

KONIEC POSTKOMUNIZMU. DZIEDZICTWO I PRZYSZŁOŚĆ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W EUROPIE WSCHODNIEJ

DAVID OST

Skończył się postkomunizm. Z wielkim wysiłkiem udało się przekształcić państwową gospodarkę socjalistyczną w gospodarkę wolnorynkową. Nie wiadomo wciąż, czy na dłuższą metę okaże się to klęską, czy sukcesem. Tak czy inaczej, transformacja gospodarki, likwidacja zakładów państwowych, zaostrzenie dyscypliny pracy, budowa systemu klasowego – wszystkie te wielkie projekty historyczne zostały ukończone. Rozpad postkomunizmu zaczął się już na początku nowego stulecia, a dobiegł końca wraz z rozszerzeniem Unii Europejskiej w roku 2004. Umarł postkomunizm. Niech żyje globalizacja.

Co to wszystko oznacza dla świata pracy w sektorze produkcji i przemysłu? Przez 15 lat świat pracy – zarówno zwykli robotnicy, jak i zorganizowane związki zawodowe – był upokarzany i marginalizowany, często przy własnym, świadomym współdziałaniu. Zamierzam pokazać, że ta sytuacja zaczyna się dziś zmieniać. Nowe pokolenie robotników i działaczy związkowych jest znacznie bardziej skłonne do obrony interesów zatrudnionych niż ich poprzednicy. Ma to jednak niewiele wspólnego z powrotem czy też odwołaniem się do radykalnej jeszcze niedawno przeszłości. Odradzający się dzisiaj ruch związkowy jest dużo bardziej elitarny – męski i „producencki” – niż dawne

związki zawodowe w Europie Wschodniej. Napotyka też na swej drodze niezwykle poważne przeszkody. Są one związane z bagażem przeszłości. Inaczej jednak niż kiedyś, nie chodzi tu o dziedzictwo komunizmu, ale o balast postkomunizmu, wraz z jego osobliwymi prokapitalistycznymi sentymentami, charakterystycznymi dla związków zawodowych ery postkomunistycznej.

W postkomunistycznej Europie Wschodniej związkom zawodowym nie wiodło się najlepiej. Spadły wszystkie ważne dla nich wskaźniki: liczba członków, autorytet w miejscu pracy, zbiorowa solidarność, branżowa różnorodność, odpowiedzialność za przedsiębiorstwo, polityczne wpływy. Oczywiście, w dawnym systemie związki stanowiły zasadniczo część aparatu państwowego: element triady, złożonej z kierownictwa, komórki partyjnej i związków zawodowych. Brały udział w zarządzaniu zakładem i reprezentowały jego interesy wobec kierownictwa państwowego. Niektórzy ową triadę nazywali zresztą „trójkątem bermudzkiem”: niezależna reprezentacja interesów pracowniczych zniknęła w nim bez wieści. Komunistyczne związki zawodowe nie mogły oczywiście w niezależny sposób reprezentować interesów pracowniczych. O ile jednak były one odpowiedzialne

za utrzymanie spokoju w fabryce przez wpływ na poziom zadowolenia pracowników, o tyle też ich głos liczył się przy kształtowaniu polityki przedsiębiorstwa i działań lokalnych. Socjologowie David Stark i Laszlo Bruszt nazywają takie poststalinowskie elity średniego szczebla „reaktywnie odpowiedzialnymi” – działacze tacy reagują na postulaty pracownicze właśnie po to, by utrzymać porządek.

W postkomunizmie, który swą legitymację zawdzięczał raczej procedurze niż popularności, porzucono ów nieformalny kontrakt społeczny, jaki dawał związkom zawodowym określoną sferę wpływów i władzy. Przez dziesięć lat postkomunistycznej transformacji związki zawodowe w miejscu pracy zostały w dużej mierze zmarginalizowane. Co więcej, związki odegrały kluczową rolę we własnym upadku: większość działaczy mocno wierzyła w konieczność reform rynkowych. A przy tym, wbrew doświadczeniom Europy Zachodniej, których byli w niewielkim stopniu świadomi, wierzyli, że gospodarki rynkowe działają najlepiej przy minimalnym udziale związków (Kubicek 2004, Osti i Weinstein 1999).

Choć nic nigdy nie zapowiadało całkowitego upadku związków zawodowych, upadek ten był skutkiem istniejącego sektora publicznego. W służbie zdrowia i w oświacie członkostwo w związkach zawodowych pozostało na wysokim poziomie. W sektorze wytwórczym większość nowopowstałych firm jest w zasadzie pozbawiona związków zawodowych, zwłaszcza firmy najmniejsze. W firmach sprywatyzowanych związki przetrwały z trudnością. Głównie siłą bezwładu, a także dzięki prawu chroniącemu związkowych działaczy (i nakazującemu ich opłacanie z kasy przedsiębiorstwa) oraz pragnieniu ochrony, jakie odczuwali zawsze najmniej wykwalifikowani, a więc najbardziej bezbronni pracownicy zakładów. Lecz gdy zanikły wpływy związków, wraz z nimi odeszli członkowie. Wyniki sondaży wskazujące na małą popularność związków zawodowych (także jako organizacji bronią-

cych praw pracowniczych) sugerują, że nie ma raczej mowy o spontanicznym powrocie do nich mas pracowników.

Co zatem sprawiło, że związki tak gwałtownie straciły na znaczeniu w sektorze produkcji, a nie sektorze publicznym? Standardowe, obiektywne czynniki ekonomiczne niewątpliwie mają tu znaczenie. Duże zakłady produkcyjne radykalnie zredukowały liczbę pracowników. Presja konkurencji skłoniła właścicieli i menedżerów do cięć w kosztach pracy, a mnóstwo małych, prywatnych firm w dobie bezrobocia wprost zniechęcało potencjalnych działaczy związkowych do aktywności. Do najbardziej zaskakujących i uderzających odkryć badaczy studiujących problemy postkomunistycznych związków zawodowych należą jednak te, które dotyczą przekonań i postaw samych działaczy związkowych w sektorze produkcji. Większość z nich nie uważała bowiem, że związki zawodowe powinny odgrywać większą rolę w prywatnym sektorze produkcji, a przecież wszystkie zakłady produkcyjne w erze postkomunizmu były albo w trakcie prywatyzacji, albo też od samego początku funkcjonowały jako firmy prywatne. Ruch związkowy został zdegradowany w sektorze produkcji po prostu dlatego, że nie było chętnych do angażowania się w niego.

Niewykwalifikowani robotnicy niższego szczebla doceniali związki, gdyż te zapewniały im ochronę. Ale w postkomunistycznej Europie Wschodniej związkami zawodowymi w dużych zakładach produkcyjnych zwykle kierowali robotnicy wykwalifikowani i lepiej wykształceni. Było tak, gdyż w dawnych, komunistycznych związkach, partia wyznaczała na związkowych przedstawicieli głównie umiarkowanie wykształcone kadry kierownicze średniego szczebla. Podobnie w związkach niezależnych, antykomunistycznych. Ich działaczami byli zazwyczaj wykwalifikowani, ambitni robotnicy wrodzy systemowi nomenklatury, domagający się większych możliwości awansu (Kurczewski 1993). Postkomuni-

stycznych związków nie tworzyli zatem (ani nie kierowali nimi) robotnicy niewykwalifikowani, a więc ci, którzy najbardziej potrzebowali ochrony przed negatywnymi skutkami reform rynkowych. Związkami kierowali ci, którzy wierzyli – tak samo, jak nowe elity rządzące – że reformy sprzyjają ich własnym interesom, a związki są przeszkodą na drodze reform.

W wielu pracach dokumentowałem te zjawiska na przykładzie Polski; studia porównawcze potwierdzają jednak ich występowanie w całym regionie. Autorzy antologii pod moją i Steve'a Crowley'a redakcją oraz Paul Kubicek w znakomitej pracy o związkach zawodowych w Polsce, na Węgrzech, w Rosji i na Ukrainie – wszyscy oni wskazują na brak entuzjazmu działaczy związkowych w sprywatyzowanych przedsiębiorstwach przemysłowych dla działalności związkowej. Inaczej niż na Zachodzie czy w większości krajów rozwijających się, związkowcy w świecie postkomunistycznym nie uważali się za część społecznego ruchu świata pracy, lecz za jego przedstawicieli, którzy mają nie uzyskiwać korzyści dla członków swych związków, ale tłumaczyć im, dlaczego korzyści nie są już dostępne. Przetrwowało zatem leninowskie pojęcie „reprezentacji”: liderzy dążą do realizacji „historycznego interesu” grupy, interesu, jakiego jej szeregowi członkowie mogą nie być do końca świadomi. Przy tym postkomunistyczni działacze związkowi swych pozycji nie wywalczyli, lecz niejako otrzymali w spadku. Najlepszym dowodem ich obojętności wobec spraw związkowych jest to, że nawet nie podjęli próby organizacji ruchu pracowniczego w nowych, prywatnych zakładach produkcyjnych. Swoistym wyjątkiem potwierdzającym regułę może być fakt, iż związki zawodowe urosły w siłę w zakładach korporacji transnarodowych. To właśnie tutaj bowiem kontakty z robotnikami z Zachodu przekonują wschodnich Europejczyków o roli związków zawodowych, zapewniając im zarazem zasoby konieczne do ich stworzenia.

Ostatnimi czasy sytuacja zaczęła jednak ulegać zmianie. Pewien udział we wzroście tendencji do uzwiązkowienia miało zaangażowanie z zewnątrz, właśnie w firmach transnarodowych działających w Europie Środkowej. O ile w okresie postkomunistycznym związki kojarzono z instytucjami ociężałymi i przestarzałymi, powiązanymi jakoś ze zbankrutowanym systemem, to około 2000 roku zaczęła wzrastać liczba młodych, angażujących się w nie robotników. W zakładach przemysłowych, które odwiedziłem około roku 2000, zauważyłem sygnały pojawienia się nowego typu związkowców, znacznie bardziej zaangażowanych w działalność związkową niż dawniej. Inni obserwatorzy opisują podobne tendencje, np. Kubicek (2001: 125) wspomina o rosyjskich zakładach metalurgicznych, które odwiedził w 2001 roku, gdzie związek ostatecznie zerwał powiązania z kierownictwem fabryki, a jego przywódca zaczął przyjmować nadzwyczajnie twarde stanowisko w obronie pracowników.

Nie zamierzam wyjaśniać tych zmian, lecz chcę powiedzieć, co mogą one oznaczać dla przyszłości. W moim przekonaniu, choć mamy dziś sygnały zmian, dziedzictwo niedalekiej przeszłości nie pozwoli związkom zawodowym wyzyskać maksimum ich możliwości. To podwójna ironia losu. Po pierwsze: z tego samego powodu, z jakiego wczoraj związkowcy nie chcieli być związkowcami, dziś chcą związkowcami pozostać. Po drugie zaś, właśnie przez zachowanie związkowców z niedawnego okresu ich sukces będzie dziś trudniejszy. Tak jak dziedzictwo komunizmu stanowiło podstawowy problem dla związków zawodowych ery postkomunistycznej, tak dzisiaj jest nim dziedzictwo postkomunistyczne.

POSTKOMUNIZM I UPADEK RUCHU PRACOWNICZEGO

Wbrew temu, co twierdzi tradycyjna zachodnia lewica, głównym problemem wschodnioeuropejskiego ruchu związko-

wego było nie widmo kapitalizmu, lecz dziedzictwo komunizmu.

Na początku lat 90. większość prorynkowych reformatorów była przekonana, że wprowadzenie kapitalizmu sprzyjać będzie powstaniu wojenniczego ruchu pracowniczego. Logika rynku oznacza przecież konflikt ze światem pracy, pojawienie się bezrobocia, zacieśnienie dyscypliny pracy. Upragnione powstanie i wzrost znaczenia klasy posiadającej wymagało pozbawienia władzy robotników – reformatorzy obawiali się nieuchronnego „wybuchu społecznego”. Jednak nigdzie w regionie przywódcy związkowi nie zdobyli się na agresywną odpowiedź. I bynajmniej nie z powodu jakiegoś oszołomienia czy dezorientacji, czy wreszcie niemożności odpowiedzi na taki frontalny atak. Ów atak nie był zresztą aż tak frontalny. Ponieważ elity obawiały się społecznego wybuchu, starały się łagodzić niszczące skutki uderzenia. Nowe, rynkowo zorientowane rządy, prowadziły konsultacje z organizacjami świata pracy i tworzyły trójstronne gremia, symbolicznie włączające pracowniczych przedstawicieli. Kiedy wycofywały ekonomiczne wsparcie, doprowadzając firmy do masowych zwolnień, zapewniały, że da się to przeprowadzić, przynajmniej na początku, dzięki naturalnemu odejściu pracowników z powodu wieku czy też za pomocą korzystnych emerytur pomostowych.

Liderzy związkowi z pewnością wiedzieli, co się naprawdę dzieje. Żadne pocieszające statystyki nie mogły ukryć tego, że dokonywała się wielka systemowa transformacja i że nowym elitom na rękę była marginalizacja władzy i autorytetu zorganizowanego świata pracy. Elity nie rozumiały tylko tego, że liderzy pracownicy nie przeciwstawiają się tym tendencjom. Przywódcy związkowi byli wówczas reformatorami w takim samym stopniu, jak liderzy nowych rządów. Wspierali wysiłki zmierzające do prywatyzacji, a nieraz dążyli do jej przyspieszenia. Zaakceptowali to, że nowi menedżerowie mają wielu zwolniać, a wobec pozostałych

zaostrzyć dyscyplinę pracy. „Pracownicy będą musieli nauczyć się”, pisał jeden z liderów Solidarności w Polsce, Wojciech Arkuszewski (1989), tuż po przejściu władzy przez rynkowych reformatorów, „że ich zarobki zależą od talentów i umiejętności dyrektorów, ekonomistów i inżynierów, że od poziomu kadr zarządzających zależy stan fabryk”. Zgodnie współpracowali z symbolicznymi radami trójstronnymi, fundując rynkowym reformatorom fasadę społecznego przyzwolenia, dzięki której ich plany przeszły tak gładko (Ost 2000). Związkowi liderzy tak silnie akceptowali ów system, że powstrzymywali się przed organizacją związków zawodowych nawet w tych zagranicznych firmach, które ich oczekiwały.

Postkomunistyczne związki zawodowe były prokapitalistyczne z powodu swojego antykomunizmu: doszły do wniosku, że wróg ich wroga musi być ich przyjacielem. Szczególnie w krajach, w których związki zawodowe pojawiły się przed 1989 rokiem, w opozycji do komunistycznych władz. Ale nawet tam, gdzie dawne, oficjalne związki nadal dominowały, ich liderzy po przełomie 1989 roku obawiali się przeszłości i ogłosili poparcie dla zasad rynkowych.

Postkomunistyczni liderzy związkowi trzymali się dwóch zasad: że prywatni pracodawcy są lepsi dla pracowników niż państwowi, a także – że związki mają wspólny z pracodawcami interes, polegający na pozbyciu się zbędnych pracowników pozostałych po komunistycznej epoce. Bierność związków ery postkomunistycznej w obliczu zatrważających redukcji, jakie dotknęły ich członków, płynęła w dużej mierze właśnie z tego, że związkowi przywódcy podzielali poglądy zwolenników terapii szokowej.

Właśnie dlatego związki zawodowe w dobie postkomunizmu są twórcami innego rodzaju, niż te, do których przyzwyczajeni są zachodni socjologowie ruchów związkowych i specjaliści od stosunków w przemyśle. Z pozoru oczywiste definicje

związków zawodowych jako instytucji mających służyć do obrony interesów pracowniczych w miejscu pracy oraz promocji tych interesów w społeczeństwie w dużej mierze nie sprawdzają się w społeczeństwach postkomunistycznych. Czymś takim są związki wtedy, gdy powstają w społeczeństwach kapitalistycznych, gdzie działacze związkowi ponoszą ryzyko przez samo zaangażowanie się w działalność związkową. Nie były tym jednak w epoce komunistycznej, a ponieważ działacze pozostali raczej ci sami, nie były także w okresie postkomunizmu.

Dziedzictwo komunizmu ma więc znaczenie kluczowe. To z jego powodu zmalał prestiż świata pracy, możliwe było uzasadnienie degradacji zasobów i wpływów związków zawodowych oraz zrodziła się ideologiczna niespójność ruchu pracowniczego, stojąca u podłoża jego wielkiej słabości po 1989 roku.

Upadek prestiżu świata pracy był prawdopodobnie pierwszą główną konsekwencją postkomunizmu. Działo się tak za sprawą silnego skojarzenia komunizmu ze światem pracy – nie tyle nawet na skutek jego formalnej gloryfikacji, ile przez stworzenie wielkich, ciągnących się kilometrami fabryk rodem z początku XX wieku. Tworzyło to wrażenie, że wszystko, co ze światem pracy związane, po 1989 roku jest już *passé*. Nowe elity promowały nowe ideologie, gloryfikujące indywidualne osiągnięcia, wolność przedsiębiorczości, stawiające pracę umysłową ponad fizyczną, a także podkreślające znaczenie tworzenia klasy posiadającej. Jednocześnie media bezustannie podtrzymywały ów nowy paradygmat. Pierwszy „do odstrzału” był komunistyczny kult proletariatu. Wygasał on już zresztą od dłuższego czasu, porzucony przez elity późnego komunizmu, które swej legitymizacji poszukiwały raczej w zdolnościach technokratycznych, niż korzeniach klasowych (Konrad i Szelenyi 1971). Utrzymywał się jednak na tyle, że pracownicze protesty stały się najpotężniejszym środkiem ekspresji treści opozycyjnych. Aktywność

związkowa uwydatniła się wyraźnie w antyreżimowej mobilizacji społecznej roku 1989 w Polsce, na Węgrzech, w Bułgarii i w Rosji, a w Czechosłowacji to ona zadała reżimowi cios ostateczny. Z tych samych powodów „obrona zdobywcy klasy robotniczej” służyła władzy za symboliczny instrument potępienia opozycjonistów i obrony swych pozycji w sytuacjach kryzysowych. Gdy Polscy przywódcy ogłaszali w 1981 roku stan wojenny czy też kiedy w ZSRR wrodzy Gorbaczowowi spiskowcy przejęli na krótko władzę w nieudanym puczu 10 lat później – za każdym razem twierdzili, że bronią oni „ludu pracującego” przed ich poprzednikami-reformatorami.

Nowe reżimy po 1989 roku oczerniały świat pracy wszelkimi możliwymi sposobami. Gazety pouczyły maluczkich o mądrości „wolnego rynku” i biznesowej etykietce, chwaliły samodzielnych przedsiębiorców, którzy opuścili swe dawne firmy i wybili się na własny rachunek, z aprobatą cytowały ekonomicznych neoliberalistów i zagranicznych doradców, głoszących konieczność likwidacji systemu socjalistycznych zakładów przez masowe zwolnienia oraz wprowadzenie systemu indywidualnych premii i wynagrodzeń. W zasadzie z dnia na dzień w ramach kultury dominującej związku zawodowe zaczęły być postrzegane jako coś przestarzałego, jako zaporę na drodze do ozdrowieńczej transformacji, która sama z siebie przyniesie dobrobyt – o ile ci, którzy pozostali na dnie, powstrzymają się od wysuwania jakichkolwiek klasowo ugruntowanych roszczeń. Samo słowo „klasa” nie było przy tym niczym złym, zła była jedynie „klasa robotnicza”. „Klasa średnia” – odwrotnie – „nabrała werwy” w dyskursie publicznym, konotując budowanie dobrobytu, przedsiębiorczą przebojowość i konsumeryzm w jednym.

Organizacje pracownicze zasadniczo wsparły te tendencje. Antykomunistyczni przywódcy związkowi w Polsce, Bułgarii czy na Węgrzech byli zazwyczaj wykwalifi-

fikowanymi, wykształconymi, ambitnymi profesjonalistami, sprzyjającymi rozpadowi fabryk w starym stylu, z ich pseudokolektywizmem, który blokował technologiczny postęp, a więc – ich możliwości awansu. Dawni działacze oficjalnych związków zostali wychowani w duchu akceptacji władzy politycznej – oni zatem również nie zgłaszali zastrzeżeń. Co więcej, jako klasyczni „ludzie organizacji” z odrobiną wyższego wykształcenia, mieli prawo wierzyć, że w nowym systemie im także będzie się dobrze wiodło. Przy braku związków zawodowych prowadzonych przez i zarazem dla niewykwalfikowanych i niedoksztalonych pracowników – oczywistych ofiar nowych tendencji w gospodarce – wschodnioeuropejski świat pracy pogodził się z postkomunistycznym zamachem na prestiż pracownika fizycznego.

Związki zawodowe zaczęto kojarzyć jednoznacznie z tym, co już minione – to sprawiło, że atak na ich zasoby był niezwykle skuteczny. Zasoby oznaczają tu materialne bądź kulturalne dobra, jakie związki mają do dyspozycji, a także rozmaite rodzaje kapitału – ekonomicznego, społecznego i kulturowego – jaki mogą one wykorzystać dla osiągnięcia określonych korzyści. Duża liczba członków, automatyczne odprowadzanie składek, finansowanie uposażeń działaczy i kosztów utrzymania biur związkowych, zakładowe obiegiówki, wyszkoleni aktywiści, powiązania z kręgami politycznymi i intelektualnymi: to tylko niektóre z zasobów, których stan postkomunizm poważnie nadszarpał. Wszędzie zniesiono płatność składek pobieranych na poziomie przedsiębiorstwa, podobnie zanikł wysoki stopień uzwiązkowienia. Niektóre kraje, w tym Polska, wciąż nakazują firmom opłacać działaczy związkowych, o ile liczba członków związku w danym zakładzie przekroczy określony poziom – ale i to rozwiązanie jest coraz mocniej kwestionowane. Związki wciąż mają prawo opublikować zakładową obiegiówkę, lecz od czasu, kiedy muszą ją same sfinansować,

czynią to coraz rzadziej; spadek liczby członków jedynie przyspiesza ten trend. Opozycyjne związki utraciły zdolniejszych działaczy po 1989 – kiedy ci odchodzili na stanowiska w rządzie czy w biznesie. Ci, którzy pozostali, pragnęli raczej sprzedać swym podopiecznym ideę reformy rynkowej, niż bronić ich przed jej skutkami.

Dziedzictwo komunizmu odpowiada zatem w głównej mierze za gwałtowny upadek związków. Podjęły one walkę w o wiele mniejszym zakresie, niż przewidywali to reformatorzy. Zaakceptowały coraz bardziej autorytarny i nieprzejrzysty styl zarządzania – bez zbiorowych negocjacji, transparentnej polityki przyznawania premii i wynagrodzeń czy choćby podstawowego monitoringu przestrzegania prawa pracy (Gąciarz 1999; Kubicek 2004). Tolerowały nowe praktyki „menedżerów zasobów ludzkich” ignorujących często wkład pracy szeregowych pracowników, nawet jeśli zdawali sobie oni sprawę ze szkód, jakie przynosi to firmie (pisze o tym np. Elizabeth Dunn). Konsultacje kierownictwa ze związkami bywały albo rutynowo ignorowane, nawet wbrew prawu pracy, albo rutynizowane w taki sposób, że preferencje kierownictwa brały górę, niezależnie od tego, co myśleli związkowcy. Pewien urzędnik transnarodowej korporacji, która przejęła jedną z polskich firm, powiedział mi kiedyś, że kierownictwo firmy nie mogło znaleźć jako partnera żadnego związku, który wypowiedziałby się w interesie pracowników – mimo iż zarząd szukał takich przedstawicieli. Działacze związkowi początków ery postkomunizmu tak bardzo byli przekonani, iż własność prywatna sprawdza się najlepiej przy słabych związkach zawodowych, że i tak nie podjęliby szerszej aktywności – nawet gdyby zarządy firm o to zabiegały. Trudno dostrzec, czemuż innemu niż dziedzictwu komunizmu należałoby taką postawę przypisać. W zakresie upodmiotowienia pracowników, pracowniczych uprawnień i szeroko pojmowanych konsekwencji systemowych dziedzictwo komunizmu po-

mogło wydeptać ścieżkę, na której dokonał się postkomunistyczny przeskok w stronę wzmocnienia firmowego kierownictwa i marginalizacji pracowników.

To dziedzictwo pociągnęło za sobą całościowy kryzys ideologicznej spójności. Ruch pracowniczy nie wiedział po prostu, czym dalej powinien być. Pragnął włączyć się do rozwoju demokratycznej gospodarki rynkowej, przez co rozumiano współpracę z nowymi władzami. Ale jak tu bronić robotników, gdy współpracuje się z reżimem, chcącym stworzyć nową, podporządkowaną klasę robotniczą? Ci, którzy swą związkową działalność traktowali poważnie – czyli niemal na pewno mniejszość działaczy – rozwiązywali swój problem przez stworzenie pojęcia „interesów długofalowych”. Ruchy pracownicze zawsze postępowały w ten sposób w czasie systemowych transformacji (włącznie ze wschodnioeuropejskimi komunistycznymi partiami rządzącymi w ich początkach): na dłuższą metę broniły interesów świata pracy, dołączając się na krótko do nowego rządu, a nawet próbując uzyskać nań wpływ mimo antyrobotniczych posunięć tego rządu.

Taka strategia jest trudna w każdej epoce, ale w epoce postkomunistycznej dodatkowy problem stanowiło coś, co dałoby się określić jako „syndrom zimnej wojny”, albo po prostu błędny pogląd na rolę zorganizowanego świata pracy w społeczeństwie rynkowym – pogląd kultywowany przez obie strony zimnowojennego konfliktu. Zgodnie z dominującym poglądem zachodnim w społeczeństwie kapitalistycznym robotnicy czerpią korzyści z faktu, że umiarkowane związki zawodowe współpracują blisko z właścicielami i kierownictwem. Zgodnie z oficjalną linią sowiecką w społeczeństwie kapitalistycznym nieuchronny jest wyzysk robotników oraz nieustanna walka ze związkami i ich marginalizacja. Innymi słowy, obie strony konfliktu przedstawiały związki zawodowe jako słabe. Nietrudno

teraz zrozumieć, jak wschodnioeuropejscy związkowcy doszli do wniosku, że wysokie zachodnie standardy życia wynikają m. in. ze słabości związków. Żadna ze stron zimnej wojny nie miała interesu, żeby pokazać rzeczywisty charakter historycznej ewolucji owego wysokiego standardu życia, który był przecież skutkiem kompromisu klasowego, wymuszonego po wojnie przez wzmocnione związki zawodowe po to, by utrzymać społeczny spokój¹. Nawet szczerzy liderzy pracownicy Europy Wschodniej doby postkomunizmu doszli do wniosku, że słabość związków zawodowych leży w długofalowym interesie samych robotników. Zarówno związkowi działacze, jak i szeregowi pracownicy nie wierzyli nie tylko w misję ruchu pracowniczego, ale nawet w sens oporu przeciw codziennym praktykom naruszeń ich władzy, ich wpływów, ich źródeł utrzymania wreszcie. Jak napisaliśmy razem ze Stephenem Crowleyem: „W Europie Wschodniej świat pracy zdaje się wierzyć, że słabe związki to właśnie to, o co chodzi w kapitalizmie. Uważa się tam, że związki to zacofane instytucje, istotne tylko dla anachronicznego sektora państwowego, a nie aktywni przedstawiciele pracowników w starciu z kapitałem, nie mówiąc już o podmiotach społeczeństwa obywatelskiego”.

CO SPRZYJA ZWIĄZKOM PO KOŃCU POSTKOMUNIZMU

Można zatem powiedzieć, że to przez czynnik subiektywny lub – jak powiedziałby Gorbaczow – „czynnik ludzki” багаż przeszłości był tak niszczący dla postkomunistycznego ruchu związkowego. Związki nie potrafiły się zmobilizować w imię robotników, bo działacze związkowi nie wierzyli w związki. Nie ma sensu kontrargument, że oto robotnicy wprawdzie wierzyli w ruch związkowy, lecz zrozumieli, że w krótszej perspektywie reformy są konieczne lub

¹ Rzecz jasna, biznes także dostrzegł interes w popieraniu socjaldemokratycznej polityki keynesowskiej, por. Swenson, 2002

że protest w danym momencie nie będzie dla nich korzystny. By przetrwać, związki muszą się bezustannie angażować w promującą je działalność symboliczną. Naprawdę umocnione związki regularnie wypowiadają się nawet w sprawach z góry przegranych czy w kwestiach, w które wierzą ich członkowie, choć niekoniecznie ich przywódcy. To konieczne dla utrzymania rozwoju związku i mobilizacji członków. Polska Solidarność dotrwała do takiego etapu, że czasami udawało się rozpoznać taką konieczność – zwłaszcza na poziomie lokalnym związkowi przywódcy stawali na czele protestów w sprawach, o których słuszności nie byli przekonani (pisałem o tym w książce *Kłeska Solidarności*). W Polsce jednak nawet krajowi przywódcy związku zazwyczaj robili wszystko, co w ich mocy, by stłumić związkową aktywność – nawet jeśli było to wbrew ich własnym interesom jako przywódców związkowych. W pierwszej dekadzie postkomunizmu większość działaczy związkowych nie działała jednak we własnym interesie. Inna sprawa, że być może część z nich błędnie kalkulowała, iż nadgorliwa współpraca z pracodawcami przyniesie im dodatkowe korzyści. W każdym razie – obciążenia przeszłości miały kluczowe znaczenie.

Skąd zatem impulsy do zmian na początku nowego stulecia? Można, jak się zdaje, dostrzec pięć kluczowych czynników: potrzebę przetrwania związkowych biurokratów, wstąpienie do Unii Europejskiej, pojawienie się międzynarodowej solidarności pracowniczej, nowe pokolenie pracowników, wreszcie kres postkomunizmu, niosący związkowcom nowe wyzwania. Dwa ostatnie czynniki, z racji zmian pokoleniowych (doświadczenia komunizmu zastępowane są przez przeżycia postkomunizmu) – prowadzą do nowego rodzaju podmiotowości, być może kluczowego aspektu omawianego problemu. Spójrzmy po kolei na owe czynniki.

Pierwszym czynnikiem jest potrzeba przetrwania związkowej biurokracji.

Mówiąc najprościej, dzisiejsi działacze związkowi zwyczajnie nie mogą sobie pozwolić na ideologiczne przekonania ich poprzedników. Inaczej niż w niedawnym okresie postkomunizmu związkowcy nie mogą równie łatwo przejść ze związków na stanowiska w rządzie czy w biznesie. Te posady są już zajęte przez ludzi świetnie obeznanych z regułami gospodarki rynkowej – już nie potrzebują ideologów. Skończyła się epoka możliwości radykalnego awansu. Związkowcy nie mogą już wierzyć, że promowanie reform rynkowych przyniesie im w zamian dobrze płatną posadę w kierownictwie czy stanowisko w rządzie. Jeśli chcą dziś zachować stosunkowo wygodne posady, muszą to zrobić właśnie jako związkowcy. W ich własnym interesie leży wspieranie ekspansji związków. Co więcej, nie odnosi się to tylko do starych działaczy antykomunistycznych, zaprawionych w politycznych bojach. Działacze dawnych związków komunistycznych (tych, które przetrwały) w czasach postkomunizmu także czuli wyraźnie, że nie muszą być aktywni, aby zachować posady. Wierzyli, że państwo utrzyma wsparcie dla związków, a zakłady dalej będą ich utrzymywać. I to właśnie schyłek postkomunizmu sprawił, iż starzy związkowcy zrozumieli, że sami muszą się o siebie zatroszczyć, a nowi – że wciąż są związkowcami. Wtedy to obie grupy dostrzegły konieczność zorganizowania sobie nowych członków. Zachowanie źródeł utrzymania wymaga dziś od związkowców większego zaangażowania w budowę związków. Nie mają już łatwych przepustek do lepszego życia.

Po drugie, ważną rolę odgrywa Unia Europejska. O ile bowiem reformatorzy i związkowcy mogli życzyć sobie zaniku związków, o tyle integracja z Unią gwarantuje, że to nie nastąpi. Unia w sposób oczywisty i otwarty określa związki zawodowe jako kluczowy element europejskiej ekonomii politycznej i zarazem zasadniczy czynnik ustroju „partnerstwa społecznego”, do jakiego zobowiązują europejskie reguły.

Nawet kiedy zachodni przywódcy próbowali znieść niektóre prerogatywy zachodnich związków zawodowych, to jednocześnie wysyłali na Wschód pieniądze i personel promujący programy związkowej edukacji oraz ułatwiali kontakty wschodnich związkowców z ich zachodnimi odpowiednikami. Unijny program pomocowy PHARE sfinansował np. projekt „Dialog społeczny”, instruujący o zasadach zachodnioeuropejskiego partnerstwa społecznego w krajach postkomunistycznych oraz szkolący związkowców do społecznego uczestnictwa (Pliszkiwicz 1996). Przystąpienie do Unii Europejskiej przesądza raczej, że związki zawodowe są nie tylko skazane na przetrwanie, ale i na jakiś rodzaj aktywności.

Po trzecie, pojawienie się pracowniczej solidarności. Niegdyś zachodnie związki zawodowe, niezależnie od swych ideologicznych afiliacji – czy to stare, konserwatywne amerykańskie AFL-CIO, czy francuscy socjaliści, czy komunistyczne związki we Włoszech – wspomagały opozycyjne wschodnioeuropejskie związki właśnie na gruncie ideologicznym, mianowicie jako grupy pracownicze i obywatelskie w starciu z dyktaturą. Od niedawna zachodnie związki angażują się na Wschodzie z powodu globalizacji. Pracowniczy liderzy z Zachodu widzą potrzebę podążenia za kapitałem, który przekracza granice – a warunki ku temu mają lepsze we wschodniej Europie niż np. we wschodniej Azji.

Wsparcie dla ruchu pracowniczego dawno już przekroczyło ramy pracy, jaką wykonała np. Fundacja im. Friedricha Eberta, publikująca książki i finansująca konferencje czy naukowe badania w dziedzinie stosunków pracy. Na początku lat 90. związany z AFL-CIO Międzynarodowy Związek Pracowników Usług (SEIU), osławiony w USA z racji swego poważnego zaangażowania w werbowanie nowych członków, zaczęła prowadzić seminaria rekrutacyjne w Polsce. Działacze „Solidarności” nie byli tym specjalnie zainteresowani, dopóki byli poważnie uwikłani w politykę. Gdy

jednak około 1999 roku ich polityczne ramię zaczęło słabnąć, a pewne oznaki słabości związków wskazywały, że na dłuższą metę zagrożone jest samo ich przetrwanie – zastosowano się do porad i utworzono Dział Rozwoju Związku, które za cel postawił sobie ich zakładanie w nowych zakładach. Zachodnie związki zawodowe zaczęły więc podążać za granicę – w ślad za transnarodowymi korporacjami. Szczególnie pomocne były związki niemieckie, które pomagały robotnikom wschodnioeuropejskich fabryk Opla i Volkswagena utworzyć skuteczne związki i zarządzać nimi. Zagraniczne związki pracowników handlu detalicznego wspomagały z kolei ruchy w stronę uzwiązkowienia w sieciach hipermarketów.

Czwartym czynnikiem sprzyjającym odrodzeniu się w Europie ruchu związkowego jest pojawienie się nowego pokolenia robotników. U początków nowego tysiąclecia robotnicy zaczęli zdradzać zainteresowanie działalnością związkową po raz pierwszy od czasu upadku komunizmu. To poważny zwrot, bo jak pisałem, po 1989 roku związki zawodowe kompletnie wyszły z mody. Młodzi robotnicy masowo opuszczali szeregi związków, a nowi na rynku pracy nie zamierzali do nich wstępować. Oprócz złego wizerunku zjawisko „starzenia się” związków miało dwie inne przyczyny: dostępność w nowych prywatnych i nieuzwiązkowionych sektorach szerokiej gamy zawodów, który stare, uzwiązkowane firmy powstrzymywał przed zatrudnianiem nowych ludzi, zmuszając młodzież do wejścia w szarą strefę, wyjazdu zagranicę bądź zdobycia wyższego wykształcenia.

Rzecz jasna, w różnych miejscach występowały różne wzorce. Szczególnie niepopularne wśród młodzieży były związki zawodowe w państwach Europy Środkowej, gdzie drobna prywatyzacja nadeszła bardzo szybko. Przestały one bowiem świadczyć wiele charakterystycznych dla siebie usług, jak rozdział dóbr konsumpcyjnych, wyjaz-

dów wakacyjnych czy przydział mieszkań. Tam, gdzie prywatyzacja nie nastąpiła szybko – jak w Rosji czy na Ukrainie – poziom członkostwa w związkach wśród młodzieży pozostał wysoki, choćby z tego powodu, że pozostały one przynajmniej potencjalnie dostawcą tychże usług. W Europie Środkowej sytuacja także zaczęła się jednak zmieniać u schyłku lat 90. wraz z pojawieniem się robotników, których doświadczenie kształtował już nie realny socjalizm, lecz realny kapitalizm. Sektor prywatny stracił swój dawny urok i powab. Twarda dyscyplina i długi czas pracy, bezkarne naruszenia prawa pracy, niskie płace dla wszystkich, z wyjątkiem stosunkowo małej liczby elitarnych zawodów w produkcji – to właśnie te warunki stały się dużo bardziej realne dla młodych robotników niż wyblakłe wspomnienia z przeszłości, rozbudzone tylko czasem przez starzejących się rodziców i coraz bardziej oderwanych od rzeczywistości polityków. Młodzież u schyłku komunizmu ufna, że kapitalizm to system merytokratyczny, szybko przekonała się, że jest on równie zgodny z kumoterstwem, nepotyzmem i lizusostwem, jak system miniony. I tak też młodzi ludzie zaczęli postrzegać związki zawodowe w innym świetle: jako potencjalne zabezpieczenie na przyszłość. Młodzież mieszkająca i podróżująca po krajach Unii Europejskiej zebrała dużo korzystniejsze wrażenia z obserwacji związkowych wspólnot. Zaczęła je postrzegać już nie jako tradycyjnego, lecz jako potencjalnego usługodawcę.

Piątym czynnikiem sprzyjającym wzrostowi zainteresowania związkami, jest coś, co można nazwać końcem postkomunizmu w przedsiębiorstwach. Kiedy państwo i kadra kierownicza już sprywatyzowały i zrestrukturyzowały całą masę państwowych zakładów, jakie zostały w spadku po 1989 roku i zredukowały w nich zatrudnienie, związkowi liderzy zdali sobie sprawę, że nie muszą już odpowiadać za robotników niewykwalifikowanych, do których zresztą nigdy nie mieli zbyt wiele szacunku. Jest to

może najważniejsze zjawisko. To, że związkowi liderzy w dobie postkomunistycznej z takim trudem „robili swoje”, wynikało w dużej mierze z faktu, że dzielali oni reformatorskie przekonania: socjalistyczny zakład pracy wymaga kapitalnego remontu. Robotnicy wykwalifikowani stojący na czele związków nie chcieli kierować organizacjami pracowników niewykwalifikowanych. Tyle że właśnie w momencie, gdy stare zakłady tracą swój socjalistyczny charakter, stają się bardziej podatne i otwarte na mobilizację o charakterze związkowym.

Robotnicy wykwalifikowani traktowali zasadę pełnego zatrudnienia w przedsiębiorstwie (spadek po epoce komunistycznej) jako zagrożenie dla własnych szans rozwoju po upadku komunizmu – oznaczała ona, że zakłady, które w innych okolicznościach funkcjonowałyby normalnie, były przytłaczane nadmiernymi kosztami pracy. Komunistyczne rządy zatrudniały całe mnóstwo robotników zbędnych w procesie produkcji, by zachować porządek, zapewnić sobie popularność, dostarczyć świadczeń socjalnych i utrzymać dyscyplinę. Z kolei kierownictwo było zadowolone z dodatkowych pracowników, którzy pomagali zrealizować plan produkcyjny. Gdy stary ustrój upadł, a przetrwanie firmy zaczęło zależeć od rentowności, a nie od realizacji planu, owi robotnicy przestali być komukolwiek potrzebni. Zrozumieli to zresztą dość szybko, a po pomoc zwrócili się właśnie do związków zawodowych. Gdy profesjonalści odchodzili ze związków do kierownictwa, a wielu wykwalifikowanych robotników odchodziło do sektora prywatnego, masy niewykwalifikowanych stały się nagle filarem ruchu związkowego (Gardawski i in. 1999). Dla przywódców związkowych był to cios. Członkowie ich związków przestali być wartościowym zasobem, a stali się problemem do rozwiązania. Związkowi przywódcy nie chcieli już szeregowych pracowników.

Długie dyskusje z polskimi związkowcami w latach 1992-1995 uświadomiły

mi, jak głęboki jest antyzwiązkowy rezydent wśród samych działaczy. Na przykład działacze Solidarności w dużym zakładzie przemysłu lotniczego w Mielcu, często postrzeganym jako wylęgarnia radykalizmu i niepokojów (za sprawą strajku i manifestacji pod Urzędem Miasta w 1992 roku po kilku miesiącach niewypłacania wynagrodzeń), powiedzieli mi, że nie są szczególnie dumni – ani ze związków, ani z ich członków. Miejscowy wiceprezydent, 44-letni robotnik wykwalifikowany stwierdził, że w latach 90. działalność związkowa była „obroną nieudaczników”:

„Większość ludzi w zakładzie nie chce pracować, chcą, żeby państwo się o nich troszczyło. Skarżą się związkowi, że za mało zarabiają, właściwie skarżą się na wszystko – ale ostatecznie większość problemów stwarzają sobie sami. Dobrych robotników jest tu zaledwie garstka”².

Wykwalifikowani robotnicy, którzy stanowili większość kierujących związkami, czuli się zdegradowani przez komunistyczne władze, traktujące fabryki nie tyle jako miejsca produkcji, ile instrumenty społecznej kontroli. Faktycznie, źródłem nieustannych bólów socjalistycznych zakładów był właśnie ten ich status – miejsc, gdzie rozdziela się świadczenia i utrzymuje społeczny porządek. Cechy te oczywiście uniemożliwiają wszelkie reformy. Reformatorzy w Związku Radzieckim rozpoznali problemy ekonomiczne socjalistycznego przedsiębiorstwa już na początku lat 60. Wszystkie plany reform spełzały jednak na niczym – oznaczałyby one naruszenie społecznego kontraktu, na którym ten system bazował. Kontraktu, w którym robotnicy otrzymywali pracę, rozmaite dobra i usługi oraz rozluźnioną dyscyplinę pracy w zamian za akceptację partyjnej kontroli (Schroeder 1979). Zamiast rozwiązywać problemy partia utrzymywała ów układ, w którym zatrudniano w zasadzie całe społeczeństwo (z wyjątkiem, co wiemy dziś

z pewnością, mieszkańców wiejskich obszarów republik nieśłowiańskich) w fabrykach, które zarządzały również mieszkalnictwem, utrzymywały instytucje kulturalne i zapewniały system zasiłków.

Co istotne dla wykwalifikowanych robotników, w poprzednim ustroju przedkładano utrzymanie porządku nad jakością produkcji. System funkcjonował dobrze z perspektywy nisko wykształconego i niemotywowanego robotnika, któremu zapewniał pracę, pewne gwarancje socjalne i poczucie przynależności. Bez ogródek pokazują to porównania ze współczesną Rosją, w której właśnie tacy ludzie postrzegają swój los jako straszliwie zubożony i zdegradowany. Dla lepiej wykształconych system ten był jednak upokarzający – pozbawiał ich satysfakcji z pracy, ambicji, szansy na pełne wykorzystanie swych talentów. Dawny wyrzut z poprzedniej epoki: „oni udają, że nam płacą, a my udajemy, że pracujemy”, często interpretowano błędnie jako przechwałkę. W istocie była to bolesna skarga części tych wykształconych robotników, u których żal wywoływała świadomość, iż tylko „udają, że pracują”. Jedynym praktycznie wyjątkiem w tej kwestii była precyzyjna praca w branży wojskowej, np. w „zamkniętych miastach” b. ZSRR (Zaslavsky, 1982), czy w najlepszych fabrykach zbrojeniowych Europy Wschodniej, takich jak zakłady w Mielcu. Do 1989 roku, głównie z racji kryzysu państwa sowieckiego, także te enklawy zanikły.

Robotnicy, którzy kierowali związkami zawodowymi, gdy wykształceni fachowcy odeszli na lepsze posady poza fabrykami, oczekiwali, że postkomunizm wszystko to zmieni. Dlatego nie sprzeciwili się bezrobociu. Uważali, że socjalistyczne przedsiębiorstwa zatrudniają zbyt wielu pracowników, którzy wykonują nikomu niepotrzebną pracę. Chcieli zwolnień licznych „fikcyjnych” pracowników – dlatego też chcieli zwolnienia większości kobiet, które z racji

² Ten oraz poniższe cytaty pochodzą z rozmów, jakie prowadziłem w Mielcu w maju 2004.

określonych wzorców edukacji zatrudniano najczęściej do prostych prac za biurkiem. Gdy w 1993 roku rozmawiałem z przewodniczącym mieleckiej Solidarności, zauważył on, że fabryka zatrudnia zaledwie 11 tysięcy ludzi, w porównaniu z 21 tysiącami w szczytowym momencie. Zamiast narzekać na masowe zwolnienia, narzekał, co ciekawe, że redukcje nie były wystarczające: „Jest tu miejsce co najwyżej dla 7-8 tysięcy”. Martwił się dojściem do władzy rządu socjaldemokratycznego, bo mogłyby on zastopować redukcje zatrudnienia pod wpływem nacisków społecznych. „Oni mają słowo <<socjal>> w nazwie, zobaczymy zatem, jak wpłynie to na fabrykę – czy będzie socjalna, czy będzie fabryką?”

Gdy odwiedziłem Mielec w roku 2001, zastałem całkiem inną sytuację. Nowy przewodniczący związku wręcz entuzjazmował się pracą na rzecz związku. W zasadzie było to regułą, gdziekolwiek pojechałem. Związkowiec z warszawskiej huty stali Lucchini, sprywatyzowanej zaledwie kilka lat wcześniej, opowiadał mi w 2000 roku, że jest dumny ze swojej działalności w związku, że odbył właśnie szkolenie na temat prawa pracy i że uważnie obserwuje rozwój sytuacji w swojej firmie. Był w pełni świadomy, że reprezentuje zupełnie nowy typ związkowca, z jednej strony mniej „wojowniczy” – „nie możemy sobie tak po prostu przyjść tutaj i ogłosić strajk”, z drugiej zarazem – bardziej asertywny – „musimy dobrze rozeznawać się w przepisach prawa, tu i na zewnątrz, bo kierownictwo stale próbuje je wykorzystać przeciwko nam”. W przeszłości, jak mówi, Solidarność zachowywała się wojowniczo, ale głównie w sprawach o politycznym podłożu, a dziś jego zdaniem powinna zaostrzyć stanowisko w sprawach czysto pracowniczych. Jaskrawo obecny był w jego wypowiedzi brak owej szyderczej dezaprobaty dla szeregowych

pracowników, tak szeroko rozpowszechnionej wśród związkowych przywódców jeszcze w roku 1994³.

Cóż takiego się zmieniło? Jedna, niezwykle prosta rzecz: pozbyto się zbędnej siły roboczej. Związkowcy bardziej zaangażowali się w działalność w tych zakładach, gdzie restrukturyzacja i prywatyzacja dokonały już dzieła. Do 1999 roku Huta Warszawa przeszła przez prawdziwy czyściec – ich zatrudnienie zredukowano do 30 procent poprzedniego stanu, zlikwidowano większość systemu świadczeń socjalnych, a włoscy właściciele przetrwali właśnie kilka ostrych konfrontacji z wyjątkowo wojowniczo nastawionymi związkami i załogą. Fabryka w Mielcu przechodziła właśnie jeszcze trudniejszy okres: w 2000 roku firma była *de facto* bankrutem, wcale zresztą nie na skutek złej koniunktury, lecz w wyniku wewnętrznej korupcji. Wszyscy nowi robotnicy, reprezentowani przez związkowców, z którymi rozmawiałem, zostali zatrudnieni już po bankructwie. Innymi słowy – po tym jak bankructwo zmiotło wszystkie uprawnienia i przywileje dotychczasowych pracowników, pozostawiając bez pracy wszystkich tych, którymi dawni związkowcy wprost gardzili jako „nieproduktywnymi”. Gdy tylko „zbędni” pracownicy – spadek po komunizmie – odchodzą, związkowcom zaczyna odpowiadać ich własna rola. Gdy dobiega końca postkomunizm, a zaczyna się „normalny” kapitalizm („normalny” w takim sensie, że firmy nie zatrudniają już bezproduktywnej siły roboczej), również świat pracy może ruszyć do przodu. Gdy wreszcie miejsce pracy staje się areną, gdzie interesy mogą się ścierać, związki zawodowe zaczynają być ważne.

W tym miejscu należałoby dodać, że są to czynniki sprzyjające umocnieniu tego, co Beverly Silver (2003) nazywa ruchami

³ W ankiecie z 1994 roku, jaką przeprowadziłem wraz z Markiem Weinsteinem wśród związkowców z niemal 100 polskich zakładów przemysłowych, okazało się, że większość przywódców związkowych obawia się większego uczestnictwa i zaangażowania pracowników; nie ufali oni członkom własnych związków. Twierdzili oni, że jednym z powodów, dla których podjęli działalność w związku, jest wytłumaczenie konieczności reform rynkowych ich członkom. Zob. Ost i Weinstein, 1999.

pracowniczymi „typu marksowskiego”. „Typ marksowski” oznacza tu rodzaj ruchu społecznego świadomych i przewidujących robotników, którzy swą wzrastającą siłę strukturalną wykorzystują po to, by uzyskać korzyści od podatnych na ciosy pracodawców. Silver rozróżnia między tym właśnie typem ruchów myślących perspektywicznie (nazwanych imieniem Marksa przez analogię z jego koncepcją, że potencjał wpływu robotników rośnie wraz ze wzrostem gospodarki kapitalistycznej), a ruchami „typu Polanyiego”. Te drugie (zgodnie z wizją Polanyiego, w której to kapitał dominuje) mają charakter wstecznych i reaktywnych ruchów skupiających bezbronnych robotników, próbujących zmobilizować siły w opozycji do ponawianych wciąż przez kapitał prób utowarowienia kolejnych sfer życia społecznego. Jak dotąd w postkomunistycznej Polsce występowały jedynie organizacje pracownicze „typu Polanyiego”. Zarówno z przyczyn strukturalnych, jak i ideowych, żaden ruch „typu marksowskiego” nie był do pomyślenia: zakłady zamykano, bezrobocie rosło, inwestycje zagraniczne były minimalne, praktycznie żaden sektor nie miał szans w międzynarodowej konkurencji. Większość społeczeństwa wierzyła – choćby tylko z braku jakiegokolwiek innej wiary do przyjęcia – że jedynie bolesne reformy rynkowe mogą zmienić sytuację na lepsze.

Natomiast protesty pracownicze „typu Polanyiego” miały oczywiście miejsce, np. krótkotrwałe strajki kolejarzy czy innych pracowników sektora publicznego, czy choćby rozmaite protesty i demonstracje udokumentowane przez Ekierta i Kubika (1999). Wszystkie one miały jedynie na celu uratowanie przynajmniej części dotychczasowych świadczeń, a przede wszystkim – zachowanie twarzy w starciu z globalizacyjnym molochem. Spośród wszystkich tych protestów jedynie organizowane przez górników odniosły niewielki sukces. Niewielki, gdyż udało im się utrzymać część świad-

zeń, np. korzystne upusty na niektóre dobra czy możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę, a także wysokie pensje (choć to akurat na skutek wzrostu popytu na węgiel, głównie na rynku chińskim) – sukcesy te jednak przyćmiewa fakt rozbicia sektora wydobywczego, setki tysięcy zwolnionych z pracy, wreszcie zmierzch całego uprzywilejowanego świata górników i związanego z nim niegdyś wielkiego prestiżu. Toteż ci, którzy przywołują wystąpienia górnicze jako ilustrację siły ruchu związkowego, tkwią w błędzie. Protesty górnicze były przykładem ruchów „typu Polanyiego” *par excellence*: nieco bardziej skutecznych z racji posiadania na początku większych zasobów, lecz całkowicie niezdolnych powstrzymać nieubłaganą erozję ich dawnego świata.

Tendencje, o których pisałem, stwarzają jednak dość obiecujące perspektywy dla powstania ruchów pracowniczych właśnie „typu marksowskiego”. Przy niedoborze wykwalifikowanej siły roboczej i zarazem dobrych nastrojach inwestorów krajowych i zagranicznych robotnicy bardziej zaawansowanych technicznie sektorów byli o wiele bardziej asertywni w swej związkowej działalności i mocniej przekonani o potrzebie zbiorowego działania. Jak dotąd ogranicza się to właśnie do sektorów zaawansowanych technologicznie, lecz jeśli nadal postępować będzie emigracja młodszych i mniej wykwalifikowanych robotników do krajów UE, a więc podaż niewykwalifikowanej siły roboczej spadnie – asertywność świata pracy może wzrosnąć w całej gospodarce. Oczywiście, zjawisko to może zrównoważyć liberalizacja prawa pracy czy po prostu zniżenie standardów socjalnych przez napływ imigrantów. Kasjerów czy ochroniarzy łatwo zastąpić mogą Rosjanie, Ukraińcy bądź Azjaci. Z drugiej strony, robotnicy mogą nacjonalistyczną retoryką, coraz bardziej popularną w polskiej polityce, wyrzucić presję na zliberalizowane przepisy migracyjne, które kapitał nieuchronnie wesprze. Tak czy inaczej, robotnicy wykwalifikowani mają szansę na dużo szybsze „odzyskanie sił” niż

niewykształceni – przekonamy się niżej, jakie to może wywołać konsekwencje dla budowy nowego typu ruchu związkowego⁴.

DLACZEGO WCALE NIE BĘDZIE LEPIEJ

Dochodzimy w tym momencie do pytania, czy faktycznie będą jakiekolwiek konsekwencje. Czy słabość świata pracy doby postkomunizmu, w dużej mierze zawiniona przez jego samobójcze posunięcia, uniemożliwi dzisiaj jego odrodzenie, i to właśnie w chwili, gdy widoki na nie stają się bardziej pomyślne? Czy bagaż postkomunizmu przeszkodzi ruchom pracowniczym tak, jak kiedyś dziedzictwo komunizmu? Wiele przesłanek wskazuje, że tak.

Zdaje się, że zasadnicze przeszkody na drodze rozwoju związków są trzy, wszystkie związane z dziedzictwem postkomunizmu. Można je podzielić na ideologiczne, organizacyjne i strukturalne. To dlatego ruchy pracownicze na Wschodzie pewnie pozostaną słabsze, bardziej marginalne i słabiej zakorzenione klasowo niż te na Zachodzie.

Przeszkody ideologiczne wiążą się z ogólnym brakiem zaufania do związków, powiązaniem z dawnym ustrojem, przekonaniem, że są nieudolne, nieefektywne, być może wcale niepotrzebne. To zaczyna się zmieniać. Wciąż jest jednak bardzo mało ludzi piszących na ten temat, wpływających na zmianę społecznych zapatrywań, gdyż postkomunizm odepchnął wielu ludzi, którzy byliby do tego zdolni. Gramscjańskich „intelektualistów organicznych” dramatycznie brak. Jakaż to ironia: właśnie w momencie, gdy „klasa” stała się tak istotną kategorią, gdy elity otwarcie ogłosiły swój zamiysł budowy „normalnego” społeczeństwa klasowego, dziennikarze i naukowcy przestali się in-

teresować sytuacją tych wszystkich „na dole” społeczeństwa. Działacze opozycji, niegdyś regularnie uzalający się nad ciężkim losem robotników w czasach komunizmu, uznali trudności spotykające ich w dobie postkomunizmu za objaw „normalności”. Nauki społeczne skupiły się na identyfikacji nowych elit, a zepchnięcie na bok świata pracy traktowały jako podstawę „normalnego” społeczeństwa. Niezbyt wiele zajmowano się zachodnimi doświadczeniami, podobnie jak nikt było zainteresowanie teorią neokorporatyizmu, która pokazuje przecież, jak wielkie znaczenie dla pomyślności gospodarczej i politycznej społeczeństwa ma sposób, w jaki robotnicy zostaną włączeni do gospodarki rynkowej. To symptomatyczne, że ci nieliczni, którzy zdecydowali się badania w tym kierunku, mieli poważne trudności z ich publikacją. Bardzo dużą część polskich publikacji na temat problemów świata pracy opublikowała bądź dofinansowała niemiecka Fundacja im. Friedricha Eberta. Gdy spytałem jednego z moich kolegów z Węgier, dlaczego nie opublikował u siebie w kraju, w jednym tomie, mnóstwa swoich publikacji na temat ruchów pracowniczych i stosunków w przemyśle okresu postkomunistycznego, jakie prezentował często na zagranicznych konferencjach i wydawał za granicą – odpowiedział mi, że... żaden wydawca nie był nimi zainteresowany⁵.

Gdy mowa o przeszkodach „organizacyjnych”, chodzi przede wszystkim o całe mnóstwo małych firm, które zajęły miejsce wielkich, jednolitych przedsiębiorstw z poprzedniej epoki. W takich firmach ciężko jest się organizować w zasadzie w każdym środowisku, a szczególne trudności napotykały jednak w kontekście postkomunistycznym, gdzie związki zawodowe w ogóle

⁴ Tego typu działania Silver określa jako „strategie wytyczania granic”, przez które obie strony dążą do promocji własnych interesów. Podczas gdy kapitał dąży do przekraczania granic w poszukiwaniu najtańszej siły roboczej, a potem do stworzenia wydzielonych segmentów rynku pracy tak, by możliwie ograniczyć konkencje na rzecz świata pracy tylko do określonych sektorów, ruchy pracowników dążą do poprawienia ich szans na rynku przez nacisk na pozbycie się imigrantów, zob. Silver 1999, s. 24.

⁵ Rozmowa z Laszlo Neumannem, Budapeszt, 2003. Na temat jego artykułów – zob. bibliografia.

nie uchodzą za dobry model. Związkowcy nowego typu chcieliby to zmienić, ale wielki problem stanowi dla nich już samo „wejście do gry”. W dawnych firmach państwowych związki zostały straszliwie osłabione, gdy wraz z ich prywatyzacją i restrukturyzacją powołano do życia całe zastępy spółek wydzielonych jako całkowicie nowych, samodzielnych jednostek. Oczywiście nie przenoszono automatycznie członkostwa w związkach pracowników „nowych” spółek, a niewielu z nich zdecydowało się na ponowne do nich wstąpienie. Związkowcy utracili więc swoją bazę w starych firmach państwowych, w nowych firmach prywatnych nie mając jej nigdy. Przy niezliczonej ilości małych firm, których kierownictwo jest tak uprzedzone do związków zawodowych, a ich pracownikom brakuje organizacyjnego doświadczenia, związkom będzie niesłychanie trudno swą bazę odbudować.

Przeszkody strukturalne wiążą się z nową polityką gospodarczą w okresie postkomunistycznym. Jak dowodzą Dorothee Bohle i Bela Greskovits nie wszystkie typy procesów produkcyjnych sprzyjają pomyślnemu uzwiązkowieniu – te branże, które funkcjonowały skutecznie na rynkach w Europie Wschodniej od 1989, sprzyjają związkom w nikłym zakresie. Analizują oni osiem czynników produkcji i stopień, w jakim wspierają bądź wyhamowują one potencjał ruchów pracowniczych, a także prezentują wskaźniki inwestycji międzynarodowych. Konkluzja jest taka, że w Europie Wschodniej dominuje „pracołłonny przemysł środków produkcji”, mało podatny na skuteczne uzwiązkowienie, w przeciwieństwie do „kapitałochłonnego przemysłu dóbr konsumpcyjnych”. Chociaż więc międzynarodowy kapitał faktycznie przekształcił czy nawet „zmodernizował” Europę Wschodnią, to się raczej nie przełoży na siłę związków

zawodowych, nie mówiąc już o socjaldemokratycznym neokorporatyzmie, jaki spotykamy na Zachodzie. Jak podsumowują Bohle i Greskovits: „Inaczej niż na Zachodzie Europy, gdzie struktura przemysłu sprzyjała zawarciu historycznego kompromisu, w Europie Wschodniej możemy mieć do czynienia z poważnym ograniczeniem ekspansji europejskiego modelu socjalnego [...]. Zachodnio-europejski model socjalny nie zawędrował na Wschód, gdyż nie dotarły tam również jego społeczno-ekonomiczne fundamenty. Innymi słowy, postkomunistyczna industrializacja na wschodzie niesie ze sobą swoje dziedzictwo strukturalne, które utrudnia ożywienie ruchu pracowniczego”⁶.

ARYSTOKRACJA ZWIĄZKOWA – CZY GROZI NAM MODEL „DRUGIEGO MEKSYKU”?

Omawiając „obiektywne” przeszkody na drodze do uzwiązkowienia, warto położyć też nacisk na te „subiektywne”: czy związkowi liderzy mają jasną wizję tego, czym związki być powinny, czy faktycznie podzielają wiarę w ich znaczenie i na ile zwyczajni robotnicy dostrzegają rolę i efektywność swoich związków. Całościowe środowisko ideologiczno-dyskursywne, jakie otacza związki i procesy uzwiązkowienia, ma zasadnicze znaczenie, gdyż bez niego nie znajdziemy ani działaczy związkowych, ani ich zwolenników. Subiektywny wymiar sukcesu związków zawodowych przyciągnął jak dotąd niewiele uwagi badaczy, gdyż większość analityków społecznych, badających problem z zachodniej perspektywy, zakłada z góry, że robotnicy zawsze są gotowi walczyć o ekonomiczne interesy świata pracy powiązane z ich miejscem pracy, a także to, że istniejące związki zawodowe są po prostu zobowiązane do odgrywania takiej roli.

⁶ Jest oczywiście możliwe, że jednemu bądź dwóm spośród europejskich krajów uda się przesunąć ze strefy peryferyjnej do centrum, a tym samym przyciągnąć sprzyjający pracownikom, kapitałochłonny przemysł dóbr konsumpcyjnych. Największe szanse na to mają Polska ze swym dużym rynkiem wewnętrznym, a także Węgry z racji bliskości do Niemiec i Austrii oraz korzystnej polityki wobec zagranicznych inwestorów. Do tego celu jednak bardzo jeszcze daleko, a i to, czy jego pomysła realizacja przyniesie korzyści pracownikom, jest mocno niepewne.

Postkomunizm nauczył nas, że takie założenia są błędne. Europę Wschodnią po roku 1989 wypełniły związki zawodowe nienawykłe do walki w obronie interesów pracowniczych i działacze związkowi, którzy walki tej nie postrzegali jako swej podstawowej roli. Związki oficjalne zostały powołane do współpracy z przedsiębiorstwami i z władzą polityczną, a nie do obrony interesów pracowniczych. Nowe związki zaś, które przeciwstawiły się starym właśnie dlatego, że nie broniły one interesów pracowniczych, były jeszcze mniej zainteresowane walką o interesy ekonomiczne robotników. Problem ze starymi związkami miał bowiem charakter polityczny – były one podporą komunistycznej władzy. Związki jako formę opozycji tworzono po to, by zadać władzy cios w jej najsłabszym punkcie – jej ideologicznym roszczeniu do bycia reprezentacją klasy robotniczej. Myślenie w kategoriach klasowych nie było jednak dla ich działaczy naturalne (Meardi 1996; Ost, 2005) – kiedy dyktatura upadła, utknęli w kłopotliwej sytuacji: byli związkowcami, którzy nie wiedzą, co właściwie mają robić związkowcy.

Koniec postkomunizmu zmienia tę sytuację. Gdy formujące doświadczenia zawodowe młodych robotników ulegają zmianie, gdy wykwalifikowani pracownicy będący jednocześnie związkowcami, ostatecznie przejmują związkowe zadania, gdy prywatyzacja i restrukturyzacja eliminują starych robotników – nowi związkowcy zyskują nowe impulsy do większego zaangażowania się w pracę związków. Jeśli mimo trudności uda im się osiągnąć sukces, musimy pamiętać, że będzie to zupełnie nowy rodzaj działalności związkowej. Nie oznacza on bynajmniej powrotu do przeszłości. Zamiast wielkich związków w przemyśle reprezentujących wszystkich pracowników przedsiębiorstwa będziemy mieli do czynienia ze związkami małymi, złożonymi z elity wykwalifikowanych pracowników. Można tu mówić wręcz o swego rodzaju ruchu związkowym dla pracowniczej arystokracji.

Dzieje się tak, gdyż ruch związkowy w przemyśle zdaje się odradzać nie tyle na

bazie bardziej nowoczesnego pojęcia klasy, ile raczej na gruncie tożsamości producenckiej. Victoria Hattam kreśli rozróżnienie między nimi w omówieniu amerykańskiego ruchu robotniczego u schyłku XIX stulecia: „Dla wielu robotników podstawowy podział nie przebiegał między pracą i kapitałem czy między robotnikami a pracodawcami, ale raczej między klasami produkującymi i nieprodukującymi (1993)”. Określenie „producent” odnosi się zarówno do wykwalifikowanych robotników, jak i do pracodawców, blisko ze sobą związanych w procesie produkcyjnym. Wyłącza ono, rzecz jasna, pracowników niewykwalifikowanych, którzy deprecjonują i degradują czysto „męski” proces produkcji. Nowi związkowcy w Europie Wschodniej zdają się „producentami” *par excellence*. Staną się coraz bardziej dumni z faktu, że przynależą do związków, po raz pierwszy od upadku komunizmu, a dzieje się tak właśnie dlatego, że przedsiębiorstwa w coraz większym stopniu stają się miejscami wyłącznie dla „producentów”, a nie przechowalnią dla zbieraniny obywateli, których władza rzuciła akurat w to, a nie inne miejsce.

Kiedy przedsiębiorstwa stają się coraz bardziej „produktywne” i zmaskulinizowane – których to wartości (często uznawanych za tożsame) związkowcy sektora przemysłu tak bardzo pragną – mogą się oni znów stać się sobą. (Najbardziej chyba widać to w nowych zakładach samochodowych). Podczas gdy postkomunistyczni związkowcy wstydzieli się za własne organizacje, nowi, niemal wyłącznie mężczyźni i zarazem wykwalifikowani robotnicy, widzą w sobie przedstawicieli nowego typu robotników. Wreszcie mogą przekształcić związki zawodowe w „organizację producentów”, czyli w to, czym chcieli, by była wcześniej. Po masowych zwolnieniach, upłynięciu majątku, strukturalnym dostosowaniu i optymalizacji, czasem nawet po bankructwie – związki zawodowe mogą znowu pojawić się w sprywatyzowanych przedsiębiorstwach, w dodatku bardziej (niż w okresie postkomunizmu) zdeter-

minowane, by działać jako rzeczywiste związki zawodowe, tj. jako przedstawiciele określonej grupy społecznej w opozycji do innej.

Nowe związki opierać się będą na wyrażeniu się solidarności klasowej. Związki zawodowe na Zachodzie przeszły drogę od swych korzeni jako branżowych związków pracowników wykwalifikowanych w stronę promowania interesów szerokiej klasy społecznej. Natomiast odżywające związki zawodowe Europy Wschodniej przez długi jeszcze czas pozostaną skoncentrowane na zabezpieczeniu interesów jedynie wykwalifikowanych pracowników. Skłonne są przyjąć „arystokratyczną” tożsamość. Nie są natomiast skłonne bronić interesów „klasy robotniczej”, gdyż przez ostatnich 15 lat za wszelką cenę starały się uciec od takiej odpowiedzialności. I bardzo możliwe, że dziedzictwo komunizmu, dewaluującego faktycznie pracę, a slogan o „obronie interesów klas pracujących” czyniącego jedynie cynicznym usprawiedliwieniem partyjnych rządów sprawiło, że inne rozwiązanie nie było chyba możliwe.

Pod tym względem przyszłość związków zawodowych może nieco przypominać sytuację w Meksyku czy Wenezueli, gdzie reprezentują one przede wszystkim wykwalifikowanych robotników w głównych sektorach gospodarki⁷. Pracownicy peryferyjnych sektorów mogą próbować organizować własne związki, lecz nie zdziałają zbyt wiele bez poważnego zaangażowania z zagranicy – rodzimi działacze związkowi nie tylko nie są nimi zainteresowani, ale swą siłę czerpią właśnie z odcięcia się od nich. Organizacja ruchu pracowniczego wśród niewykwalifikowanych pracowników hipermarketów była możliwa w dużej mierze dzięki zaangażowaniu międzynarodowych związków – a i tak napotyka znaczne trudności. Obecni lokalni przywódcy związkowi nie będą w przewidywalnej przyszłości

skłonni poważnie skoncentrować się na problemach tej grupy, jakkolwiek od czasu do czasu udają inną postawę – głównie po to, by lepiej wypaść w oczach zachodnich kolegów.

Konkludując, możemy zrozumieć przyszłość związków zawodowych na Wschodzie drogą zrozumienia, jakie znaczenie ma ruch związkowy na Wschodzie i na Zachodzie. Być może dzięki temu niektórzy obserwatorzy staną się bardziej wyrozumiali wobec związkowców ze Wschodu. Kiedyś niezmiernie łatwo było krytykować związki postkomunistyczne. Sam swego czasu należałem do takich krytyków. Znajdowały się one jednak w niebywale trudnej pozycji, nie tyle „gospodarczo”, ile „sytuacyjnie”. Nie jest łatwo być dobrym związkiem zawodowym w gospodarce rynkowej, kiedy było się związkiem w realnym socjalizmie. Z jednej strony, nie było żadnego dobrego wyjścia, z wyjątkiem akceptacji cięć. Aby uczynić nową gospodarkę rynkową konkurencyjną w globalnym świecie, elity były zmuszone odciąć świat pracy od dawnych przywilejów, jakie stary system mu zapewniał. Gdyby związki mogły utrzymać dawne przywileje, zyskałyby dużo mocniejszą pozycję niż związki zawodowe rozwiniętego świata kapitalistycznego. Wielu zwolenników związków życzyłoby sobie zapewne, żeby podążyły one właśnie tą drogą. Mimo że można przytoczyć wiele teoretycznych argumentów na rzecz niesprzeczności gospodarczej konkurencyjności i silnych wpływów związków zawodowych, to jednak związkowcy w świecie postkomunistycznym czuli instynktownie, że taka droga nie miałaby szansy. Silne związki zawodowe możliwe są jedynie wtedy, gdy zarówno ich liderzy, jak i szeregowi członkowie w nie wierzą – w okresie postkomunistycznym ideologia wolnego rynku była tak silna, że niewielu wierzyło. Komunizm skompromitował związki zawodowe, po-

⁷ Melvin Croan już w latach 70. pisał o Meksyku, jako możliwym wzorcu rozwoju dla krajów Europy Wschodniej, razem z ich autorytarnymi, lecz nie totalitarnymi systemami. Jego dalsze rozważania na ten temat, zob. Croan, 1993.

dobnie jak demokratyczny socjalizm. Nie może być więc zaskoczeniem, że ci nie-liczni działacze, którzy wierzyli w związki i w to, że powinny walczyć o szerszy udział pracowników w zarządzaniu firmą czy o wyższe płace – pociągnęli za sobą jeszcze mniej licznych. Musiało minąć wiele czasu, aby związki mogły się odbudować.

Nawet z ograniczonymi celami nowym „elitarnym” związkom nie będzie łatwo. To również wypływa nie z dziedzictwa komunizmu, lecz postkomunizmu. Lokalni działacze mogą być wreszcie gotowi na to, by swoją pracę potraktować serio. Niektórzy wręcz gorliwie kierują swoimi związkami. Ale 15 lat postkomunizmu sprawia, że gotowych wstąpić do związku będzie niewielu. Związkowi przywódcy tak długo odnosili się z dystansem i pogardą do reprezentowanych przez siebie robotników, że często dziś nie będą uznawani za kom-

petentnych przedstawicieli nawet przez tych, których chcieliby reprezentować. Robotnicy obserwowali związki i ich działalność – większość z nich chyba wierzy, że lepiej wyjdą na tym, jeśli sami będą sobie przedstawicielami, ewentualnie poszukają reprezentacji gdzie indziej. Właśnie w momencie, kiedy związki zawodowe są w stanie się odtworzyć, nie będzie to dla nich zadaniem łatwym.

Paradoksem jest, że wczorajsza przyczyna niechęci wobec związków, czyli skład załogi, stała się fundamentem ich dzisiejszej atrakcyjności. A także to, że to właśnie niedawne zachowanie związkowców uniemożliwia im dziś sukces. Dziedzictwo postkomunizmu może okazać się brzemieniem o wiele cięższym niż balast komunizmu.

PRZEŁOŻYŁ MICHAŁ SUTOWSKI

BIBLIOGRAFIA

- W. Arkuszewski, „Od góry do dołu”, „Tygodnik Solidarność” z 22 września 1989
- D. Bohle, B. Greskovits, „Capital, Labor, and the Prospects of the European Social Model in the East”, Working Paper No. 58 in Program on Central and Eastern European Working Paper Series, Harvard University, Cambridge Mass. 2004
- M. Croan, „Is Latin America the Future of Eastern Europe?”, „Problems of Communism”, maj-czerwiec 1993
- S. Crowley, D. Ost, *Workers After Workers' States: Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*, Rowman & Littlefield, Boulder, Colo 2001
- E. Dunn, *Privatizing Poland: Baby Food, Big Business, and the Remaking of the Polish Working Class*, Cornell University Press, Ithaca 2004
- G. Ekiert, J. Kubik, *Rebellious Civil Society: Popular Protest and Democratic Consolidation in Poland* University of Michigan Press, 1999
- J. Gardawski i in., *Rozpad Bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1999
- V. Hattam, *Labor Visions and State Power: The Origins of Business Unionism in the United States*, Princeton University Press 1993
- G. Konrad, I. Szelenyi, *The Intellectuals on the Road to Class Power*, Harcourt Brace Jovanovich, San Diego 1971
- P. Kubicek, *Organized Labor in Postcommunist States*, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh 2004
- J. Kurczewski, *The Resurrection of Rights in Poland*, Oxford University Press, Oxford 1993

- G. Meardi, „Trade Union Consciousness, East and West: A Comparison of Fiat Factories in Poland and Italy”, „European Journal of Industrial Relations”, tom 2/1996
- L. Neumann, „Decentralised Collective Bargaining in Hungary”, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”, nr 16(2)/ 2000
- D. Ost, „Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities”, „Politics and Society”, nr 28(4)/2000
- D. Ost, M. Weinstein, „Unionists Against Unions: Towards Hierarchical Management in Post-Communist Poland”, „East European Politics and Societies”, nr 13(1)/1999
- D. Ost, *Kłeska „Solidarności”*, Muza, Warszawa 2007
- M. Pliszkiewicz, „Trójstronność w krajach Europy Środkowej i Wschodniej”, [w:] *Syndykalizm Współczesny i jego Przyszłość*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996
- G. Schroeder, „Soviet regional policy and CMEA integration”, U.S. Congress, *Soviet Economy in a Time of Change*, Washington, D.C 1979
- B. Silver, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*, Cambridge University Press, Cambridge 2003
- D. Stark, L. Bruszt, *Postsocialist Pathways: Transforming Politics and Property in East Central Europe*, Cambridge University Press, New York 1998
- P. Swenson, *Capitalists Against Markets: The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden*, Oxford University Press, Oxford 2002
- V. Zaslavsky, *Neo-Stalinist State: Class, Ethnicity and Consensus in Soviet Society*, M.E. Sharpe, White Plains 1982