beethoven, car les sens avec lesquels ils pourraient apprécier ces merveilles ont été atrophiés. Il a étudié l'exposé à fond, il n'y trouve point de solution à ce problème.

Pour conclure Mr. Dabringhaus fit une brève allusion à l'envergure universelle de la conférence du Prof. Friedrich, il ne croit pas que l'harmonie ou que l'homme harmonieusement développé représente la force motrice du progrès, mais c'est plutôt l'homme mécontent, l'homme imbu d'un sentiment de responsabilité pour la souffrance et la misère de ce monde, quoique ce ne soit ni un homme remuant, ni un homme d'affaires, c'est cet homme qui ne trouve aucune harmonie dans ces conditions qui luttera pour le progrès. Il illustra son point de vue par un exemple. Une Anglaise, femme de coeur, écrivit dans son journal: „Si j'avais des frères ou des soeurs qui

DISCUSSION

eussent échoué à Ostende et fussent dans la misère, je n'aurais pas de repos que je ne les ai secourus et chacun l'attendrait de moi. Pourtant j'ai des milliers de frères et de soeurs qui sont dans une détresse permanente et le monde trouve bon, normal, que je ne fasse pas un geste pour les soulager." Il considérait cette femme comme une âme mécontente, troublée par ses responsabilités.

Il reprit donc sa question de remédier à cette pauvreté morale, spirituelle de l'ouvrier industriel, c'était là le problème important et il n'avait pas encore trouvé de solution. Est-ce qu'il y en avait une?

En réponse Prof. Friedrich déclara que dans sa conférence il avait dit que le travail était la révélation de l'âme de l'homme et que le bon apprentissage, la bonne préparation au travail était donc d'une valeur infinie en aidant l'homme à s'affirmer. Il avait envisagé le problème de la monotonie mais considérait qu'on n'était qu'à mi-chemin du problème mécanique, que celui-ci atteindrait un degré de perfectionnement tel que l'ouvrier maîtriserait la machine complètement et que les procédés intermédiaires, étant supprimés, d'un même coup le monotone de la routine disparaîtrait aussi. Et la monotonie n'est pas aussi réelle à l'ouvrier qu'elle paraît à quelque'un du dehors. Il faudrait que le directeur donnât plus de connaissances techniques, détaillées à l'ouvrier. Il ne croit pas que l'ouvrier trouverait de la satisfaction en pensant à autre chose tandis qu'il est à sa machine. Il faut qu'il trouve une certaine harmonie dans son travail sinon il ne lui reste rien. Le manque d'harmonie signifie frottement, tension sur tous les points. Il approuvait la conclusion de Mr. Dabringhaus sur ceci: Il pense que le désir de venir en aide devrait vaincre toutes les difficultés et ce désir ne pouvait exister que là où l'harmonie était forte. La force ne pouvait venir qu'en s'efforçant à rendre l'âme parfaite, et ce désir d'harmonie était la source de toute inspiration.

Un autre membre du Congrès considérait que si les ingénieurs voulaient être de quelque utilité, ils devaient être imbus d'un sentiment de sympathie pour l'humanité.

On exprima sa reconnaissance à Miss May Smith pour la manière dont elle avait traité son sujet, écartant en partie

DISCUSSION

la crainte du psychologue industriel s'occupant d'orientation professionnelle.

Un membre suisse du Congrès parla des difficultés rencontrées dans sa fabrique lorsqu'il voulait intéresser les ouvriers dans leur travail. On avait tenté différentes méthodes, telles que projets et propositions, on avait montré un film illustrant le travail et dans le journal de la maison avait paru des articles sur la fabrication.

On demanda encore si la psychanalyse avait été employée en rapport avec l'embauchage, et si on avait examiné une personne au point de vue psychanalyste avant de commencer et après avoir quitté le travail.

Docteur Culpin répondit que c'était une question très difficile et jusqu'ici la psychanalyse ne devrait être employée que pour écarter des difficultés. Il ne s'était pas occupé de psychanalyse à cause de l'étendue du sujet. L'agitation, le mécontentement industriel n'a pas une cause superficielle (comme renvoi des ouvriers, salaire, heures de travail). Mr. Dabringhaus a touché juste, c'est le profond désir de satisfaction morale qui est le problème, et l'ouvrier ne s'en rend pas toujours compte; et à cause de ceci il ne faut pas admettre que cette réaction névrotique ait des causes superficielles soit dans l'individu soit dans la masse. Ce serait l'idéal de faire usage de psych-analyse, mais la chose n'est pas possible maintenant à cause du manque de temps. Plus tard les principes en seront si clairement fixés qu'ils pourront servir de guide. Très peu de gens savent pourquoi ils ont pris tel ou tel emploi, et la psychanalyse les aiderait énormément pour cette compréhension.

ZUSAMMENFASSUNG DER DISKUSSION

Miss Bevington eröffnete die Diskussion und ging näher ein auf Dr. Culpins Bemerkungen über die Rolle der Furcht als Ursache nervöser Störungen. Die hauptsächlichste Furcht bei Industriearbeitern in Zeiten allgemeiner wirtschaftlicher Depression ist die Furcht vor Arbeitslosigkeit. Daher sollten Firmen, deren „Wohlfahrtspolitik“ auf der unsicheren Grundlage ruht, dass keinerlei Kündigung zwischen Arbeitern und Unternehmern vereinbart ist —und es gibt solche — ihre Personalpolitik daraufhin einer Revision unterziehen.

Miss Bevington wies ferner darauf hin, dass die von Miss May Smith beschriebenen subjektiven und objektiven Arbeitsbedingungen stets im Zusammenhang studiert werden müssten, da sie beide gleich wichtig seien und einander beeinflussten. Eine zänkische Vorarbeiterin z.B. kann ein Produkt schlechter Arbeitsverhältnisse sein, der Zwang, die Arbeit unter widrigen Umständen durchführen zu müssen, kann die Ursache ihrer Streitsucht sein. Andererseits berichtete Miss Bevington einen Fall aus ihrer eigenen Praxis, in dem die Entfernung einer nervösen Aufseherin eine sofortige beträchtliche Verbesserung der Arbeitsleistung bei den ihr bisher Unterstellten zur Folge hatte.

Zu Dr. Gliberts Abhandlung über „Industrielle Ermüdung“ wurde in der Diskussion die Frage gestellt, ob es schwierig sei, das Interesse der Arbeiter für psychotechnische Untersuchungen zu wecken. Wird den Akkordarbeitern der ihnen durch Teilnahme an den Untersuchungen erwachsene Lohnausfall ersetzt?

Es wurde geantwortet, dass der bisherige Durchschnittslohn garantiert würde. Die älteren Arbeiter wären im allgemeinen schwerer heranzuziehen. Darum würde meist bei jüngeren oder neuangestellten Arbeitern der Anfang gemacht, die leichter zugänglich wären, die Älteren folgten dann meist. Die grössten Widerstände fänden sich bei denjenigen, die selbst nur eine geringe Autorität besaßen.

Eine Bemerkung, dass in Schweden der Haupteinwand der Arbeiter gegen psychotechnische Untersuchungen auf der Vorstellung beruhe, dass der Erfolg nur dem Unternehmer zugute käme, wurde damit beantwortet, dass dieser Widerstand geringer wird, je mehr die Psychotechniker selbst sich

DISKUSSION

auf den menschlichen Faktor einstellen. Taylors Untersuchungs- und Organisationsmethoden seien allzusehr auf das leblose Material eingestellt.

Die Vorteile für den Arbeiter bestehen in dem Steigen der Akkordlöhne und einer grösseren Arbeitsleistung der Tag- oder Zeitlohnarbeiter bei geringerer Ermüdung.

Ein anderer gelegentlich seitens der Arbeiterschaft erhobener Einwand geht dahin, dass ein Mehr an Produktion ein Mehr an Kurzarbeit nach sich ziehen müsse. Dieser Einwand wird in Fabriken mit Gewinnbeteiligung dadurch abgeschwächt, dass die Arbeiter am finanziellen Erfolg beteiligt sind.

Grosses Misstrauen erregt bei der Arbeiterschaft auch die Schwierigkeit, die Anfangsakkordrate richtig festzusetzen, und ferner die Furcht, dass der Akkordlohn bei einem bestimmten Maximumsatz beschnitten werden könnte. Ebenso lehnt man die Tendenz der Unternehmer ab, zu den Tests ihre besten Arbeiter heranzuziehen. In der Diskussion wurde hervorgehoben, dass diese Furcht zerstreut werden könnte, wenn die Unternehmer zu den Tests nur Durchschnittsarbeiter nehmen und die dann festgesetzte Akkordrate garantieren würden. Es wurde hierbei erwähnt, dass in einigen englischen Firmen die Vertrauensleute der Gewerkschaften gemeinsam mit dem Organisator bei der Lohnfestsetzung mitwirkten. In der englischen Baumwollindustrie würden die Löhne von den Gewerkschaftsvertretern gemeinsam mit den Arbeitgeber-Vertretern festgesetzt. Diese Gewerkschaftsvertreter werden durch eine Prüfung ausgesucht, die ein sehr hohes Niveau voraussetzt.

Es wurde eingewandt, dass dieses System der kollektiven Lohnregelung nur für gewisse Industrien möglich sei, in anderen nicht, z.B. in der Bekleidungsindustrie.

Zusammenfassend wurde berichtet, dass in England die Gewerkschaften die Arbeiten der Psychotechnischen Instituts unterstützten, ebenso das Arbeitsministerium.

In der Messingindustrie würde mit den Gewerkschaften eine Abmachung getroffen, nach der Leistungslöhne bezahlt werden sollten.

Dr. Glibert hat in seine Abhandlung auf die Schwierigkeit hingewiesen, die sich der Anwendung psychotechnischer

DISKUSSION

Apparatur in den Fabriken entgegenstellen, nicht so sehr durch Widerstände der unmittelbar beteiligten Arbeiter als durch die Feindseligkeit der nicht von dem Experiment Betroffenen. Als Lösung schlägt er die Errichtung von Laboratorien seitens der Kommunen zum Gebrauch für die umliegenden Fabriken vor. Es wurde auch das Gilbrethsche transportable Laboratorium erwähnt, das die Arbeiter in der Atmosphäre der Werkstatt belässt.

Prof. Friedrich beantwortete die Frage, ob die in seinem Vortrag dargestellten Tests und Methoden nur als Prüfmethode für neue Arbeiter oder auch zur Lehrlingsausbildung im Gebrauch seien. Er erklärte, dass die Methoden in einigen Fabriken sowohl zur Unterstützung der ungelerten Arbeiter als auch zur Lehrlingsausbildung angewandt würden, z.B. bei den staatlichen Eisenbahnen. Mr. Hymans wurde gefragt, ob bei der Beschleunigung des Tempos einer Maschine auf die Eignung und überhaupt auf die Individualität des Arbeiters Rücksicht genommen werde. Man wollte dabei nicht über die Angleichung des Akkordlohns oder eine sonstige Entschädigung des Arbeiters für die Mehrarbeit, sondern über die Berücksichtigung seines Temperaments Auskunft haben.

Mr. Hymans erwiderte, dass hier Bewegungsstudien der ausschlaggebende Faktor sein müssten. Er stimmte mit Prof. Friedrich dahin überein, dass es sowohl technisch wie moralisch verwerflich sei, dem Arbeiter eine grössere Schnelligkeit der Arbeit aufzuerlegen, als seinem natürlichen Rhythmus entspreche. Der grösste Fehler des heutigen industriellen Lebens liege in der Beherrschung des Arbeiters durch die Maschine. Dies sei ein Problem, dessen sich der Ingenieur annehmen müsste, um die Technik zu seiner Lösung heranzuziehen.

Herr Dabringhaus bezeichnete das in den Vorträgen von Mr. Hymans, Dr. Culpin und Prof. Friedrich berührte Problem des Verhältnisses von Maschine und Mensch als eines der grössten Probleme unseres Industriezeitalters. Er habe versucht, in den Vorträgen einen Ausweg zu finden zur Ueberwindung der geistigen Not des Maschinenarbeiters.

Zu der im Vortrag von Mr. Hymans befürworteten Tendenz, den Leerlauf der Wirtschaft zu beseitigen, d.h. möglichst

DISKUSSION

alle unproduktiven Kräfte in Handel und Industrie auszuschalten, erklärte er seine volle Zustimmung. Er wehrte sich nur gegen eine Neuorganisation, wo sie auf Kosten des Menschen, nicht durch eine technische Verbesserung erreicht werde.

Den Vortrag von Prof. Friedrich, in dem er in formvollendeter Weise die Gefahren der unbefriedigenden Tätigkeit des Industriearbeiters dargelegt habe, zerlegte Herr Dabringhaus in zwei Teile:

in die theorethische Beweisführung vom Sinn der Arbeit sowie des Lebens überhaupt und in die Ueberleitung zur Fähigkeitsschulung;

in die Darstellung der Fähigkeitsschulung und ihren Einfluss auf die allgemeine seelische Haltung des Arbeitenden.

Mit der Darstellung des unbefriedigenden Zustandes des Fabrikarbeiters stimmte er überein und ergänzte sie durch eine Milieuschilderung aus eigener Erfahrung. Der Zusammenklang des modernen Fabrikbetriebes wirkt auf den Arbeiter natürlich ganz anders als auf den Leiter oder Besitzer. Für Letzteren formen sich diese Töne und Eindrücke, da er das Ganze überblickt und beherrscht, zu einer beglückenden Musik der Arbeit. Ganz anders dagegen wirkt dies auf den Maschinenarbeiter. Für diesen ist es keine Musik, sondern ein nervenstörender, beunruhigender Zustand, den er als eine grosse Disharmonie empfinden muss. Er muss jahraus jahrein Dinge herstellen, mit denen ihn persönlich garnichts verbindet. Er macht in stumpfsinniger Gleichförmigkeit einzelne Maschinenteile, Achsen, Kugellager u.s.w., ohne vielleicht jemals die fertige Maschine selbst zu sehen. Er empfindet keinen Zusammenhang mit seiner Arbeit, und die Müdigkeit nach vollendeter Schicht ist nicht das Wohlgefühl eines Menschen nach vollbrachtem Tagewerk, sondern ein unbefriedigter und schlaffer Zustand, der ihn zu Genüssen und Vergnügungen treibt, die so sinnlos sind, wie seine Arbeit selbst auf ihn wirkt. So rennt er zum Kabarett, Schundfilm, Alkohol, da seine Sinne und Nerven drastische Reizmittel brauchen, sie reagieren auf wirklich künstlerische Genüsse nicht mehr.

Wie ganz anders stand der vorindustrielle Mensch zu seiner Arbeit! Er hatte noch die persönliche Bildung, seine Arbeit war Erfüllung, die Müdigkeit beglückend, selbst längere

DISKUSSION

und körperlich schwere Arbeit zehrte nicht in dem Masse an seiner Substanz, wie die kürzere des heutigen Maschinenarbeiters.

Prof. Friedrich zeigte im zweiten Teil seines Vortrages bessere Ausbildungsmöglichkeiten durch Anwendung von sinnvoll konstruierten Übungsgeräten für Schlosser, Schmiede usw. Gegen diese Anwendung hat Herr Dabringhaus nichts einzuwenden, im Gegenteil, er begrüsst es lebhaft, dass man an den Hochschulen mehr auf den die Maschine bedienenden Menschen eingeht; die Fähigkeitsschulung ist sehr geeignet zur Ueberwindung veralteter und unzureichender Ausbildungsmethoden. Trotzdem erhebt sich für Herrn Dabringhaus Widerspruch gegen den Vortrag aus der Ueberlegung heraus, dass es nicht das wesentliche Problem sei, die noch weitgehend, auch innerhalb der Grossindustrie, handwerklich geartete Arbeit zu be-seelen, sondern die des Maschinenarbeiters, des Automaten-drehers, Fräasers u.s.w. befriedigend zu gestalten. Die Frage muss daher so gestellt werden: Wie kann man die Arbeit, die Millionen Ungelernter oder nur wenig Gelernter verrichten müssen, von ihrer Monotonie befreien, die den Geist der Menschen erschläft und ihre Seele verkrüppelt. Es nützt nichts, diesen Menschen Kunstwerke zu zeigen, sie für Beet-hovensche Symphonien begeistern zu wollen, wenn ihnen das Organ abstirbt, diese Dinge in sich aufnehmen zu können. Hier haben die Vorträge keinen Ausweg gezeigt.

Zum Schluss ging Herr Dabringhaus noch kurz auf die weltanschauliche Seite des Vortrages von Prof. Friedrich ein und glaubte im Gegensatz zu ihm, dass nicht der harmonische und zufriedene Mensch, sondern der ruhelos weiterstrebende für den Fortschritt der Welt wichtig sei, derjenige, der von seiner Verantwortung stets vorwärts getrieben werde.

Auf die Frage nach Ueberwindung der geistigen Not des Industriearbeiters, die Herr Dabringhaus zum Schluss seiner Ausführungen nochmals eindringlich als die zentrale hinstellte, glaubte er, in den Vorträgen noch keine Antwort gefunden zu haben. Er zweifelte daran, ob eine solche Antwort, eine Lösung überhaupt schon möglich sei.

In seiner Entgegnung stellte Prof. Friedrich fest, dass er in seinem Vortrag gesagt hätte, die Arbeit müsse das Aus-

DISKUSSION

gangstor des menschlichen Seelenlebens sein, und richtige Schulung für die Arbeit könne daher von unendlichem Wert sein bei dem Bemühen dem Menschen, zum richtigen Ausdruck seines Wesens zu verhelfen. Das Problem der Monotonie habe er bearbeitet, halte es aber für eine Frage der Maschinenkonstruktion: Die Maschine müsse soweit automatisiert werden, dass der Arbeiter sie vollkommen beherrschen könne und alle mechanisierenden Arbeitsprozesse für den Menschen ausgeschaltet werden könnten. Die Monotonie sei dem Arbeiter nicht immer so deutlich wie den Aussenstehenden. Der Unternehmer müsse dem Arbeiter mehr eingehendes technisches Wissen vermitteln. Prof. Friedrich glaubt nicht, dass der Arbeiter zufriedener sei, wenn er bei der Arbeit an seiner Maschine an irgendetwas Anderes denke. Er muss Harmonie in seiner Arbeit finden, sonst findet er sie nirgends. Disharmonie in der Arbeit bedeutet über all Reibung und Not in allem. Darüber sei er, Prof. Friedrich, sich mit Herrn Dabringhaus einig. Er glaube indes, dass Hilfsbereitschaft alle Schwierigkeiten überwinden könne, und dass diese nur auf Grund der Harmonie bestehen könne. Kraft könne nur aus dem Bestreben erwachsen, die Seele zu vervollkommen, und diese Sehnsucht nach Harmonie sei die Quelle aller schöpferischen Kraft.

Ein anderes Mitglied des Kongresses meinte, nur sozial gesinnte Ingenieure könnten ihre Aufgaben recht erfüllen.

Man dankte Miss May Smith für die Art und Weise, in der sie ihr Thema behandelt habe; sie habe dadurch auch dem Psychotechniker, der sich mit industrieller Berufsberatung befasst, manche Furcht genommen.

Ein Schweizer Kongressmitglied sprach über die Schwierigkeit, die Arbeiter an ihrer Arbeit zu interessieren. Verschiedene Wege sind eingeschlagen worden: Belohnungen für Verbesserungsvorschläge, ein Film, der den Gesamtverlauf der Produktion beschreibt, Aufsätze über die Fabrikation in der Werkzeugzeitung.

Zum Schluss wurde gefragt, ob man die Psychoanalyse bereits bei der industriellen Arbeit angewandt habe, und ob man Erfolge der Psychoanalyse bei industriellen Arbeitern in ihrer Arbeitsleistung beobachtet habe.

DISKUSSION

Dr. Culpin wies in seiner Entgegnung auf die tiefgehenden Schwierigkeiten bei Beantwortung dieser Frage hin. Augenblicklich könne man die Psychoanalyse nur zur Beseitigung der Ursache einer krankhaften Störung anwenden. Er habe die Psychoanalyse in seinem Vortrag wegen der Grösse des Themas nicht behandelt. Industrielle Nervosität werde nicht durch äussere Ursachen hervorgerufen wie Entlassungen, Löhne und Arbeitszeit. Herr Dabringhaus habe den tiefen Wunsch nach geistiger Befriedigung berührt — es sei dies ein hervorragender Grund für Nervosität des Industriearbeiters, dessen der Arbeiter sich selbst nicht immer ganz bewusst werde. Man könne eine neurotische Reaktion beim einzelnen Individuum oder bei der Masse nicht oberflächlichen, äusseren Ursachen zuschreiben. Hierfür wäre die Anwendung der Psychoanalyse das Ideal, aber augenblicklich sei sie noch nicht anwendbar angesichts der sehr langen Zeit, die dafür erforderlich ist. Mit der Zeit würden auch ihre Grundlagen so geklärt sein, dass sie auch aus diesem Grunde eher ausgeübt werden könnte. Sie könnte an sich gerade bei der Berufswahl von grösstem Nutzen sein, da man heute noch sehr wenig über die Motive der Berufswahl wisse. Hier könne die Psychoanalyse sehr zur Klarheit verhelfen.

TRAINING IN PERSONNEL RELATIONS IN AMERICAN COLLEGES AND UNIVERSITIES

BY LEE GALLOWAY, PH. D.,

Vice President, Ronald Press Company, Publishers, New York City;
formerly Professor of Commerce and Industry, and Director, Department of
Management, New York University

The student of any portion of the institutional life of a people should focus first of all upon the national ideal. This will insure a perspective comprehensive enough to include all of a people's major objectives — economic, intellectual, ethical and political.

This precaution is especially worthy of consideration by the student of Personnel Relations in America. Otherwise he may become possessed of the fallacy that this subject is an isolated entity, when in reality it is only the old question of human relations calling for new adjustments in the field of business and industry.

That the subject of Personnel Relations is a new point of view rather than a new ingredient is seen in the change from the older term "Welfare Work" to the more recent term, "Personnel Relations". The latter includes the former in its perspective, and, much more. This shift from the private individualistic, paternalistic conception of "Welfare Work" to the social conception involved in Personnel Relations was the resultant of the action of forces of American public opinion which demands that the life of the employee must be considered as an organic whole, this includes not merely his welfare while at work in the factory, store or office but also in the home, school, church and in politics.

Personnel Relations in America should be considered therefore as a new point of view due to the shifting of managerial position, rather than as a new element discovered through a scientific analysis of industry. This does not mean that the new point of view has not been attained by a logical process, or that it is lacking in material substance, plans, policies and practical objections. Similarly, the distinguishing features of American education lie in the national point of view rather than in the content or methods of instruction.

TRAINING

In America we are not unconscious of European experience so much older and richer than ours in "Welfare Work", but if America is contributing anything at present, it is in the point of view and the consequent new arrangement of the factors of the human relations existing in industry, in harmony with the national perspective and the people's ideal.

This much concerning the nature and tendencies of public opinion is necessary if there is to be a true appreciation of the meaning of the subject, "Training in Personnel Relations in American Colleges and Universities". This topic involves two of the most important factors in American institutional life, i.e. education and business; and they are very closely associated.

Training students in the art and science of handling men is being tried in many colleges and universities because they feel the force of public opinion converging upon them from industry, from the pulpit, from the political rostrum and from the millions upon millions of printed pages that stream endlessly upon the public, all pointing in the direction of the national ideal. This ideal is expressed in the national motto, "Equal Opportunity For All". This ideal is the keystone in the arch of every institution of social significance. Free press, free government, free church, free competition, free schools are the institutional watchwords which, when collectively appropriated, become the American ideal of Freedom.

In looking at American education, therefore, as it is viewed within the perspective of American life as a whole, and as focussed upon the national ideal, it may be said that American educational objectives are the creation of intellectual independence, economic independence, and political independence in the individual, in order that he may contribute more effectively to social service, the national goal of our democracy. Any educational scheme, method or philosophy that does not meet this qualitative test is doomed at its birth. It was this that killed so early in America the "Welfare Work" of the philanthropic kind. It smacked too much of paternalism and all that this implied in the way of subtle restrictions upon the intellectual and economic independence of free men.

TRAINING

with a new face. It is a re-birth. To live, it was compelled to undergo a reorganization and to be imbued with the spirit of the American ideal. Welfare-paternalism, however, might have lurked much longer than it did within the factory so far as the laborer was concerned but for the intellectual analysis applied to it by the products of American colleges. The thousands of college youths who went into industry and became managers and leaders were able and ready to give sympathetic encouragement to the unvoiced sentiments of the employees under them.

The "Social or Welfare Secretary" was never a popular economic figure in the United States. All college courses in Economics from the period of 1890 down to the present time emphasized the paternalistic nature of "Welfare Work" and pointed out the relationship between the business objectives of the owners and the wage objectives of the laborers. "Welfare Work", in its earlier form, never got beyond the experimental stage in industry and so far as the colleges were concerned the subject was treated academically and occupied but a minor part in the courses in economics or sociology. It was not until industry began to look upon its administrative features as constituting a major problem of industrial enterprise that the human relations aspect of business rose to a place of high importance. The oil of philanthropy was soon lost in the gears of the new and enlarged conception of employee welfare. In the administrative trinity of Men, Materials and Machines, "Man" became an end as well as an object in management; and while this objective may still be somewhat weak as a motivating power in business administration, the fact that the human relationship is considered and is being treated in harmony with the American ideal of the individual's independence is the most hopeful sign in the present status of personnel work. Business executives are realizing that upon them rests a share of the burden for the support of American institutions and that their contribution lies largely in the efficient mobilization, organization and direction of the forces of industrial enterprise. Unless this view of the American industrialists' attitude toward business is grasped and substituted for the "Dollar-Made" theory of American activity, little intelligent

TRAINING

understanding of economic movements in the United States can be assured. It is especially important that this be understood in connection with a study of personnel training in the colleges and universities. These institutions are not interested in promoting the interest of private business as such. They are teaching business administration, engineering and other groups of subjects because of the bearing they have upon social efficiency. When American business men began to look upon the personnel problem as a part of the employee's life viewed as an organic whole, the educational institutions became interested. Such a view projects the personnel relationship far beyond the limits of the factory, store or office and embraces the home, the church, the labor associations, the school, the civil, social and recreational life of the workers. Personnel relations thus moved into line with the general educational ideal and enabled the teacher to organize material and formulate methods of instruction in harmony with the combined socio-economic objective — the development of industrial leadership.

But the development of courses of instruction in Personnel Relations has a quantitative as well as a qualitative aspect. From an educational point of view, the two factors of demand and supply, the business demand for leaders and the collegiate enrollment of students preparing for some phase of business activity, may be seen in the recent statistics prepared by the Bureau of Education:

"In less than ten years the attendance in business departments of American universities has increased from 12,000 to nearly 80,000. The total student enrollments for the academic year 1923-24 were as follows: Accounting, 26,786; advertising, 7,145; banking and finance, 17,701; insurance, 2,140; manufacturing, 1,495; merchandising, 5,941; organization and management, 7,280; realty, 1078; transportation, 3,761; secretarial training, 1,368; journalism, 3,016; and public service and civic work, 2,453.

Notwithstanding this unusual increase in the number of students, the need for trained men and women in this field is very great as is shown by the number of persons engaged in various business occupations according to the Census of 1920 as follows: Extraction of minerals — operators, officials and managers, 34,325; manufacturing and mechanical industries, manufacturers and officials, 231,615; transportation — proprietors, officials, managers and agents, 110,213; trade-bankers, brokers, etc., 161,613; insurance agents and officials, 134,978;

TRAINING

real estate agents and officials, 149,135; retail dealers, 1,328,275; salesmen and saleswomen, 1,177,494; wholesale dealers, importers and exporters, 73,574; proprietors, officials and managers (not otherwise given) 34,776; public service-officials and inspectors, 55,597; clerical service-agents, etc., 175,772; bookkeepers, etc., 734,688; stenographers and typists, 615,154."

When there is added to this list of students of business, the thousands of engineering students turned out by over 100 colleges, 75 % of whom get into positions leading to managerial responsibilities in the field of industry, the question as to whether or not these men are well informed in matters pertaining to Personnel Relations is of vital importance to society in general and to industry in particular.

These figures indicate further that "Personnel Relations" is only part of a much larger problem, i.e., the problem of "mass administration". The cumulative effect of mass production, mass transportation, mass distribution and mass financing brought into bold relief finally the problem of mass administration. About the year 1900, the problems of mass accomplishment as manifested in the field of business administration began to press upon society for an answer. The pressure was sufficient to bring recognition from the college world in attempts to provide training for men who must assume the responsibilities of administration on a large scale. Curiously enough, the studies which made the strongest appeal to students were those which dealt with the technical aspects of accounting, finance, advertising, insurance and the like.

Similarly, when some fifteen years later the Great War forced the human relations elements of administration into prominence, the earlier courses on personnel were given up largely to employment methods, connected with the hiring, training and recording of activities of employees.

Thus from the very beginning college training in the field of personnel has been tied in closely with the development of the schools of business administration. The courses in personnel relations are an outgrowth of the great historical and present economic influences connected with mass accomplishment and the spirit of industrial enterprise. That this subject has been and is tied closely to the curricula of the schools of business and schools of engineering is not an accident and it

TRAINING

would be impossible to understand the situation at all if these schools were left out of the picture.

Both of these types of schools came into existence due to demands for technically trained men in civil, mechanical, and electrical engineering, and in the field of business administration, but since the graduates of these schools went largely into industry and became managers, the training which prepared men to become good technical engineers or expert accountants was not broad enough to cover the constantly expanding activities connected with the "handling of men".

This condition has been recognized both by engineering schools and by schools of business administration, but it has resulted in a very uneven introduction into their curricula of courses pertaining to personnel matters. In engineering schools, they vary all the way from a few "talks by leading industrialists" before certain engineering classes, to a formal course that has been worked out carefully for those students working for an engineering degree in administration. The same thing holds true in other colleges, except that the very nature of the courses in schools of business permits the treatment of problems connected with the human element with greater freedom. Business is done between men, and the human equation can never be successfully eliminated. In engineering the opposite is largely the case. The student evaluates things and the scientific goal is the elimination of the personal equation as far as possible. These differences account possibly for the differences in the degrees of interest displayed in Personnel Relations by the two types of schools.

The school of business administration today exists in three major forms of organization with many minor variations.

First, we have the school imbued with the professional attitude toward its teaching of business subjects. The time devoted to the college course runs from three to four years, and only such topics are given as bear directly upon the subject of business. Examples of such institutions are New York University, Boston University, and Northwestern University.

Secondly, there is the type which is an off-shoot from the old college of economics. Here a curriculum has been developed which gives the student a general cultural training for

TRAINING

the first years, with perhaps interspersions of certain survey courses in marketing, economics, civics, and the like. The last two years are devoted solely to the field of business for those who want to finish in the business administration course. Columbia represents, in its recent organization, that type — similarly the Universities of Minnesota, Wisconsin and Illinois and some others.

And then, we have a third type which requires the bachelor's degree for entrance. Here we have the graduate school of business, represented by such schools as the Tuck School of Dartmouth College, the Harvard School of Business Administration, and a number of others which are organizing on this basis.

Now, if we analyze the work of the engineering schools we find similar developments going on to meet the demand for training along business administrative lines. Here we find schools under various names such as school of "engineering and administration", "commercial engineering" and "industrial engineering".

In the commercial engineering school of which the Carnegie Institute of Technology is an example, four years are given to the training of the commercial engineer. The first year is devoted to fundamental courses such as mathematics, chemistry, physics, or other sciences, with the addition of perhaps economics or industrial history. The second and third years are given up to what you might call the practical engineering subjects, such as mechanics, power, etc, the intention evidently being to familiarize the students with engineering problems. The fourth is devoted to the principles of business and their applications as found in marketing, financing and accounting. Massachusetts Institute of Technology presents a rather fully developed plan under this type.

The second type of these commercial engineering schools is that which starts with the end of the sophomore year and makes business subjects elective for those who wish to branch off from the training given to the research engineer.

And then, finally, we come to the third type which gives a regular four-year course in engineering, but modified somewhat by the injection of commercial subjects during the last

TRAINING

two years; then by adding a fifth year devoted solely to business subjects, the student is graduated from what is known as the combined engineering and administration course. This is the plan followed at Harvard University and is being developed by New York University and the Drexel Institute of Philadelphia.

These various types of schools — business engineering — stress the subject of Personnel Relations in about the proportion that they feel it worth while to train students for industrial leadership. One college, stressing the technique or the research point of view may provide nothing on the subject of Personnel Relations. Another, feeling that some background is needed, even though it be but for the purpose of individual culture, may touch upon these relations in a few lectures in a general course in economics, while those schools which look upon themselves as training places for future executives devote one or more courses to Personnel Relations specifically.

In general, the objectives in these courses vary from attempts to give an industrial relations background to the student of engineering or business administration, to that of providing a purely vocational training for men who wish to develop into personnel managers.

Then, to be sure, there is a number of schools that claim both objectives since numbers of their graduates go into personnel management positions as well as into general managerial positions. They wish to give something more than a general background.

The content of these courses naturally varies greatly from institution to institution. If the conception of Personnel Relations in a college consists in what might be summed up in the term "labor problems" it is thinking of the personnel question from the point of view of its social bearings. For example, the relationship of labor and capital, or the effects of mechanistic environment upon the ethical conceptions of the business man.

On the other hand a college may give a course known as industrial management, made up of various features, with perhaps four to six lectures touching upon the Personnel Relations from the inside factory point of view; or there may

TRAINING

be a third type which attempts to crowd as much as possible in one semester into its course on personnel management.

An examination of the time element entering into this shows that "labor problems" or any classification which would come under that term is generally about one semester. "Industrial Management" is also a semester course in the majority of cases. In institutions with organized schools of commercial engineering, "Labor Problems" and "Industrial Management" are both given, the time element varying from one to two semesters for each subject.

And yet while there is a number of professors in our colleges who are giving much thought to the subject of Personnel Relations in all its bearings, the majority of the engineering schools are paying very little attention to it.

If we take the schools of Mines throughout the country as an example, we find that "they do not give these courses", or "they are given in the schools of commerce, and it is optional with the engineers as to whether they take such courses.

Even in the schools where the engineering classes are organized for commercial work, perhaps not more than one-fifth of the total number of engineering students take such courses. And a very much smaller proportion than that go into the subject of Personnel Relations as a subject in itself. In short, outside of a few of the largest engineering schools, very little is being done to enlighten the student on the serious problems of personnel relations in our industrial organizations. The exceptions lie in such colleges as the Massachusetts Institute of Technology, the Yale Sheffield Scientific School, the School of Engineering of New York University, where distinctive courses in Personnel Relations are given.

A century's training in Democracy has developed a high sense of social obligation in the American people. This manifests itself in education in the complete change of the national educational objective. Emphasis is no longer put upon the right of the individual to receive a cultural education at the expense of the public, enabling him to devote his life to the selfish enjoyments of the refinements of leisure. There is no longer a place in the scheme for the intellectual anchorite.

TRAINING

The goal of every educational institution today, both professional and academic, is the training for leadership in the spirit of social service. Perhaps the preamble of the Constitution of the American Engineering Council has expressed this national ideal as well as any:

"Engineering is the science of controlling the forces and of utilizing the materials of nature for the benefit of man, and the art of organizing and of directing human activities in connection therewith."

When one understands this point of view, he will be able to understand the organization of the Schools of Business Administration in which the teaching of Personnel Relations gets its chief expression. These schools have organized their studies from the point of view of training industrial leaders. As a consequence, courses of instruction involving Personnel Relations are all organized to meet requirements of the men who sooner or later may be expected to deal with personnel problems in the management of a business organization. That is, in training for management, colleges provide men able to correlate the work of the many specialists of our society, which from the operating side of industry means the correlation of the many activities ranging from the general manager to the "gang boss".

How the subject of Personnel Relations is interwoven with the "courses" of a college of business administration which emphasizes the leadership point of view, may be best shown by presenting a typical program as followed by the New York University, Department of Business Management. Students of this school have a more or less well formed idea of the field of work which they desire to prepare for. Those who finish the courses successfully are given the degree of Bachelor of Commercial Science.

It should be noted that the objective of this training in personnel administration is not the immediate preparation for a position of "Personnel Director" but rather the fitting of the student for a regular "line" position which ultimately may lead to specialization in the field of personnel relations.

TITLE OF COURSE	Points	Credited as	TRAINING
First Year.			
Principles of Business Administration	4		Required
Philosophy of Human Relations in Industry..	4		Required
Political Economy	4		Required
Business Finance	4		Required
Major Social Problems	4		Elective
Business English	4		Required
Contracts, Agency and Sales	4		Required
Principles of Accounting	4		Required
Second Year.			
Personnel Administration	2		Advanced
Office Management	2		Advanced
Principles and Methods of Training Employees	4		Advanced
Psychology of Business.....	4		Advanced
Industrial Processes (Illustrated Lecture Course)	4		Elective
Factory Organization and Management.....	4		Advanced
Markets and Marketing Methods	4		Required
Theory of Accounts	4		Advanced
Trusts, Pools and Monopolies	4		Advanced
Third Year.			
Personal Management	2		Elective
Money and Credit	2		Required
Labor and Employment Management	4		Advanced
Problem Course in Factory Management....	2		Advanced
Seminar in Office Management	4		Advanced
Seminar in Industrial Relations	2		Advanced
Business Ethics	2		Advanced
Salesmanship	2		Elective
Statistical Methods and Application	4		Advanced
Adjustment in Industry.....	4		Advanced
Workmen's Compensation.....	2		Elective
Economic Questions of the Day	2		Elective
Advanced Business Correspondence	2		Advanced

TRAINING

While the above scheme shows the way one college correlates the work of general business instruction with the particular field of Personnel Relations, it may be well to illustrate the nature of the work involved in the subject of Personnel itself.

NEW YORK UNIVERSITY.

Personnel Administration.

(Management 29—30.)

Topical Outline.

First Term.

1. Introductory.
2. Human Values in Industry.
3. Reasons for a Personnel Department.
4. Sources of Labor Supply.
5. Minimum Standards in Selection.
6. Hours and Working Periods.
7. Industrial Health.
8. Industrial Safety.
9. Standards of Physical Working Conditions.
10. Training for Business Leadership.
11. The Problem of Foremanship.
12. Corporation Instruction and Training.
13. Employees' Magazines.
14. Transfers and Promotions.
15. Complaints and Grievances.

Second Term.

1. Job Analysis.
2. " " "
3. The Labor Unit.
4. " " "
5. Wages, Payment Plans and Methods.
6. Meeting Industrial Risks.
7. " " "
8. Co-ordination of Staff Departments.
9. Steady work.

TRAINING

10. Shop Committees.
11. " " "
12. Employers' Associations.
13. The Business Value of the Collective Bargain.
14. " " " " " " "
15. Industrial Councils.

The topics are divided into two parts corresponding to the equal divisions into which the school year is divided. Each topic represents one "lesson" and a lecture period of two hours duration.

To further round out a comprehensive view of the nature of such work, the free following examination papers which were set for the students at the end of the semester's work will indicate the direction to which leading teachers think the students of personnel problems should be directed.

NEW YORK UNIVERSITY
SCHOOL OF COMMERCE ACCOUNTS AND FINANCE.
Management 30.

Final Examination.

1:00—4:00 P.M.

Tuesday, May 20, 1924.

1. State clearly the case for recognizing a fourth major staff department in industry.
2. Give, in outline form, your own statement of the "native equipment" of man, for which scope must be provided in industry.
3. a. Write down as many stereotyped objectives to introducing personnel work as you can think of
b. Where personnel work is installed, what would you do to keep the top management "sold" on personnel work?
4. State: 1. The training and qualifications which you believe necessary for a. the personnel manager; b. the safety engineer.
2. How would you organize the employees themselves for a safety campaign?
5. Why have many plants taken the hiring function away from the foreman? What is meant by standards of selection?

TRAINING

6. List and define all the types of selective tests you are familiar with.
7. Is the work of making a job analysis a personnel or an engineering function? Under whose directions would you put the job analysis work?
8. What sort of activity might be included in a well-rounded company training program?
9. a. What records are necessary to facilitate promotion?
b. Should a man be transferred out of a department against the wishes of his foreman?
10. How may interest in the corporate enterprise as a whole be fostered?
11. a. Define a fair wage.
b. Should employees have a voice in fixing their wages, and why?
c. Why do workers often object to the various incentive methods of pay?
12. Outline. . A plan for co-ordinating all elements in a company's policy so as to give reasonable assurance of steady work, or
b. a similar plan to provide steady pay where steady work could not be offered.
13. "The true source of the power of employee organization lies in the closeness of their relation to the production process." How can this relation best be established?
14. What authors have helped you most in getting a rounded view of personnel administration?

UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA.

WHARTON SCHOOL OF FINANCE AND COMMERCE.

Final Examination

G. & I. 10.

June 3, 1924 — 2:00—5:00 P.M.

(Omit one question.)

1. Trace the development of the trade agreement in the United States. For each period, give the economic factors directly

TRAINING

- affecting collective bargaining. What is the status of the trade agreement today?
2. a. What are the assumptions upon which trade agreements are based? Evaluate these.
b. What are the shortcomings of trade agreements? .
 3. Point out the differences between the Whitley councils and the works councils of America. What are the factors which have impeded the growth of the Whitley councils?
 4. What is the program of the Guild movement in England? In what respects do it and the labor movement in Germany seem to be progressing toward the same machinery of Industrial Relations?
 5. Upon what factors, in your opinion, does the successful operation of collective bargaining depend? Substantiate your opinions with concrete illustrations taken from assignments and lectures.
 6. a. How do you account for the freedom from strikes which has characterized the glass bottle industry?
b. What steps are followed in the making of a new agreement?
c. What steps are followed in the adjustments of disputes arising under the agreement? Contrast with the men's clothing industry and account for the differences.
 7. State the fundamental difference in purpose and method between the Philadelphia Rapid Transit Company and the New York Employing Printers, as stated by Mr. Mitten and Mr. Silcox respectively. Do not give more than fifty words to the statement of the purpose and method of each.
 8. a. Outline the complete structure of the Labor Movements of Germany and England.
b. Explain fully the fundamental causes for their present development.
c. Why is the American Labor Movement so different in form and purpose?
d. Criticise the German System of Economic Councils, bringing out clearly the points for or against their adoption in this country.
 9. Define personnel administration? What is the philosophy underlying this movement in your opinion?

TRAINING

AMOS TUCK SCHOOL — DARTMOUTH COLLEGE.

PROBLEM IN INDUSTRIAL RELATIONS.

Note. Problem Two requires merely brief considerations. If, however, the student would prefer to spend most of his time on the second question, the first may be answered very briefly and your preference for the second indicated.

1. A manufacturer of sporting goods does his principal business in baseball, golf and tennis equipment, including almost everything used in these sports, and sells his goods to the retailers located principally in New York, New England and the mid-west. His peak load of orders comes in February. He then increases production, resulting in a peak load of employment in April and May. Beginning about the end of August there is a severe decline, and a two or three months' layoff for two hundred or more of the 400 workers.

Outline policies and specific methods with respect to sales, production and personnel that might make it possible to eliminate seasonal employment completely and allow for maintaining all workers on an all years basis.

2. Production in the clothing trade has two peak loads, in accordance with the spring and fall purchase of goods by the consumer. As a consequence, the workers are likely to lose two months' work in summer and two in winter.

Suggest four important policies by which the employer, the unions, the citizens individually, or the government might reduce this wasteful method of production.

While Personnel Training has not spread as rapidly among engineering colleges as in the schools of business administration, nevertheless, there are notable examples of its introduction into the curricula of some of the leading schools of this nature. Also the faculties of many more engineering colleges are "trying out" courses or "looking into the matter", all of which means to a student of educational trends in America that there will be few schools of engineering within the coming decade that do not include a formal course covering the fundamentals of Personnel Relations. For this reason it is important to

TRAINING

see what a representative institution like the Massachusetts Institute of Technology is doing in this respect. The example of a leading college in America is far reaching in its effect upon all other colleges in the field.

In 1913, a committee of the Alumni Council of the Massachusetts Institute of Technology made a survey of instruction given in American colleges in business administration, commerce, finance and kindred subjects. This committee recommended that a "new course" be established whose aim shall be to furnish a broad foundation for ultimate administrative positions in commerce and industry, by combining with a general engineering training, instruction in business methods, business economics, and business law. In accordance with this recommendation, the course in engineering administration was established. The first class was graduated in 1917.

The course in engineering administration is designed for students who wish to combine a knowledge of engineering principles with business principles. This combination recognizes that in many engineering students, technical aptitude is associated with commercial abilities and inclinations for industrial leadership. To effect this combination, however, the Institute was compelled to study with great care the effect which the injection of the business subjects with their "intangibles" would have upon the "engineering type of mind".

To meet, therefore, the varying interests and aptitudes of its students, opportunity is first given them to select one of three groups of engineering subjects, 1. Civil Engineering; 2. Mechanical and Electrical Engineering; 3. Chemical Engineering. Second, each of these groups of studies is combined with courses in economics and business. Third, a broad foundation for all these options is laid during the first two years in chemistry, physics, mathematics, the technique of mechanical drawing, English and history. These subjects are followed in the last two years by courses in applied science and engineering according to the option elected by the student. The business curriculum, however, is the same for all three options. In brief, it comprises the following subjects:

TRAINING

SUBJECTS	HOURS
Economics	120
Accounting	90
Cost Accounting	110
Industrial Organization	180
Banking	80
Statistics	50
Securities and Investments	70
Business Management and Marketing	300
Business Law	180
Industrial Relations	75
Total.....	1255

The figures in the above table represent hours of instruction and preparation assigned to the several subjects. As the total time for *all* subjects in the prescribed schedules of the Institute in the three upper years amounts to 4,380 hours, the table shows that the time given to economics and business, 1,255 hours, is over one-fourth of the entire schedule. In other words, about one-fourth of the engineering curriculum is omitted to make room for the business group.

From the point of view of personnel relations, the foregoing studies furnish a background explaining the major contacts in which the employees of a business organization are interested, the economic or outside relationships, the financial, the operating factors, (including machines, equipment, and factory condition), the administrative and employee and official relationships.

The Industrial Relations Course deals with the problems arising from the contacts between the employer and the employed in the conduct of industry. These problems are considered from the management point of view rather than from the social or public policy viewpoint. Among the topics covered are labor organizations, employers' associations, the functions of the personnel manager, including job analysis, mental and trade tests, placing, training, transfers, promotions, shop committees and other forms of joint management or industrial democracy. All of these subjects

TRAINING

are treated from both the theoretical and practical points of view.

Two fundamental objections stand in the way of a quick acceptance of studies pertaining to Personnel Relations by engineering colleges. First, is the fear that the engineering curriculum may be diluted by subjects which would hinder the mental development peculiar to the "engineering type of mind". Second is the feeling that there is not enough time as it is for the completion of subjects necessary to an engineering education. In this connection it is illuminating to see the reasons why Massachusetts Institute of Technology includes engineering subjects in its School of Engineering Administration.

"There are two fundamental reasons for including engineering subjects of study in this course. First, in our industrial enterprise as it is organized at the present time, it is necessary for the young graduate to serve as a subordinate or an apprentice for a considerable period in order to become acquainted with the technical processes of the establishment with which he is connected. Practically all branches of mechanical industry are promoted by a knowledge of physics, chemistry and sound engineering practice. The progress of the young graduate is thus more rapid and secure if he enters industry with instruction in these subjects, although he is not primarily engaged in technical work. He thus has a clear understanding of the factors upon which economical production and marketing depend.

"A second reason for the inclusion of engineering studies is the development of the power of analysis which these studies afford. Mathematics, physics, and chemistry are exact sciences in which a problem is precisely stated; the relationship of effect to cause can be demonstrated and a successful solution may be obtained by accurate reasoning. In the complex organization of business there is an increasing demand for men trained to analyze, separate a problem into its simple, underlying factors, and determine their relative significance."

The field of Personnel Relations has proved to be a very fertile one for the graduate student of economics. Within the last ten years themes and theses by the hundreds, many of them worthy of publication, have been written. However, not every university has established graduate courses in Personnel Relations. Among the few that have, the Amos Tuck School of Business Administration at Dartmouth, the Harvard School of Business Administration and at Bryn Mawr College, the Graduate Department of Social Economy, stand out as conspicuous examples of the movement. In the Tuck School the

TRAINING

courses given are "Industrial Relations" the first year. This is a three hour course and required of all students. In the second year, "Personnel Management" is given as a three hour course, but it is optional and covers one semester. The second semester, "Psychology of Human Relations" is required. It runs for four weeks, but is a five hour course.

Preceding these courses are certain required studies — two years of general economics, three years of modern language, two years of English, one year of Political Science and American History.

Where classes are small as compared with the large numbers in the undergraduate classes, the graduate school can carry on not only a more intensive study of their subjects, but they can vary their programs to a much greater extent. The method pursued in the Tuck School's Industrial Relations course is typical. The subject matter is broad, and general rather than confined to plant problems. Readings are required, all covering the leading authorities. Lectures are given by the professors in charge of the sections and by "outsiders" considered to be experts in some particular portions of the field. However, chief emphasis in the instruction method is put upon the problem or case method. The "term paper" is a constructive study of an industrial relations problem of a particular plant ending with recommendations. The industry is usually chosen with reference to the interests or connections of the students. Treatment is broad rather than detailed and deals with policy rather than with routine. This "field work", as it is termed, is required to be done in the summer vacation. Students may, however, substitute for this a trip abroad. There are also class reports which vary in number throughout the term. To develop discussion, a "shop committee" has been organized from members of the class and it is their function to criticise and suggest improvements in the conduct of the course.

The thesis which is required for the Master's Degree must be acceptable to the business organization in which the subject was developed.

The object of the courses is not to train specialists in Personnel Work but to train managerial executives and to

TRAINING

give them an appreciation of the importance of industrial relations problems.

Judged from the point of view of demand and supply, it may be said that business men recognize that special attention must be given to the business relationship from the point of view of the employee. This insures a place for the study of the subject in the colleges. The need for intelligent cooperation between the two leading factors of industry, capital and labor is no longer debated. It is "taken for granted". Furthermore; it is accepted almost as universally that the place to develop the spirit of cooperation is on the job and not alone in the "committee on arbitration". When a demand for special knowledge becomes so general as this, the American College responds to furnish a supply of men trained to investigate, analyze and coordinate information that will aid in the solution of the problem. And finally, the problem of Personnel Relations has grown to such proportions as to challenge the American captains of industry to prove their claim to leadership.

The younger men especially are accepting with a sense of keen exhilaration the challenge that a stupendously complex social organization has forced upon them. The challenge says, "Can you make an accurate estimate of the new elements with which you must deal in the field of human relationships? Can you keep production going, transportation expanding, the market developing and provide at the same time new and ever enlarging schemes, plans and policies of administering the vast horde of officials, executives, laborers — the men, the materials, the machines and money necessary to keep the whole machinery of industry and commerce functioning?"

Such a challenge could never go unanswered by the American College. If the faculties and administrative officials did not recognize it, the student body would. It is one of the virtues of the American educational system that it senses quickly the new opportunities for the exercise of the acuter and broader intellectual qualities. The problems of management in general and personnel relations in particular offer one of those opportunities at present. It is perhaps no less a virtue of the American system of education that any general movement is tested by hundreds of institutions all working

TRAINING

upon the subject from many different angles. In this way, every novel and promising plan gets a fair workout and old methods are rejuvenated by the infusion of a new content and a new spirit. Hence, improvement may come from one or a combination of many systems put forth for a solution of any social problem.

The great variety of courses, subjects, methods, topics, etc. which one will find in the American colleges pertaining to the personnel problem, are not, therefore, a discouraging feature but a hopeful one. Improvement in personnel relations may come by systems of profit sharing, by bonuses, by welfare schemes, by psychological tests, job analysis and working men inspection of the books of accounts or by equalizing as far as possible the state of labor and of capital in the operation of the business which they jointly conduct, or by working men representation upon boards of directors, shop committees and the like. No one solution should be neglected or prescribed. The struggle for solution through many methods will undoubtedly uncover thousands of betterments not now dreamed of. The main hope in America today is that something is being attempted and that business men and college men alike agree that the wellbeing and contentment of workers are an essential part of the duties of management, and that, if they are neglected, corporate and social interests are not being cared for in the best possible manner.

Here is a challenge to college men that no true man could fail to respond to. Here is a new adventure calling for a courage not daunted by the new obstacles thrust upon them. City after city, state after state, factory towns and office buildings throughout the land are offering fields for new experiments where American intellects can prove themselves capable of maintaining the prestige of the great leaders of the past who gave the nation a heritage to protect as the land of equal opportunity.

FORMATION DES SURINTENDANTES EN BELGIQUE.

PAR MADAME VAN LEERBERGHE,

Surintendante aux grands Magasins Innovation, Bruxelles

Les Ecoles de Service Social belges ont pour but de former des femmes et des hommes pour les oeuvres d'entre-aide et d'assistance. Après la création de quelques écoles de service social d'initiative privée, les arrêtes royaux du 1er Septembre 1920 ont réglé l'organisation des écoles de service social sur la base de la collaboration des pouvoirs publics et des oeuvres privées. Un conseil des écoles de Service Social, créé par arrêtes royaux du 15 Octobre 1920 comprend des délégués des ministères de la Justice de l'Industrie et du Travail, de l'Intérieur, de l'Hygiène, des Sciences et des Arts, des Colonies et des représentants des principales écoles de Service Social.

Toute décision gouvernementale relative aux écoles de Service Social est prise sur avis de ce Conseil. Celui-ci exerce par ses membres eux-mêmes l'inspection des écoles de service social. Ses délégués assistant aux examens. Il a été créé par arrêté royal un diplôme d'auxiliaire social.

Les études conduisant à ce diplôme ont une durée de deux années scolaires et doivent être faites dans des écoles de Service Social répondant aux conditions fixées par arrêté royal et qui déterminent notamment les branches du programme.

La première année a pour but la formation générale des élèves. Elles comporte 300 heures de cours théorique réparties sur un espace de huit mois; la fréquentation assidue de cercles ou de séminaires et la visite d'au moins 50 organismes sociaux. Les cours de formation générale portent sur les matières suivantes:

Droit public et administratif;

Droit civil dans ses rapports avec le Service Social;

Economic politique et sociale;

Législation du Travail;

Hygiène individuelle et collective;

Soins à donner aux malades et aux blessés;

La puériculture;

Psychologie appliquée à la vie sociale;

Organisation des institutions publiques et privées, d'éducation, de prévoyance et d'assistance;

FORMATION

Les méthodes de statistique, documentation et enquête.

La technique de bureau, Comptabilité;

La morale suivant la base philosophique ou religieuse choisie par l'élève;

Le déontologie l'économique ménagère;

L'examen a lieu devant les professeurs de l'école et les délégués du conseil les écoles s'efforcent surtout de donner aux élèves la compréhension plus large de la vie et la psychologie, l'esprit la mentalité sociale.

La seconde année comporte des cours de spécialisation répartis sur un espace de trois mois, et un stage pratique de 6 mois au moins dans les usines comme ouvrière, et dans tout organisme de protection matérielle et morale, car dans la formation des Surintendantes belges la formation pratique entre pour une part prépondérante.

Aller le matin à l'embauche, s'engager en costume de travail comme ouvrière, passer de longues heures de travail à la même machine, partager avec les travailleurs les ennuis, les fatigues, les rares joies, vivre en un mot de la même vie des ouvriers, et expérimenter sur ses propres épaules, leur vie, il n'est rien de tel pour comprendre, aimer et vouloir servir ceux pour lesquels nous consacrerons toute notre activité intellectuelle et morale.

Ce stage fait l'objet d'une thèse manuscrite, qui est la partie essentielle de notre examen final. C'est la thèse, travail écrit essentiellement personnel, que l'on doit défendre point par point à l'examen qui détermine d'une manière presque absolue si l'on est apte à remplir l'apostolat qu'est la vie de la surintendante. La thèse est défendue devant un jury central composé de délégués du conseil et de représentants des principales écoles.

Le diplôme final d'auxiliaire social comporte 5 spécialisations:

1°. **Enfance:** Délégués à la protection de l'enfance, personnes des oeuvres d'éducation et de protection.

2°. **Assistance:** Employés d'Administrations de bienfaisance, secrétariat d'oeuvres privées d'assistance, enquêteuses sociales, visiteurs sociaux.

FORMATION

3°. **Foyers:** Direction et économat d'établissements hospitaliers, foyers, restaurants, hotelleries populaires, cantines.

4°. **Assurances Sociales:** Secrétariat de mutualité et des oeuvres d'assurances sociales, d'institutions de placement et d'assurance contre le chômage.

5°. **Bibliothèque.**

6°. **Industrie:** Surintendante d'usine et des grands organismes commerciaux (grands magasins de nouveautés) Inspection du travail.

Les cours théoriques sont de 150 heures de spécialisation et portent sur:

l'Enfance. La législation concernant l'enfant et l'adolescent, la loi scolaire, l'enfance moralement abandonnée, l'enfance délinquante. L'Hygiène de la mère, de l'enfant, et de l'adolescent. La protection de l'enfant du premier âge, l'éducation physique. L'économie domestique, l'économie ménagère. La psychologie infantile, la pédagogie, l'enfance anormale. L'orientation professionnelle. Les oeuvres scolaires.

Assistance. Protection de la femme et de l'enfant, L'enfance anormale moralement abandonnée et délinquante. La Bienfaisance (histoire, régime actuel, réformes préconisées). Le droit administratif appliqué. L'hygiène de la mère et de l'enfant. L'hygiène et l'esthétique de l'habitation. L'économie domestique et ménagère. Les principes d'éducation physique et de récréation. Les institutions et oeuvres publiques et privées d'assistance.

Foyers. La Protection de la Femme. L'Hygiène et l'esthétique de l'habitation. Economie domestique et ménagère. La Diététique. Les principes d'éducation physique et de récréation. L'organisation des oeuvres sociales. L'organisation des Loisirs. L'orientation professionnelle (placement des adolescents et des adultes). La Technique de bureau.

Assurances Sociales. Législation des assurances sociales et de mutualité. Economie Sociale. Marché du Travail. Chômage. Migration. Placement. Histoire du mouvement syndical et mutualiste. La coutume ouvrière. Les contrats collectifs du travail. Organisation des institutions de placement et fond de chômage. Orientation professionnelle.

FORMATION

Comptabilité appliquée aux caisses de chômage à la mutualité et aux assurances. Calcul d'assurances. Construction. Aménagement. Administration.

Bibliothèque. Gestion financière des bibliothèques et des oeuvres connexes. Bibliothèque économie.

L'Industrie. Hygiène du Travail. Lois sociales. Législation du Travail. Notions médicales et de puériculture. Soins médicaux et chirurgicaux d'urgence. Notions de Technologie. Lecture des plans d'usines et de leurs dépendances sanitaires. Economie domestique et ménagère. Economie sociale se rapportant à l'organisation du travail. Le salaire, la main d'oeuvre, le chômage. Histoire du mouvement syndical et mutualiste. La coutume ouvrière. Les Contrats Collectifs du travail. Organisation des oeuvres d'épargne, de prévoyance et de mutualité. Enseignement professionnel et écoles d'apprentissage. Psychologie appliquée à l'orientation professionnelle et à l'embauche. Notions de comptabilité industrielle. Tenue des registres, carnets, fiches, dossiers individuels, plans d'enquête, plans de monographies, rédaction des rapports. Déontologie professionnelle. La technique de bureau, les méthodes de statistiques, de documentation et d'enquêtes appliquées aux oeuvres d'assistance.

L'on puise ces éléments de tout âge, de tout rang dans toutes les couches de la Société. Soit l'institutrice qui préfère diriger son activité vers des oeuvres d'entraide et de solidarité, soit la mondaine qui veut elle aussi apprendre à donner quelque chose d'elle-même aux autres, soit l'étudiante d'université qui voit dans l'enseignement de l'école sociale une réalisation plus proche de son idéal, soit l'ouvrière qui veut acquérir des notions plus scientifiques et plus raisonnées pour le bien à créer autour d'elle, soit l'employée, la petite bourgeoise, l'infirmière, la jeune fille sortant de l'école ou celle qui cherche nettement un enseignement qui lui permettra de se dévouer. Toutes et tous viennent à l'école pour y puiser une profonde leçon de vie de base sociale, une mentalité sociale.

Le placement des Surintendantes s'assure par des Conférences, des articles de journaux, des entretiens particuliers avec les patrons, et nous pouvons dire avec joie que jusqu'à présent les demandes ont dépassé le nombre de candidates.

FORMATION

Du reste, la compréhension du travail social s'assure de jour en jour. La conception belge est qu'elle doit être en dehors de toute organisation et indépendante, sa base est l'enseignement unique.

Ainsi, pendant un an, toutes les élèves suivent les mêmes cours et ensuite d'après les aptitudes le goût on prend le chemin de sa spécialisation. De cette façon, la Surintendante d'usine ainsi que la Surintendante des Grands Magasins puisent dans l'enseignement de chaque spécialité, des cours qui leur seront indispensables pour l'organisation même de leur travail et la complexité et la diversité des problèmes qui se dressent devant elles.

Institutions existant en Belgique:

1. Ecole Centrale de Service Social 20-1-1920 Mixte et Neutre
2. Ecole Sociale Catholique 19-2-1920 Feminine cath.
3. Katholieke Sociale School 17-1-1920 Feminine cath.
4. Ecole ouvrière supérieure 2-10-1921 Mixte socialiste
5. Arbeidershoogeschool 3-4-1922 " "
6. Ecole de Service Social Anvers 15-10-1921 " libérale
7. Ecole supérieure pour ouvriers chrétiens 1-5-1922 Masculine cath.
8. Centrale Hoogeschool voor christen arbeiders 1-5-1922 " "

L'école ouvre généralement ses portes à tous et un public enthousiaste y afflue. La formation semble donc répondre à ce but et nous pouvons affirmer cela, puisque partout où il y a des Surintendantes en fonctions, on en redemande de sorte que nous voyons qu'elles se font à elles-mêmes la meilleure des publicités. Il est néanmoins à signaler une forme un peu différente de l'activité de la Surintendante d'usine, qui est née de la nécessité et des conditions de travail dans les organismes commerciaux tels que les grands magasins. Ce progrès a été innové par l'Ecole Centrale de Service Social et deux Surintendantes sorties de cette école sont en fonctions dans les deux plus grandes firmes de nouveautés de Bruxelles, les Grands Magasins A l'Innovation, et le Bon Marché. Les problèmes qui se dressent là sont complexes, car en plus du travail de la Surintendante, création des oeuvres sociales récon-

FORMATION

fort etc., il y a des types de gens différents en présence: l'ouvrier, l'employé, les chefs, les vendeurs, il y a le niveau moral, la grande ville, les tentations le luxe les mauvais logements, la cherté de la vie et la mentalité de l'employé.

Ainsi donc, d'année en année des progrès rapides et sûrs se sont marqués dans la formation même et qui ont répondu à l'évolution et à la complexité de la vie des travailleurs.

Des résultats tout à fait remarquables obtenus par les Surintendantes belges répondent à l'effort tenté et prouvent que l'enseignement qui leur est inspiré leur donne un véritable enthousiasme au travail en même temps qu'il les arme des moyens nécessaires pour que ce travail soit productif et fécond.

DIE AUSBILDUNG FÜR DIE FABRIKWOHLFAHRTS- PFLEGE IN DEUTSCHLAND

VON DR. PHIL. ALICE SALOMON,
Direktorin der Sozialen Frauenschule, Berlin

Die Ausbildung zur Fabrikwohlfahrtspflege hat sich in Deutschland im Zusammenhang mit der Ausbildung der anderen sozialen Berufen entwickelt. Die Gründerinnen der sozialen Frauenschulen in Deutschland haben von vorn herein grösstes Gewicht darauf gelegt, dass die soziale Arbeit als ein einheitliches Gebilde aufgefasst wird. Sie haben sich dabei von dem Gedanken leiten lassen, dass es kein Gebiet sozialer Arbeit gibt, das nicht irgendwelche Beziehungen zu anderen sozialen Arbeitsgebieten pflegen muss; dass wirtschaftliche und gesundheitliche Fürsorge und sittliche Fürsorge eng miteinander verbunden sind; dass die Fürsorge für den Einzelnen mit der Fürsorge für die Familie verbunden sein muss, dass man den Einzelnen nicht nur bei den Bedürfnissen seines Arbeitslebens oder seines Familienlebens oder seiner Masse betreuen kann.

Es war aber auch ferner der Gesichtspunkt massgebend, dass der einzelne soziale Berufsarbeiter in der Lage sein sollte, von einem Spezialgebiet in ein anderes hinüber zu wechseln. Einzelne Gebiete sozialer Arbeit sind körperlich oder seelisch so aufreibend, dass unter Umständen nur der Uebergang in eine andere Aufgabe den sozialen Arbeiter dauernd leistungsfähig arbeitsfreudig erhalten kann.

1. Die ersten geschlossenen Jahreskurse zur Ausbildung von sozialen Berufsarbeitern wurden in Deutschland 1899 gegründet. Daraus entwickelten sich später die sozialen Frauenschulen und Wohlfahrtsschulen, erst in den allerletzten Jahren auch ein Studium der Fürsorge und Wohlfahrtspflege an einigen Universitäten.

2. Die Ausbildung für die soziale Berufsarbeit der Frau ist durch Bestimmungen der Wohlfahrtsministerien der einzelnen deutschen Länder geregelt. Die Dauer der Ausbildung beträgt zwei Jahre, wobei Theorie und Praxis während der ganzen Zeit miteinander Hand in Hand gehen. Vor dem Beginn einer solchen zweijährigen Ausbildung muss aber bereits eine andersartige abgeschlossene Berufsbildung liegen, und zwar ent-

AUSBILDUNG

weder in der Krankenpflege, Säuglingspflege, Kindergärtnerinnen- und Lehrerinnenbildung, kaufmännische Ausbildung und Berufsarbeit, Abiturium und einjährige Volontärarbeit in der Wohlfahrtspflege oder jedwede andere Berufsarbeit, die vier Jahre ausgeübt worden ist.

3. Es ist nicht notwendig, dass eine höhere Schule besucht worden ist. Doch muss beim Eintritt in die sozialen Schulen eine Prüfung (ohne Fremdsprachen) die Befähigung zur Teilnahme am Unterricht beweisen, sofern keine Mittelschule besucht worden ist. Mit den Universitäten haben die sozialen Frauenschüler keine unmittelbare Verbindung.

4. Der theoretische Unterricht in den Wohlfahrtsschulen und sozialen Frauenschulen umfasst: Gesundheitslehre und Gesundheitsfürsorge, Pädagogik, Psychologie, Jugendfürsorge, Volkswirtschaftslehre und Sozialpolitik, Theorie der Wohlfahrtspflege, praktische Gestaltung der Wohlfahrtspflege, Ländliche Wohlfahrtspflege, Berufskunde, Verwaltungskunde, Rechts- und Bürgerkunde.

Die praktische Unterweisung der Schülerinnen richtet sich nach ihrer früheren Berufsbildung. Sie werden entweder auf dem Gebiet der Gesundheitsfürsorge oder der Jugendwohlfahrt oder der Wohlfahrtspflege im Anschluss an Erwerb und Beruf beschäftigt. Die letztere Gruppe allein kommt für die Ausbildung zur industriellen Wohlfahrtspflege in Betracht. Die praktische Anleitung erfolgt in Arbeitsnachweisen, Berufsberatungsstellen, bei Fabrikpflegerinnen.

5. Am Schluss der zweijährigen Ausbildung und anschließenden praktischen Probejahrs wird die staatliche Anerkennung (Diplom) als Wohlfahrtspflegerin entweder für das Hauptfach Gesundheitsfürsorge, Jugendwohlfahrtspflege oder allgemeine wirtschaftliche Wohlfahrtspflege erteilt.

6. Die Zahl der Schülerinnen ist ausserordentlich gross. Es bestehen in Deutschland zur Zeit etwa 30 soziale Schulen, von denen durchschnittlich etwa je 30 Schülerinnen im Jahr entlassen werden. Bei den Schulen in den grossen Städten ist die Zahl erheblich höher und sie steigt dauernd. Die Schülerinnen entstammen den allerverschiedensten Schichten. Es sind darunter Arbeitertöchter und ehemalige Arbeiterinnen, sowie Mädchen der besitzenden und gebildeten Schichten. Die grösste Zahl

AUSBILDUNG

kommt aus den Schichten des gebildeten Mittelstandes. Der Typus gleicht den begabteren Mädchen aus den kaufmännischen Berufen und denen, die etwa von den pädagogischen Berufen angezogen werden. Nur die kleinste Zahl auf den Schulen bildet sich für industrielle Wohlfahrtspflege aus. Die meisten arbeiten auf das Hauptfach Gesundheitsfürsorge und Jugendwohlfahrt hin.

7. Die deutschen Arbeitgeber haben nur in sehr kleiner Zahl Interesse an der Fabrikpflege gezeigt. Das ausserordentliche Anschwellen der Fabrikpflegerinnen im Krieg hat einen Rückschlag erfahren. Nur an wenigen Stellen haben die Fabrikpflegerinnen sich behauptet, und die Nachfrage ist sehr gering. Zunächst macht man in Deutschland einen Unterschied zwischen dem Begriff des Werkpolitikers und der Fabrikpflegerin. Die Werkpolitiker werden ohne besondere Vorbereitung aus den Kreisen der Ingenieure, der Kaufleute, der Techniker und Beamten gewählt. Der Fabrikpflegerin weist man in den meisten Fällen ausschliesslich sozialpflegerische Aufgaben zu.

8. Nur eine kleine Gruppe von sozial interessierten Frauen strebt die Verbindung der Ideen der Werkpolitik mit den sozialpflegerischen Aufgaben an. Sie hat bisher nur in ganz vereinzelten Fällen Verständnis gefunden. Die weitere Entwicklung hängt davon ab, ob die sozialen Frauenschulen und Wohlfahrtsschulen der Ausbildung von Kräften unter dem Gesichtspunkt dieser doppelten Aufgaben Beachtung schenken. Geschieht das nicht, so wird voraussichtlich die Werkpolitik einseitig unter dem Gesichtspunkt der Produktionsförderung durch Techniker und Ingenieure betrieben werden, und die Fabrikpflege wird sich nicht entwickeln. Anstelle der optimalen Leistung sollte der optimale Zustand erstrebt werden, das heisst: das Höchste an Kombination von Leistung und Wohlbefinden.

FORMATION DES TRAVAILLEURS SOCIAUX DE L'INDUSTRIE EN FRANCE

PAR M^{LE}. E. CATELET,

Surintendante Usine Geo, Kremlin-Bicêtre, France

Toutes nos grandes institutions techniques ont à leur programme une section „Direction du Personnel” donnant aux futurs chefs de l'industrie française des bases scientifiques pour l'organisation de la main-d'oeuvre.

Deux écoles synthétisent ces cours et y ajoutent une étude approfondie du facteur humain, ce sont l'Ecole d'Administration et d'Affaires et l'Ecole des Surintendantes, toutes deux établissements privés, ayant leur siège à Paris.

L'Ecole d'Administration et d'Affaires reçoit des jeunes gens destinés à prendre une part active à l'organisation d'une entreprise. Les méthodes les plus modernes, les plus humaines leur sont enseignées. Les sessions s'adaptent à la formation et à l'expérience qu'ont déjà acquises les élèves. Cette école est très fréquentée.

L'Ecole des Surintendantes depuis sa création en 1917 a formé environ 120 élèves.

Ici, nous devons vous dire que les Surintendantes ne sont pas exclusivement envoyées dans les usines: vous en trouverez à la tête de services sociaux n'ayant pas un caractère nettement industriel, c'est ainsi qu'une Surintendante a un poste prépondérant au Ministère du Travail et de l'Hygiène, et que dans certains départements, les services sociaux sont centralisés par une Surintendante. Après la guerre, ce sont elles aussi qui ont organisé le rapatriement et les services d'assistance médico-sociale dans nos régions dévastées.

La Surintendante est une organisatrice assumant d'importantes responsabilités, et l'Ecole sélectionne celles qui ont vraiment les qualités morales et pratiques requises pour créer et diriger des services susceptibles de donner à la classe ouvrière un essor vers plus de bien-être et de bonheur.

Les candidates doivent avoir au moins 25 ans, une certaine maturité étant jugée nécessaire pour traiter les sujets qui se présentent au cours d'une telle carrière.

Elles doivent être munies d'un diplôme universitaire (au moins le baccalauréat ou le Brevet Supérieur) criterium d'une

FORMATION

culture intellectuelle sérieuse et d'un diplôme d'infirmière.

Le programme d'études s'étend sur 1 an et comprend:

A. *Enseignement General.*

1°. Assistance médico-sociale. Puériculture, tuberculose, maladies vénériennes, cancer, maladies mentales, alcoolisme.

2°. Psychologie ouvrière. Enfance, adolescence, adulte, travail, épargne, prévoyance.

3°. Enseignement ménager.

4°. Instruction civique.

B. *Enseignement Théorique Spécialise.*

1°. Hygiène industrielle. Aménagement, fatigue, toxicologie.

2°. Législation du travail.

3°. Droit Administratif.

4°. Economie politique.

5°. Notions de Psychiatrie.

6°. Technique pratique de l'organisation industrielle et des Services de la Surintendante:

Embauchage, Utilisation du Personnel, Aménagement des Ateliers, Oeuvres annexes à l'usine.

C. *Stages.*

1°. Stages pratiques. Hôpitaux, crèches, Foyers Féminins, Oeuvres d'Enfants.

2°. Stages de spécialisation auprès d'une Surintendante: durée 1 mois.

D. *Visites Sociales dans les Oeuvres.*

Ecoles d'Apprentissage, Coopératives, Bibliothèques populaires, Terrains de jeux.

E. *Stage d'Ouvrière.* (Stage sur lequel l'élève doit rédiger un rapport).

La durée des études sera prochainement portée à deux ans car le programme s'étend toujours davantage. Mais nous ne considérons pas que la formation de la Surintendante soit achevée à sa sortie de l'Ecole. Nous leur donnons des éléments d'études. A elles d'approfondir les données qu'elles ont reçues, d'adapter leurs connaissances et leur activité ainsi que les découvertes nouvelles à la psychologie locale et professionnelle.

Le formation d'une Surintendante dure autant que sa carrière.

TRAINING FOR WELFARE WORK IN GREAT BRITAIN

BY MISS E. T. KELLY B. A.,

President of the Institute of Industrial Welfare Workers, Great Britain

To understand the situation with regard to training for Welfare Work in Great Britain, we must first glance at the whole field of what is known as Social Work. Early in the century several of our modern Universities (London, Liverpool, Bristol, Leeds etc.) began to organise training courses for those who wished, whether as voluntary workers or paid officials, to share in the administration of various schemes for social betterment, such as Charitable Relief outside the Poor Law, Thrift Schemes, Health Visiting, Infant Welfare Work, Scientific Rent Collecting and Skilled Apprenticeship Schemes. To meet the need of all such workers, a general training scheme was devised, growing more thorough and complete as experience was gained.

Necessarily such schemes were broad and general. They included on the theoretical side courses in Economics, Politics and Social Philosophy, Economic History and some study of the forms of Local Government. On the practical side, a considerable amount of work was done under supervision in relief agencies, thrift societies, juvenile clubs, Labour Exchanges etc. and visits of observation were paid to all kinds of Institutions — Hospitals, Poorhouses, Factories and Training Centres.

The course was slightly different in the different centres but was as a rule planned to last for one year, full time work, at the end of which students were examined in the theory of Social Science and Administration: and on this, and on the reports of their practical work, a certificate was awarded, which has gradually come to be generally recognised as of considerable value for all branches of Social Work. Students were encouraged to spend a second year in more advanced work along the same lines and this second year's certificate or diploma was naturally held in more esteem than the other. The tendency in both these training courses has now for some years been to emphasise the theoretical work at the expense

TRAINING

of the practical. This increased stress on the necessity of a broad philosophical background in Social Work is all to the good, but the training in actual technique is also necessary; it is not less theory but more practice that we need and it seems probable that in the near future the courses may be re-modelled to allow of three years programme providing for both theory and practice in due proportion. * This however is in the future; at present we have only a two years course, rather overcrowded and far from satisfactory on the practical side. The first year is a quite general course but there is usually some specialisation in the second year programme.

Until the war, no attempt was made to train specifically for Industrial Welfare Work and in fact most Welfare Workers came into the profession after considerable experience in other walks of life, as teachers, nurses, sanitary inspectors and the like. They had often made very little theoretical study of the problems of industrial life, but they were considerably older than the average of those who take the training courses are to-day. This variety in previous experience naturally accounts in part for the difference in the emphasis laid on the various aspects of welfare work, which is such a marked quality of English welfare. It had the merit of allowing of much experiment which might otherwise have been impossible. On the other hand the lack of a philosophic background at times prevented a sufficiently comprehensive survey of the position and people were not always aware of the full significance of tendencies or even of movements they themselves were promoting. This in its turn had obviously good and bad results and was chiefly accountable for the lack of self-consciousness apparent in some very valuable developments.

The number of Welfare Workers in Great Britain before the war who had had any definite training in Social Administration, other than that obtained in actual practice, did not exceed 10 % of the whole. But about 1912 there came a change. Those in charge of the existing training courses in Social Science began to take a new interest in industrial management, and those responsible for the internal administration

* Industrial Law, Psychology and Hygiene should all be included in the course.

TRAINING

of factories began dimly to feel the need of a knowledge of Social History and Philosophy to guide them in the difficult work they had in hand. In other words the Theorists in the Universities and the Business Men in the Factories were beginning to take an interest in each others work and to think some mutual service possible when, in 1914, the war broke out and completely revolutionised the hitherto slow and leisurely development of welfare work in Great Britain.

The influx of women and girls into munition factories made it imperative that some safeguards to their health and general efficiency should be provided and that from a national standpoint as well as a personal one. The Ministry of Munitions made some measure of welfare supervision compulsory in all works employing women and girls on government contracts. Immediately the demand for welfare workers far exceeded the supply and the Ministry were soon compelled to institute a series of short courses for training selected candidates. This was the first attempt to train specifically for Welfare Work. The courses lasted about six weeks and were obviously and admittedly emergency methods designed to give some acquaintance with industrial conditions to men and women who already had sufficient experience of life to undertake the supervision work required. They were generally recognised to be impossibly short, but they served at least one good purpose in that they emphasised the need for specific training and led directly to the calling of a conference of Government Officials, Employers, Trade Unions and others interested to deal with the question. This Conference led to others of the same nature and the reports issued by these Committees are still recognised as the basis on which all training courses should be modelled. As a matter of fact a great variety of standard and method still obtains chiefly owing to lack of funds and to the variety of opportunity offered by local conditions.

The last of these reports, published in 1921, assumes that the existing Social Training Courses will be utilised and recommends that no student be accepted under 20 years of age. It specifies no rigid standard of previous education though it suggests that, if the student is fully to profit by the course, the equivalent of matriculation is desirable. This avoidance

TRAINING

of a fixed standard was deliberate, it being felt that any hard and fast rule might tend to exclude some very suitable candidates from the ranks of the workers themselves. It suggests that, where the students have no previous experience of working class conditions, they should live in a settlement or in a working class neighbourhood during their training. It further makes a strong recommendation that a person with actual experience of welfare work should be appointed as tutor so that during the course students should have every opportunity of relating their theoretical knowledge and practical experience in other branches of social work with conditions as they actually are in industry.

As a matter of fact only one centre (London School of Economics) has made a whole time appointment of this nature though several others have a part time arrangement with a Welfare Worker employed in their neighbourhood.

Another recommendation was that each centre should have an advisory committee formed of employers, Trade Union representatives and Welfare Workers to help the University authorities keep abreast of the times. This suggestion is carried out more or less successfully in most places.

It was thought that students with no previous knowledge of Economics or Industrial History and no previous experience of industrial life would take the two years course, following the general syllabus in the first year and specialising in the second, and working in a welfare department as part of the practical training.

These roughly are the lines on which training courses are arranged to-day. They continue to attract an amazingly large number of students considering the comparatively few openings which have been available during the past three years. The students are practically all young women, graduates of the various Universities in many cases. For the most part they make up in enthusiasm what they lack in experience; in short they are good material out of which excellent Welfare Workers can be made, but it is universally agreed that the present training ought to be supplemented by a further considerable period of regular full time work in a well organised welfare department. At present a number of the students passing out

TRAINING

from the training courses cannot be absorbed by the Industrial Welfare movement, though they usually find vacancies in other branches of social work where their industrial training is helpful. Those who come in to industry come, for the most part, as assistants but some of us would like to see some system of probation which would provide for at least a year's work, under supervision, before the granting of the final diploma. This, however, is not practical politics at the moment, though some reform of this kind is an obvious task for the future. It would require the co-operation of the employers, the Welfare Workers and the Universities and, more difficult still, some kind of maintenance grant for the student which should not have the indirect effect of "undercutting rates" and so reducing the demand for the fully trained Welfare Worker.

The position is complicated in Great Britain by the fact that not only is there no qualification legally required of anyone desiring to take up the work but there is not even a general recognition of the need for any special training. There is, on the other hand, a great tendency to lay all the emphasis on character and to regard "personality", "knowledge of life" etc. not as the basis on which to build but rather as the building itself. This is doubtless due to the fact that the fundamental principles of welfare are as yet only dimly understood. Another reason is that the original motives which led to the beginnings of welfare work in Great Britain were undoubtedly philanthropic rather than purely business ones. This fact has had a very marked effect on English welfare work. To it we owe some of the best developments we can show but to it also may be attributed, I think, part at least of this difficulty of establishing the need for definite preparation and training. In the early days it was classed along with other more or less charitable movements for social betterment and there are unfortunately still a good many people who consider that good intentions are a sufficient equipment for this class of work. Industrial Welfare Work should never be of the nature of a glorified relief agency. It deals with the normal, not the abnormal. As soon as this confusion of thought is overcome it becomes evident that, while these qualities of "character", "personality" and the

TRAINING

like are absolutely necessary, not only in the welfare worker but also in anyone who is destined for leadership of any kind, there is an equal necessity for a specific training in technique and for a broad social philosophy as well.

The Institute has always maintained this view and has gained much support from the Report mentioned above, which, while it is not definitely a government pronouncement, was issued with the approval and sanction of the permanent officials of the Home Office. We do not now admit to full membership of the Institute any untrained people unless they can show a record of five years successful welfare work and have rendered such service to the movement as to justify the Council in making a special exception in their favour. This proviso of ours does not, however, unfortunately prevent employers from making what appointments they please, and it is likely that many years will elapse before we are able to insist, with the full support of public opinion, that only trained workers, experienced and fully equipped, so far as it is possible to ensure this, shall be entrusted with the difficult work of welfare supervision in industry.

Up to now I have mentioned nothing as to the sex of the Welfare Worker. There are many more women than men in the profession at present probably because women and girls were the first to come within the scope of the welfare department. Though there are a number of men who have done good work for the cause and some who stand out as leaders in the front rank of the movement, there are none, so far as I know, who have had any definite training for the work on the lines discussed in this paper, and there are practically none to be found among the students to-day.

The same reasons, which account for the appointment of untrained women, apply with even greater force in the case of men, and men have one great advantage over women in that they have, always in theory, and often in fact, more experience of life and a natural instinct with regard to ordinary business methods. Nevertheless, in spite of all these advantages, I make bold to affirm that, when they assume a study of social philosophy and history and a knowledge of the origin and development of the present industrial system to be either

TRAINING

superfluous or capable of being "picked up" by casual reading, they are thereby reducing the chance that the industrial welfare movement may make, not only a temporary improvement in industrial conditions but a real and permanent contribution to the cause of industrial, and therefore social, peace and well-being.

AUSBILDUNG VON IN INDUSTRIELLER FÜRSÖRGE TÄTIGEN SOCIALARBEITERINNEN IN DER SCHWEIZ

VON FRÄULEIN M. L. SCHUMACHER,
Sekretärin des Schweizer Verbandes „Volksdienst“, Zürich

Die Ausbildung geschulter Sozialarbeiterinnen geschieht in der Schweiz durch die vier bestehenden sozialen Frauenschulen:

Die Soziale Frauenschule Zürich, hervorgegangen aus den seit 1908 bestehenden Kursen zur Einführung in weibliche Hilfstätigkeit für soziale Aufgaben, zur sozialen Frauenschule ausgebaut im Jahre 1920.

Die Schweizerische Sozial-Caritative Frauenschule des Schweiz. Katholischen Frauenbundes in Luzern, eröffnet Ostern 1918.

Die Hochschule für soziale Frauenberufe (Ecole d'étude sociale pour femmes) in Genf eröffnet Herbst 1918.

Soziale Bildungsschule für Frauen (Ecole de formation aux oeuvres sociales) Freiburg (nur 10. monatiger Kurs).

Die Zürcher, Luzerner und Genfer sozialen Frauenschulen sind zugleich die Ausbildungsstätten für industrielle Fürsorgerinnen. Es existiert in der Schweiz keine Schule, die sich dieser Aufgabe ausschliesslich widmet.

2. Die Dauer der theoretischen und praktischen Ausbildung beträgt an den drei genannten Schulen je zwei Jahre. Sie setzen höhere Schulbildung voraus, ebenso praktische Kenntnisse in Kinder- und Krankenpflege und hauswirtschaftliches Können. Die soz. Frauenschule Zürich widmet ein Jahr der Theorie und ein Jahr der Praxis in der Weise, dass je $\frac{1}{2}$ Jahr Praxis zwischen die theoretischen Vor- und Nachkurse eingeschoben werden. Die Schweiz. soz.-car. Frauenschule Luzern lässt ihre Schülerinnen wöchentlich einen Tag praktisch arbeiten und verlangt ausserdem je ein vierwöchiges Praktikum während der Sommerferien. Die Hochschule für soziale Frauenberufe Genf verlangt ein einjähriges Praktikum nach erfolgter 2 jähriger theoretischer Ausbildung, sofern die Schülerinnen nicht ihre dreimonatigen Sommerferien für praktische Arbeit ausnützen, die dann angerechnet wird. Sie kennt aus-

AUSBILDUNG

serdem die „petits stages“ (1½ Tage praktische Arbeit wöchentlich während des Semesters), die aber nicht dem geforderten Jahr Praktikum angerechnet werden.

3. Alle drei Schulen stehen in Verbindung mit zahlreichen Institutionen (Zürich 52) für offene und geschlossene Fürsorge von Gemeinden, Kirche, Staat und Privaten Organisationen zur Absolvierung der praktischen Arbeit, z. B. Amtsvormundschaften, Säuglings-, Kleinkinder-, Schulkinder-, Jugendlichenfürsorge, Tuberkulose- und Trinkerfürsorge, Berufsberatung, Erziehungsanstalten, Spitälern industrieller Fürsorge u. s. w. Besichtigungen von Fabriken und industriellen Wohlfahrts-einrichtungen werden vorgenommen.

Zürich steht für einzelne Kurse in Verbindung mit der Universität und dem heilpädagogischen Seminar. Luzern benützt die Centralstelle des Schweiz. Katholischen Frauenbundes als Ausbildungsstättegelegenheit. Genf steht in enger Fühlung mit dem Institut J. J. Rousseau, mit dem zusammen sie die Kurse für Kinderfürsorge veranstaltet.

4. Die wichtigsten theoretischen Fächer sind: Volkswirtschaft, Bürgerkunde, Einführung in Zivil-, Straf- und Obligationenrecht, Soziale Gesetzgebung, Sozialhygiene, Sozialversicherung, Arbeiterfrage und Arbeiterschutzbestimmungen, Einführung in das Jugendstrafrecht, Psychologie, Pädagogik, Volksliteratur, Frauenfrage, Berufsberatung, Jugendpflege und Jugendfürsorge, Alkoholfrage, Vereinsleitung, Aktenführung, religiöse und ethische Fragen, Einzelvorträge und Vortrags-serien über Spezialgebiete der Fürsorge.

Die Praktika werden bei den unter 3 genannten Institutionen geleistet. Diese Einführung in die praktische Tätigkeit wird besonders von der Soz. Frauenschule Zürich stark berücksichtigt. „Sie ist ihr“ mindestens ebenso wichtig wie der theoretische Unterricht. . . . Die richtige Auswahl der Institution, in welcher die einzelne Schülerin ihr Praktikum absolviert, kann für ihre Zukunft von grosser Bedeutung sein. Während der praktischen Ausbildungszeit wird sie in der Regel auch erst erkennen, wo ihre besonderen Fähigkeiten und Neigungen liegen“. Auch sei hier nochmals auf die erwähnten Besichtigungen und die Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen (Jugendhilfstage, Mütterkurse u. s. w.) hingewiesen.

AUSBILDUNG

Auch die Genfer Hochschule für soz. Frauenberufe legt Gewicht darauf, dass das Praktikum im Hinblick auf die zukünftige berufliche Tätigkeit gemacht werde (s. Ausführungen unter 2).

Nach erfolgter Absolvierung der 2 Studienjahre (Genf plus ein Jahr Praktikum für solche Schülerinnen, die nicht vor Eintritt in die Schule in praktischer sozialer Arbeit gestanden oder ein Jahr eine hauswirtschaftliche Schule oder Krankenpflegerinnenschule besucht haben) erhalten die Schülerinnen ein Diplom, das in Zürich und Luzern von der kantonalen Erziehungsdirektion mitunterzeichnet wird. Dazu wird die Einreichung einer grösseren Arbeit gefordert, welche ein Spezialgebiet der sozialen Fürsorge behandelt. Zürich und Genf legen dabei Gewicht auf Verwertung der in der praktischen Arbeit gewonnenen Erfahrung und Erkenntnisse.

6. Das Eintrittsalter der Schülerinnen bewegt sich überwiegend zwischen 20—25 Jahren. Vorhandene Vorbildung besteht in Mittelschulbildung (Maturität) Lehrerinnenprüfung, Handelsdiplom oder Uebertritt aus anderen Berufen (kaufmännischen, hauswirtschaftlichen Pflegerinnen u.s.w.) Die Zahl der Schülerinnen beträgt in Zürich 50-60, in Luzern 12-18, in Genf 40-46.

7. Die Nachfrage nach geschulten Sozialarbeiterinnen ist im allgemeinen stark im Steigen begriffen. Von den abgegangenen Schülerinnen der Soz. Frauenschule in Zürich sind ca. 80 % beruflich tätig, wovon 6 in industrieller Fürsorge. Die Sozial-caritative Frauenschule Luzern hat 5 ihrer Absolventinnen in industrieller Fürsorge pläziert, die Hochschule für Soz. Frauenschule Genf, steht noch in der Vorbereitung einiger Schülerinnen für industrielle Fürsorge. In ganzen zeigt sich auch in der schweizerischen industriellen Fürsorge ein wachsendes Interesse für geschulte Kräfte als Fabrikfürsorgerrinnen, Fabrikkrankenschwestern, Leiterinnen von Arbeiterinnenheimen u.ä. Aber die seit Jahren gedrückte Lage in der Schweizer Industrie führt nur langsam zur Vermehrung der hierfür geschaffenen Posten.

REPORT ON EXISTING SCHEMES OF TRAINING

BY MISS K. HESSELGREN,

Inspector of Factories, and Member of Parliament for Sweden

An Association called the Central Institute for Social Work (C. S. A.) started in 1909 training courses for Welfare Workers. These courses were held every second year and covered a period of 9 months. After some years they were prolonged to 1½ years and in 1921 the same Association started a School, something on the line of the School of Economics in London. This Institute: "Socialpolitiska och Kommunala Institutet" gives a scientific training in all kinds of subjects bearing on social work. Students can follow three different lines for which diplomas are given: Political Economy, Municipal Service and Welfare.

A certain amount of practical training belongs to the last course, but can also be taken with any of the other courses.

The Institute co-operates with the University of Stockholm. The Principal is attached to the University as Professor, and a certain number of lectures are held at the University and are attended by both categories of Students. The Students of the Institute have admission to the University Club of Political Economy.

The special Welfare course takes about 2 years, provided that the student has had a certain amount of practical training before he passes through the course. The year is divided in 3 terms and part of the practical training is taken during the time between the spring and autumn term.

The principal subjects are:

Political Economy, Sociology, Political Science, Psychology and Ethics, Hygiene, Industrial Legislation, Poor Law, Administration (Municipal), Social Insurance.

Besides lectures, seminars are held in Political Economy, Sociology, and Administration. In other subjects, such as Poor Law and Social Insurance, the students are given practical tasks investigations, secretarial work etc. Discussions and visits to different social institutions make a great part of their training. Each student must practise in some welfare work during at least 2 months during the summer vacation, and

TRAINING

the students, who enter the Institute without special training in welfare work, are supposed to take such training in addition to the general course. As the two other courses mostly are taken for Civil Service and Municipal work, I do not enter into details as to the subjects.

For admittance to the Institute, no special examinations are required. Every man and woman with sufficient knowledge and maturity to follow the instruction is admitted, and it depends on themselves whether they try for the diploma or not.

Many of the students have matriculated, others come from high-schools and others from technical- or commercial colleges, and some are teachers, and a few of them have been workmen.

STUDENTS AT THE INSTITUTE 1921-1924.

	1921				1922				1923				1924				Total			
	Total	Diploma taken	Without diploma	Still remaining in Institute	Total	Diploma taken	Without diploma	Still remaining in Institute	Total	Diploma taken	Without diploma	Still remaining in Institute	Total	Diploma taken	Without diploma	Still remaining in Institute	Total	Diploma taken	Without diploma	Still remaining in Institute
Municipal service diploma	25	13	10	2	20	6	6	8	13	1	4	8	12			12	70	20	20	30
Welfare Diploma	34	15	16	3	25	14	7	4	19	2	4	13	14	1	13		92	31	28	33
Political Economy diploma	18	12	6		10	2	7	1	4	2	2	2	1		1		33	14	15	4
Total	77	40	32	5	55	22	20	13	36	3	10	23	27	1	26		195	26	63	67

This kind of training has not yet been recognised as necessary for a welfare worker. It is slow work to make employers understand the use of special training in work that is so varying, and still in its evolution. A good sign is that the welfare workers themselves feel the need of special training. Their association has therefore started short training courses arranged with the help of the Institute. Such a course was held last September at a People's High School in the

TRAINING

country, where teachers and students lived together during a very interesting and hard working week.

It is to be hoped that this kind of training for those already in work, will develop on the lines of the first experiment which proved a great success, and this will, no doubt, be the best way to a better understanding of the necessity of special training for welfare work.

The existant training course ought to be enlarged in its practical part. Some months of real work in a factory or as assistant welfare worker ought to be a compulsory part of the training.

SUMMARY OF DISCUSSION

In amplification of her paper, Miss Hesselgren spoke of a short Training Course in Sweden, organized by the Welfare Workers, in addition to the formal course at one of the Peoples High Schools, for a fortnight during the previous summer. The subject studied was Psychology, of which there was too little in the formal course. In Sweden they were hoping to make some changes in the training scheme, in order to bring in from 2 to 6 months' practical training, and if possible further experience as assistants in Welfare Departments. But it would probably be a considerable time before Training would be fully acknowledged as a necessity by Employers.

For the present, persons with other kinds of training and experience had been appointed e.g. gymnasts, teachers and others. It had been difficult to persuade employers of the need for specific training.

Dr. Salomon, in amplification of her Report, laid stress on the fact that Industrial Welfare (Personnel) Work in the strictly professional sense was very little known in German Industry, but that ideas of Scientific Management were developing rapidly and the problem was to try to merge the two.

A post graduate College for Social Workers, Teachers etc. was at that time being instituted and it was at this College that a course of training for Industrial Welfare (Personnel) Work would be given, which should combine the two methods of approach to the problem.

In reply to a question as to what was meant by "technical" training, Miss Kelly explained that she had referred to the best methods for engaging labour, interviewing, card index systems, holiday schemes, thrift schemes, Savings Bank and Pension schemes. All learned the theory of "why" these things should be, but the Welfare Workers should also be taught "how" to do them. Miss Kelly then asked what other countries held as to the necessity for a philosophical background in training. All the papers, except that of Prof. Friedrich, and especially the American one on Works Committees seemed to have assumed that Welfare (Personnel) Work must increase production. Was this necessity really axiomatic? It was necessary that the Congress should come to a decision on this fundamental point.

DISCUSSION

A speaker from Germany stated that the German economic situation made it essential to promote production. It was impossible therefore to have Welfare Workers in Germany apart from the production question, or to consider the 8 hour day apart from economics and the reparation question. Only 25 to 30 Welfare Workers had been appointed. It was necessary to make employers feel that Welfare Work would help production and that it was not only a charitable proposition. Later on it might be possible for Welfare Workers to introduce a different point of view.

A member of the Congress from America explained that the American standpoint had been somewhat misunderstood. The reference to production had arisen in connection with Employee Representation as a problem of management and the statement referred to was that ideals of democracy could not be realized entirely through this means. For management the element of responsibility was the most important, and representation secondary. Full responsibility for production had to be assumed by management.

Miss Kelly continued that she was of opinion that America was the only country which honestly faced this question. The rest of the papers assumed that the only way to get the world right was to increase production and that health and social amenities would follow in consequence. Miss Kelly considered that the opposite was the truth. She might be wrong, but it must be discussed and not taken for granted.

A member of the Congress considered that the answer given could not be the same for every country. It depended on the level of the social and economic outlook.

Dr. Salomon suggested that what Miss Kelly had said might be expressed as follows. In practical life theories and principles could not be followed without compromise, but in training the aim must be consciously realized. The question resolved itself into whether increase of production should take first place, or the promotion of the well-being of the worker. This was not a national but an international matter.

Various opinions were expressed on this, the speakers stating that, while no doubt the human factor came first, Welfare Work must always also take into account the pro-

DISCUSSION

ductive interest. One speaker suggested that in view of the fact that the various Reports given had shown that the approach to Welfare Work had always been from the social side, Welfare Work dealt first and foremost with the human factor.

Dealing with the American standpoint, it was explained that in America it was realized that capable managers must understand not only machines but also men. Training was therefore being given to the manager on personnel questions before he went into the works. Students had also been trained in the Social Science Schools and were going into Industry, but management more and more required that personnel workers with only social training should spend some time in learning the processes in the works. The most efficient personnel worker was undoubtedly the one who could help the worker at his job.

In America there had been great opposition to Scientific Management at first, but the change of attitude was shown in the following example.

In the Baltimore Works Council of the Baltimore and Ohio Railways, a new scale of hours and wages was agreed upon. Then the management could not afford to repair their own machines. The Trade Union representatives offered, at their own expense, to appoint an Efficiency Engineer to study how far the shops could be reorganized in order to retain the work within their own yards. This was done and thus by working together on the production question, they were able to help all in the works and to stabilize the work generally.

RÉSUMÉ DE DISCUSSION

En développement de son mémoire, Mademoiselle Hesselgren a parlé d'un cours succinct de formation organisé en Suède par le Service Social dans l'une des Ecoles populaires supérieures, en addition au cours régulier et pour une durée de quinze jours pendant l'été passé, l'objet de ce cours fut la psychologie, trop peu traitée dans le cours régulier. On espère, en Suède, accomplir quelques changements dans la méthode de formation, pour permettre d'instituer une formation pratique de 2 à 6 mois et de réaliser, si possible, d'autres tentatives, comme par exemple la création d'assistants dans les Départements du Service Social. Mais il faudra sans doute bien du temps avant que la formation ne soit admise comme une nécessité par les employeurs.

Actuellement, on a nommé des personnes ayant reçu un autre genre de formation et jouissant d'une expérience différente, tel, que des maîtres de gymnastique, des instituteurs, etc. Il a été difficile de convaincre les employeurs du besoin d'une formation spécifique.

Madame Salomon, en développant son rapport, a insisté sur le fait que le Service industriel (personnel), au sens strictement professionnel du terme, était très peu connu dans l'industrie allemande, mais que les idées de gestion scientifique se développant très rapidement, le problème consiste donc à tenter de fondre les deux points de vue en un seul.

On est présentement en train de former une Ecole pour Travailleurs sociaux, pour maîtres, etc., destinée aux étudiants ayant déjà achevé leurs diplômes respectifs, et c'est dans cette Ecole que sera donné un cours de formation pour le Service industriel (personnel) devant combiner les deux façons d'envisager le problème.

Répondant à une question relative au sens exact des mots „formation technique”, Miss Kelly répondit qu'il faut entendre par là les meilleures méthodes applicables à l'embauchage des travailleurs, aux interviews, aux systèmes des index de cartes, aux plans de vacances, d'épargne, de caisses d'épargne et aux pensions. Tout le monde apprend théoriquement „pourquoi” ces choses sont nécessaires, mais le travailleur social devrait aussi apprendre „comment” les faire. Miss Kelly demanda

DISCUSSION

ensuite quel était le point de vue des autres pays quant à la nécessité d'une base philosophique dans la formation. Tous les mémoires, excepté celui du Professeur Friedrich et spécialement le mémoire américain sur les Comités d'usines, semblent admettre que le Service social (personnel) a pour but d'intensifier la production. Cette fin a-t-elle vraiment la valeur d'un axiome? Il est indispensable que le Congrès se prononce sur ce point fondamental.

Un orateur allemand fit observer que la situation économique de l'Allemagne y fait passer au tout premier plan la préoccupation d'une production intensifiée. Aussi est-il impossible, en Allemagne, de développer le Service social indépendamment du problème de la production, ou d'envisager la journée de 8 heures sans tenir compte des conditions économiques et de la question des réparations. N'ont été nommés que 25 à 30 travailleurs sociaux. Il est indispensable de faire sentir aux employeurs que le Service social doit venir en aide à la production et qu'il ne s'agit pas seulement d'une oeuvre philanthropique. Après quoi, les travailleurs sociaux pourront faire intervenir un autre point de vue.

Un délégué américain prit la parole pour dire que le point de vue de l'Amérique n'avait peut-être pas été parfaitement compris. La question de la production avait été soulevée en connexion avec celle de la représentation des employés considérée elle-même comme méthode de gestion, et l'exposé mentionné dans la discussion établissait effectivement que l'idéal de la démocratie ne pouvait pas être entièrement réalisé par de tels moyens. Pour la gestion, l'élément de responsabilité est le plus important et la représentation est secondaire. C'est la direction de l'entreprise qui doit assumer la pleine responsabilité quant à la production.

Miss Kelly poursuivit en disant qu'à son sens l'Amérique était le seul pays envisageant honnêtement la question. Le reste des rapports admet que le seul moyen de réaliser la justice dans le monde est d'intensifier la production et que la santé générale et l'aménité des rapports sociaux s'ensuivront naturellement. Miss Kelly considère que c'est le contraire qui est la vérité. Elle peut se tromper, mais la chose exige d'être discutée et non d'être acceptée comme évidente.

DISCUSSION

Un membre du Congrès prit la parole pour dire qu'il considère que les réponses ne sauraient être les mêmes pour chaque pays. Elles dépendent du degré d'avancement social et économique.

Madame Salomon émit l'idée que les propositions de Miss Kelly pourraient recevoir l'expression suivante. Dans la vie pratique, les théories et les principes ne comportent pas d'application sans compromis, mais, en ce qui concerne la formation, le but à atteindre doit être clairement défini. La question se réduit elle-même à savoir si l'intensification de la production doit prendre la première place, ou bien l'accroissement du bien-être de l'ouvrier. Ce n'est point là un problème national, mais un problème international.

Des opinions diverses furent exprimées à ce sujet, les orateurs constatant que, si le facteur humain doit sans aucun doute venir le premier, le Service social n'en doit pas moins tenir également compte des intérêts de la production. Selon l'un des orateurs, étant donné que les divers rapports déposés ont montré que c'est toujours l'aspect humain du problème qui a guidé les esprits vers le Service social, il est donc bien dans la nature de ce dernier de mettre en premier lieu et avant tout le facteur purement humain.

En ce qui concerne le point de vue américain, on exposa que l'Amérique est déjà parvenue à se rendre compte qu'un directeur capable doit comprendre, non seulement les machines, mais les hommes. On y donne donc déjà à tout directeur une formation relative aux questions personnelles, avant même qu'il n'aille dans les ateliers. Dans les Ecoles de sciences sociales, on a également formé des étudiants qui entrent ensuite dans l'industrie, mais la direction des entreprises exige de plus en plus que les travailleurs sociaux n'ayant reçu qu'une formation sociale, consacrent un certain temps à l'étude pratique du travail dans les ateliers mêmes. Le meilleur travailleur social est évidemment celui qui peut aider l'ouvrier dans sa besogne.

En Amérique, la gestion scientifique a d'abord rencontré une grande opposition, mais l'exemple suivant illustre à souhait l'attitude nouvelle adoptée depuis.

Le Conseil d'ouvriers de Baltimore, de la Compagnie des

DISCUSSION

Chemins de fer de Baltimore et de l'Ohio, avait approuvé une nouvelle échelle des heures et des salaires. Par suite de ce nouveau tarif, la Compagnie se trouva hors d'état de faire face aux réparations de ses propres machines. Par ses représentants, le syndicat offrit alors d'engager à ses propres frais un ingénieur préposé aux questions du rendement et devant étudier dans quelle mesure il convenait de réorganiser les ateliers de manière à exécuter le travail sur les chantiers de la Compagnie. Ainsi fut-il fait et, grâce à cette collaboration dans l'ordre de la production, on parvint à venir en aide à tous les ouvriers et à stabiliser en même temps l'entreprise dans son ensemble.

ZUSAMMENFASSUNG DER DISKUSSION

Frl. Hesselgren ergänzte ihren Vortrag durch einen Bericht über einen kurzen Ausbildungskursus, der in Schweden im vorigen Sommer von den Fabrikpflegerinnen organisiert worden war. Man hatte ihn — mit einer Dauer von 14 Tagen — an den regelmässigen Kursus einer Volkshochschule angeschlossen. Den Gegenstand der Studien bildete die Psychologie, die in dem regelmässigen Kursus zu wenig berücksichtigt werden konnte. Man hofft in Schweden, eine Aenderung des Lehrplanes der offiziellen Fabrikpflegekurse zu erreichen, dergestalt, dass man eine praktische Ausbildungszeit von 2-6 Monaten und möglichst auch eine Gelegenheit zur Sammlung weiterer Erfahrungen als Assistentin in Wohlfahrtsabteilungen dem Lehrgang einfügt. Man rechnet indess damit, dass noch geraume Zeit vergehen wird, bis die Notwendigkeit einer regulären Ausbildung für die Fabrikpflegerinnen von den Unternehmern anerkannt werden wird.

Augenblicklich werden noch Persönlichkeiten für die Fabrikpflege angestellt, die irgend eine andere Ausbildung genossen haben, z.B. Lehrerinnen, Turn- und Sportlehrerinnen u.a. Es ist schwierig, die Unternehmer von der Notwendigkeit einer Spezialausbildung zu überzeugen.

Dr. Alice Salomon betonte in Ergänzung ihres Vortrages, dass industrielle Wohlfahrtspflege in dem beruflich streng umrissenen Sinne von Welfare oder Personnel Work in der deutschen Industrie sehr wenig bekannt sei, dass sich aber die Ideen der wissenschaftlichen Betriebsführung dort ausserordentlich schnell ausbreiteten und entwickelten. Das Problem sei eine Vereinigung beider.

Ein Fortbildungslehrgang für Sozialbeamtinnen, Gewerbelehrerinnen u.s.w. wird in Berlin an der Akademie für Soziale und Pädagogische Frauenarbeit jetzt eingerichtet. Im Rahmen dieser Veranstaltung soll auch ein Lehrgang für Fabrikpflege im Sinne von Personnel Work gehalten werden, mit dem Ziel, die beiden oben erwähnten Entwicklungsrichtungen zu kombinieren.

Miss Kelly wurde nach der Bedeutung des von ihr gebrauchten Ausdruckes „technische Ausbildung“ gefragt. Sie meinte damit die besten Methoden bei der Arbeiteranstellung.

DISKUSSION

Kartothekwesen, Urlaubseinrichtung, Spar- und Pensionskassen u.s.w. Man solle nicht nur die Theorie und das „Warum“ dieser Einrichtungen studieren, sondern solle sich auch über die technische Seite, das „Wie“ ihrer Ausführung informieren. Miss Kelly fragte, was man in anderen Ländern über die Notwendigkeit einer philosophischen Grundlegung der Wohlfahrtsarbeit und ihres Studiums dächte. In allen Vorträgen, ausser in dem von Prof. Friedrich, besonders stark aber in dem amerikanischen über Betriebsräte, sei der Grundsatz aufgestellt worden: Fabrikpflege müsse in den Dienst der Produktionsvermehrung gestellt werden. Sei diese Notwendigkeit ohne weiteres erwiesen? Der Kongress müsse sich über diesen grundlegenden Punkt klar werden.

Eine deutsche Rednerin entgegnete darauf, dass bei der augenblicklichen wirtschaftlichen Lage Deutschlands eine Produktionsvermehrung wesentlich sei. Man könne daher die Fabrikpflegerinnen in Deutschland nicht ausserhalb des Produktionsprozesses stellen, wie man ja auch den 8-Studentag nicht losgelöst von wirtschaftlichen, besonders den Reparationsfragen betrachten könne. Neuerdings wären etwa 25 bis 30 Fabrikpflegerinnen angestellt worden. Es sei jetzt notwendig, die Unternehmer davon zu überzeugen, dass die Fabrikpflege nicht nur eine charitative Massnahme sei, sondern dass sie der Produktionssteigerung diene. Später könnten dann eventuell andere Gesichtspunkte im Anschluss an die Frage vom Sinn der Produktionssteigerung von den Fabrikpflegerinnen in Betracht gezogen werden.

Ein amerikanisches Kongressmitglied erklärte, dass der amerikanische Standpunkt irgendwie missverstanden worden sei. Die Produktion sei im Zusammenhang mit der Betriebsrätefrage als Problem der Betriebsführung besprochen worden. Man stellte fest, dass die demokratischen Ideale im Leben der industriellen Unternehmung nicht nur durch Einrichtungen wie Betriebsvertretungen verwirklicht werden könnten. Für die Betriebsleitung bleibt das Element der eigenen Verantwortung nach wie vor wesentlich, die Rolle der Vertretung der Belegschaft für die Gestaltung der Produktion ist eine Frage zweiten Ranges. Die volle Verantwortung für die Produktion könne nur bei der Betriebsleitung liegen.

DISKUSSION

Miss Kelly meinte, Amerika sei das einzige Land, das dieser Frage ehrlich ins Auge sehe. In den übrigen Vorträgen sei ohne weiteres die Behauptung zugrundegelegt worden, dass eine Steigerung der Produktion das einzige Mittel zur Besserung der wirtschaftlichen und kulturellen Lage der ganzen Welt sei; einer Produktionsvermehrung würden kulturelle Gesundheit und soziale Geistesrichtung ohne weiteres nachfolgen. Vielleicht sei gerade das Gegenteil der Fall. Miss Kelly konnte sich noch nicht zu eigener bestimmter Stellungnahme entschliessen, meinte aber, man müsse diese Frage unbedingt zur Diskussion stellen und sie nicht einfach als gelöst annehmen.

Man wandte ein, dass die Antwort nicht für jedes Land die gleiche sein könne. Es hänge dieses vom sozialen und wirtschaftlichen Niveau ab.

Dr. Salomon versuchte, Miss Kellys Einwand dahin zu präzisieren: In der Praxis lassen sich Theorien und Prinzipien nicht ohne Kompromisse verwirklichen. Dem Studium müsse aber eine bewusste Stellungnahme zur Theorie und zu den allgemeinen Grundfragen des ganzen Gebiets zugrundegelegt werden. Die Frage lasse sich so stellen: Soll die Hebung der Produktion oder ein möglichst günstiger körperlicher und geistiger Zustand des arbeitenden Menschen vor allem angestrebt werden? Dies sei kein nationales, sondern ein internationales Problem.

Es wurden die verschiedensten Meinungen darüber geäußert. Man einigte sich etwa darauf, dass zwar der menschliche Faktor zuerst berücksichtigt werden müsse, dass aber die Fabrikpflege auch stets das Produktionsinteresse in Rechnung zu stellen habe. Ein Redner meinte, dass die verschiedenen Länderberichte deutlich gezeigt hätten, dass die Fabrikpflege stets von der sozialen Seite her ihren Anfang genommen hat. Sie habe daher den Menschen vor allem im Auge.

Der amerikanische Standpunkt wurde dahin erklärt: ein guter Betriebsleiter müsse nicht mit Maschinen, sondern auch mit Menschen umzugehen wissen. Man gebe daher dem Betriebsleiter vor seinem Eintritt in die Werksverwaltung eine Ausbildung in Personalfragen. Man habe auch Studierende

DISKUSSION

der Sozialwissenschaften später in der Industrie angestellt; die Betriebsorganisation mache es aber mehr und mehr notwendig, dass Personnel Workers mit lediglich sozialer Vorbildung noch einige Zeit auf das Studium der Produktionsprozesse in den Fabriken selbst verwenden. Der erfolgreichste Personnel Worker sei ohne Zweifel derjenige, der dem Arbeiter bei der Ausführung seiner Arbeit selbst zur Seite stehen könne.

Die wissenschaftliche Betriebsführung habe in Amerika die öffentliche Meinung zuerst sehr stark für sich gehabt, doch sei darin eine Wandlung eingetreten, die folgendes Beispiel veranschaulichen solle:

In den Baltimore Works Councils der Baltimore & Ohio Railways sei ein neues Lohn- und Arbeitszeitsystem vereinbart worden. Die Betriebsleitung war nicht in der Lage die Maschinen im Werke selbst zu reparieren. Die Gewerkschaftsvertreter erboten sich nun, auf eigene Kosten einen efficiency engineer kommen zu lassen, der ermitteln sollte, wie durch eine Reorganisation der Werke die Reparaturarbeit innerhalb des Unternehmens geleistet werden könnte. Das sei dann auch erreicht worden; durch eine Zusammenarbeit aller beteiligten Faktoren in der Produktionsfrage sei also eine Möglichkeit gefunden worden, dem Werk selbst eine bessere Grundlage zu geben und die gesammte Arbeit zu fördern.

APPENDIX

**EXTRACT FROM MINUTES OF GENERAL MEETING
held in connection with the International Industrial Welfare
(Personnel) Congress at Flushing, Holland, June 19-26th 1925.**

Miss L. C. Odencrantz (U. S. A.) in the Chair.

**The following motion was proposed by Frau Dr. Züblin
and seconded by Dr. A. Salomon and unanimously adopted.**

**"That this meeting shall accept as a whole the Constitution
as submitted by the Interim Committee for a working
basis during the next three years, on the understanding
that the matter may be reconsidered at the next general
meeting".**

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA PREMIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE, réunie à l'occasion du Congrès International Industriel du Service Social du Travail à Flessingue, Hollande, Juin 19.-26. 1925.

Miss L. C. Odenrantz (U. S. A.), présidente de l'assemblée.

La motion suivante fut proposée par Mme. E. Züblin et soutenue par Dr. Alice Salomon, puis acceptée à l'unanimité:

L'assemblée accepte en bloc les Statuts tels qu'ils sont présentés par le Comité Intérimaire comme base de travail pendant les trois premières années et avec l'idée que l'affaire sera reconsidérée à l'assemblée générale prochaine.

AUSZUG AUS DEM VERHANDLUNGSPROTOKOLL
DER GENERALVERSAMMLUNG in Verbindung mit dem
Internationalen Kongress für Betriebswohlfahrtspflege (Fabrik-
pflege) in Vlissingen, Holland 19.-26. Juni 1925.

Leitung: Miss L. C. Odenrantz (U. S. A.).

Der folgende Antrag wurde von Frau Dr. Züblin gestellt,
von Dr. A. Salomon unterstützt und einstimmig angenommen:

„Die Versammlung möge durch Acclamation die Satzungen, die von dem Interim-Komitee vergelegt worden sind als Grundlage für die nächsten drei Jahre annehmen, unter Voraussetzung, dass diese Frage bei der nächsten Generalversammlung noch einmal behandelt wird.“

STATUTES

Article I. NAME AND PURPOSE.

Sec. 1. The name of the Association shall be: The International Association for the Study and Improvement of Human Relations and Conditions in Industry.

Sec. 2. The aim of the Association shall be to study and promote such principles and methods as tend to improve human relations and conditions in all undertakings involving the employment of a number of persons. Its activities include:

- a. periodic international meetings.
- b. organized visits to any one country for purposes of study and investigation.
- c. correspondence between members in the various countries concerned.
- d. the collection, dissemination and publishing of information.
- e. all such other appropriate means as may be found desirable.

Sec. 3. All political or religious discussion and propaganda are definitely outside the scope of the Association.

Article II. MEMBERSHIP.

Sec. 1. The Members of the Association shall be such persons in sympathy with its aims as are:

- a. Welfare and Personnel Workers;
- b. Employers and Employees;
- c. Those engaged in work of social significance or in scientific research in accordance with the aims of the Association.

Article III. HEAD OFFICE.

The Head Office of the Association shall be situated in Switzerland.

Article IV. COUNCIL.

- Sec. 1. The Administration of the Association shall be vested in a Council, composed as follows:
- a. The Officers of the Association (See Section 2 below).
 - b. Two members from each country who shall be known as Reporters (see Bye Law 5a. below).
 - c. Additional members who may be co-opted by the Council as stated in Bye-Law No. 7.

Since the Officers of the Association should be specially concerned with the preservation of its international character, they shall not act as Reporters and where they have been previously elected in this capacity, their places as Reporters shall forthwith be filled.

In order to give equal voting power to each country, the Reporters only shall be entitled to vote, having one vote each, and the Officers and co-opted members shall refrain from voting.

- Sec. 2. The Officers of the Association shall be:
- one President,
 - not more than four Vice-Presidents,
 - one Secretary,
 - one Assistant Secretary,
 - one Treasurer,
- who shall be elected at each Congress by the Council, by ballot, from among the members of the Association, and whose election shall be ratified by the members present at the general meeting held in connection with each Congress.

- Sec. 3. The Council shall have power:
- a. to administer and conduct the business of the Association.
 - b. to prepare and issue an annual report of proceedings and audited balance sheet which shall be circulated to all members of the Association.
 - c. to receive and decide upon applications for membership.

STATUTES

- d. to adjust the annual membership subscription according to fluctuations in the rate of exchange.
- e. to fix the date, place and programme of each Congress, which must normally be held at least once in three years.
- f. to appoint committees, where necessary, to carry out the work of the Association, and to delegate such powers and authorities to any or all such committees as may be found desirable, with power to provide for all expenses involved. The members of these committees need not be members of the Council.
- g. To take such offices, engage such meeting places, employ such persons and incur such financial responsibilities as may seem necessary and proper.
- h. The Council is specially authorised to pay out of the funds of the Association, such travelling, subsistence and other allowances to Members and Officers of the Association, as may seem necessary and proper.

Article V.

FINANCES.

- Sec. 1. The funds of the Association shall be derived from:
 - a. Membership fees,
 - b. Donations and Legacies,
 - c. Any other legal source.
- Sec. 2. The funds of the Association shall be managed by the Council of the Association who shall have full power, but subject to such directions and instructions as may from time to time be authorised and passed at any General Meeting of the Association. The Council (subject to any such directions and instructions) shall direct in what securities and in whose names the funds of the Association may from time to time be invested, or at which Bank they shall be deposited, with full power to vary any such investment or change such Bank or to change the persons in whose names the funds may be invested or deposited. The Council

STATUTES

shall direct by whom cheques and other negotiable instruments shall be drawn, signed, accepted or endorsed, and generally shall direct and control the expenditure and finances of the Association, as may seem to them most desirable for the effective conduct of the business and affairs of the Association and the furtherance of its objects.

- Sec. 3. In the event of the Association deciding to discontinue its activities and to wind itself up, the funds of the Association shall be dealt with as follows:
- a. The assets and liabilities of the Association shall be ascertained.
 - b. The assets shall be realised as speedily as convenient and the balance of same, after defraying the costs and expences of realisation, shall be applied in payment of the liabilities of the Association.
 - c. The balance thereof, if any, shall be distributed, paid over, contributed or in any otherwise so dealt with, as shall be directed by a General Meeting of the Members of the Association specially called for that purpose, provided that the notice summoning such Meeting shall contain so far as may be found possible short particulars of the funds with which it is proposed thereat to deal.
 - d. In the event of the liabilities of the Association exceeding its assets, the financial obligations of individual members shall be limited to the payment of one year's subscription.

Article VI.

AMENDMENTS.

- Sec. 1. The Statutes of the Association may be altered or amended by a two thirds vote at a General Meeting of Members of the Association and notice of the alterations and amendments shall be given in the notice calling such meeting.
- The voting at such meeting shall be conducted as prescribed in Bye-Law No. 14.

STATUTES

BYELAWS.

MEMBERSHIP.

1. All applications for membership shall be proposed and seconded respectively by a member of the Association and shall be submitted for approval to the Council.
2. The minimum annual subscription for each Member shall be 10 shillings. (See also Art. IV Sec. 3 d.)
3. The financial year of the Association shall be from May 1st to April 30th. The subscriptions shall be due on 1st of January and on May 1st. in each succeeding year.
4. Members whose subscriptions are more than six months in arrears, shall forfeit their membership unless special arrangements are made otherwise by the Council.
The Council shall have the right, by majority of two thirds of those present at any Council meeting on the duly circulated agenda of which the necessary notice has been given, to expel from the Association any member who has been guilty of any conduct which, in the opinion of such majority of the Council, unfits him for connection with the Association. Such person shall receive at least two months, notice in writing of such meeting and shall be permitted to be present and heard in his own defence.

COUNCIL.

- 5a. The Reporters shall be elected by ballot at the general meeting held in connection with each Congress, by the members present from their respective countries.
At the first Congress each country represented shall have the right to elect two Reporters and two Proxies.
At each succeeding Congress one of the Reporters from each country shall retire in turn, the first retirement being determined by lot. Retiring members shall be eligible for re-election.
- b. Where a Reporter is at any Congress elected by the Council as an Officer of the Association, his place shall be filled by one of the Proxies, and an additional Proxy
(Those persons who were present at the 1925 Congress and who are eligible under Article II Sec. 1 of the Constitution, shall be eligible for original membership of the Association.)

STATUTES

shall forthwith be elected by the members present from the country concerned.

- c. In the event of the retirement of a Reporter during the term of office, the Council shall select as a substitute one of the Proxies of the country concerned, for the remainder of the term of office. In the event of neither Proxy being available the Council shall have power to appoint a Reporter from the country concerned, to fill the vacancy.
6. In the event of no members being present at a Congress from any one country, the Council shall have power, at the request of the General Meeting, to appoint the Reporters from among the members in that country.
7. The Council shall have power to elect from among the members of the Association, five persons to serve on the Council until the succeeding Congress, when they shall retire but shall be eligible for re-election. Such members of the Council shall not be entitled to vote.
8. The Council shall normally meet annually or at the request of the Reporters from four countries in consultation with the Officers of the Association. One fourth of the countries represented in the Association shall form a quorum.
9. The President, Secretaries and Treasurer shall be ex officio members of all committees appointed by the Council.

GENERAL MEETING.

10. A general meeting of members shall be held at each Congress, part of the business of which shall be:
 - a. To receive and adopt Reports of the proceedings of the Association since the preceding Congress.
 - b. To receive and adopt the Balance Sheet.
 - c. To elect the Reporters to serve on the Council.
 - d. To elect two Honorary Auditors.
11. Additional general meetings may be convened at the discretion of the Council.
12. The notice and Agenda of any General Meeting shall be circulated to members at least two months before the date

STATUTES

of such meeting. Members from at least a fourth of the countries represented in the Association shall form a quorum.

VOTING.

13. Members of the Association shall be entitled to individual votes in all matters except those connected with the Statutes and Bye-Laws of the Association.
14. For purpose of forming, adding to, or altering the Statutes and Bye-Laws of the Association, each country represented at the General Meeting shall be entitled to 12 votes. Members present shall divide into their respective countries and shall vote individually in order to ascertain the allocation of the 12 votes belonging to each country.
15. For the election of the Reporters, members shall divide into their respective countries and shall veto individually for the requisite number of Reporters and Proxies.
16. The accidental omission to give any member a notice of any meeting shall not invalidate the proceedings at any meeting otherwise properly summoned.

STATUTS

Article I. NOM ET BUT.

10. Le nom de l'Association est: Association Internationale pour l'Etude et l'Amélioration des Rapports Individuels et des Conditions de travail dans l'Industrie.
20. L'Association a pour but d'étudier et de propager les principes et méthodes tendant à améliorer les rapports individuels et les conditions de travail, de toute entreprise employant du personnel.
Son action comprend:
 - a. Des réunions internationales périodiques.
 - b. des visites organisées en divers pays, dans un but d'étude et de recherches.
 - c. la correspondance entre membres des pays représentés.
 - d. la centralisation, publication et diffusion des informations obtenues.
 - e. tous autres moyens jugés utiles.
30. L'Association s'interdit toute propagande politique et religieuse.

Article II. MEMBRES.

Pourront être membres de l'Association:

- a. Surintendantes et Ingénieurs Sociaux.
- b. Employeurs et Employés.
- c. Tous ceux dont le travail social ou scientifique est en rapport avec le but poursuivi par l'Association.

Article III. SIÈGE SOCIAL.

Le Siège Social de l'Association est en Suisse.

Article IV. CONSEIL D'ADMINISTRATION.

10. L'Administration de l'Association appartient à un Conseil qui comprend:
 - a. les membres du Bureau Directeur de l'Association, (voir par. 2 ci-dessous)

STATUTS

- b. deux membres élus de chaque pays représenté, ou Rapporteurs, (voir Règlement Intérieur, 6a)
- c. les membres que le Conseil pourra s'adjoindre conformément au Règlement Intérieur, (7)

Les membres du Bureau, étant spécialement chargés de maintenir la caractère international de l'Association, ne pourront être choisis comme Rapporteurs. S'ils ont été antérieurement désignés comme tels, il sera pourvu aussitôt à leur remplacement.

En vue d'assurer l'égalité de vote à chaque pays, les Rapporteurs seuls auront le droit de voter, disposant chacun d'une voix. Les membres du Bureau et les membres adjoints ne voteront pas.

- 20. Le Bureau Directeur de l'Association comprend:
 - un Président,
 - 4 Vice-Présidents,
 - un Secrétaire,
 - un Secrétaire-adjoint,
 - un Trésorier,élus à chaque Congrès par le Conseil, et choisis parmi les membres de l'Association.
Leur élection est ratifiée par le vote de l'Assemblée Générale réunie, conformément au Règlement, en même temps que le Congrès.

- 30. Le Conseil d'Administration a pour fonctions:
 - a. d'administrer l'Association et d'en gérer les biens.
 - b. de préparer et de publier annuellement le rapport moral et financier, qui devra être communiqué à tout membre de l'Association.
 - c. d'examiner les demandes d'admission de nouveaux membres,
 - d. de fixer la cotisation annuelle minimum selon les fluctuations du change.
 - e. de fixer la date, le lieu et l'ordre du jour des réunions internationales ou Congrès, réunions qui devront se tenir au moins tous les trois ans.
 - f. de nommer, s'il y a lieu, des Commissions chargées

STATUTS

de concourir au travail de l'Association. Le Conseil aura tout droit pour léguer à ces commissions les pouvoirs nécessaires, et pourvoir à leurs dépenses.

Les membres de ces Commissions peuvent être choisis en dehors du Conseil.

- g. de louer tout local, de s'assurer le concours de tout collaborateur, d'engager toute dépense nécessaire au bon fonctionnement de l'Association.
- h. le Conseil a notamment le droit de prélever sur les fonds de l'Association les sommes nécessaires pour allouer aux membres du Bureau, ou à tel autre membre de l'Association, les frais de voyage ou tout autre indemnité jugée nécessaire.

Article IV. FINANCES.

10. Les fonds de l'Association proviennent:

- a. des cotisations de ses membres,
- b. de dons et legs,
- c. de toute autre source légale.

20. Le Conseil a pleins pouvoirs pour gérer les fonds de l'Association, conformément aux directives qui pourront lui être données aux Assemblées Générales. Sous réserve de ces directives, le Conseil décide du placement des fonds disponibles, du choix d'une banque, du nom sous lequel les placements seront effectués. Le Conseil a de même plein pouvoir de modifier ce choix.

30. Au cas de dissolution volontaire, il serait procédé de la manière suivante en ce qui concerne les fonds:

- a. on établira le budget de l'Association.
- b. l'actif sera réalisé le plus avantageusement et rapidement possible. Il sera employé, après déduction faite des frais de réalisation, à faire face aux dépenses engagées par l'Association.
- c. Une Assemblée Générale, convoquée spécialement dans ce but statuera sur l'emploi du solde éventuel. La convocation à la dite Assemblée contiendra l'indication aussi précise que possible du montant de ce reliquat.

STATUTS

Article IV. MODIFICATIONS DES STATUTS.

10. Les statuts de l'Association peuvent être modifiés par l'Assemblée Générale à la majorité des deux tiers des voix des pays représentés, et à condition que la modification proposée ait été annoncée lors de la convocation à l'Assemblée.

Le vote aura lieu conformément à l'article 13 du Règlement.

REGLEMENT INTERIEUR.

DES MEMBRES.

1. Toute demande d'admission doit être présentée et appuyée par deux membres de l'Association et soumise à l'approbation du Conseil.

Les personnes présentés au Congrès de 1925, et qui font partie des catégories prévues par l'article II, par. I des Statuts, peuvent acquérir le titre de membre fondateur de l'Association.

2. La cotisation annuelle minimum est de 10 shillings.
3. L'année budgétaire de l'Association va du 1er mai au 30 avril. Les cotisations seront dues à l'admission, et à chaque 1er mai suivant.
4. Tout membre dont la cotisation n'aura pas été versée six mois après cette date sera considéré comme démissionnaire à moins qu'une décision spéciale n'ait été prise par le Conseil en sa faveur.

A la majorité des deux tiers des membres présents, le Conseil aura le droit de rayer de l'Association tout membre qui, par sa conduite, se sera disqualifié comme tel. La décision proposée vis-à-vis de ce membre devra figurer sur l'ordre du jour de la réunion. Le membre intéressé devra être prévenu par lettre au moins deux mois d'avance. Il aura le droit d'être présent et de se défendre.

CONSEIL D'ADMINISTRATION.

5. a. Les Rapporteurs seront élus par les membres présents de leur pays, à l'Assemblée Générale qui coïncidera avec chaque Congrès.

STATUTS

Tout pays représenté au premier Congrès a le droit d'élire deux Rapporteurs et deux suppléants.

A chacun des Congrès suivants, l'un des deux Rapporteurs de chaque pays se retirera. Le premier sortant sera désigné par voie de tirage au sort. Les Rapporteurs sortant sont rééligibles.

- b. Lorsqu'un Rapporteur sera désigné comme membre du Bureau directeur, sa place sera prise aussitôt par l'un des suppléants, et un nouveau suppléant sera élu par les membres présents du pays intéressé.
- c. Au cas où un Rapporteur se retirerait avant le terme de sa fonction, le Conseil désignerait l'un des deux suppléants pour le remplacer jusqu'à ce terme. Si aucun des deux suppléants n'était disponible, le Conseil aurait le droit de choisir tout membre du pays intéressé pour agir comme Rapporteur jusqu'à la prochaine Assemblée Générale.
6. Au cas où un pays ne serait pas représenté au Congrès, le Conseil aurait le droit, à la requête de l'Assemblée Générale, de désigner à ce pays des Rapporteurs choisis parmi ses membres même absents.
7. Le Conseil pourra s'adjoindre 5 membres choisis parmi les membres de l'Association. Le fonction de ces membres prendra fin à la prochaine Assemblée Générale. Ils seront aussitôt rééligibles. Ils n'auront pas droit de vote.
8. Le Conseil se réunira chaque année, ou à la requête des Rapporteurs, de 4 pays au moins, d'accord avec le Bureau. Le quart des pays représentés à l'Association formera le quorum.
9. Le Président, le Secrétaire et le Trésorier, feront de droit partie de toutes les commissions nommées par le Conseil.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE.

10. Une Assemblée Générale des membres de l'Association se réunira à chaque Congrès.
Elle aura notamment pour mission:
 - a. d'entendre et d'approuver les compte-rendus de la dernière Assemblée Générale et du dernier Congrès.
 - b. d'approuver le rapport financier.

STATUTS

- c. d'élire les représentants nationaux.
- d. d'élire deux vérificateurs des comptes.

11. Le Conseil aura le droit, s'il le juge utile, de réunir des Assemblées Générales extraordinaires.
12. Le rapport moral et financier de l'Association, ainsi que l'ordre du jour de l'Assemblée Générale devront être communiqués aux membres au moins deux mois avant chaque Congrès.

VOTE.

13. Les membres de l'Association jouissent du droit de vote individuel, sauf lorsqu'il s'agit d'un vote concernant les Statuts et le Règlement.
14. Lorsqu'il s'agit de modifier par adjonction, ou autrement, les Statuts ou le Règlement, chaque pays présent à l'Assemblée Générale aura droit à 12 voix.
Les membres présents de chaque pays se réuniront, et, par vote individuel, nommeront ces 12 votants.
15. L'élection des Rapporteurs et Suppléants sera faite de même.
16. Le fait d'avoir omis accidentellement de convoquer un membre à une assemblée, ne saurait invalider les décisions prises à cette assemblée, si cette dernière a été par ailleurs annoncée conformément au Règlement.

STATUTEN

Artikel I. NAME UND ZWECK.

- § 1. Die Vereinigung führt den Namen: Internationale Vereinigung zum Studium und zur Förderung menschlicher Beziehungen und gesunder Arbeitsbedingungen in der Industrie.
- § 2. Zweck der Vereinigung ist das Studium und die Förderung der Ideen und Arbeitsmethoden, die die Verbesserung der menschlichen Beziehungen und der Arbeitsbedingungen in Betrieben, in denen eine grössere Anzahl von Personen beschäftigt wird, zum Gegenstand haben.
Die Aufgaben der Vereinigung umfassen:
- a. Regelmässige internationale Zusammenkünfte;
 - b. Veranstaltung von Studienreisen in die verschiedenen Länder;
 - c. Korrespondenz der Mitglieder der verschiedenen Länder;
 - d. Sammlung, Verbreitung und Veröffentlichung der einschlägigen Literatur;
 - e. Sonstige notwendig erscheinende Massnahmen.
- § 3. Die Erörterungen politischer und religiöser Fragen sind ebenso wie die Propaganda für solche Zwecke grundsätzlich ausgeschlossen.

Artikel II. MITGLIEDSCHAFT.

- § 4. Mitglieder der Vereinigung können alle Personen werden, welche sich ihren Bestrebungen anschliessen und zwar
- a. Sozialekretäre und andere in der Betriebswohlfahrts-pflege (Fabrikpflege) tätige Persönlichkeiten.
 - b. Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
 - c. Persönlichkeiten, die in sozialer Arbeit oder auf sozialwissenschaftlichem Gebiet tätig sind und mit den Bestrebungen der Vereinigung übereinstimmen.

Artikel III. SITZ DER VEREINIGUNG.

- § 5. Die Geschäftsstelle der Vereinigung hat ihren Sitz in der Schweiz.

STATUTEN

Artikel IV.

DER RAT.

§ 1. Die Leitung der Vereinigung erfolgt durch den Rat; diesem gehören an:

- a. Der engere Vorstand der Vereinigung;
- b. Zwei gewählte Berichterstatter jedes Landes;
- c. Weitere Mitglieder, welche durch den Rat (nach den in den Nebenbestimmungen Ziffer VII angegebenen Regeln) kooptiert werden können.

Den Mitgliedern des engeren Vorstandes (officers) liegt in erster Reihe die Wahrnehmung der internationalen Interessen der Vereinigung ob; sie sollen daher dem Rat nicht zugleich als Länderberichterstatter angehören. Wird der Vertreter eines Landes in den Vorstand gewählt, so muss als Landesberichterstatter ein anderes Mitglied gewählt werden.

Um jedem Lande die gleiche Stimmenzahl zu sichern, haben die Länderberichterstatter je eine Stimme; die Mitglieder des engeren Vorstandes und die kooptierten Mitglieder haben sich der Stimme zu enthalten.

§ 2. Dem engeren Vorstand der Vereinigung gehören an:

- Der Präsident;
nicht mehr als vier Vicepräsidenten;
ein Generalsekretär;
ein stellvertretender Generalsekretär;
ein Schatzmeister.

Die Mitglieder des engeren Vorstandes werden durch Abstimmung auf den internationalen Kongressen vom Rat aus den Mitgliedern der Vereinigung gewählt. Die Wahl unterliegt der Bestätigung durch die Generalversammlung, die im Anschluss an jeden Kongress stattfindet.

§ 3. Der Rat hat folgende Aufgaben:

- a. die Geschäfte und Angelegenheiten der Vereinigung zu führen und zu verwalten;
- b. alljährlich einen Tätigkeitsbericht sowie einen geprüften Rechnungsbericht zu erstatten, zu veröffentlichen und allen Mitgliedern der Vereinigung zuzustellen;
- c. die Anmeldung neuer Mitglieder entgegenzunehmen und über ihre Aufnahme zu entscheiden;

STATUTEN

- d. den jährlichen Mindestbetrag des Mitgliedsbeitrags den Schwankungen der Valuta entsprechend festzusetzen;
- e. Datum, Versammlungsort und Programm des internationalen Kongresses festzusetzen, der mindestens alle drei Jahre abgehalten werden muss;
- f. gegebenenfalls Unterausschüsse zur Durchführung der Aufgaben der Vereinigung einzusetzen und diesen die erforderlichen Befugnisse, insbesondere auch zur Deckung ihrer Auslagen, zu übertragen. Die Mitglieder der Unterausschüsse brauchen nicht Mitglieder des Rats zu sein;
- g. soweit es erforderlich ist, weitere Aufgaben zu übernehmen, Versammlungsorte zu bestimmen, Anstellungen vorzunehmen, finanzielle Verpflichtungen einzugehen;
- h. der Rat ist besonders ermächtigt, den Mitgliedern der Vereinigung und den Mitgliedern des engeren Vorstandes Diäten, Reisegelder und sonstige Zuschüsse, die im Interesse der Vereinigung erforderlich sind, aus dem Vermögen der Vereinigung zu bewilligen.

Artikel V. FINANZEN.

§ 1. Das Vermögen der Vereinigung setzt sich zusammen:

- a. Aus Mitgliedsbeiträgen;
- b. aus Geschenken und Vermächtnissen;
- c. aus sonstigen Mitteln.

§ 2. Das Vermögen der Vereinigung wird vom Rat nach eigenem Ermessen verwaltet, doch ist er an die Richtlinien und Weisungen gebunden, welche jeweils von der Generalversammlung aufgestellt und angenommen werden. Im Rahmen dieser Richtlinien und Weisungen hat der Rat zu bestimmen, in welchen Werten und auf wessen Namen die Mittel der Vereinigung jeweils angelegt werden sollen, oder in welcher Bank sie zu hinterlegen sind. Dem Rat bleibt es überlassen, Änderungen in Bezug auf die Anlage, die Banken und die Personen, auf deren Namen die Mittel angelegt oder hingelegt werden, vorzunehmen.

Der Rat bestimmt, durch wessen Unterschrift Schecks und Wertpapiere ausgestellt, unterschrieben, acceptiert oder

STATUTEN

indossiert werden können. Er leitet und kontrolliert die gesamte Finanzgebarung der Vereinigung sowie es das Interesse der Geschäftsführung der Vereinigung und die Förderung ihrer Ausgaben erfordert.

§ 3. Im Fall der Auflösung der Vereinigung und der Liquidation ihres Vermögens gilt folgendes:

- a. Die Aktiva und Passiva der Vereinigung sind festzustellen;
- b. die Aktiva sind so schnell wie möglich zu realisieren; und der nach Abzug der Spesen verbleibende Betrag zum Ausgleich der Verpflichtungen der Vereinigung zu verwenden;
- c. Weitere Überschüsse sollen so verteilt, ausgezahlt oder verwandt werden, wie die zu diesem Zweck besonders einzuberufende Generalversammlung bestimmt. Die Einberufung zu dieser Generalversammlung soll möglichst Angaben über die Verwendung des Vermögens enthalten;
- d. Uebersteigen die Passiva die Aktiva, so haften die einzelnen Mitglieder bis zum Höchstbetrage eines Jahresbeitrags.

Artikel VI. STATUTENÄNDERUNG.

Zu einer Statutenänderung oder Ergänzung ist die zwei-Drittel Mehrheit der bei einer Generalversammlung anwesenden Teilnehmer der Vereinigung erforderlich. Der Antrag auf Statutenänderung oder Ergänzung ist zugleich mit der Einladung zur Generalversammlung bekannt zu geben. Die Abstimmung auf einer solchen Generalversammlung ist gemäss Ziffer XIV der Nebenbestimmungen durchzuführen.

NEBENBESTIMMUNGEN ZU DEN STATUTEN.

MITGLIEDSCHAFT.

- I. Anträge auf Mitgliedschaft sind durch ein Mitglied der Vereinigung einzureichen und zu befürworten und bedürfen der Bestätigung durch den Rat. Die Teilnehmer des Kon-

STATUTEN

gresses von 1925, die gemäss Artikel II der Statuten Mitglieder werden können, sollen als „Gründungsmitglieder“ der Vereinigung aufgenommen werden.

- II. Der jährliche Mitgliedsbeitrag beträgt mindestens 10 shilling.
- III. Das Rechnungsjahr der Vereinigung läuft vom 1. Mai bis 30. April. Der Mitgliedsbeitrag ist bei der Aufnahme und am 1. Mai jedes folgenden Jahres fällig.
- IV. Mitglieder, die mit ihrem Jahresbeitrag mehr als 6 Monate im Rückstand sind, gehen der Mitgliedschaft verlustig, sofern der Vorstand im Einzelfall nicht besondere Massnahmen beschliesst.

Der Rat hat das Recht, auf jeder ordnungsmässig einberufenen Sitzung, deren Tagungsordnung den Satzungen entsprechend bekannt gegeben worden ist, — mit zwei Drittel Mehrheit der Anwesenden — Mitglieder auszuschliessen, deren Verhalten nach der Ansicht der Mehrheit der Mitglieder des Rats eine weitere Zugehörigkeit zu der Vereinigung nicht angängig erscheinen lässt.

Den betreffenden Mitgliedern ist mindestens zwei Monate vor der Sitzung eine entsprechende schriftliche Mitteilung zu machen und die Möglichkeit zur Teilnahme und zur Verteidigung zu geben.

DER RAT.

- V. Die Länderberichterstatter werden auf jeder im Anschluss an einen Kongress stattfindenden Generalversammlung durch Stimmzettel von den anwesenden Mitgliedern ihrer Länder gewählt.

Auf dem ersten Kongress hat jedes vertretene Land das Recht, zwei Berichterstatter und zwei Stellvertreter zu wählen. Auf jedem folgenden Kongress scheidet wechselweise ein Berichterstatter jedes Landes aus; das erstmalige Ausscheiden wird durch Los bestimmt. Ausscheidende Berichterstatter sind wiederwählbar.

Wird ein Berichterstatter in den engeren Vorstand der Vereinigung gewählt, so tritt einer der Stellvertreter an seine Stelle und ein neuer Stellvertreter ist von den anwesenden Mitglieder des betreffenden Landes zu wählen.

STATUTEN

Scheidet ein Berichtstatter während seiner Amtszeit aus, so wählt der Rat einen der Stellvertreter des betreffenden Landes als Erstazman für die Dauer der Amtszeit. Ist ein Stellvertreter nicht zur Verfügung, so hat der Rat das Recht, einem Berichtstatter des betreffenden Landes die Stellvertretung zu übertragen.

- VI. Ist ein Land auf einem Kongress nicht vertreten, so hat der Rat das Recht, auf Wunsch der Generalversammlung zwei Vertreter aus den dem betreffenden Lande angehörigen Mitgliedern zu wählen.
- VII. Der Rat kann aus der Reihe der Mitglieder fünf Personen kooptieren; diese scheiden bei dem nächsten Kongress aus, sind aber wieder wählbar. Diese Mitglieder des Rates sind nicht stimmberechtigt.
- VIII. Der Rat tagt in der Regel jährlich; er ist auf Wunsch der Vertreter von vier Ländern im Einvernehmen mit dem engeren Vorstände einzuberufen. Der Rat ist beschlussfähig, wenn ein Viertel der der Vereinigung angeschlossenen Länder vertreten ist.
- IX. Der Präsident, der Geschäftsführer und der Schatzmeister sind kraft ihrer Amtes Mitglieder aller von Rat eingesetzten Unterausschüsse.

GENERALVERSAMMLUNG.

- X. Im Anschluss an jeden Kongress hat eine Generalversammlung stattzufinden, deren Aufgabe es ist:
 - a. den Tätigkeitsbericht der Vereinigung für die seit dem letzten Kongress abgelaufene Geschäftsperiode entgegenzunehmen
 - b. Den Rechnungsbericht entgegenzunehmen und Entlastung zu erteilen
 - c. Die Ländervertreter in den Rat zu wählen
 - d. Zwei ehrenamtliche Rechnungsprüfer zu ernennen.
- XI. Der Rat kann nach freiem Ermessen weitere Generalversammlungen einberufen.
- XII. Die Einberufung der Generalversammlung und die Tagesordnung hat den Mitgliedern wenigstens zwei Monate vorher zuzugehen. Zur Beschlussfähigkeit der Generalversammlung ist die Anwesenheit der Vertreter eines

STATUTEN

Viertels der der Vereinigung angeschlossenen Länder erforderlich.

ABSTIMMUNG.

- XIII. Die Mitglieder der Vereinigung haben individuelles Wahlrecht, soweit es sich nicht um Abstimmung über die Statuten und die Nebengesetze der Vereinigung handelt.
- XIV. Bei der Abstimmung über die Abfassung, Ergänzung, oder Aenderung der Statuten und der Nebenbestimmungen entfallen auf jedes bei der Generalversammlung vertretene Land 12 Stimmen. Die anwesenden Mitglieder vereinigen sich zu Ländergruppen und stimmen innerhalb derselben über die Abgabe der auf ihr Land entfallenden 12 Stimmen ab.
- XV. Für die Wahl der Ländervertreter vereinigen sich die Mitglieder zu Ländergruppen und stimmen innerhalb derselben über die zu wählenden Vertreter und Stellvertreter ab.
- XVI. Wird ein Mitglied versehentlich nicht zu einer Sitzung geladen, so werden die Verhandlungen einer sonst ordnungsmässig einberufenen Sitzung dadurch nicht ungültig.

OFFICERS AND MEMBERS OF COUNCIL

INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR THE STUDY AND IMPROVEMENT OF HUMAN RELATIONS AND CONDITIONS IN INDUSTRY.

ASSOCIATION INTERNATIONALE POUR L'ETUDE ET L'AMELIORATION DES RAPPORTS INDIVIDUELS ET DES CONDITIONS DANS L'INDUSTRIE.

INTERNATIONALE VEREINIGUNG ZUM STUDIUM UND ZUR FÖRDERUNG BEFRIEDIGENDER MENSCHLICHER BEZIEHUNGEN UND GESUNDER ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER INDUSTRIE.

HONORARY PRESIDENTS.

- Mr. P. M. COCHIUS,**
Managing Director, Glassworks Leerdam, Holland.
- Mlle. MARIE DIEMER,**
Château d'Argeronne, La Haye-Malherbe (Eure) France.
- Miss E. D. NEWCOMB,**
Hon. Editor, "Welfare Work".
Journal of the Institute of Industrial Welfare Workers (inc.)
London.

OFFICERS:

- President:** Miss Kersten Hesselgren,
Inspector of Factories and Member of Parliament.
Stockholm. Sweden.
- Vice-Presidents:** Mr. C. H. van der Leeuw,
Partner Messrs. de Erven de Wed. J. v. Nelle,
Rotterdam. Holland.
Mlle Renée de Montmort,
Vice-Présidente de l'Association des Surintendantes de France.
Château d'Argeronne, La Haye-Malherbe
(Eure) France.
Miss L. C. Odenkrantz,
Consultant on Industrial Relations.
510, West 123rd St. New-York U. S. A.
- Hon. Secretary:** Miss M. L. Fledderus,
Formerly Chief Social and Employment Department, Glassworks, Leerdam.
Houtweg 9, Laren N.H. Holland.

OFFICERS AND MEMBERS OF COUNCIL

- Asst.Hon. Secretary:** Frau E. Züblin-Spiller,
Schweizer Verband Volksdienst.
Zürich, Schweiz.
- Hon. Treasurer:** Miss Dorothy A. Cadbury,
Managing Director Messrs. Cadbury Bros Ltd.
Bournville, Birmingham, England.
- Organizing Secretary:** Miss E. Brenda Voysey, B.A.
Goethestrasse 10, Zürich, Schweiz.

COUNCIL.

Members.

- America (U.S.A):** Miss Mary van Kleeck,
Director Dept. of Industrial
Studies, Russell Sage Founda-
tion, New-York.
Mr. Sam A. Lewisohn, Vice
President and Treasurer Mi-
ami Copper Co., New-York.

- Australia:** Miss E. M. Hinder,
Welfare Worker Messrs.
Farmer & Co. Ltd.
Sydney, Australia.
Major Hutchin. Electrolytic
Zinc Co.
Lisdon, Tasmania.

- Belgique:** Mme van Leerberghe,
Surintendante, Grande Ma-
gasins de l'Innovation.
Bruxelles, Belgique.
Mlle. Radermaker,
Surintendante, Tuileries du
Progrès.
Hennuyères, Belgique.

- China:** Mrs. Chiu-Zung,
Industrial Secr. Y.W.C.A.
Shanghai, China (invited).

Adjoined Members

- Mrs. Frank B. Gil-
breth,
Member of the Board of
Directors of the Taylor
Soc. Collaborator with
the late Frank B. Gil-
breth in his work and pu-
blications dealing with
Motion Study & Scienti-
fic Management gene-
rally.

Pending

Pending

- Mlle A. v. d. Bruel,
Surintendante Fabr. de
Soie Artificielle de Tu-
bige.

- Mlle J. de Keghel,
Surintendante, Tannerie
et Maroquinnerie belges.
Saventhem, Belgique.

Pending

OFFICERS AND MEMBERS OF COUNCIL

	Miss Shin, Industrial Welfare Section Y. W. C. A. Shanghai, China (Invited).	Pending
Dänemark:	Dr. Ragna Schou, Fabrikinspektörin. Holte b/Kopenhagen.	Pending
	Pending	Pending
Deutschland:	Frau Martha Richter, Fabrikpflög. Knorr-Bremse. A.G., Neue Bahnhofstr. 9-17. Berlin O 112, Lichtenberg.	Frl. Ilse Ganzert, Fabrikpflöglerin, Spinnerei „Vorwärts“. Bielefeld, Beethovenstr. 9.
	Frl. Dr. Frieda Wunderlich, Bureau für Sozialpolitik, Nollendorfstr. 29-30, Berlin W. 130.	Frl. Dr. Mellinger, Fabrikpflöglerin, Schuhfabr. Sigg. Kornwestheim b/ Stuttgart.
Finland:	Mrs. Markelin Svensson, Lady Chief Inspector of Factories, Helsingfors.	Miss Helny Bergbom Factory Inspector. Helsingfors.
	Fröken Vera Hjelt, Curator of the Soc. Service Museum. Högbergsgatan 29. Helsingfors. Formerly Inspector of Factories.	Miss Miina Sillanpää, Inspector of Elanto. Chop houses. Saariniemenkato 8. Helsingfors.
France:	Mlle E. Roux, Surintendante Société Lorraine-Dietrich (Automobiles) Paris.	Mlle Chapuis, Surintendante Usines de Textile. Isère.
	Mlle E. Catelet, Surintendante Usine G. E. O. Kremlin-Bicêtre.	Mlle Guillon, Secrétaire de l'Association des Foyers Féminins, 4 F. Rue de Ponthieu, Paris.
Gr. Britain:	Miss E. T. Kelly B.A., Welfare Worker. Messrs. Debenham & Co. Ltd., London.	Miss S. M. Bevington B.Sc., Investigator National Institute of Ind. Psychology, 329 High Holborn, London W.C.

OFFICERS AND MEMBERS OF COUNCIL

	Miss F. A. F. Livingstone, Head of Employment and Health Dep. at Messrs. Needlers, Choc. & Sweet Factory, Hull.	Miss N. J. Kessler, formerly Welfare Worker. West Lynn. Altrincham Cheshire, Eng.
Holland:	Mr. P. M. Cochius, Gen. Manager Glassworks, Leerdam.	Pending
	Pending	Pending
Hungary:	Dr. Stefan v. Zaborsky, Subdirector und Primarius der Sonderkasse für Arbeitsversicherung, Budapest.	Pending
	Pending	Pending
India:	Mr. S. B. Kulkarni, Currimbhoy Ebrahim Working Men's Institute, Delisle Rd. Parel, Bombay.	Pending
	Miss G. A. Pearse, Senior Welfare Supt. Buckingham and Carnatie Mills, Madras.	Pending
Italia:	Dottor Annibale Corregiari, Direttore Istituto Assistenza Sociale, Milano.	Pending
	Pending	Pending
Japan:	Mr. K. Ito, Employment Manager Nanzenji Kusagawa, Kyoto.	Pending
	Mr. I. Yamada, Kanagafuchi Spinning Comp., Kobe, Japan.	Pending
Norwegen:	Mrs. Betsy Kielsberg, Fabrik-Inspektorin, Oslo.	Frl. Cecile Andreson, Fr. Stansgt. 5, Oslo. Member of the Board for "Norsk forening for socialt arbeide".
	Pending	Frl. Randi Knudsen B.A. Porsgrund, Norwegen.

OFFICERS AND MEMBERS OF COUNCIL

Oesterreich:	Herr Hugo von Haan, Int. Arbeitsamt, Genf.	Bundesfürsorgerätin Ilse von Arlt, Leiterin der „Bereinigten Fachkurse für Volks- pflege“, Wien.
	Fräulein Hedwig Lem- berger, Assistentin der Gewerbe- Inspektion, Bundesministeri- um für Soziale Verwaltung, Hanuschgasse 3, Wien I.	Dr. Edm. Palla, Gen.-Sekretär der Kam- mer für Arbeiter und An- gestellte, Ebendorferstr. 7, Wien I.
Roumania:	Miss Christine Galitzi, Secr. Y. W. C. A. 20, Bre- zoianu. Bucarest.	Pending
	Pending	Pending
South-Africa:	Miss Lennox Rawbone, 46, Queens Gardens, Lan- caster Gate, London W. 2.	Pending
	Miss Mac Farlane, Welfare Worker Messrs. Wilson & Co. Ltd., East London.	Miss Seth Smith, Hon. Secr. Marion Insti- tute for colored girls, Cape Town. S. A.
Sweden:	Civiling. Elis Bosaeus, Former President of the Swedish Governments La- bour Council, Djursholm.	Mrs. Anna Johansson Wisborg, President Women's Tra- de Union, Stockholm.
	Miss Signe Fredholm, Welfare Worker, Ronne- holmsvagen 4 V. Malmö.	Miss Göransson, Personnel Secr., Sand- viken.
Schweiz:	Dr. V. Schoch, Sozialsekretär und Fabrik- arzt der Bally Schuhfabr. A. G., Schönenwert.	Pending
	Frl. M. L. Schumacher, Sokr. Schweizer Verband Volksdienst, Zürich.	Pending

OFFICERS AND MEMBERS OF COUNCIL

Coopted:

Dame Adelaide Anderson

Formerly H.M. Principal Woman Inspector of Factories.
Member of Delegation from the China Indemnity
Fund Advisory Committee.

Miss Agatha Harrison

Formerly Industrial Sec. Y. W. C. A. Shanghai, China.
Education Research Division Y. W. C. A. Headquarters.
600, Lexington Av. New-York City. U.S.A.

Dr. Alice Salomon

Direktorin der Sozialen Frauenschule, Berlin.
Luitpoldstr. 27, Berlin W. 30, Deutschland.

Frl. M. L. Wild

Lyss. Schweiz.

Prof. Dr. E. Züblin-Spiller.

Alte Landstrasse 53.
Kilchberg — Zürich. Schweiz.

This Report has been printed by the firm of "De Eendracht", Schiedam, Holland, where the principle of cooperation between workers (including management) and customers is given practical effect. Capital is intended to serve Labour and its remuneration is limited to 6% or 7%. All further profit goes to the workers and to the customers, who possess 99% of the shares. The business has been established since 1897 and its affairs are conducted to the entire satisfaction of all concerned.