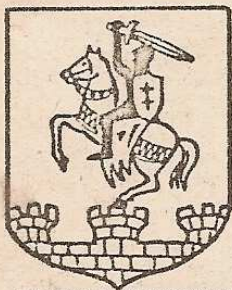


BIULETYN INFORMACYJNY

PULAWY

17 II 1981 NR 7(15) Rok II

NIEZALEZNEGO
SAMORZADNEGO
ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO



SOLIDARNOŚĆ

ZIEMI PUŁAWSKIEJ

• Pismo wydawane przy MKZ w Puławach

UCHWAŁA MKZ ZIEMI PUŁAWSKIEJ Z DNIA 12.I.1981 r.

w sprawie utworzenia Wszechnicy Robotniczej

Ze względu na potrzebę samokształcenia w podnoszeniu kultury politycznej, rozumieniu i ocenie zachodzących zjawisk społeczno-gospodarczych zebranie postanawia powołać Wszechnicę Robotniczą i zobowiązuje Prezydium MKZ do pracy nad realizacją tego zagadnienia od zaraz.

WSZECHNICA ROBOTNICZA

*Zasady działania związkowego
w zakładzie pracy*

WARUNKI DEMOKRACJI ZWIĄZKOWEJ

Jacek Kurczewski

- 1 Żelazne prawo oligarchii
- 2 Doświadczenia zachodniego ruchu związkowego
- 3 Możliwości polskie

Jeden z moich amerykańskich przyjaciół przesyłając życzenia świąteczne zakończył gratulacjami dla polskich robotników, którzy demokratyzują związki zawodowe i życzył sam sobie, aby amerykański świat pracy poszedł polskim przykładem. Życzenia te nie zdziwią nikogo, kto wie z jak ostrymi zarzutami w demokratycznych krajach Zachodu spotyka się działalność związków zawodowych, a związki amerykańskie mają opinię szczególnie nadzarpniętą. Nikt nie przeczy temu, że związki są aktywne i walczą, nieraz bardzo ostro, w interesie zrzeszonych w nich pracowników. Do opinii publicznej przenikają jednak przykłady związków rządzonych w sposób dyktatorski, opisy luksusowych warunków życia działaczy związkowych, przypadki dławienia wewnętrznej opozycji i tłumienia krytyki. Jeden z amerykańskich przywódców związkowych oświadczył w 1948 roku: "Czy jest totalitaryzm? Kraj, który ma rząd totalitarny działa tak jak działają nasze związki. Nie ma żadnych partii politycznych a ludzi do rządzenia krajem wybiera się ze względu na ich osiągnięcia". Inny, mniej lewicowy działacz tak oto bronił w 1933 roku swego kolegę przed zarzutami dyktatorstwa: "Oajemy mu prawo interpretowania konstytucji związku i kierowania jego związkiem w każdy sposób, jaki będzie uważał za stosowny... Mówiąc szczerze i między nami w naszym związku postępujemy tak samo". Walka o władzę w niektórych związkach amerykańskich doprowadziła do skrytobójstw i innych aktów przestępczych.

Żelazne prawo oligarchii?

Takie czy inne przypadki dyktatorskiego sposobu rządzenia masami związkowymi nie raziliby może tak bardzo, gdyby nie utrzymujące się od wczesnych lat ubiegłego stulecia przekonanie, że tak jak w interesie świata pracy jest doprowadzenie do pełnego urzeczywistnienia demokracji politycznej i społecznej, tak też świat pracy w swych organizacjach takich jak rozmaite partie robotnicze czy socjalistyczne oraz związki zawodowe sam da przykład organizacji maksymalnie demokratycznych. Pokolenia demokratycznych działaczy i intelektualistów były wychowane w przekonaniu, że powołaniem klasy robotniczej i świata pracy w ogólności jest walka o demokrację i usuwanie wszelkich form wyzysku i przemocy.

Nic więc dziwnego, że kiedy w 1911 roku ukazała się książka Roberta Michelsa "O socjologii partii w demokracji nowoczesnej" wybuchł skandal w ruchu robotniczym i socjalistycznym. Opierając się na doświadczeniach socjal-demokracji niemieckiej, której był sam działaczem, Michels wykazał bowiem postępujący proces wyobcowywania się przywódców związkowych czy partyjnych od mas członkowskich. Michels nie był pierwszym, który zwrócił uwagę na trwałość procesu tworzenia się elit społecznych czy partyjnych, ale pierwszy tak wyraźnie zastosował tę zasadę do partii i organizacji robotniczych, lewicowych i socjalistycznych. Zgodnie z "żelaznym prawem oligarchii" we wszystkich masowych organizacjach dokonuje się wydzielenie grupy kierowniczej oligarchii, która w praktyce kontroluje masę. Dzieje się tak ze względu na skupienie w rękach przywódców kontroli nad przekazywaniem informacji, monopolu kwalifikacji i umiejętności organizacyjnych, a wreszcie ze względu na szczerą wdzięczność mas członkowskich. Wraz z rozwojem partii czy związku ich przywódcy coraz bardziej odchodzą od potrzeb mas członkowskich, ponieważ dobro samej organizacji, zachowanie jej tradycji i trwałość struktury staje się dla partyni, czy związkowej elity dobrem samym w sobie. Do tego należy dodać - zaniem Michelsa - proces mieszczenia elity organizacyjnej, który dokonuje się pod wpływem objęcia przez działaczy partyjnych czy związkowych płatnych stanowisk wewnątrz swej organizacji. Wprawdzie Michels nie szedł tak daleko, aby uważać, że z chwilą uzyskania etatu związkowego zaczyna się automatycznie myśleć w kategoriach urzędnika, a nie jak dotychczas robotnika, ale sądził, że w przyszłym pokoleniu rodziny funkcjonariuszy partyjnych czy związkowych oddalą się od swych źródeł społecznych. Czarny obraz przyszłości ruchu socjalistycznego, do którego Michels dołączył z pobudek demokratycznych; pesymizm zawarty w bezwyjątkowym sformułowaniu "żelaznego prawa oligarchii" jako nie dającej się ograniczyć powszechnej zasady życia organizacyjnego - wszystko to skłoniło samego Michelsa do związku z włoskim faszyzmem po I wojnie światowej. O wielu innych działaczach można powiedzieć, że z polemiki wokół "żelaznego prawa oligarchii" wyciągnęli wnioski praktyczne dla siebie i dla kierowanych przez siebie organizacji. Było to szczególnie naturalne u rewolucjonistów takich jak Lenin, którzy uważali, że realizacja celów ich ruchu wymaga zdyscyplinowania członków organizacji, eliminacji działalności opozycyjnej wewnątrz partii i innych elementów tego, co znany pod nazwą "centralizmu demokratycznego".

Ludzie o bardziej umiarkowanych poglądach byli skłonni do potraktowania tezy Michelsa jako przesadnej i jednostronnej. Zgadzano się z oceną "oligarchizacji" jako stale grożącego niebezpieczeństwa. Z drugiej strony, wskazywano, że niezależnie od rozwoju stosunków wewnętrznych w ruchu robotniczym i socjalistycznym doprowadził on wskutek swego działania do znacznej demokratyzacji stosunków publicznych w Niemczech. Jako dodatnią konsekwencję biurokratyzacji organizacji robotniczych uznano osłabienie radykalizmu ideologicznego i podjęcie dzięki temu ważnych zagadnień społecznych w ramach narodowego systemu politycznego. Ruch socjal-demokratyczny i związkowy zyskał na "odpowiedzialności" i dzięki temu był w sta-

nie oddziaływać realnie na politykę społeczną państwa, stał się nieodzownym i normalnym elementem jego krajobrazu politycznego. Rewolucyjność bądź biurokratyczny reformizm wydawały się jedyną ważną alternatywą i dopiero doświadczenia z agresywnie anty-demokratycznymi ruchami rozkwitłymi po I wojnie światowej odnowiły po II wojnie naukowe zainteresowanie warunkami urzeczywistnienia demokracji wewnątrz organizacji masowych.

Ale może Michels miał rację? Może rzeczywiście jest tak, że każda organizacja masowa niezależnie od tego, jak demokratyczny czy socjalistyczny program głosi, musi w trakcie swego rozwoju rozdzielić się wewnętrznie na masy członkowskie popierające swą bierną przynależność grupie przywódców, którzy są rzekomo w stanie lepiej ocenić co leży w interesie ogółu członków i następnie doprowadzić do ich zabezpieczenia niż byłoby to możliwe w warunkach rzeczywistej demokratycznej i zbiorowego procesu podejmowania decyzji? Może walczyć o demokrację jesteśmy zarazem skazani na oligarchię?

Socjologowie ze Dawsonem i Gettyssem przyjmują, że każdy ruch społeczny zmierzając do określonych celów przechodzi przez cztery fazy rozwojowe. W fazie /1/ niepokój społeczny ludzkie są podrażnieni, zaniepokojeni, zachowują się dość przypadkowo i chaotycznie dobierają sobie przedmiot i formę działania. W fazie /2/ pobudzenia powszechnego dochodzi do ustalenia celów działania, a miejsce poprzednie dokonującej się agitacji zajmuje przywódca mający charakter reformatora społecznego. W fazie /3/ formalizacji ruch przyjmuje określone zasady i reguły działania, a jego przywódcy mają charakter polityków i mężów stanu. W fazie /4/ instytucjonalizacji ruch nabiera określonego kształtu organizacyjnego, a przy tym przywódcy pełnią przede wszystkim funkcje administracyjne. Bez wnikania w szczegóły można powiedzieć, że niezależny i samorządny ruch związkowy "Solidarność" znajduje się pomiędzy fazą trzecią a czwartą tego schematu. Jest to moment bardzo ważki z tego powodu, że decydują się w nim pewne podstawowe zasady organizacyjne.

Właśnie w tym momencie należy zabezpieczyć pewne podstawowe mechanizmy demokratyczne tak, aby związek przyjął odpowiedni kształt jako promieniująca demokracją instytucja życia publicznego w Polsce. Jest to jednocześnie bardzo trudny moment, gdyż w typowej dla rozwijających się ruchów społecznych atmosferze niepewności i zagrożenia dominuje zazwyczaj skłonność do przedkładania skuteczności działań nad ich demokratyczność. Jeśli jednak zrezygnujemy z demokracji związkowej w momencie instytucjonalizacji, to należy wątpić czy powrót do jej zasad będzie możliwy z chwilą stabilizacji, kiedy w sposób naturalny osłabnie spontaniczna aktywność szeregów członkowskich.

Sens przedsięwzięć zmierzających do nadania związkowi trwale demokratycznego charakteru związany jest jednak z odpowiedzią na pytanie: czy "żelazne prawo oligarchii" jest rzeczywiście zasadą obowiązującą powszechnie i bezwyjątkowo? Próbę opisu czynników zagrażających demokracji związkowej przedstawiam w następnym fragmencie. Tutaj jeszcze tylko wypadnie zwrócić uwagę na pewną wieloznaczność samego słowa "oligarchia", które zostało przeciwstawione demokracji. Juan Linz wskazuje, że przez proces "oligarchizacji" związku można rozumieć także oto rozmaite zjawiska, jak:

- 1/ podział członków związku na szeregowych i pełniących funkcje kierownicze,
- 2/ ukształtowanie się zawodowego kierownictwa związkowego, którego skład nie ulega zmianie,
- 3/ ukształtowanie biurokracji związkowej tj. racjonalnie działającego dużego aparatu płatnych i mianowanych urzędników,
- 4/ centralizacja władzy, tak że związkowcy w swym działaniu są uzależnieni od zgody i innych decyzji centralnych władz związkowych,
- 5/ przyjęcie przez kierownictwo związku utrwalenia jego istnienia i organizacji jako celu nadrzędnego wobec celów społecznych i ekonomicznych wysuwanych w okresie tworzenia ruchu związkowego,
- 6/ usztywnienie ideologiczne wewnątrz związku prowadzące do niedopuszczenia otwartych polemik, dyskusji i stanowisk opozycyjnych wewnątrz związku,
- 7/ powiększająca się rozbieżność między interesami i przekonaniami przywódców i mas członkowskich z przewagą tych pierwszych,
- 8/ malejąca rola szeregowych członków związku przy podejmowaniu dotyczących ich interesów decyzji,
- 9/ uspokojenie ewentualnej opozycji wewnątrzwiązkowej poprzez kooptację jej przywódców do kierownictwa związku,
- 10/ szukanie przez przywódców poparcia dla swej działalności w szerszych kręgach społecznych, a nie tylko wśród mas członkowskich.

Słownikowo znaczenie słowa "oligarchia" to "rządy sprawowane przez małą grupę".

Rzecz jasna, że spośród wyliczonych powyżej znaczeń, w których Michels używał tego słowa nie wszystkie odpowiadają temu podstawowemu określeniu. Co więcej, można podejrzewać, że nie wszystkie z wyliczonych procesów "oligarchizacji" związku muszą występować jednocześnie. Mając to na względzie zwrócimy się teraz do badań nad demokracją związkową.

Doświadczenie zachodniego ruchu związkowego

Dane, którymi dysponuję dotyczą przede wszystkim amerykańskiego ruchu związkowego, którego praktyka stała się przedmiotem badań jednego z najwybitniejszych socjologów współczesnych Seymoura Martina Lipseta. W pracy pt. "Człowiek polityczny" /1960 r./ zwraca on uwagę na trzy podstawowe grupy czynników ograniczających demokratyczne funkcjonowanie organizacji związkowych. Po pierwsze, są to czynniki wynikające z działania wielkich, masowych organizacji w ogólności, a więc nie związane z działalnością związkową jako taką. Po drugie, są to czynniki związane z wartościami i przekonaniami uznawanymi przez robotników i innych ludzi pracy zrzeszonych w związkach, a więc określone nastawienia psychospołeczne i kulturowe świata pracy. Po trzecie, są to czynniki wynikające z konieczności przystosowania się związku do określonych warunków zewnętrznych, w których musi działać.

Potrzeba biurokracji. Związek zawodowy, podobnie jak każda inna wielka organizacja, musi rozwinąć swoją własną biurokrację, tj. system racjonalnego zarządzania i urzędowania.

W stosunkach z członkami czy organizacjami zakładowymi ośrodek krajowy czy regionalny musi określić wyraźnie kompetencje, obowiązki i uprawnienia wzajemne. Już we wstępnej fazie rozwoju ruchu związkowego powstaje potrzeba hierarchii wieloszczeblowej, rozmaitych komitetów, zarządów, szerszych i węższych prezydów. Im szerszy jest zakres zainteresowania związku np. działalnością wczesną czy socjalną, tym większa potrzeba przyjęcia określonych reguł postępowania w tych sprawach oraz potrzeba specjalistów, którzy tymi sprawami będą się zajmować.

Wewnętrznej konieczności organizacji odpowiada konieczność zewnętrzna. Im bardziej scentralizowane są organizacje zewnętrzne, z którymi kontaktuje się związek, tym silniejsza potrzeba centralizacji związku. Wynika to z charakteru negocjacji prowadzonych przez świat pracy z kierownictwem życia gospodarczego. Kierownictwo jakiejś branży jest gotowe do zawarcia porozumienia ze związkiem pod warunkiem, że kierownictwo związku jest "odpowiedzialne" tj., że jest w stanie poręczyć za ogół związkowców przestrzeganie ustalonych w porozumieniu warunków. W naszych warunkach, przy ogólnopaństwowej centralizacji życia gospodarczego władze państwowe potrzebują jako drugiej strony do rozmów krajowego kierownictwa związkowego, które jest w stanie wyegzekwować warunki porozumienia w stosunku do związkowców podobnie jak rząd jest w stanie uczynić to w stosunku do kierowników przedsiębiorstw.

Jak długo zachowana będzie aktualna struktura branżowa gospodarki państwowej, tak długo też będzie się w związku utrzymywać potrzeba odpowiadającej temu organizacji branżowej. Redukcja resortów gospodarczych doprowadzi do redukcji ilości ugrupowań branżowych powstających wewnątrz związku. Decentralizacja gospodarki państwowej umożliwi odpowiednią decentralizację władzy w związku. Ogólnie, im bardziej demokratycznie funkcjonują organy władzy politycznej i gospodarczej tym bardziej demokratyczna może być organizacja związkowa.

Doświadczenie uczy jednak, że nawet wprowadzenie pełnej samodzielności jednostek gospodarki uspołecznionej nie gwarantuje demokracji związkowej. Tam, gdzie związek ma do czynienia z mnogością konkurujących między sobą firm tam związki zwykle dążą do wymuszenia poprzez własną centralizację ustępstw ze strony z natury słabszych przedsiębiorców oraz uzgodnienia przez nich polityki płac i zatrudnienia.

Zwiększenie władzy nad organizacjami zakładowymi pozwala kierownictwu związku na utrzymanie się przy władzy. "Odpowiedzialne" kierownictwo związku, którego domagają się zwykle przedsiębiorcy i rząd wymaga wyeliminowania opozycji wewnątrzwiązkowej. To z kolei zapewnia przywódcom związkowym niezakłócone rządy. Nawet najbardziej demokratyczne związki ograniczają autonomię organizacji zakładowych, a przede wszystkim swobodę decydowania o strajku.

W miarę jak kontrola nad podejmowaniem decyzji w coraz to wyższym stopniu sprawowana przez instancje centralne maleje zainteresowanie działalnością związku ze strony jego członków szeregowych. Jak mówią związkowcy amerykańscy: "nie mamy już więcej związku, mamy układ pracy. Ekonomisci i statystycy negocjują układ zbiorowy, a wszystko co my możemy zrobić to głosować "za" lub "przeciw" układowi. Jedyne autentyczne spory odbywają się między fachowcami i działaczami, bo tylko oni mają niezbędne informacje. Tylko zawodowi działacze i wynajęci specjaliści są w stanie przygotować politykę związku w takiej czy innej sprawie.

Nie można przy tym zapominać jednak, że to właśnie rozwój biurokracji związkowej zapewnia członkom związku poczucie bezpieczeństwa. Do podstawowych zasad biurokracji należą bowiem tak potrzebne jak podejmowanie decyzji ze względu na określone dla wszystkich podobnych przypadków reguły, a nie widzimisię urzędnika, podział pracy i kompetencji, systematyczność działania wynikająca z płatnego charakteru zajęcia czy fachowość, a nie zasługi czy znajomości jako kryterium decydujące o doborze do pełnionych funkcji. Trzeba pamiętać, że jeśli w życiu codziennym narzekamy na biurokrację, to narzekamy przeważnie na nieprzestrzeganie właśnie tych reguł; narzekamy więc na brak dobrej biurokracji, a nie na biurokrację

jako taką. Tak potrzebne wszystkim funkcjonowanie dobrej biurokracji stwarza jednak zagrożenie dla demokratycznego funkcjonowania związku przez to, że część spraw zostaje przejęta z kompetencji ogółu przez płatny aparat fachowy, który następnie ma skłonność do powiększenia swej niezależności od reszty.

Poddanie biurokracji kontroli demokratycznej jest najbardziej istotnym problemem wszystkich nowoczesnych organizacji, ale nie miejsce tu na przytaczanie odpowiednich środków, które są potrzebne równie dobrze wewnątrz związku zawodowego, co wewnątrz związku państwowego.

Kontrola informacji. W większości związków zawodowych wolność słowa przysługująca członkom jest w praktyce bezużyteczna wobec sprawowania przez kierownictwo i biurokrację związkową kontroli nad przepływem informacji wewnątrz związku. Kontrola ta dokonuje się poprzez bezpośrednią kontrolę kierownictwa nad publicznymi wypowiedziami urzędników związku i jego działaczy lokalnych, kontrolę nad prasą związkową i kontrolę nad funduszem delegacyjnym umożliwiającym podróż działaczy po kraju i kontaktowanie się z lokalnymi organizacjami związkowymi. W konsekwencji jedyny pogląd na sprawy związkowe jaki ma szansę upowszechnienia jest to punkt widzenia, jeśli nie centralnego kierownictwa, to w każdym razie przez nie zaakceptowany. Wewnątrzwiązkowe informacje kupia się więc na uzasadnieniu i obronie stanowiska przyjętego przez kierownictwo oraz na dyskredytowaniu innych, konkurencyjnych poglądów. Scentralizowana kontrola informacji uniemożliwia również tworzenie się opozycji wewnątrz związku, a w każdym razie pozyskanie sobie przez nią szerszego grona zwolenników. Kontrola ta potęguje się, jeżeli organizacje związkowe są w posiadaniu własnej prasy będącej wówczas narzędziem wyrażania poglądów kierownictwa.

Wprawdzie takiej zwykle nie ujawnia się wewnętrznych konfliktów i sporów. Nie dopuszcza się również do publikacji informacji na ten temat na zewnątrz związku. W efekcie ogólnym niezakłócony przepływ informacji może dokonywać się tylko wewnątrz niewielkich organizacji lokalnych, ale nie na poziomie związku a nawet wielkiej organizacji zakładowej. Większa pod tym względem demokratyczność panuje zazwyczaj wśród drukarzy i innych grup zawodowych, które dysponują prasą niezależną od związku, a poruszającą problemy zawodowe.

Monopol kwalifikacji politycznych. Słowo "polityka" - jak wiadomo - może być rozumiane na tyle szeroko, że wszelkie działania społeczne podejmowane wewnątrz związku, jak też i na zewnątrz będą działaniami politycznymi. Odpowiednie do tego mówi się o kwalifikacjach czy umiejętnościach działacza politycznego lub ich braku u działaczy związkowych. Ideał demokratyczny zakłada, że wszyscy obywatele lub wszyscy członkowie danej organizacji mają równe szanse udziału w życiu państwa czy organizacji. Środkiem do urzeczywistnienia tego ideału powinno być zapewnienie wszystkim członkom związku możliwości zdobywania przez nich kwalifikacji politycznych, tak aby każdy miał równe szanse podjęcia i właściwego pełnienia rozmaitych funkcji związkowych. Przeciętny członek związku ma jednak zarówno w miejscu pracy jak i w swojej macierzystej organizacji związkowej niewiele okazji ku temu, aby zdobyć doświadczenie w takich elementarnych formach działania politycznego jak organizacja i prowadzenie zebrania lub przemawianie do liczniejszego grona osób, nie mówiąc już o organizowaniu szerszej akcji zbiorowej lub prowadzeniu negocjacji z przeciwnikiem. Dopiero objęcie jakiejś funkcji związkowej staje się okazją do zdobycia takiego doświadczenia. Związki zwykle zabiegają o pozyskanie narybku przyszłych działaczy tak, aby zapewnić niezakłóconą kontynuację działania, ale szkolenie tego narybku zwykle wiąże się z indoktrynacją poglądów aktualnego kierownictwa związkowego oraz z poczuciem lojalności, jakie przenika aspirujących do funkcji związkowych w przyszłości. Nowe kadry są więc uzależnione od aparatu kierowniczego i urzędniczego i nie tworzą przeważnie ośrodka alternatywnych pomysłów i programów działania. W krajach Zachodu jedynym niezależnym od władz związkowych terenem nabywania kwalifikacji politycznych potencjalnych działaczy związkowych są organizacje religijne i radykalne partie polityczne, takie jak socjalistyczna lub komunistyczna. Pochodzący z tych kręgów związkowcy bardzo często uzyskują dzięki nabytemu tam doświadczeniu wpływ nieproporcjonalny do rzeczywistego zasięgu ich zwolenników wewnątrz organizacji związkowej.

Pozycja społeczna przywódców. Przywódcy związkowi w swej większości odróżniają się od mas członkowskich zarówno swym sposobem życia jak też i sposobem myślenia. Łączy ich podobieństwo pozycji społecznej i konieczność obrony zarówno swoich indywidualnych jak i grupowych interesów. Interesy te zaś niekoniecznie mają charakter jakichś szczególnie wygórowanych żądań finansowych i przywilejów - choć zwykle i to za zgodą ogółu członków takie przywileje są udzielane, ile raczej obrony osiągniętej pozycji. Działacz związkowy w przeciwieństwie do wielu innych osób, które osiągnęły wyróżniającą się pozycję społeczną ma przeważnie niewiele lub nie ma wcale żadnych innych możliwości utrzymania swojej pozycji w przypadku odejścia z zajmowanego stanowiska. Musi powrócić na swoje poprzednie stanowisko pracy, a to nie jest przyjemne osobliście i spotyka się też

zazwyczaj z nieprzyjemnymi reakcjami otoczenia. Jest to prawdopodobnie jeden z podstawowych czynników, które sprawiają, że nawet w najbardziej demokratycznych krajach Zachodu przywódcy związkowi utrzymują się przy stanowiskach kierowniczych przez dziesięciolecia, walczą ostro przeciwko wszelkim zakusom na ich władzę i starannie dobierają sobie następców. To również tłumaczy dlaczego tam, gdzie dokonuje się przepisana rotacja przywódcy opuszczający stanowiska zwykle opuszczają również związek albo przyjmują pracę w biurokracji związkowej, która między innymi właśnie z tego powodu jest zwykle rozbudowywana i dobrze wyposażona materialnie. Przejście wyrotowanego działacza do biurokracji związkowej jest jednak znacznie lepszym z punktu widzenia demokracji związkowej rozwiązaniem niż podejmowana zazwyczaj walka z terminami kadencji, przepisami rotacyjnymi i innymi zasadami demokracji.

Aktywność mas członkowskich. Niezależnie od motywów, jakie powodują przywódcami związkowymi zazwyczaj zmierzającymi do ograniczenia wewnętrznej demokracji ważną rolę odgrywają motywy, jakie skłaniają szeregowych członków do przynależności do związku. Im bogatsze będą te motywy, im bardziej rozpowszechnione zainteresowanie sprawami związku, tym większa szansa, że ograniczenia zostaną skłonności do oligarchii związkowej. Doświadczenia amerykańskie są tutaj szczególnie pouczające, jako że o społeczeństwie amerykańskim powiada się zazwyczaj, że jest bardzo aktywne społecznie poprzez uczestnictwo w rozmaitych doraźnych i długotrwałych akcjach społecznych, a przede wszystkim poprzez przynależność do rozmaitych stowarzyszeń. Okazuje się jednak, że zasięg tej aktywności społecznej jest znacznie ograniczony a bierność pod tym względem wskazują szczególnie środowiska robotników amerykańskich. Wiąże się to również z apatią mas związkowych. "W większości wypadków - pisze Lipset - związki zawodowe pełnią tylko jedną ważną dla swoich członków funkcję, a mianowicie zbiorowy przetarg /o układ pracy/, który może być przeprowadzony przez mniej lub bardziej efektywną administrację związkową bez uczestnictwa członków, chyba że dojdzie do jakiegoś większego kryzysu. W takich związkach można oczekiwać stałego uczestnictwa co najwyżej ze strony garstki członków zaangażowanych w pracę administracyjną". Wewnętrzna walka o władzę może również zainteresować niewielu, bo "tylko drobna mniejszość jest w stanie wyciągnąć z uczestnictwa w sprawach związkowych i polityce związkowej korzyści wystarczająco wielkie, aby uzasadniało to jej wysoki poziom zainteresowania i aktywności". W praktyce będą to bowiem aktywni działacze szczebla centralnego i lokalnego walczący o utrzymanie lub objęcie stanowiska kierowniczego oraz grupki ich zwolenników.

Istnieją jednak sytuacje, w których szerokie uczestnictwo mas członkowskich w życiu związkowym prowadzi do zwiększenia demokratyczności przynajmniej na poziomie organizacji lokalnej jeśli nie krajowej. Sytuacje takie powstają np. wtedy, gdy związek obok strony w przetargu o zbiorowy układ pracy podejmuje również i inne zadania tak, że staje się "społecznością zawodową" dla swoich członków i ich rodzin. Do ukształtowania się "społeczności zawodowej" wokół organizacji związkowej dochodzi wtedy, gdy pracownicy są izolowani fizycznie od otoczenia czy to z powodów ekologicznych /górnicy, marynarze czy stocznioowcy/ albo z powodu organizacji pracy /pracujący na nocne zmiany lub w czasie weekendu/. Sprzyja temu również silne zaangażowanie w pracę takie jak np. u ludzi nauki, dziennikarzy czy aktorów. Organizacje związkowe działające jako "społeczność zawodowa" dostarczają uczestnikom rozmaitych okazji do zaspokojenia potrzeb społecznych, wiąże się z nimi życie religijne, kulturalne, towarzyskie itd. Wówczas sprawy organizacyjne stają się prosto sprawami bezpośrednio dotyczącymi ich członków i rośnie znaczenie demokratycznej struktury władzy i podejmowania decyzji w rozmaitych sprawach. Trzeba tu dodać, że eksperymenty polegające na rozbudzeniu uczestnictwa członków w życiu związku poprzez rozbudowę związkowych form wspólnego spędzania wolnego czasu zwykle paliły na panewce, o ile pomysły przychodziły z góry, a zainteresowanie taką aktywnością było obce samym związkowcom. Podsumowanie badań. Streściłem powyżej tylko część ustaleń dokonanych przez Lipseta wybierając czynniki sprzyjające oligarchii związkowej, które wydają się zachowywać znaczenie również w warunkach polskich i to w obecnej fazie rozwoju niezależnego ruchu związkowego. Dodam, że czynniki te odgrywały również rolę w takim, a nie innym rozwoju dotychczasowego ruchu związkowego. Często było tak, że osiągnięcie wysokiego poziomu demokratyczności było możliwe w organizacji zakładowej pomimo ograniczeń zewnętrznych. Jeszcze częściej było tak, że członkowie dawnych związków tolerując wykonywanie przez biurokrację związkową pewnych pożytecznych działań o charakterze socjalnym wykazywali bierność i zobojętnienie na sprawy związkowe nie próbując przezwyciężyć tendencji oligarchicznych. W nowym ruchu związkowym trzeba od początku starać się o zapewnienie instytucjonalnych gwarancji demokracji, ale również o zapewnienie instytucjonalnych gwarancji tego, żeby członkowie chcieli dbać o demokratyczną organizację swego związku. Ujemne doświadczenia, które zdają się przeważać w działalności związkowej na całym świecie nie oznaczają niemożliwości zwiększenia poziomu demokracji i ograniczenia skłonności oligarchicznych.

Zanim przejdę do rozważenia takich możliwości powtórzę za Lipsetem podsumowanie jego wieloletnich badań nad demokracją i oligarchią związkową.

Po pierwsze, struktura wielkich organizacji masowych prowadzi do konieczności rozbudowy biurokracji związkowej, co z kolei ogranicza możliwości rotacji i wymiany kadry przywódców i działaczy związkowych.

Po drugie, struktura wielkich organizacji masowych daje ich kierownictwu i biurokracji z natury rzeczy olbrzymią przewagę nad masami członkowskimi, a także nad wszelkimi próbami zorganizowania opozycji wobec kierownictwa. Przewaga ta zasadza się na kontroli nad środkami finansowymi i przepływem informacji, na monopolu kwalifikacji politycznych, na dysponowaniu wielką, scentralizowaną aparaturą działań związkowych, na uprawnieniu władzy związkowej poprzez reklamowane wśród członków osiągnięcia, koszty i przyczyny, których nie podlegają bezpośredniemu sprawdzeniu.

Po trzecie, oligarchizacja związku jest uzależniona od stopnia uczestnictwa członków w życiu związkowym. Im większe zróżnicowanie ma znaczenie dla swoich członków i im bardziej są oni zaangażowani tym trudniej urzeczywistnić dążenia oligarchiczne. Jednostronny nacisk na funkcje ekonomiczne związku zwykle prowadzi do obniżenia uczestnictwa w życiu związkowym i do rozwoju oligarchii związkowej.

Po czwarte, oligarchizacja związku wynika z wewnętrznego konfliktu między zasadami demokratycznej rotacji a dążeniem przywódców do utrzymania swojej pozycji wobec braku innych, alternatywnych możliwości.

W sumie zatem, według Lipseta, demokracja związkowa nie jest niemożliwa. Istnieją szczególne przypadki organizacji związkowych naruszających "żelazne prawo oligarchii", tak jak np. związek drukarzy amerykańskich. Demokracja jest sprawą stopnia i poszczególne związki mogą być bliższe biegunowi demokracji lub biegunowi oligarchii zależnie od rozmaitych warunków szczegółowych. W zasadzie związek jako organizacja masowa jest skazany jednak na konflikt między dążeniem do efektywności działania a dość powszechnym oczekiwaniem demokratyczności działania. W tym konflikcie przeważnie przegrywa demokracja, o ile przywództwo związkowe jest w stanie udokumentować zapewnienie masom członkowskim konkretnych zdobyczy materialnych. Dopiero, gdy to staje się niemożliwe dochodzi do kryzysu w życiu związku, rozpadu lub zmiany struktury. Pod stałym naciskiem oczekiwań demokratycznych oligarchie związkowe starają się możliwie ostro walczyć o interesy członków. Gdy brak takich nacisków, jak to miało miejsce w Polsce przed latem 1980 r. wówczas nawet materialne interesy związkowców nie znajdują należytego zabezpieczenia.

Możliwości polskie

Mimo, że większość czynników sprzyjających oligarchizacji życia związkowego zdaje się nadal utrzymywać w obecnych warunkach polskich chciałbym wskazać na pewne okoliczności osłabiające pesymizm co do szans demokracji związkowej.

1. Lipset, doceniający ekonomiczną funkcję związków zawodowych na Zachodzie, powiada na pocieszenie, że instytucjonalizowana demokracja wewnątrz samorządnej organizacji społecznej nie jest warunkiem koniecznym demokracji w społeczeństwie jako całości, a nawet może osłabić dokonujące się w nim procesy demokratyczne. Istnienie rozmaitych stowarzyszeń traktowane jest od czasów Tocqueville'a jako warunek demokracji, gdyż stowarzyszenia takie stanowią dla jednostki oparcie w konflikcie z władzą państwową zmierzającą do despotyzmu. Takie stowarzyszenia jednak były i są nadal przeważnie organizacjami oligarchicznymi, nie znoszącymi wewnętrznej opozycji i podziałów frakcyjnych. Niezależnie od tego stowarzyszenia ułatwiły wychowanie polityczne poprzez wykształcenie nowych przywódców, organizowanie i przekazywanie opinii publicznej oraz reprezentowanie swoich członków wobec rządu i innych organizacji. Tak więc, nawet nie-demokratyczne organizacje niezależne od rządu przez swoje istnienie i działanie prowadzą do ogólnie demokratycznego klimatu życia publicznego w kraju. Powstanie w Polsce niezależnego i samorządnego ruchu związkowego staje się zgodnie z tym jednym z koniecznych warunków demokratyzacji naszego życia, nawet jeśli w swym dalszym rozwoju rozmaite względy praktyczne ograniczą demokratyczność wewnętrznej struktury związku. Związek jako siła niezależna - i tylko pod tym warunkiem - stanowi oparcie dla tych, którzy wchodzą w konflikt z administracją publiczną czy z kierownictwem gospodarczym. Z racji swej masowości stanowi również oparcie dla niezależnej i samorządnej działalności innych pomniejszych stowarzyszeń czy organizacji społecznych, zawodowych i kulturalnych.
2. Niezależnie od tego efektu zewnętrzny cały szereg czynników sprawia, że możliwe jest demokratyzacja wnętrza związku "Solidarność" w znacznie większym stopniu niż ma to na ogół miejsce w zachodnich organizacjach związkowych. Pierwszym takim czynnikiem jest powszechność związku i efekt, że w gospodarce socjalistycznej i upaństwowionej ogarnia on znakomitą większość ludzi pracy o wszystkich poziomach i typach wykształcenia i wszystkich typach pracy zawodowej.

Taki związek - w przeciwieństwie do związków branżowych czy zawodowych w wąskim sensie tego słowa - nie jest uzależniony od czynników zewnętrznych w doborze potrzebnych mu kadr działaczy i fachowców. Wszelcy potrzebni mu eksperci mogą być wyłączeni od wewnątrz. Dla części przynajmniej działaczy związkowych rezygnacja z pełnionych funkcji i powrót do pracy zawodowej nie oznaczają wcale spadku w pozycji społecznej. Zróżnicowany poziom wykształcenia i charakteru wykonywanej pracy zawodowej gwarantują również, że wewnątrz związku będą utrzymywać się ośrodki myśli niezależnej i krytycznej, a więc będą powstawać alternatywne programy działania i alternatywne zespoły przywódców. Jest to jak wiadomo niezbędny warunek demokratycznego funkcjonowania związku. Przynajmniej w niektórych środowiskach zawodowych działalność związkowa będzie więc przedmiotem niezależnego od władz związkowych przepływu informacji w prasie czy publikacjach innego rodzaju. Poza tym w związku znajdują się środowiska zawodowe, które są wokół swej organizacji zakładowej, zawodowej czy międzyzakładowej w stanie wytworzyć to, co socjologia nazywa "społecznością zawodową", a co z kolei zapewnia przynajmniej u części związkowców dążenie do zaangażowania się w życie związkowe.

Zachowanie walorów demokratyzacyjnych powszechności związku wymaga jednak przeciwdziałania odzywającym się z naturalnych powodów tendencji do autonomicznej organizacji branżowej. Jeśli działalność zawodowa i branżowa będzie podporządkowana strukturze terytorialnej wówczas istnieje szansa, że bardziej aktywne środowiska będą promieniować na środowiska, które byłyby gotowe do rezygnacji z aktywności związkowej w zamian za zabezpieczenie wyłącznie ekonomicznych interesów.

Z tym wiąże się czynnik drugi, a mianowicie przewidziana statutem i wynikająca z historii powstania "Solidarności" wielkość tematyczna działalności związkowej. Ta wielkość znajduje dodatkowe uzasadnienie w ustroju polskim, który ma skłonność do powierzania organizacjom społecznym rozmaitych sfer działalności socjalnej, kulturalnej, oświatowej i rekreacyjnej.

Jak dotychczas działalność ta pozostawała pod bezpośrednią kuratelą władz. Uprawiana w ramach "Solidarności" ma szansę przekształcenia się w rzeczywistość autentyczną działalność społeczną. Wydaje się więc mało prawdopodobne, aby niezależny ruch związkowy w Polsce mógł skupić swą uwagę wyłącznie na zagadnieniach natury ekonomicznej, co z kolei - jak wiemy z doświadczeń zachodnich - prowadzi do nacisku na sprawność działania kosztem jej demokratyczności.

Wreszcie trzecim istotnym czynnikiem przeciwdziałającym tendencjom oligarchicznym jest kontekst polityczny, w którym działa "Solidarność". Powstała z odnowy społecznej wobec skostniałych i zoligarchizowanych struktur instytucjonalnych jest ona ośrodkiem skupiającym wszelkie siły demokratyczne, choć nie są to jedyne działające w niej tendencje. Ośrodki demokratyczne, demokratycznie zorientowane środowiska widzą w "Solidarności" jedyną poważną siłę społeczną, która może gwarantować demokratyzację kraju. Będą więc one wywierać stały nacisk na masy członkowskie i na przywództwo związkowe w kierunku demokratyzacji struktur wewnętrznych.

Dobroczynne skutki tych trzech czynników określających specyficzną sytuację "Solidarności" w stosunku do innych ruchów związkowych mogą jednak być urzeczywistnione, pod warunkiem stałej kontroli nad procesami demokracji i oligarchii, które dokonują się wewnątrz związku. Z przedstawionych powyżej doświadczeń zagranicznych wynika zresztą cały szereg konkretnych zaleceń praktycznych dotyczących kontroli nad biurokracją związkową i nad przywództwem, konieczności wprowadzenia prawa do tworzenia frakcji i odrębności stanowisk, zapewnienia niezależnej od władz związkowych prasy wewnętrznej, kontrolowania poprzez komisje rewizyjne demokratyczności działania instancji związkowych każdego szczebla, przestrzegania terminów rotacji, ograniczenia kadencji, procedur wyborczych.

Demokracja jest ideałem, do którego można zbliżyć lub od którego można się oddalać. Utrzymywanie się na drodze demokracji jest żmudnym zadaniem, które jednak w naszych warunkach powinno być traktowane jako zadanie związkowe o wadze najwyższej.

W-wa, 4.I.1981 r.

/materiał roboczy przygotowany
przez Oddział Warszawski
Polskiego Towarzystwa Socjologicznego

STYCZEŃ 1981

pnedruk

N.S.Z.Z. "SOLIDARNOŚĆ" - REGION MAZOWSZE