

## Przeglądy i komentarze

### WSPÓLSTANOWIENIE ROBOTNICZE W NRF (*MITBESTIMMUNG*) JAKO AKTUALNY PROBLEM SPOŁECZNO-POLITYCZNY

Zagadnienie udziału pracowników w stanowieniu o sprawach przedsiębiorstw (*Mitbestimmung, participation, co-determination*) należy współcześnie do najbardziej aktualnych przedmiotów dyskusji na temat problemów społecznych w rozwiniętych krajach kapitalistycznych Europy. We Francji po majowej rewolucji 1968 r., we Włoszech podczas permanentnych walk strajkowych ostatnich lat — sprawa ta była wysuwana na czoło żądań przedstawianych przez związki zawodowe.

W NRF kwestia współstanowienia pracowniczego (*Mitbestimmung*) stoi na porządku dziennym od 1945 r., ale korzenie jej sięgają połowy lat dwudziestych, kiedy to reformistyczna orientacja w ruchu robotniczym — w SPD i opanowanej przez nią największej centrali związków zawodowych *Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund* (ADGB) — wysunęła program „demokracji gospodarczej”, którego istotą było żądanie udziału robotników w kształtowaniu socjalnych i gospodarczych zagadnień zakładów pracy i całej gospodarki drogą udziału wspólnie z przedstawicielami kapitału w zorganizowanych na zasadzie parytetu gremiach<sup>1</sup>. Żądanie to miało zresztą oparcie w art. 165 konstytucji weimarskiej, przewidującym nie tylko zakładowe organa przedstawicielskie robotników i pracowników, ale również okręgowe i ogólnopaństwowe rady gospodarcze składające się z przedstawicieli pracowników i przedsiębiorców. Ten przepis konstytucji nigdy nie doczekał się realizacji<sup>2</sup>.

Po r. 1945 nawiązując do programu „demokracji gospodarczej”, SPD i związki zawodowe żądały udziału pracowników i delegatów związków zawodowych w radach nadzorczych większych przedsiębiorstw akcyjnych na zasadzie parytetu z udziałowcami. W pierwszych latach po wojnie postulatom tym wychodziły naprzeciw dyrekcje niektórych koncernów, chcąc przy pomocy nie skompromitowanych współpracą z hitleryzmem związków zawodowych uniknąć grożącej na podstawie Układu Poczdamskiego dekartelizacji i demontaży.

Po utworzeniu Niemieckiej Republiki Federalnej sprawa ta od początku jej istnienia stała na porządku dziennym, jednak w toku restauracji dawnego systemu kapitalistycznego żądaniom związków zawodowych<sup>3</sup> przeciwstawiły się coraz sil-

<sup>1</sup> Por. J. Rachocki, *Geneza koncepcji „demokracji gospodarczej” a związki zawodowe w Niemczech*. „Przegląd Zachodni” nr 3/1966, ss. 11-13.

<sup>2</sup> Sformułowania art. 165 są wyrazem nieprzewidywanych wówczas wśród klasy robotniczej Niemiec wpływów idei „rad robotniczych”, jaka rozpowszechniła się tam podczas rewolucji 1918 r. pod wpływem rewolucji rosyjskiej.

<sup>3</sup> Tutaj i dalej, używając określenia „związki zawodowe”, mamy na myśli Niemiecką Federację Związków Zawodowych (*Deutscher Gewerkschaftsbund — DGB*), będącą najbardziej miarodajną, najliczniejszą centralą związkową o charakterze powszechnym (por. J. Rachocki, *Związki zawodowe*. W: *Monografia Niemiec współczesnych*, t. III: NRF, pod red. K. M. Pospieszalskiego i J. Ziółkowskiego. Poznań 1965).

niej monopole oraz rządzone przez CDU/CSU państwo. Ostatecznie doszło do konfrontacji związków zawodowych z wielkim kapitałem i państwem, w wyniku której w 1951 r., przy pomocy groźby strajku generalnego górników i metalowców (uchwała o podjęciu strajku była już przegłosowana) wymuszono uchwalenie przez Bundestag ustawy *O współstanowieniu pracowników w radach nadzorczych i zarządach przedsiębiorstw górnictwa i przemysłu wytwarzającego żelazo i stal*<sup>4</sup>. Zasięg jej objął przedsiębiorstwa w formie spółek akcyjnych, spółek z ograniczoną odpowiedzialnością i spółek opartych na prawie górniczym zatrudniających ponad 1000 pracowników. Przedsiębiorstwa te tworzą rady nadzorcze liczące z reguły jedenaście osób (w przedsiębiorstwach większych — piętnaście względnie dwadzieścia jeden), których skład stanowią w połowie przedstawiciele akcjonariuszy, w połowie przedstawiciele załóg względnie związków zawodowych. W każdej grupie musi się znajdować co najmniej jedna osoba nie związana osobistym interesem z przedsiębiorstwem. Oprócz tego obie strony muszą osiągnąć porozumienie co do tzw. osoby neutralnej, zwanej też „11 osobą”. Rada nadzorcza powołuje członków zarządu (dyrektorów), nie będących jej członkami, wśród nich zaś „dyrektora do spraw pracy” (*Arbeitsdirektor*), który nie może być powołany wbrew większości głosów przedstawicieli pracowników.

Ustawa ta stanowi największe osiągnięcie związków zawodowych w walce o współstanowienie. Kilka późniejszych aktów normatywnych mających charakter uzupełniający względnie nowelizujący prowadzi raczej do pogorszenia ogólnych reguł współstanowienia według modelu wymienionej ustawy z 1951 r.

Rok później związkom zawodowym nie udało się uzyskać wpływu na treść ogólniejszej, bo obejmującej wszystkie przedsiębiorstwa, *Ustawy o ustroju zakładów pracy (Betriebsverfassungsgesetz)* mimo 3-dniowego strajku w przemyśle poligraficznym (tzw. strajku gazetowego), który spowodował jedynie falę przegranych przez związki procesów o odszkodowania oraz ugruntowanie w doktrynie prawnej NRF stanowiska o niedopuszczalności strajku politycznego, za jaki uznano „strajk gazetowy”.

Ustawa o ustroju zakładów pracy została uchwalona w swej konserwatywnej treści (jest ona znacznie mniej korzystna dla pracowników, a w szczególności dla związków zawodowych, niż analogiczna w treści ustawa *O radach zakładowych* z 1920 r.), w atmosferze nagonki na związki zawodowe, głosami większości rządowej przeciwko głosom KPD i SPD<sup>5</sup>. Powszechnie uważa się, że uchwalenie tej ustawy stanowiło zakończenie okresu restauracji kapitalizmu w NRF i złamanie socjalizacyjnych postulatów związków zawodowych, które zostały sprowadzone do roli kartelu siły roboczej — organizacji powołanej do targów i układów z pracodawcami co do warunków pracy i płacy.

Odtąd związki zawodowe, zachowując krytyczne stanowisko wobec ustawy o ustroju zakładów pracy, głównie ze względu na to, że zakazuje ona działalności związków na terenie przedsiębiorstw oraz nie przewiduje efektywnego współstanowienia w sprawach gospodarczych zakładów — zadowolają się walką propagandową. Dążą one do pozyskania opinii publicznej i wywarcia wpływu na państwo,

<sup>4</sup> *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951.*

<sup>5</sup> Jednak podczas głosowania nad zatwierdzeniem tej ustawy w Bundesracie SPD nie wyzyskała posiadanej tam (w stosunku 20 : 18) większości. Trzej członkowie Bundesratu z ramienia SPD głosowali za ustawą przyjętą przez Bundestag.

domagając się nowelizacji ustawy o ustroju zakładów pracy, jak również rozszerzenia modelu współstanowienia, według ustawy z 1951 r., na liczne dalsze koncerny różnych branż na podstawie kryterium liczby zatrudnionych lub określonej sumy obrotu rocznego.

Mimo dotychczasowego braku sukcesów na tym polu, związki zawodowe osiągnęły niewątpliwie jedno: sprawa *Mitbestimmung* jest zapewne najbardziej dyskutowanym w NRF problemem społeczno-politycznym. Bibliografia wydana przez Niemiecki Instytut Przemysłu (*Deutsches Industrieinstitut*) obejmuje na dzień 31 grudnia 1961 r. wykaz 9 644 pozycji drukowanych poświęconych temu zagadnieniu<sup>6</sup>. Od tego czasu liczba ta co najmniej uległa podwojeniu, zwłaszcza że od 1965 r. *DGB* uczynił „współstanowienie” centralnym problemem swej działalności publicznej. Chodzi tu niewątpliwie o poszukiwanie zagadnienia, które mogłoby zmobilizować wokół związków zawodowych klasę robotniczą, wśród której znacznie osłabło zainteresowanie dla działalności związkowej, co wyraża się m. in. trwającą od wielu lat stagnacją liczebności tego ruchu. Z drugiej strony także wielki kapitał podjął szeroką kontrakcję, przeciwstawiając się nie tylko rozszerzeniu współstanowienia, ale również dyskredytując i usiłując cofnąć różnymi drogami (np. przez reorganizację firm objętych ustawą z 1951 r.) obowiązujące dotąd regulacje. Tak np. przez koła wielkokapitałistyczne powołane zostały odrębne organizacje, których celem jest propagowanie zwalczanie postulatów związków zawodowych w kwestii współstanowienia, jak np. *Arbeitskreis Mitbestimmung* czy też *Aktionsgemeinschaft Sicherheit durch Fortschritt*. Dysponują one ogromnymi środkami i zalewają rynek NRF falą zręcznie opracowywanych publikacji.

W dyskusję o współstanowieniu włączyły się, formułując swe stanowiska, różne środowiska polityczne i światopoglądowe. Obszerna, dwutomowa publikacja wydana z inspiracji *DGB* wyróżnia w odniesieniu do zagadnień tylko gospodarczego współstanowienia pięć orientacji światopoglądowych<sup>7</sup>: neoliberalizm, katolicką doktrynę społeczną, ewangelicką etykę społeczną, „wolnościowy socjalizm” (czyli socjaldemokratyzm) i „neomarksizm” (zaliczane są tu poglądy działaczy zbliżonych do marksizmu, którzy odeszli lub zostali wykluczeni z *SPD* i związków zawodowych w miarę ich coraz bardziej oportunistycznego kursu).

Partie polityczne, reprezentowane w *Bundestagu*, zajmują bardzo zróżnicowane stanowiska w tej kwestii. *FDP* odrzuca stanowczo parytetyczne współstanowienie uważając, że ustawa o ustroju zakładów pracy z 1952 r. jest szczytem możliwości w tej materii (skład rad nadzorczych: 2/3 akcjonariuszy, 1/3 pracowników) i wymaga tylko niewielkich nowelizacji nie naruszających kluczowego zagadnienia, reprezentuje więc stanowisko zgodne z doktryną neoliberalną. *CDU* jest podzielona: tzw. skrzydło pracownicze (*Arbeitnehmerflügel*) popiera żądania rozszerzenia współstanowienia, argumentując je w duchu ostatnich encyklik papieskich (*Mater et magistra*, *Populorum progressio*), podczas gdy prawica *CDU* oraz *CSU* opowiada się tylko za umiarkowaną nowelizacją ustawy o ustroju zakładów pracy. Jako całość *CDU* unika zajęcia wiążącego stanowiska<sup>8</sup>, które mogłoby ją narazić na utratę

<sup>6</sup> Por. *Bibliographie zur Mitbestimmung und Betriebsverfassung*, Köln 1963.

<sup>7</sup> Por. *Wirtschaftliche Mitbestimmung im Meinungsstreit*, Köln 1964. Wyd. przez O. Kunze, t. I w opracowaniu A. Christmanna, t. II w opracowaniu A. Christmanna i G. Leminsky.

<sup>8</sup> Por. *CDU und Mitbestimmung*, hrsg. Hans Edgar Jahn, Stuttgart 1969. Ostatni zjazd *CDU* w styczniu 1971 r. w Düsseldorfie przyjął po kontrowersyjnej dyskusji wiążącą uchwałę, zalecającą nowelizację odpowiedzialnego ustawodawstwa dotyczącego *Mitbestimmung*, postulując proporcję delegatów udziałowców i pracowników w radach nadzorczych 7:5, a więc odrzucając zasadę parytetu.

kontakty z chadeckimi działaczami związków zawodowych oraz z robotniczymi wyborcami. SPD w zasadzie popiera żądania ruchu związkowego (choć w samym kierownictwie występują różne stanowiska), ale nie identyfikuje się z nimi. Natomiast w kwestii nowelizacji ustawy o ustroju zakładów pracy stanowisko SPD jest dość bliskie pozycjom DGB. W tych sprawach SPD zgłosiła już kilka projektów nowelizacyjnych w *Bundestagu*<sup>9</sup>.

Podczas kadencji rządu „wielkiej koalicji”, wobec nacisku związków zawodowych, gabinet Kiesingera-Brandta musiał podjąć tę kwestię, ale z zajęciem stanowiska postanowiono się wstrzymać do czasu złożenia odpowiedniego memoriału przez powołaną w tym celu specjalną komisję ekspertów, nazwaną od nazwiska jej przewodniczącego, profesora uniwersytetu w Bochum „Komisją Biedenkopfa”. Powołano do niej profesorów różnych specjalności oraz reprezentantów Związku Pracodawców i związków zawodowych jako doradców.

Wspomniana komisja w 1970 r. przedłożyła memoriał o treści nader enigmatycznej<sup>10</sup>, którego konkluzje interpretowane są zarówno przez pracodawców, jak i związki zawodowe jako przemawiające na korzyść ich stanowiska. W ten sposób, na forum rządowym, sprawa wróciła do punktu wyjścia, a ponieważ FDP wchodząc do koalicji z SPD zastrzegła sobie, że w kwestii współstanowienia nie zostaną podczas tej kadencji powzięte żadne wiążące decyzje, przeto sprawa uległa odroczeniu, przy trwającej nadal intensywnej propagandzie związków zawodowych i pracodawców na rzecz ich argumentów.

Obok prawdziwego zalewu artykułów prasowych, licznych rozpraw i studiów w czasopiśmie związkowych i organach związku pracodawców, także w literaturze naukowej widać odzwierciedlenie tego — jak ktoś napisał — „zadyskutowanego na śmierć” problemu. Liczne branżowe czasopisma naukowe zamieszczają kontrowersyjne artykuły, coraz więcej jest na ten temat książek naukowych, odzwierciedlających nie tylko stanowiska różnych dyscyplin nauki (prawo pracy, gospodarcze, państwowe, ekonomika i organizacja przedsiębiorstw, socjologia przemysłu i stosunków politycznych, historia ruchów politycznych, nauki polityczne itd.), ale również różne orientacje światopoglądowe. Najogólniej można stwierdzić, że przy interesującej często argumentacji z pozycji naukowych lub światopoglądowych, ogromna większość publikacji powiela punkt widzenia pracodawców lub związków zawodowych, ograniczając się do uzasadnienia czy też zwalczania ich stanowisk. Są to spory prowadzone wyłącznie w ramach systemu kapitalistycznego. Dotychczas brak było analizy problemu z pozycji dążących do wyjścia poza ten system, przewyciężenia go w kierunku socjalistycznego rozwoju — poza nielicznymi i raczej publicystycznymi wystąpieniami lewicowych socjaldemokratów i działaczy związkowych z lat pięćdziesiątych.

Ostatnio swe polityczne stanowisko wobec problemu współstanowienia sformułowała Niemiecka Partia Komunistyczna (DKP)<sup>11</sup>, popierając żądania związków

<sup>9</sup> Por. *Mitbestimmung SPD — Gesetzesentwürfe über die Unternehmensverfassung in Grosunternehmen und Konzernen, die Betriebsverfassung, die Sicherung der Montanmitbestimmung, die Begrenzung der Aufsichtsratsvergütung, die Personalvertretung*. Bonn 1968.

<sup>10</sup> Memoriał ten został opublikowany jako druk parlamentarny *Deutscher Bundestag, 6. Wahlperiode, Drucksache V/334*, ss. 1-176 pod tytułem: *Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission zur Ausweitung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung*. Materiał ten ma być również opublikowany w formie książkowej. Kwintesencję memoriału opublikowano w „Bulletin des Informations- und Presseamtes der Bundesregierung” nr 10 z 23 I 1970, s. 93 i n.

<sup>11</sup> Por. *Vorschläge der DKP zur Mitbestimmung*, bez miejsca i roku wydania (1968).

zawodowych, a równocześnie wskazując na konieczność interpretowania *Mitbestimmung* nie jako elementu integracji klasy robotniczej i jej zawodowych organizacji w systemie kapitalistycznym, ale jako instrumentu kontroli robotniczej nad kapitałem w celu ograniczenia wyzysku i stworzenia warunków dla rozwoju socjalistycznej świadomości mas pracujących.

Z podobnych pozycji zajmowano się w ostatnich latach problematyką *Mitbestimmung* w Niemieckiej Republice Demokratycznej, gdzie ukazało się na ten temat kilka monografii<sup>12</sup>.

Na tle przedstawionej wyżej sytuacji godną uwagi i szczegółowszego omówienia wydaje się wydana niedawno pozycja, opracowana przez grupę politologów i socjologów uniwersytetu w Marburgu<sup>13</sup>, której chcemy poświęcić dalszą część tego szkicu.

Autorzy tego studium — to ludzie stosunkowo młodzi (nota biograficzna podaje, że najstarszy z nich urodził się w 1941 r., najmłodszy zaś w 1946). Są więc przedstawicielami tego pokolenia młodej inteligencji, które w latach sześćdziesiątych weszło w NRF na drogę nonkonformizmu, stawiając pod znakiem zapytania wartości uznawane przez *establishment* wszelkiego autoramentu. W omawianej książce krytyka skierowana jest przede wszystkim przeciwko związkom zawodowym na przykładzie stanowiska wobec *Mitbestimmung*. Książka poddaje ostrej, ale rzetelnie udokumentowanej krytyce — zdradzającej wysoką erudycję — polityczne i społeczne założenia koncepcji *Mitbestimmung* prezentowanej przez związki zawodowe. Ich stanowisko w sporze z pracodawcami egzemplifikuje konformistyczne trwanie przy przestarzałych strukturach społeczno-politycznych, na gruncie współczesnego porządku późnokapitalistycznego w NRF. Autorzy posługują się argumentacją z pozycji marksistowskich, korzystając również z powstałych obok marksizmu naukowych osiągnięć socjologii i innych dyscyplin nauk społecznych. Najważniejsze metodologiczne założenia omawianej pracy to zachowanie konsekwentnie klasowych pozycji przy ocenie zagadnienia współstanowienia pracowniczego, traktowanie go jako problemu taktyki i strategii ruchu robotniczego we współczesnym kapitalizmie. Chociaż autorzy nie unikają analizy formalno-prawnej instytucji *Mitbestimmung*, to traktują je jako problem polityczny, zadając stałe pytanie: komu służy *Mitbestimmung*? Co z niego mają, a co mogliby mieć pracownicy, gdyby było wykorzystywane przez związki zawodowe jako instrument walki o klasowe cele robotnicze, a nie jako cel dążeń związkowych? Tak więc punktem odniesienia dla analizy współstanowienia są klasowe interesy kapitału i pracy, wtłoczone w określone instytucje prawne.

Przy takim ujęciu książka demaskuje zarówno konserwaryzm i egoizm klasowy pracodawców i ich rzeczników, jak i oportunistyczny i biurokratyzujący reformistyczny związków zawodowych, widzących w *Mitbestimmung* nie formę walki klasowej, ale drogę do integracji klasy robotniczej w systemie późnokapitalistycznym za cenę pewnych ustępstw formalnych, z których korzyści ciągnie głównie związkowa biurokracja.

<sup>12</sup> Np. K. Schumacher, *Partnerschaft oder Mitbestimmung? Untersuchung zur Ausgestaltung gewerkschaftlicher Mitbestimmungsrechte in Westdeutschland*. Berlin 1967; R. Hauser, G. Mayer, *Aktion Mitbestimmung. Der Kampf der Arbeiterklasse Westdeutschlands um Mitbestimmung in der Wirtschaft*. Berlin 1967; wiele miejsca poświęca tej sprawie wydawnictwo pt. *Imperialismus heute* (praca zbiorowa). Berlin 1965; por. także *Spätkapitalismus ohne Perspektive* (praca zbiorowa), szczególnie rozdział VI i VII. Berlin 1969.

<sup>13</sup> *Kritik der Mitbestimmung — Partnerschaft oder Klassenkampf? Eine Studie von Frank Deppe, Jutta von Freyberg, Christof Kievenheim, Regine Meyer und Frank Werkmeister*. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt am Main 1969, 278 ss.

W ocenie polityki *DGB* autorzy wychodzą z założenia, że „1) związki zawodowe winny reprezentować wyłącznie interesy tych, którzy są skazani na sprzedawanie swej siły roboczej posiadaczom środków produkcji, tj. pracowników najemnych; 2) w społeczeństwie kapitalistycznym podstawowe przeciwieństwo interesów politycznych i gospodarczych kapitału i pracy nie da się nigdy rozwiązać przez przystosowanie się i poddanie, lecz wyłącznie przez walkę robotników i ich organizacji” (*Przedmowa*, s. 7). Tezy te są wiodącą ideą całości opracowania, widoczną przy wszystkich poruszanych zagadnieniach.

Pierwszy rozdział przedstawia genezę obecnie obowiązujących uregulowań prawnych na tle rozwoju reformistycznych koncepcji w niemieckim ruchu robotniczym — od jego zarania w połowie XIX w. aż do 1933 r. (ss. 9 - 57). Jest to droga stopniowego odchodzenia od założeń rewolucyjnego socjalizmu, droga stopniowo postępującej integracji socjaldemokracji i będącego pod jej wpływami ruchu związkowego w państwie burżuazyjnym, podbudowana wiarą w możliwość jego poprawienia i ulepszenia drogą pokojowych, legalnych, opartych na porozumieniu z klasami posiadającymi, regulacji. Autorzy wykorzystując bogatą literaturę przedmiotu, przedstawiają główne przyczyny reformizmu i ugodowości w *SPD* i związkach zawodowych, nie dostarczają jednak w tym zakresie nowych treści poznawczych, wybiegających poza znane już z obszernej literatury marksistowskiej ustalenia i oceny.

Rozdział drugi, relacjonujący walkę o *Mitbestimmung* oraz ukazujący sprzeczności narosłe wokół problemu przyszłego gospodarczego i politycznego ustroju zachodnich Niemiec po 1945 r. (ss. 58 - 95), zawiera wnikliwą analizę sytuacji gospodarczej i politycznej w strefach zachodnich, układ sił politycznych i ich koncepcje na przyszłość. Znajdujemy tu wiele ciekawego materiału z dokumentów i publikacji pierwszych lat powojennych, dziś trudno dostępnych, ilustrujących stopniową restaurację porządku kapitalistycznego dokonywaną w oparciu o mocarstwa zachodnie. Postępy restauracji są zarazem związane z procesem wypierania i dyskredytowania popularnej początkowo partii komunistycznej. Równocześnie następuje przechodzenie *SPD* i związków zawodowych na pozycje antykomunizmu, spychające te siły z początkowo jeszcze deklarowanych stanowisk socjalistycznych na pozycje ugody klasowej z warstwami posiadającymi.

Rozdział trzeci przedstawia debaty prowadzone wokół uchwalenia ustawy o współstanowieniu z 1951 r. na forum *Bundestagu* (ss. 96 - 109). Autorzy opierali się tu na stenogramach obrad, uwidaczniających stanowisko wszystkich reprezentowanych wówczas w *Bundestagu partii*. M. in. cytowane są wypowiedzi deputowanych *KPD*, rzadko dziś wspominane w NRF w dyskusjach o *Mitbestimmung* oraz wypowiedź dobrze obecnie znanego a reprezentującego wówczas *Deutsche Reichspartei* — Adolfa von Thaddena, przedstawiającego projekt ustawy o *Mitbestimmung* jako opłacony sowicie przez Wschód zamach na zasady ustrojowe NRF.

W rozdziale czwartym, przedstawiającym doświadczenia i problemy wyrosłe na gruncie praktyki współstanowienia według ustawy z 1951 r. (ss. 110 - 151), autorzy poddają tę instytucję prawną krytycznej ocenie z punktu widzenia interesów pracowniczych. Na początku rozważań stawiają oni następującą tezę:

„Nie bez powodzenia usiłowano wciągnąć związki zawodowe w państwowo-monopolistyczny system panowania. Jedną z najważniejszych form wciągnięcia — integracja — została społecznie utrwalona w prawie burżuazyjnym. W ten sposób współstanowienie, które mogłoby być jedną z form walki klasowej zostało przekształcone w poważnym stopniu w formę współpracy klasowej. W końcu stało się ono instrumentem walki panujących przeciw robotnikom i pracownikom umysłowym” (s. 112).

W dalszym ciągu rozdziału przeprowadzono dowód tej tezy. Tak więc ustawa o współstanowieniu obejmuje te przedsiębiorstwa, które miały być według pierwotnych żądań *DGB* upośleczone. Wprowadzenie do nich współstanowienia przekreśliło te żądania i umocniło monopole. Reprezentacja pracownicza w radach nadzorczych zobowiązana jest bowiem ustawowo działać „na korzyść przedsiębiorstwa” co oznacza w praktyce, że w wypadku konfliktu między interesami załogi i akcjonariuszy winna ona podejmować decyzje w interesach tych ostatnich, zwłaszcza że nie jest ona związana poleceniami i wskazówkami tych, którzy ją wydelegowali, to jest załogi. Tę ocenę udowadniają autorzy przytoczonymi orzeczeniami sądowymi. To samo dotyczy dyrektora do spraw pracy, w jeszcze większym stopniu związanego — z uwagi na członkostwo w zarządzie przedsiębiorstwa — z pracodawcami. Dyrektorzy ci należą do Związku Pracodawców i po jego stronie zasiadają w rokowaniach ze związkami zawodowymi w sprawach tariff placowych. Zarzuca się im skorumpowanie przez kapitał (np. w 1967 r. przeciętne roczne dochody członków zarządu wynosiły po 149.150 marek!). Apele o przekazywanie pewnego procentu uposażeń na cele związkowe (5%) pozostały bez większego echa (ss. 119 - 120). Osobne rozważania poświęcono ustawie o ustroju zakładów pracy, która przez swe sformułowania obowiązujące rady zakładowe przede wszystkim do „zachowania pokoju społecznego” przypomina odpowiednią ustawę hitlerowską (s. 123).

W dalszej części rozdziału przedstawiono dążenia przedsiębiorców do unicestwienia nawet dotychczasowych form współstanowienia według ustawy z 1951 r. Dokonano tego drogą licznych reorganizacji koncernów górniczych, żelaza i stali oraz łączenia ich z innymi gałęziami produkcji — nie podlegającymi tej ustawie. Mimo — tym razem tylko werbalnego — sprzeciwu związków zawodowych, uchwalono w 1956 r. odpowiednią ustawę (tzw. nowelę holdingową), okrawającą znacznie dotychczasowe możliwości współstanowienia. Tę samą tendencję wykazuje nowa ustawa o spółkach akcyjnych z 1966 r. (ss. 124 - 129).

Kolejnym przedmiotem oceny dotyczącej skuteczności współstanowienia jest racjonalizacja i związana z tym likwidacja licznych zakładów pracy — głównie w górnictwie węgla — jaka miała miejsce w ostatnich latach w NRF. Analizując postawę dyrektorów do spraw pracy i przedstawicieli pracowniczych w radach nadzorczych autorzy stwierdzają, że z reguły nie byli oni w stanie nie tylko przeciwstawić się tym procesom, ale nawet nie działali dostatecznie skutecznie w zakresie zapewnienia zwalnianym pracownikom możliwości przeszkolenia, odszkodowań i znalezienia innej pracy. Chodziło o to, aby „niezadowolone i krytyka pracowników nie kierowała się przeciwko tym, którzy bogacą się ich kosztem, ale przeciwko nosicielom *Mitbestimmung* ze związków zawodowych i załóg” (s. 135). Przedstawiono też proces coraz bardziej wzmoczonej koncentracji kapitału, stwierdzając na licznych przykładach, że instytucja *Mitbestimmung* w niczym temu nie przeszkodziła (ss. 135 - 147).

Omawiany rozdział kończy się przypomnieniem, że o ile w końcu lat czterdziestych i na początku pięćdziesiątych *Mitbestimmung* miało być dla związków zawodowych pierwszym krokiem do socjalizacji, to z biegiem lat porzucono w praktyce ten postulat, koncentrując się na aktualnych zadaniach socjalnych i żądaniach rozszerzenia współstanowienia. Według samych przywódców, związki zawodowe winny stawać się w coraz większym stopniu „siłą porządkową” (*Ordnungsmacht*) w istniejącym systemie społecznym. Ze strony przedsiębiorców istnieje w dalszym ciągu obawa przed zajęciem przez związki zawodowe stanowiska walki klasowej,

co mogłoby przysporzyć kapitałowi wiele kłopotów. Stanowisko takie — zdaniem autorów — wskazuje jedynie słuszną drogę akcji związkowej (ss. 147 - 151).

Kolejny rozdział poświęcony jest rozpatrzeniu znaczenia współstanowienia dla sytuacji burżuazyjnego państwa, monopoli, związków zawodowych i robotników. Wychodząc od stwierdzenia, że kapitaliści zawsze dążyli do uzyskania oparcia wśród klasy robotniczej, przedstawia się — z powołaniem na Marksa, Engelsa i Lenina — problem tzw. arystokracji robotniczej. Po 1945 r., gdy tradycyjne metody stosowane przez wielki kapitał nie odpowiadały już zmienionym warunkom, z pomocą w zakresie kształtowania stosunków socjalnych przychodzi państwo — nawiązując zresztą do bogatych niemieckich tradycji w tym zakresie (od ustawodawstwa socjalnego Bismarcka począwszy). Postęp w dziedzinie świadczeń socjalnych, ogólnie dobra sytuacja gospodarcza w tym okresie, rozwój form współpracy między reformistami i kapitałem — wszystko to nie rozwiązało podstawowych sprzeczności kapitalizmu, lecz zaledwie odsunęło ich rozwiązanie w przyszłość. (s. 158). Wszelkie ustawodawstwo pracy i socjalne ma w tym kontekście charakter podwójny: z jednej strony stanowi ustępstwo wobec siły zorganizowanych mas pracujących, z drugiej — jest instrumentem ich podporządkowania i integracji w późnokapitalistycznym państwie (s. 161). To samo dotyczy ustawy o współstanowieniu. Jest ona specyficznym narzędziem regulowania stosunków kapitału i pracy nie przez mechanizm płac, ale bezpośrednio w dziedzinie organizacji produkcji, podporządkowując je zasadzie „pokoju społecznego” i „pokojujowej współpracy” (ss. 164 - 165). Mimo to, ze względu na fakt, że współstanowienie stanowi jednak pewien postęp, który został wywalczony przez klasę robotniczą — można mu nadać inny charakter, traktując je jako pozycję wyjściową do następnej fazy walki klasowej, do czego wprawdzie związki zawodowe się nie skłaniają, ale czego obawiają się pracodawcy, bardziej w tym wypadku dalekowzroczni i dlatego zwalczający żądania rozszerzenia *Mitbestimmung* (ss. 169 - 171).

Rozdział następny, w nawiązaniu do powyższych tez, przedstawia walkę przeciwko współstanowieniu i związkom zawodowym w świetle głosów prasy podporządkowanej przedsiębiorcom (ss. 172 - 187). W latach pięćdziesiątych pracodawcy zmienili postawę wobec współstanowienia, przedstawiając swą przychylność dla tego kierunku charakteryzującą pierwszy okres powojenny i ustalone pod zarządem okupacyjnym formy *Mitbestimmung*, jak również nawiązującą do nich ustawę z 1951 r., jako wynik brutalnego nacisku okupantów, któremu wówczas pracodawcy nie mogli się oprzeć.

Przedmiotem rozważań kolejnego rozdziału (ss. 188 - 210) jest odpowiedź na pytanie:

„co sądzą o demokracji gospodarczej i współstanowieniu masy pracownicze, które, według ideologii związków zawodowych, mają dzięki nim awansować z przedmiotu do podmiotu procesu gospodarczego i z proletariuszy do obywateli gospodarki (*Wirtschaftsbürger*)?” (s. 188).

Przygotowując odpowiedź na to pytanie, autorzy dokonują krytycznej analizy licznych ankiet, przeprowadzanych przez instytuty badania opinii publicznej w NRF bądź na zamówienie pracodawców, bądź związków zawodowych, następnie analizują opublikowane badania socjologiczne dotyczące tej problematyki, wreszcie poddają badaniu stosunek mas pracowniczych do związków zawodowych w ogóle, stwierdzając — na podstawie wyników bogatych badań szczegółowych innych autorów — daleko idącą apatię robotników, wynikającą z akceptacji przez ruch związkowy systemu kapitalistycznego wraz z jego strukturami socjalnymi. Tym niemniej kon-



statują utrzymującą się wśród robotników świadomość odrębności klasowej i wynikającą stąd solidarność ze swoimi związkami zawodowymi, które mimo cech oportunistów stanowią jednak dla robotników „kompas w dżungli przemysłowej i międzyludzkie więzi, bez których występowałyby uczucie zagubienia” (s. 209). Ta postawa — przy załamaniu się koniunktury — może niespodziewanie przerodzić się w praktyczną krytykę i akcję przeciwko systemowi. Kapitał jest tego świadom i kieruje wszelkie działania w kierunku zapobiegania takim zmianom. Rzeczywistą przeciwwagą wobec siły kapitału jest jedynie organizacja robotnicza — rozumiana jako organizowanie i rozwój świadomości robotników pojmowanej w kategoriach klasowych. Praktyczna przesłanka tego rozwoju powinna być zawarta w dyskusji o *Mitbestimmung* (s. 210).

W rozdziale o aktualnych propozycjach rozszerzenia współstanowienia omówione są kolejno projekty DGB, Niemieckiej Partii Komunistycznej (DKP), SPD, „komitetów socjalnych” CDU, oraz Izby Porządku Socjalnego (*Kammer für Soziale Ordnung*) Kościoła ewangelickiego.

Projekt związków zawodowych (1968 r.) oparty jest na istniejącym modelu *Mitbestimmung* według ustawy z 1951 r. i dotyczy spółek kapitałowych spełniających dwa z trzech następujących warunków: a) co najmniej 2 000 zatrudnionych, b) co najmniej 75 milionów marek sumy bilansowej, c) co najmniej 150 milionów marek obrotu rocznego. W 1969 r. VIII Kongres DGB uchwalił objęcie tym projektem pozostałe przedsiębiorstwa (spółki osobowe, przedsiębiorstwa tzw. rodzinne) spełniające wymienione wyżej warunki. Ponadto uchwalono koncepcję współstanowienia w skali ogólnogospodarczej, domagając się: 1) obsadzenia na zasadzie parytetu izb przemysłowych, handlowych, rzemieślniczych i rolniczych, 2) utworzenia na tej samej zasadzie parytetu rady gospodarczej i socjalnej ogólnopanstwowej i podobnych rad na szczeblu krajów — z prawami inicjatywy i doradczymi wobec ustawodawcy, 3) wzmocnienia wpływu pracowniczego na EWG przez jej instytucje zarządzające — Komisję oraz Komitet Gospodarczy i Socjalny.

Szczególnie dużo miejsca poświęcili autorzy przedstawieniu stanowiska DKP wobec *Mitbestimmung*, co jest zaletą książki, jako że stanowisko komunistów w tej sprawie nie jest szeroko popularyzowane przez mieszczańskie środki informacji. DKP zadeklarowała swe pełne poparcie wobec przedstawionych wyżej projektów związków zawodowych, „stanowiących krok naprzód” (s. 213), interpretując je jako środek skutecznej kontroli nad kapitałem, dokonywanej w interesie ludzi pracy. W kilku punktach DKP poszła jednak dalej niż projekt DGB — żądając m. in., aby przedstawiciele pracy w radach nadzorczych i innych gremiach byli związani wskazówkami swych wyborców i mogli być odwoływani przez nich, jeśli nie wywiążą się ze swych zobowiązań (s. 214). Najogólniej biorąc stanowisko DKP polega na tym, aby w praktyce instytucja *Mitbestimmung* w swej obecnej i proponowanej przez DGB postaci stała się instrumentem zwalczania pożądanego przez pracodawców „partnerstwa socjalnego” i „harmonii klasowej”, a po osiągnięciu tego celu powinna się ona dalej rozwinąć zarówno w walce z klasą panującą, jak i z reformizmem związków zawodowych (s. 215).

Projekty SPD — formalnie niewiele odbiegające od koncepcji związków zawodowych — wykazują przy bliższej analizie istotne różnice na niekorzyść DGB. Z kolei od koncepcji socjaldemokratów niewiele odbiegają propozycje „komitetów socjalnych” CDU, które jedynie bardziej podkreślają — zgodnie z duchem społecznych encyklik papieskich — ideę partnerstwa socjalnego. Podobnie brzmią sformułowania ewangelickie. Reasumując autorzy stwierdzają, że stanowiska SPD, CDU i Kościoła ewangelickiego w różnej formie zmiernają do jednego celu: zintegrowania robotników w systemie kapitalistycznym i pozostają daleko w tyle za oficjalnym

stanowiskiem związków zawodowych. Na zakończenie stwierdza się, że „właściwe współstanowienie i kontrola zaczyna się tam, gdzie kończy się partnerska współpraca z przedsiębiorcami i państwem, ustępując miejsca przeciwstawieniu sobie interesów klasowych” (s. 221).

Do najbardziej interesujących fragmentów książki należy część analizująca ideologiczne oblicze DGB. Jest ono znacznie zróżnicowane, a poszczególne kierunki oscylują od modeli integracyjnych, pokrywających się z reprezentowanymi przez „postępowych” przedsiębiorców ideami partnerstwa socjalnego, aż do lewicowych tendencji, pojmujących *Mitbestimmung*, jako walkę o zmianę istniejącego społeczeństwa (s. 222). Autorzy wyróżniają w DGB trzy podstawowe grupy ideologiczne. Pierwsza z nich, reprezentowana głównie przez obecnego ministra komunikacji, a poprzednio przewodniczącego związku zawodowego budowlanych, Georga Lebera, uznaje ideę „partnerstwa socjalnego”, a związki zawodowe pojmuje jako „element porządkowy” obecnego systemu. Według Lebera, kapitalizm już nie istnieje. Opowiada się on poza tym za dyfuzją własności, tj. za udostępnieniem robotnikom tworzenia kapitalistycznej własności przez kapitalizowanie części płacy, zamiast współstanowienia (s. 224). Podobne stanowisko reprezentowane jest przez związek pocztowców, częściowo kolejarzy. Nieco inną formę, ale identyczną w treści postawę reprezentował także poprzedni przewodniczący DGB, Rosenberg.

Grupa druga — to tradycyjalni reformiści. Nie negują oni klasowego charakteru społeczeństwa, nie zarzucili całkowicie walki klasowej, ale zupełnie zrezygnowali z dążeń o władzę dla klasy robotniczej, identyfikując się całkowicie z panującym systemem burżuazyjno-parlamentarnym (s. 227). Za cel współstanowienia uważają oni demokratyzację gospodarki, która ma doprowadzić do zmiany struktury i wzajemnych stosunków między poszczególnymi klasami. Rzecznikami tego stanowiska są związki zawodowe metalowców, chemików, pracowników poligrafii. Po 1965 r. ta właśnie grupa spowodowała wysunięcie żądań w sprawie *Mitbestimmung* na czoło działalności publicznej związków zawodowych. W ostatnim jednak czasie, po utworzeniu koalicyjnego rządu SPD/FDP, wśród omawianej grupy widoczne są rozdziewiki między rzecznikami współdziałania z rządem — co oznacza pójście na kompromis z kapitałem, odpowiednio do polityki, uprawianej przez ministra gospodarki K. Schillera oraz zwolennikami utrzymania dotychczasowej, względnie autonomicznej polityki związkowej (ss. 231 - 232).

Do grupy trzeciej — lewicowej — zaliczają autorzy tych działaczy i teoretyków, którzy traktują *Mitbestimmung* jako część strategii zmierzającej do wykroczenia poza system (*systemüberschreitende Strategie*), tj. jako „antykapitalistyczną reformę struktury” (ss. 232 - 233). Zgodnie z tym założeniem współstanowienie winno być praktykowane jako reguła we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego — od zakładów pracy i przedsiębiorstw przez wszystkie ośrodki planowania i decyzji. Koncepcja ta opiera się na tezie o zasadniczym konflikcie interesów — w dziedzinie kierownictwa w procesie produkcyjnym, w dziedzinie podziału rezultatów produkcji i w dziedzinie kształtowania produkcji co do jej rozmiarów i struktury (s. 233). Istota tego kierunku (w którym, naszym zdaniem, nietrudno dopatrzeć się bliskiego pokrewieństwa z modnymi przed kilkudziesięciu laty ideami syndykalistycznymi, tyle że przykrojonymi do późnokapitalistycznych stosunków) ujawnia się w stwierdzeniu, że demokratyzacja gospodarki przeniesie się niejako automatycznie na istniejące partie polityczne i instytucje, jak np. parlament i biurokrację państwową (s. 234).

Zagadnieniu tzw. współstanowienia na stanowisku roboczym poświęcony jest krótki kolejny rozdział. Wśród części działaczy związkowych występuje tendencja do wiązania *Mitbestimmung* z bezpośrednim zainteresowaniem stanowiskiem pracy. Argumentują oni, że współstanowienie nie powinno odbywać się tylko w specjal-

nych, oderwanych od robotnika gremiach, gdyż traci się przez to bezpośrednie zainteresowanie pracowników tą instytucją. Proponowano m. in. tworzenie w większych zakładach pracy grup robotniczych, wybierających swego rzecznika, celem przedstawiania kierownictwu propozycji co do kształtowania szczegółowych zagadnień procesu produkcyjnego. Grupy te nie miałyby prawa podejmowania uchwał, ale tylko przedkładania kierownictwu propozycji za pośrednictwem owego rzecznika (ss. 235 - 236).

Jak się okazało, koncepcja ta wzbudziła zainteresowanie części przedsiębiorców, dostrzegających w niej możliwość przeciwstawienia się współstanowieniu oraz dalszego izolowania pracowników od związków zawodowych w zakładach pracy. Chodzi także o pożądaną przez pracowników współpracę i współodpowiedzialność pracowników — rozumianych jako czynnik ich integracji z przedsiębiorstwem.

Fakt, że wspomniana koncepcja znajduje uznanie także w środowiskach wrogich związkowi zawodowemu nie przesądza — zdaniem autorów — potrzeby jej odrzucenia. Jest to po prostu jeszcze jedna płaszczyzna dla toczenia walki klasowej, np. przez włączenie do układów taryfowych, obok zagadnienia płac, również problemów warunków pracy i jej organizacji, co wymaga walki aż do stosowania strajku włącznie (ss. 241 - 242).

Rozdział ostatni, jako podsumowujący, omawia problem: kontrola robotnicza a współstanowienie (ss. 243 - 273). Nawiązując do wskazanej poprzednio przychylności pracodawców wobec współstanowienia na stanowisku roboczym autorzy stwierdzają, że jest ona próbą podważenia i ominięcia związkowych żądań rozszerzenia partytetycznego współstanowienia. Stanowisko pracodawców tylko pozornie wychodzi naprzeciw postulatowi związkowemu. W rzeczywistości chodzi o zastosowanie nowych metod podniesienia wydajności pracy, tzw. naukowego zarządzania zakładem (*scientific management*), wywodzących się od W. Taylora. Autorzy wskazują na filiacje koncepcji zachodnoniemieckich z amerykańską socjologią przemysłu i rozwiniętą przez nią teorią *human relations*, która postuluje humanizację procesu pracy przez harmonizowanie stosunków międzyludzkich, uznając znaczenie nieformalnych grup dla kształtowania samopoczucia pracownika. Następnie odkryto — również na gruncie amerykańskim — pozytywny wpływ na wydajność pracy innych czynników socjo-psychologicznych, takich jak skłanianie robotników nie do ślepego posłuszeństwa, ale i do ograniczonego współdziałania i współodpowiedzialności, przy zachowaniu nienaruszalności hierarchii władzy w produkcji. Daje to pracownikowi złudzenie, że kontroluje otaczającą go rzeczywistość przemysłową i społeczną, a w rezultacie powoduje ogromny wzrost wydajności pracy. To złudzenie kontroli służy zatarciu prawdy, że pracownik nie posiada najmniejszego wpływu na przedsiębiorstwo i wyższe w hierachii społecznej ośrodki władzy nad nim. Z tych względów również pracodawcy w NRF skłaniają się do zastąpienia postulowanego przez związki zawodowe modelu współstanowienia w przedsiębiorstwie przez model współstanowienia na stanowisku pracy.

Tej postawie może być skutecznie przeciwstawiona jedynie taka koncepcja, w ramach której kontrola robotnicza nad przedsiębiorstwem byłaby powiązana ze zorganizowaniem politycznym, tj. zmierzającym do strategicznego celu zniesienia kapitalizmu (s. 255). Chodzi zatem o praktyczne przeciwstawienie się ideologii partnerstwa socjalnego, tj. o uzupełnienie każdego organu, podejmującego decyzje gospodarcze, wybieralnym przedstawicielstwem załogi, posiadającym wgląd w całość kształt gospodarki przedsiębiorstwa i informującym o nim pracowników. Autorzy rozwijają zagadnienie kontroli robotniczej nawiązując do teoretycznego opracowania tego problemu przez Lenina w związku z jego koncepcją „dwuwładzy”, a także powołują się na doświadczenia rewolucji 1917 r. w Rosji i 1918 r. w Niemczech. Opie-

rając się na tej analizie ruchu robotniczego i teoretycznych pracach marksistów, słusznie dochodzą do wniosku, że efektywna kontrola robotnicza możliwa jest tylko w warunkach ostrej walki klasowej, w momentach, gdy „kapitałiści są jeszcze na tyle silni, aby obronić swe prawo własności środków produkcji, ale jednocześnie na tyle słabi, że muszą się zgodzić na oddanie kontroli nad produkcją robotnikom” (s. 258). Uznanie tego faktu nie powinno jednak oddziaływać demobilizująco. Dla przykładu autorzy powołują się na niektóre wydarzenia z maja 1968 r., we Francji i lat 1968 - 1969 we Włoszech oraz Anglii, przy czym stwierdzają, że we Włoszech i Francji obecność silnych partii komunistycznych gwarantuje, że konflikty zakładowe przekształcają się bezpośrednio w konflikty i żądania polityczne (s. 268). W porównaniu z tymi przykładami dojrzałej świadomości klasowej we Włoszech, Francji i Anglii, NRF — jak konstatują autorzy — jest „polityczną prowincją” (s. 269), a to na skutek długoletnich starań oportunistów związkowych i SPD, usypiających świadomość klasową robotników. Na tym tle jaskrawo odbija jeden opisywany i analizowany w książce przypadek z lat 1968 - 1969 w Niemczech zachodnich, kiedy to — w wyniku długotrwałej walki prowadzonej przez komunistów i lewicowych socjaldemokratów w Zakładach Klöcknera w Bremie — w wyborach do rady zakładowej, wbrew różnym manipulacjom, zwyciężyła najbardziej lewicowa grupa spośród trzech rywalizujących (ss. 270 - 272).

Ostatnie zdanie książki można poniekąd uznać za generalny wniosek wyprowadzony przez jej autorów „(...) konflikty codzienne — zakładowe i pozakładowe — a nie abstrakcyjny program kontroli robotniczej powinny mieć pierwszeństwo w pracy politycznej i związkowej” (s. 273).

\*

Przy ocenie omawianej książki trzeba wskazać, że jest to praca krytycznie omawiająca dotychczasową teorię, praktykę oraz sposób prowadzenia przez związki zawodowe dyskusji na temat współstanowienia pracowniczego. Krytyka ta jest obficie i trafnie udokumentowana. Autorzy nie deklarują swych powiazań z żadnym z referowanych kierunków i orientacji światopoglądowych. Jednak częste powoływanie się na klasyków i teoretyków marksizmu oraz posługiwanie się jego założeniami metodologicznymi wskazuje, że mamy do czynienia z marksistami. Sposób przedstawienia problemów, konsekwentna obrona klasowego, robotniczego stanowiska, brak, tak powszechnej w uniwersyteckiej socjologii NRF, afirmacji i banału w przedstawianiu stosunków społeczno-politycznych w tym kraju, a wreszcie wskazywanie na możliwość wykorzystania *Mitbestimmung* jako przydatnego instrumentu walki klasowej i politycznej w obecnym stadium późnokapitalistycznego systemu w NRF — wskazuje, że autorzy bliscy są pozycjom zajmowanym przez Niemiecką Partię Komunistyczną.

Omawiana praca jest jednym z dowodów przemawiających za tym, iż po wielu latach komuniści NRF wychodzą w kołach intelektualistów z izolacji. Fakt, że książka ukazała się w wielkonakładowej serii popularnego wydawnictwa Suhrkamp, że liczy się ono z potrzebą podobnej publikacji na rynku czytelniczym, wydaje się sąd taki potwierdzać. Pozwala to z kolei oczekiwać przyszłych interesujących opracowań i bardziej niż dotąd kontrowersyjnych dyskusji w Niemieckiej Republice Federalnej na temat jej problemów społeczno-politycznych.

Janusz Rachocki