

Zapomniany ruch kontroli robotniczej z czasów Praskiej Wiosny

28 sierpnia 2018

W chwili, gdy wojska Układu Warszawskiego zaatakowały w sierpniu 1968 r. Czechosłowację, istniało w tym kraju nie więcej niż dwa tuziny rad robotniczych i działały one dopiero od dwóch miesięcy. Były jednak skoncentrowane w największych zakładach, a zatem reprezentowały dużą liczbę pracowników. W reakcji na inwazję ruch zaczął rozwijać się bardzo szybko i do stycznia 1969 r. powstało już tyle rad, że istniały w 120 fabrykach, reprezentując interesy ponad 800 tysięcy pracowników, a zatem około jednej szóstej osób pracujących na terenie całego kraju. To wszystko wydarzyło się pomimo tego, że od października 1968 r. rząd przeciwdziałiał tego rodzaju samoorganizacji.

Od początku był to ruch oddolny, który zmusił do reakcji na swoje działania partię, rząd i zarządy zakładów pracy. Rady układały własne statuty i od razu wcielały je w życie. Szkic statutu fabryki im. Wilhelma Piecka w Pradze (jeden z pierwszych takich dokumentów, powstały w czerwcu 1968 r.) to dobry przykład: „Pracownicy fabryki Piecka pragną wprowadzić w życie jedno z podstawowych praw demokracji socjalistycznej, to znaczy prawo robotników do zarządzania własną fabryką” – głosi wstęp do statutu. „Chcą także, by nawiązała się bliższa więź pomiędzy interesami jednostki a interesami całego społeczeństwa. Z tego powodu podjęli decyzję o ustanowieniu samorządu pracowniczego”.

Wszyscy robotnicy, którzy pracowali w zakładzie dłużej niż trzy miesiące, z wyjątkiem jego dyrektora, mieli prawo przyłączyć się do tego ciała. Pracownicy jako całość, nazywani „zgromadzeniem pracowników”, stanowili najwyższą instancję i

mieli podejmować wszystkie podstawowe decyzje. Z kolei zgromadzenie pracowników miało wybierać radę pracowniczą, która miała wywiązywać się z realizacji podjętych zamierzeń, zarządzać zakładem i zatrudniać dyrektora. Członkowie rady byli wybierani na niejednorodnych zasadach [ang. staggered terms – oznacza to, że ich kadencje nie musiały być jednakowej długości – przyp. tłum.], w tajnym głosowaniu. Można było wybrać ich więcej niż raz. Dyrektor zakładu miał być wybierany po przeegzaminowaniu wszystkich kandydatów na to stanowisko przez ciało złożone w większości z pracowników, a w mniejszości z obserwatorów z organizacji zewnętrznych.

Dyrektor jest tu właściwie „głównym menedżerem”, odpowiednikiem dyrektora generalnego w kapitalistycznym przedsiębiorstwie. Rada pracowników byłaby zatem odpowiednikiem rady dyrektorów w kapitalistycznej korporacji. Jednak ta nadrzędna rola miałaby całkowicie inny wymiar: rada pracowników składa się z ludzi, którzy walczą na rzecz interesu robotników oraz, w teorii, dla idei większego społecznego dobra, którą cały czas mają mieć przed oczami.

Dla porównania – w kapitalistycznych przedsiębiorstwach rada dyrektorów jest złożona z dyrektorów generalnych danej firmy, ich kumpli, dyrektorów generalnych z innych firm, z którymi akurat nie ma konfliktu interesów, a czasem może i z jakiejś znanej postaci, albo i dwóch. Jednymi osobami, przed jakimi zobowiązana jest się opowiadać rada, są udziałowcy firmy. Chociaż w niektórych krajach ta odpowiedzialność wobec udziałowców ma na tyle silne podstawy, że wpisuje się ją nawet do statutów prawnych przedsiębiorstw, to własność przedsiębiorstwa jest rozdzielona pomiędzy tak wielu udziałowców, że rada często po prostu działa w interesie zarządu, co w praktyce oznacza szukanie najprostszej drogi do transferowania bogactwa w górę „łańcucha pokarmowego” firmy. A i w przypadku, gdy rada dyrektorów chce faktycznie wypełniać swoje prawne obowiązki i czynić zadość interesowi udziałowców, obowiązki te oznaczają po prostu ustalenie wszystkimi

dostępnymi środkami jak najwyższej ceny za udział – nie wyłączając cięć w wynagrodzeniach pracowników, masowych zwolnień i odbierania zatrudnionym świadczeń socjalnych. Jak by nie patrzeć, w każdym z tych przypadków kapitalistyczne przedsiębiorstwo jest zarządzane WBREW interesowi swojej siły roboczej (której wspólny wysiłek jest przecież źródłem jego dochodu), i w dodatku w świetle prawa tak być musi.

Żądanie ogólnokrajowego spotkania w celu kodyfikacji statutów

Statut fabryki Wilhelma Piecka przypominał inne statuty powstałe w zakładach, gdzie także istniały rady pracowników. Było zatem logiczne, że musi powstać krajowa federacja tych rad, która koordynowałaby ich prace i uważała, czy aktywność gospodarcza ma odbicie w szerszym interesie społecznym. Zanim jeszcze rząd wyznaczył ostateczny termin na stworzenie ogólnoczechosłowackiego prawa kodyfikującego działanie rad, 9 i 10 stycznia 1969 r. w Pilźnie, jednym z najważniejszych miast przemysłowych, odbyło się generalne spotkanie rad pracowników. Owocem zjazdu był 104-stronicowy raport powstały na podstawie nagrania ze spotkania. Reprezentanci z całego kraju zebrali się, by podzielić się wizjami swoich rad w kwestii nowo powstającego prawa krajowego, które miało ich dotyczyć.

Liderzy związków zawodowych także byli obecni na spotkaniu i popierali dopełnianie się ról związków i rad (związki zawodowe zrzeszały dwie trzecie członków rad). Jeden z pierwszych mówców, inżynier, który zasiadał we władzach lokalnego związku zawodowego w Pilźnie, powiedział, że podział zadań świadczy o naturalnym rozwoju: „Dla nas ustanowienie rad pracowników oznacza, że będziemy w stanie zdobyć status ludzi relatywnie niezależnych od naszego przedsiębiorstwa, że władze decyzyjne będą oddzielone od władz wykonawczych, że związki zawodowe będą miały wolną rękę co do realizacji swoich poszczególnych

polityk. To postęp, który oznacza próbę rozwiązania problemu relacji, w jakiej wytwórca znajduje się w stosunku do produkcji – na przykład problemu alienacji pracy”.

Na spotkaniu było reprezentowanych około 190 zakładów pracy. Wśród nich – 101 rad pracowników i 61 komitetów założycielskich przyszłych rad; pozostałe to związki zawodowe lub inne rodzaje zrzeszeń pracowniczych. Spotkanie przyniosło rezultat w postaci jednogłośniego przyjęcia złożonej z sześciu punktów rezolucji, włączając w to „prawo do samozarządzania jako niezbywalne prawo socjalistycznego pracownika”.

Rezolucja głosiła: „Jesteśmy przekonani, że powstanie rad pracowników może pomóc w ucywilizowaniu zarówno relacji przedsiębiorstwa z pracownikami, jak i samej pracy, i dać każdemu z wytwórców poczucie, że nie jest on tylko pracownikiem, zwykłym elementem w procesie produkcji, lecz jego organizatorem i współtwórcą. Dlatego też chcemy ponownie tu i teraz podkreślić, że rady muszą zawsze zachowywać demokratyczny charakter i żywe związki ze swoimi wyborcami, co zapobiegnie wytworzeniu się „specjalnej kasty profesjonalnych samozarządzających”.”

Ten demokratyczny charakter, jak i popularność takiej koncepcji, wyrażała się poprzez masowy udział w radach – badania przeprowadzone w 95 proc. rad wykazały, że w wyborach do nich uczestniczyło 83 proc. pracowników. Te 95 proc. rad z sektora wytwórczego i innych przebadano gruntownie i dostrzeżono interesujący trend. Osoby wybrane w wyborach do rad miały długie doświadczenie w pracy w przedsiębiorstwach. Około trzy czwarte wybranych pracowało w zakładzie od ponad dziesięciu lat, a wielu od więcej niż piętnastu. 70 procent członków rad rekrutowało się spośród techników lub inżynierów, około jedna czwarta to pracownicy fizyczni, a personel biurowy stanowił tylko 5 procent. Takie wyniki wyborów pokazują silną tendencję do głosowania na tych, których uważa się za najlepszy wybór, a nie na znajomych lub na kandydatów najbardziej przypominających głosującego – ponieważ ruch rad

pracowników był szczególnie popularny w sektorze wytwórczym, większość wśród głosujących na kandydatów do rad stanowili pracownicy produkcyjni.

Wyniki udowodniły też wysoki stopień dojrzałości części czechosłowackich robotników. Innym tropem jest fakt, że 29 procent osób wybranych w skład rad miało wykształcenie uniwersyteckie, czyli prawdopodobnie wyższe niż to, którym legitymowali się dyrektorzy przedsiębiorstw. W przeszłości wielu dyrektorów znalazło się na swoich stanowiskach na fali osobistych układów – a rady pracowników pragnęły wzniecić rewoltę przeciw takiemu amatorskiemu zarządzaniu. Interesujące jest też to, że połowa członków rad była również członkami partii komunistycznej. Czechosłowaccy robotnicy nadal wierzyli w socjalizm, jednocześnie odrzucając narzucony im system sowiecki.

Rząd próbuje osłabić kontrolę pracowniczą

Rząd faktycznie stworzył ustawę o radach, a jej kopie krążyły po kraju w styczniu 1969 r. Nigdy jednak nie wprowadzono jej w życie, ponieważ narastała sowiecka presja wobec czeskich władz. Zaczęli się umacniać zwolennicy twardej linii. Proponowana ustawa zmieniałaby nazwę ciała z „rady pracowników” na „rady przedsiębiorstw” i rozwodniła znaczenie niektórych punktów statutu, jakie zostały spisane przez same rady. Zmiany miały być takie: wprowadzenie prawa weta dla rządu przy wyborze dyrektorów zakładu przez radę, jedną piątą rad miałoby stanowić niewybrani przez załogę specjaliści spoza przedsiębiorstwa. Rady zakładów, które ustawa opisuje jako „przedsiębiorstwa państwowe” (banki, koleje i inne kontrolowane bezpośrednio przez państwo), mogłyby tylko w małym stopniu składać się z członków wybranych przez pracowników – i musiałyby uznać nadrzędność weta rządu wobec swoich decyzji.

To wycofywanie się po własnych śladach spotkało się ze sprzeciwem. Codzienna gazeta związkowa „Práce”, jak i federalny kongres związków zawodowych, nazwały propozycję rządu „akceptowalnym minimum”. W gazetowym komentarzu inżynier Rudolf Slánský junior, syn lidera partii, na którym wykonano wyrok śmierci, ustawia ruch rad pracowników w kontekście pytania o własność przedsiębiorstwa: „Zarządzanie gospodarką narodową to jeden z naszych kluczowych problemów. Podstawowym prawem ekonomicznym, na którym opiera się mechanizm zarządzania w sposób biurokratyczno-centralistyczny, jest bezpośrednie wprowadzenie w życie prymatu państwa nad znacjonalizowanym przedsiębiorstwem. Zadanie to biorą na siebie państwo, lub, bardziej precyzyjnie, jego różne organy centralne. Myślę, że nie trzeba przypominać czytelnikowi głównej lekcji płynącej z marksizmu, a mianowicie tego, że kto ma coś na własność, ten ma władzę... Jedynym możliwym sposobem na obalenie biurokratycznego modelu naszego socjalistycznego społeczeństwa i przekształcenie go w model demokratyczny, jest obalenie monopolu administracji państwowej w sprawie wykonawczości kwestii własnościowych, i zdecentralizowanie go na rzecz tych, których interes leży w funkcjonowaniu socjalistycznego przedsiębiorstwa, np. kolektywów pracowniczych”.

Zwracając się do biurokratów, którzy sprzeciwiali się poluzowaniu centralnej kontroli, napisał: „Ci ludzie mylą pojęcia. Mówią na przykład, że takie prawo będzie oznaczało przekształcenie całości własności społecznej we własność grupową, chociaż to jasne, że wcale nie idzie tu o własność, a o to, kto bezpośrednio sprawuje zarząd w imieniu całego społeczeństwa – czy jest to aparat państwa, czy sami socjalistyczni robotnicy”.

Niemniej, nie ma porozumienia co do kwestii ogólnego nadzoru i codziennego zarządzania. Inny komentator, profesor prawa, pisze: „Nie wolno nam ustawiać demokracji i kompetencji technicznych na przeciwnych pozycjach, lecz powinniśmy szukać

między nimi harmonii i równowagi. Może lepiej byłoby nie rozmawiać o zmianie funkcji, ale o zmianie zakresu zadań. Wtedy zmiana będzie podyktowana potrzebami, a nie względami dogmatycznymi czy prestiżowymi”.

Ale dyskusje te nie miały już szansy dalej się rozwijać. W kwietniu 1969 r. Alexander Dubček został odwołany z funkcji pierwszego sekretarza partii. Zastąpiono go Gustávem Husákem, który nie czekał długo z wprowadzeniem represji. Ustawa o radach pracowników została w maju odłożona na półkę, a rząd i partia zaczęły oficjalną kampanię przeciwko istnieniu rad. Formalnie rząd zakazał ich tworzenia w czerwcu 1970 r., ale już ich wtedy prawie nie było.

Autorstwo: Pete Dolack

Tłumaczenie: Magdalena Okraska

Źródło oryginalne: WorkersControl.net

Źródło polskie: NowyObywatel.pl

0 autorze

Pete Dolack – amerykański działacz społeczny, zaangażowany m.in. w działania Amnesty International, New York Workers Against Fascism i Green Party. Pracuje w „Journal of Labor & Society”. Pisuje do wielu czasopism ekologicznych i lewicowych. Autor książki „It’s Not Over: Learning From the Socialist Experiment”.