

OLGIERD LISSOWSKI

Poznań

NIEMIECKA FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH (DGB) JAKO REPREZENTANT INTERESÓW PRACOWNICZYCH

Dla oceny reprezentatywności *DGB* (*Deutscher Gewerkschaftsbund*), jako rzecznika interesów pracowniczych, przeprowadzono poniżej analizę następujących zagadnień: 1) miejsca *DGB* w systemie reprezentacji interesów pracowniczych w RFN; 2) strukturalno organizacyjnych aspektów reprezentatywności; 3) funkcjonalno strategicznych aspektów reprezentatywności związanych z ideologiczną oceną koncepcji programowo-strategicznych *DGB*; 4) istoty i implikacji przyjętego przez *DGB* modelu jednolitego związku zawodowego (*Einheitsgewerkschaft*); 5) modelu teoretycznego „pośredniczącego związku zawodowego” (*intermediäre Gewerkschaft*) autorstwa Bergmanna, Jacobiego i Müllera-Jentscha.

1. MIEJSCE *DGB* W SYSTEMIE REPREZENTACJI INTERESÓW PRACOWNICZYCH W RFN

Tradycyjnie mówiło się w Niemczech o trzech lub czterech „filarach” ruchu robotniczego, do których zaliczano — obok związków zawodowych — partię robotniczą, instytucje kulturalno-kształceniowe i społeczno-gospodarcze¹. Współcześnie związki zawodowe zyskały, zaś pozostałe „filary” straciły na znaczeniu jako reprezentacje interesów robotniczych. Partia socjaldemokratyczna (*SPD*) po reformie programowej w 1959 r. zrezygnowała z konsekwentnej reprezentacji klasowych interesów robotniczych na rzecz profilu partii ludowej (*Volkspartei*), zmierzającej do adekwatnego reprezentowania przekroju wszystkich interesów społecznych. W tej sytuacji związek *SPD* z politycznymi interesami ruchu robotniczego osłabł, jakkolwiek partia ta nadal chętnie określa się jako partia pracobiorców i w reprezentacji interesów tej grupy na forum państwa odgrywa istotną rolę. Wpływy Niemieckiej Partii Komunistycznej (*DKP*), stojącej na gruncie reprezentowania klasowych interesów proletariatu, są ograniczone.

Instytucje kulturalno-kształceniowe i społeczno-gospodarcze tworzyły

¹ K. v. Beyme, *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern*. München 1977, s. 136.

w przeszłości odrębny subsystem wewnątrz ruchu robotniczego. Reprezentował on i zaspokajał potrzeby robotników i ich rodzin od kolebki aż do grobu. Dziś zjawisko to zniknęło. Złożyły się na to dwie przyczyny. Po pierwsze, w sensie społeczno-kulturowym rozmyły się granice środowiska robotniczego i instytucje te utraciły swój specyficznie robotniczy charakter. Po wtóre, zmieniła się koncepcja ochrony interesów robotniczych. Wspomniane wyżej instytucje związane były przede wszystkim z koncepcją ochrony interesów robotniczych poprzez tworzenie wewnętrznych organizacji samopomocy robotniczej. Współcześnie dominuje koncepcja ochrony interesów robotniczych poprzez ich reprezentowanie na zewnątrz i wysuwanie roszczeń w stosunku do organów gospodarki i państwa. Wiele spośród omawianych instytucji mieści się obecnie wewnątrz obszaru aktywności związków zawodowych lub są wręcz częścią ich struktury. Wynikły w związku z tym szczególne kontrowersje dotyczące przedsiębiorstw związkowych. Czy związki zawodowe w ogóle powinny prowadzić instytucje bankowe, ubezpieczeniowe, budownictwa mieszkaniowego, wydawnictwa, przedsiębiorstwa wczasowo-turystyczne, spółdzielnie spożywców itp.? Czy związki zawodowe jako organizacja pracobiorców mogą być jednocześnie pracodawcą? Podnoszono, że przedsiębiorstwa związkowe wzmocniają niepomniernie władzę administracji związkowej i prowadzą do tworzenia koncernu związkowego, podczas gdy związki same krytykują proces koncentracji². Same też związki zawodowe nie dostrzegają sprzeczności między ich zadaniami, jako demokratycznej organizacji masowej i partnera taryfowego, a działalnością o charakterze gospodarki uspołecznionej. Tłumaczą to tym, że przedsiębiorstwa związkowe prowadzą działalność gospodarczą łączącą się bezpośrednio z interesami ich członków lub społeczeństwa. Nie funkcjonują natomiast we właściwym obszarze produkcji kapitalistycznej. Związki zawodowe nie są także, z nielicznymi wyjątkami, właścicielami środków produkcji. Ponadto zapewniają, że kontrola wewnątrzwiązkowa służy temu, aby motyw zysku nie przytłaczał w działalności przedsiębiorstw związkowych motywów ogólnospołecznych³.

² K. Hirsche, *Die Wirtschaftsunternehmen der Gewerkschaften*. Düsseldorf, Wien 1966, s. 353.

³ Tamże, ss. 366 i 375. W kwestii funkcji przedsiębiorstw związkowych lub szerzej; przedsiębiorstw społecznych (*Gemeinwirtschaft*) — zarysowały się wewnątrz związków zawodowych dwa stanowiska. Pierwsze zakładało, że przedsiębiorstwa te miałyby być modelem kierunkowym dla całej gospodarki. Im lepiej spełniałyby one swoje zadania, tym bardziej miałyby przenikać do gospodarki i reformować różne jej gałęzie. Przedsiębiorstwa prywatne, zachęczone ich przykładem, miałyby w coraz większym stopniu uwzględniać w swej działalności interesy ogólnospołeczne, co stopniowo doprowadziłoby do transformacji całego układu gospodarczego. Drugie stanowisko miało charakter bardziej pragmatyczny. Przedsiębior-

Formalnym reprezentantem specyficznych interesów pracowniczych są w RFN trzy rodzaje instytucji: związki zawodowe, rady zakładowe i izby pracobiorców. Związki zawodowe są monopolistą w zakresie reprezentacji interesów pracowniczych na szczeblu ogólnokrajowym i w rokovaniach taryfowych. Na szczeblu przedsiębiorstw monopolistą są rady zakładowe, zaś związki zawodowe mają w myśl obowiązującego ustawodawstwa jedynie minimalistycznie określony „dostęp” do zakładu⁴.

W państwach kapitalistycznych wykształciły się dwa typy zakładowego przedstawicielstwa interesów pracowniczych:

a) Rady przedsiębiorstwa lub podobne gremia konsultacyjno-partycypacyjne; są one formalnie niezależne od związków zawodowych, tworzone najczęściej na drodze ustawowej, są przedstawicielstwem interesów wszystkich pracowników przedsiębiorstwa. Rozwiązanie takie przyjęto poza RFN w Austrii, Belgii, Holandii, Luxemburgu, Francji, Hiszpanii, Norwegii.

b) Organy związkowe — mężowie zaufania i komitety mężów zaufania. Nie mają one statusu ustawowego, często nie mają nawet statusu organu statutowego związku zawodowego. Ich pozycja jest zależna wyłącznie od poparcia załogi. Pierwowzorem tego typu rozwiązania jest brytyjski system rzeczników zaufania (*shop-stewards*). Zostali oni wyłączeni przez załogi przedsiębiorstw bez uzgodnienia z centralą TUC jako rezultat alienacji tej organizacji związkowej od bazy członkowskiej. Później wszakże związki zawodowe objęły rzeczników zaufania swym wpływem.

W większości krajów europejskich istnieje system dualistyczny, w którym oba typy przedstawicielstw egzystują obok siebie. Także w RFN obok rad zakładowych funkcjonują związkowi mężowie zaufania (*Vertrauensleute*). Powołała ich większość związków zawodowych. W Związku Pracowników Przemysłu Chemicznego mają oni rangę organów statutowych.

Izby pracobiorców — to „wyposażone w obowiązkowe członkostwo przedstawicielstwa interesów pracobiorców, w których nie uczestniczą pracodawcy i których zadaniem jest zbiorowa artykulacja i popieranie

stwa związkowe jako część dzisiejszej gospodarki miałyby demonstrować użyteczność społecznienia i wykazywać, że związki są zdolne nie tylko do wysuwania postulatów, ale także ich praktycznej realizacji. Tamże, ss. 363, 364.

⁴ Zgodnie z § 2 Ustawy o ustroju przedsiębiorstw (*Betriebsverfassungsgesetz vom 15.I.1972*, „BGBl”. I, 1972): „Dla realizacji określonych w niniejszej ustawie zadań i uprawnień należy reprezentowanym w zakładzie związkowi zawodowym, po pouczeniu przez pracodawcę lub jego przedstawiciela, zagwarantować dostęp do zakładu, o ile nie sprzeciwiają się temu niemożliwe do przewyżczenia przeszkody związane z funkcjonowaniem zakładu, obowiązującymi przepisami w zakresie bezpieczeństwa lub ochroną tajemnicy zakładowej”.

interesów oraz inne formy opieki nad pracobiorcami”⁵. Izby pracobiorców funkcjonują — jak dotąd — w Bremie i w Kraju Saary. Głównym promotorem szerszego tworzenia izb są Komisje Socjalne CDU. Centrale związkowe DGB i DAG (*Deutsche Angestellten Gewerkschaft* — Niemiecki Związek Pracowników Umysłowych) koncepcje te odrzucają, argumentując, że nie ma potrzeby dublowania zadań wykonywanych już przez związki zawodowe poprzez tworzenie związków zastępczych lub przymusowych. Izby utrzymują zaś, że działają w próżni nie zajętej przez związki, głównie w konsekwencji reprezentowania interesów pracowników nie zrzeszonych w związkach. Proponuje się przy tym silniejsze nastawienie związków zawodowych na funkcjonowanie w sferze interesów prywatnych oraz przeniesienie reprezentacji interesów pracowników w sferze publicznej na izby⁶.

DGB zrzesza 7,9 mln członków⁷. Inne związki zawodowe, takie jak wspomniany już DAG, CGB (*Christlicher Gewerkschaftsbund* — Chrześcijańska Federacja Związków Zawodowych), DBB (*Deutscher Beamtenbund* — Niemiecki Związek Urzędników), Gdp (*Gewerkschaft der Polizei* — Związek Zawodowy Policjantów), DRB (*Deutscher Richterbund* — Niemiecki Związek Zawodowy Sędziów) zrzeszają łącznie około 20% członków wszystkich związków zawodowych, ale ich znaczenie w życiu społeczno-gospodarczym i politycznym RFN jest minimalne⁸. Rady zakładowe funkcjonują w 6% zakładów, zatrudniających jednak około 2/3 wszystkich pracowników w RFN⁹.

2. REPREZENTATYWNOŚĆ DGB — ASPEKTY STRUKTURALNO-ORGANIZACYJNE

Dane na temat stopnia zorganizowania pracowników w związki zawodowe w różnych krajach nie są pewne i często rozbieżne. Wynika z nich, że przynależność pracowników do związków zawodowych w RFN, w porównaniu z innymi krajami kapitalistycznymi, kształtuje się na poziomie średnim — 39% ogółu zatrudnionych¹⁰. w literaturze reprezentowany jest pogląd, że stopnia zorganizowania pracowników w związki

⁵ J. Peters, *Arbeiterkammern in der BRD?* München, Wien 1973, s. 12.

⁶ Tamże, ss. 100, 128, 129.

⁷ DGB *Programm' 81, untersucht für die Praxis*. Frankfurt M. 1981, s. 20.

⁸ W. M. Góralski, *Związki zawodowe w RFN*. Warszawa 1982, s. 70.

⁹ „Zur Sache”, nr 1/1972, s. 14.

¹⁰ Dane z innych krajów: Szwecja 85%, Belgia 70%, Dania 70%, Austria 58%, Finlandia 55%, Luxemburg 55%, Australia 50%, Irlandia 50%, Norwegia 50%, Wielka Brytania 43%, Holandia 40%, Szwajcaria 37%, Japonia 35%, Włochy 33%, Kanada 33%, Francja 23%, USA 22%. — por. K. v. Beyme, *Gewerkschaften ...*, op. cit., s. 76.

zawodowe nie da się wytłumaczyć monokausalnie, że decyduje o tym wiele czynników. K. v. Beyme zalicza do nich następujące:¹¹

— Stopień radykalizmu związku zawodowego. Ze statystyki wysnuć można nieco uproszczony wniosek, że im bardziej radykalny związek, tym mniej ma członków.

— Struktura zawodowa ogółu zatrudnionych. Ogólnie stwierdza się tendencję do spadku bojowości pracowników i wzrostu gotowości organizowania się, ze wzrostem kwalifikacji.

— Poziom świadomości klasowej. W tym zakresie RFN nie jest przypadkiem typowym. Historycznie rzecz biorąc dzisiejsza klasa robotnicza w RFN jest o wiele bardziej wykształcona niż w przeszłości. Kiedyś jednak była bardzo bojowa i dobrze zorganizowana, dziś natomiast zachowuje sporo rezerwy.

— Udział (w ogólnej liczbie zatrudnionych) grup o niskiej skłonności organizacyjnej, jak kobiety, młodzież, robotnicy cudzoziemscy.

— Ciągłość, zwartość światopoglądowa i centralizacja wpływają na stabilizację i wzrost stanu członkowskiego.

— Powiązania między związkami zawodowymi a partiami wpływają pozytywnie na stopień zorganizowania.

K. v. Beyme zaprzecza natomiast, jakoby istniał jednoznaczny związek między stopniem zorganizowania pracowników a stanem koniunktury lub zasięgiem interwencji państwa w dziedzinie polityki płac¹².

Przy obliczaniu zdolności mobilizacyjnej klasy robotniczej przyjmowana jest zwykle pewna wielkość procentowa pracowników „nieorganizowalnych”. Instytut naukowo-badawczy DGB złożył zarządowi DGB opinię, z której wynika, że 1/4 pracowników-mężczyzn i 1/2 pracowników-kobiet nie wyraża zgody na wstąpienie w szeregi DGB¹³.

Nie należy mylić stopnia zorganizowania pracowników w związki zawodowe z ich zdolnością mobilizacji pracowników, popularnością polityki związku wśród pracowników zrzeszonych i niezrzeszonych oraz reprezentatywnością związków w oczach adresatów ich działań. Im niższy stopień zorganizowania pracowników, tym zagadnienia te są ważniejsze. Ze statystyk wynika, że 11% ludności RFN oraz 7% pracowników uznaje związki zawodowe w ogóle za zbędne. W DGB wahania liczby członków były mniejsze niż wahania tzw. krzywej sympatii. W latach 1963 - 1970 popularność polityki DGB wśród jej członków wzrosła o 3% i w dalszych latach utrzymała się na tym poziomie. Wśród pracowni-

¹¹ Tamże, ss. 77 - 82.

¹² Tamże.

¹³ K. v. Beyme, *Interessengruppen in der Demokratie*. München 1980, ss. 110, 111.

ków niezorganizowanych popularność polityki DGB w tym okresie podniosła się o 1,30%. W okresach spadku koniunktury stwierdzono polaryzację postaw pracowników. Z jednej strony wzrastała wtedy przynależność do DGB, z drugiej zaś stwierdzano drastyczny spadek popularności DGB wśród takich grup pracowników niezrzeszonych, jak samodzielni, wolne zawody, pomoce domowe, renciści. Szczególnie niepopularne były w tych środowiskach strajki¹⁴.

Związkowcy, którzy płacą składki i ponoszą inne ciężary dla obrony wspólnych interesów pracowniczych, patrzą często niechętnym okiem na niezrzeszonych, którzy z działalności związkowej odnoszą korzyści, nie udzielając im wsparcia (tzw. *Trittbrettfahrer*). Wykształciły się w związku z tym w praktyce państw kapitalistycznych różne formy „sankcji” przeciwko niezrzeszonym: przymusowe członkostwo, *closed shop* i *union shop*, składki solidarnościowe, szczególne udogodnienia dla członków związków zawodowych. W RFN praktyczne znaczenie mogą mieć tylko dwie ostatnie formy. Ich legalność jest przedmiotem dyskusji¹⁵.

DGB dąży do uniwersalnej reprezentacji wszystkich pracowników i ich rodzin, w równym stopniu robotników, pracowników umysłowych i urzędników i stoi na stanowisku tzw. „trójjedności pracowników” (*Dreieinigkeit der Arbeitnehmer*)¹⁶. Ze względu na to, że DGB nie chce tolerować odrębnego statusu pracowników umysłowych i urzędników, część z nich wybiera w trosce o zachowanie uprzywilejowanej pozycji lub z innych względów przynależność do stanowych związków zawodowych DAG i DBB. Mamy tu do czynienia ze zróżnicowaniem postaw. Z badań wynika że np. pracownicy umysłowi w handlu wykazywali „idealistyczną świadomość zawodową” powiązaną z myśleniem w kategoriach indywidualnego awansu i kariery oraz daleko idącej identyfikacji z przedsiębiorstwem. Odmiennie przemysłowi pracownicy umysłowi o kwalifikacjach technicznych; nie jest dla nich tak typowe odgraniczanie się od robotników; charakterystyczne dla nich jest nie tyle wysokie morale pracy, ile świadomość „pracy racjonalnej”. Pierwsi opowiadali się przeważnie za odrębną reprezentacją interesów zawodowych, drudzy za wspólną reprezentacją interesów z robotnikami. Wśród pracowników umysłowych technicznych byli robotnicy kwalifikowani, technicy i majstrzy wykazywali silną orientację egalitarystyczną, natomiast inżynierowie zwykli i dyplomowani, opłacani najczęściej pozataryfowo, wykazywali silną orientację indywidualistyczną i świadomość szczególnej pozycji.

¹⁴ K. v. B e y m e, *Gewerkschaften...*, op. cit., s. 85.

¹⁵ Tamże, s. 86 - 93.

¹⁶ DGB Programm'81, p. 19.

Badania świadomości pracowników umysłowych w warunkach pogarszającej się sytuacji kryzysowej wykazały — mimo różnic — także pewne wspólne elementy „świadomości pracobiorcy” (*Arbeitnehmerbewusstsein, Lohnarbeiterbewusstsein*) z wyraźną orientacją na wspólną reprezentację interesów w ramach jednolitego związku¹⁷.

Statut *DGB* przewiduje możliwość odrębnych form organizacyjnych dla artykulacji i reprezentacji interesów robotników, pracowników umysłowych, urzędników, kobiet i pracowników młodocianych. Ten podział nie ma jednak w założeniu wiązać się z uprzywilejowaniem interesów którejs z tych grup kosztem pozostałych.

Kontrowersyjna jest kwestia reprezentacji interesów konsumentów przez związki zawodowe. Jako argumenty „za” podnosi się coraz słabszą pozycję konsumentów na rynku oraz rozszerzanie się sfery czasu wolnego i bezrobocia. Jako argumenty „przeciw” przytacza się przykłady sprzeczności interesów producentów i konsumentów. Jak chronić interesy robotników przed podwyżką czynszów, jeśli 30% robotników jest właścicielami mieszkań czynszowych? Jak chronić robotników jako konsumentów przed podwyżkami cen towarów, skoro jako producentom może im się to opłacać? Wskazuje się także na heterogeniczność interesów konsumentów jako istotną przeszkodę dla ich organizacji. Dla reprezentacji interesów konsumentów przewiduje się takie formy działania, jak wpływ na kształtowanie cen poprzez współdecydowanie zakładowe i ponadzakładowe, doradztwo prawne i procesy przykładowe, walka z ogłupiającą reklamą i własna informacja konsumenta. Niezależnie od powyższych kontrowersji, stwierdzono skuteczność związkowego sloganu reklamowego „*DGB* po stronie konsumenta”¹⁸.

Reprezentatywność związku zawodowego jest określona w dużym stopniu przez sposób funkcjonowania jego wewnętrznej struktury. Jest to problem właściwej artykulacji zbiorowych i partykularnych interesów pracowniczych, czyli problem demokracji. Czy *DGB* jest demokratyczna? Zagadnienie jest wieloaspektowe, a oceny są formułowane często w sposób tendencyjny. Statut *DGB* stwierdza w każdym razie, że „Federacja i zjednoczone w niej związki zawodowe są zbudowane na zasadach demokratycznych”¹⁹. W literaturze podnosi się, że na stopień demokratyzacji związków zawodowych może wywierać wpływ wiele czynników, jak np. dominujące koncepcje ideologiczne, zasięg centralizacji w przemyśle, hierarchiczna bądź horyzontalna struktura organiza-

¹⁷ W. Lüttek, W. Rammert, S. Wächtler (Hrsg.), *Einführung in die Arbeits- und Industriosoziologie*. Frankfurt M. 1982, ss. 291 - 296.

¹⁸ K. v. Beyme, *Gewerkschaften...*, op. cit., ss. 138, 139.

¹⁹ *Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1971*, § 2, p. 2a.

cji pracy, stopień napięcia walk klasowych, aktywność członków związku, funkcjonowanie struktur nieformalnych. W tym kontekście K. v. Beyme zauważa, że decentralizacja, pojmowana bardzo często jako synonim demokratyzacji, nie zawsze musi się pod tym względem sprawdzać. Może ona prowadzić do lokalnego „bossizmu”, jej skuteczną alternatywą może być np. wewnętrzna dyferencjacja funkcjonalna²⁰. Daleko idąca decentralizacja w obliczu postępujących procesów koncentracji w przemyśle może także osłabiać pozycje przetargowe związków zawodowych w płaszczyźnie ponadzakładowej. W DGB silnym stymulatorem tendencji decentralizacyjnych jest lansowana od końca lat 60-tych tzw. bliska zakładom polityka taryfowa. Nie cieszy się ona na ogół poparciem ani państwa, ani przedsiębiorców, którzy preferują regulacje obszerne.

Ważnym elementem demokracji jest mobilizacja bazy członkowskiej. Do tej kwestii podchodzi się jednak w RFN dość ostrożnie. Doświadczenia faszyzmu uczą, że wystąpienia masowe nie zawsze niosą ze sobą ładunek treści postępowych oraz że mogą być one manipulowane. W powojennym okresie wzrastającego dobrobytu wystąpił w państwach kapitalistycznych znaczny spadek aktywności społeczno-politycznej robotników, określanej przez szkołę frankfurcką jako „letargizacja” klasy robotniczej. Lewicowe strategie lat 60-tych zmierzały do przełamania letargizacji przez popieranie mobilizacji i partycypacji w wymiarze indywidualnym, zwracając jednocześnie uwagę na zabezpieczenie przed manipulacją przez kierownictwa organizacyjne. Nie przyniosły one oczekiwanych rezultatów. Postawa większości członków DGB pozostaje pasywna. Postulowany model równowagi między postawą aktywnego uczestnictwa a „gotowością do pójścia w ślady”²¹ pozostaje — jak dotąd — niezrealizowany w obu elementach.

Często spotyka się pogląd utożsamiający pluralizm związkowy z demokracją związkową. Nie jest to jednak pogląd powszechny. K. v. Beyme jest zdania, że nie ma tu związku przyczynowego. Jego zdaniem, pluralizm jako głęboko zinternalizowany element kultury politycznej jest znacznie ważniejszy niż sama egzystencja konkurencyjnych związków zawodowych²². F. Naschold uważa natomiast za istotne wmontowanie mechanizmów konkurencyjnych wewnątrz struktur organizacyjnych związków zawodowych²³.

Studium C. W. Witjesa wskazuje na spadek demokracji DGB w ostatnich latach i tendencję w kierunku modelu hierarchiczno-monokra-

²⁰ K. v. Beyme, *Gewerkschaften . . .*, op. cit., s. 110.

²¹ Tamże, s. 111.

²² Tamże, s. 105.

²³ F. Naschold, *Organisation und Demokratie*. Stuttgart 1969, s. 38.

tycznego²⁴. R. Presthus stwierdza, że psychologicznie rzecz ujmując, im wyższy jest wpływ organizacji związkowej na aparat państwowy, tym większa jest skłonność funkcjonariuszy związkowych do zachowań karierowiczowskich, do postaw autorytarnych, mentalności „zewnątrznie sterowanej”, do dopasowywania się do potrzeb „rynku”²⁵. Wieloletni teoretyk ruchu związkowego, L. Rosenberg, tłumaczy natomiast zły obraz działaczy związkowych w oczach społeczeństwa wyjątkowo wysokimi oczekiwaniami w stosunku do związków zawodowych, albowiem uważa się, że powinny być one wzorem demokracji²⁶.

3. REPREZENTATYWNOŚĆ DGB — ASPEKTY FUNKCJONALNO-STRATEGICZNE

Podstawowe znaczenie dla określenia reprezentatywności DGB ma ustalenie relacji między koncepcjami programowo-strategicznymi związku a rzeczywistym interesem pracowników. Czy zachodzi tu merytoryczna zbieżność? Zdefiniowanie rzeczywistego interesu pracowników, jeśli wykracza poza rozważania związane ze statusem prawnym tej kategorii, wymaga rozstrzygnięć ideologicznych. Na gruncie marksizmu punktem odniesienia będzie tu model obiektywnego i subiektywnego interesu klasy robotniczej. Odsyłając czytelnika do dostępnej literatury²⁷ dalsze rozważania ograniczę do trzech zasadniczych kwestii. Czy DGB dysponuje rozwiniętą koncepcją przebudowy stosunków społecznych zgodnie z interesem pracowniczym? Jaką rolę odgrywają w DGB koncepcje zmierzające do realizacji obiektywnego interesu robotników w sensie marksistowskim? Na ile koncepcje programowo-strategiczne DGB zgodne są z subiektywnym odczuciem interesu robotników zachodnoniemieckich?

W Programie Zasadniczym DGB podkreśla się, że funkcja społeczno-kształująca jest integralnym elementem strategii związkowej. Formułuje się postulaty etyczne i organizacyjne, które mają być spełnione w ustroju, do jakiego dążą związki zawodowe²⁸. Jednocześnie DGB nie posiada rozwiniętego modelu tego ustroju. Co więcej, brak tego modelu uważany jest często za zaletę. Przewodniczący DGB H. O. Vetter, wyjaśniając założenia Programu Zasadniczego z 1981 r., stwierdził m. in.:

²⁴ C. W. Witjes, *Gewerkschaftliche Führungsgruppen*. Berlin 1976, s. 366.

²⁵ R. Presthus, *Individuum und Organisation. Typologie der Anpassung*. Frankfurt 1966, s. 177.

²⁶ L. Rosenberg, *Entscheidungen für morgen — Gewerkschaftspolitik heute*. Düsseldorf 1969, s. 94.

²⁷ W. M. Góralski, *Związki...* op. cit., ss. 82 - 105.

²⁸ DGB Programm'81, p. 1, 18, rozdz. 7, 13.

„Niekktórzy krytycy zarzucają nam, że projekt nowego programu nie zawiera żadnej zarysowanej utopii, która proponowałaby obraz społeczeństwa roku 2000. Zawsze broniłem się przed tym, aby szanse przyszłości dla naszych dzieci już teraz ustalać. Nasze cele sformułowaliśmy prawdopodobnie rozsądniej, jaśniej i dokładniej niż to było w poprzednich programach. Przy tym faktycznie nie rozwinęliśmy żadnego, zamkniętego, alternatywnego modelu systemu społecznego, ale też nie zamknęliśmy dróg do dalszego rozwoju”²⁹.

Vetter chyba zdawał sobie sprawę ze słabości tej argumentacji, gdyż tłumaczył jednocześnie, że w poprzednich latach kryzysu strukturalnego i koniunkturalnego walka przeciw racjonalizacji i polityce przedsiębiorców pochłonęła tyle czasu i energii związku, że niewiele już pozostało na dyskusję programową³⁰. Nowy program nie jest więc — jak wyjaśniał Vetter — „wymyślony przez jakiegoś życzliwego intelektualistę”, ale jest programem „ze związku i dla związku, w sposób bezprecedensowy przedyskutowany szeroko wśród członków i organizacji związkowych.”³¹ Jeden z czołowych teoretyków DGB, G. Leminsky, podkreśla, że punktem wyjścia koncepcji strategicznych nowego programu jest „konkretny postęp w określonych obszarach zagrożeń, takich jak zatrudnianie czy kształcenie”, że chodzi o „koncepcje cząstkowe”, a w ich ramach o „zapewnienie warunków minimalnych — z jednej strony i udział w procesach decyzyjnych — z drugiej strony”. Generalnie, miejsce orientacji instytucjonalnej ma zająć orientacja problemowa³².

W DGB można wyróżnić cztery główne nurty teoretyczne, których poglądy na stosunki wzajemne między kapitałem i robotnikami wahają się od antagonistycznej do integracjonistycznej wizji społeczeństwa. Reprezentanci nurtu lewicowego (R. Kuda, D. Schneider, W. Vitt, P. v. Örtzen, F. Plessa, F. Villmar i in.) są zwolennikami antagonistycznej wizji społeczeństwa. Od komunistów poglądy tego nurtu odróżnia umieszczenie zasadniczego konfliktu klasowego nie w sferze własności środków produkcji, a w sferze zarządzania. Reprezentanci nurtu reformistycznego zajmują pozycje zbliżone do dominującego stanowiska w SPD. Reformiści dążą do kontroli władzy gospodarczej i uzupełnienia demokracji politycznej demokracją gospodarczą, są przeciwnikami koncepcji rewolucyjnych, jednakże podkreślają sprzeczność interesów kapitału i pracy i odrzucają wszelką partnerską terminologię. Reprezentanci nurtu chrześcijańskiego (wyznawcy obu kościołów) i nurtu integracjonistycznego (L. Rosenberg, K.-H. Sohn i in.), wychodząc z nieco odmiennych przesła-

²⁹ „Gewerkschaftliche Monatshefte” nr 2/1981.

³⁰ Tamże.

³¹ Tamże.

³² G. Leminsky, *Wandel gewerkschaftlicher Strategien nach dem 2 Weltkrieg*. „Gewerkschaftliche Monatshefte”, nr 2/1981.

nek, zgodnie akcentują zbieżność interesów kapitału i pracy i rozwijają rozmaite modele harmonijne³³.

Przedstawiciele różnych nurtów prowadzili, zwłaszcza w latach 70-tych, szeroką dyskusję strategiczną pod hasłem — związek jako „czynnik stabilizacji systemu” (*Ordnungsfaktor*) czy jako „przeciwsila” (*Gegenmacht*). Z pewnym uproszczeniem można powiedzieć, że spośród związków sfederowanych w DGB strategię przeciwsily popiera największy związek, metalowców (*IG-Metall*) oraz chemików (*IG-Chemie-Papier-Keramik*). Biegun przeciwnie reprezentuje zaś związek budowlanych (*IG-Bau-Steine-Erden*) i odzieżowców (*Gewerkschaft Textil-Bekleidung*).

Język, którym posługują się przedstawiciele DGB, zawiera często silne elementy krytyki systemowej. Ten pozór jest złudny. Nie wydaje się bowiem, aby opcja przeciwsily miała w praktyce większe szanse. Jest ona słabo wyartykułowana, występuje najczęściej w postaci mało spójnego zespołu postulatów. Są też różne jej odmiany; np. W. Lecher strategię przeciwsily łączy z postulatami lewicy związkowej we Francji, Belgii, Włoszech, a także elementami brytyjskiej koncepcji *workers-control*. Wymienia tu takie postulaty: a) siła blokująca (*Vetomacht*) i odrzucenie współodpowiedzialności organów kontroli robotniczej za przedsiębiorstwo; b) jak nadal idąca demokratyzacja organów kontrolnych, mandat imperatywny dla osób pełniących funkcje; c) odrzucenie wszelkiej instytucjonalizacji, która mogłaby prowadzić do integracji w ramach burżuazyjnego państwa lub konfliktów wewnątrz ruchu związkowego; d) odrzucenie kooperatywnej i egoistycznej izolacji zakładowej, tendencja do generalizacji zasadniczych konfliktów i do strukturalno-ideologicznej homogeniczności organizacji związkowych³⁴.

K.-D. Ziehman zalicza do strategii przeciwsily następujące postulaty: a) parytetowe współdecydowanie; b) utworzenie rad gospodarczych i społecznych; c) szeroka kontrola inwestycji i sterowanie inwestycjami; d) nowy, społeczny ustrój gospodarki, e) zasadnicze przeobrażenia prawa pracy, zniesienie lokautu i ograniczeń prawa do strajku³⁵.

L. Mahlen wyjaśniał na kongresie DGB w 1981 r. strategię „związkowej przeciwoobrony” w sensie zasadniczego przekształcenia gospodarki i społeczeństwa w ramach konstytucyjnego porządku. Podkreślał jednocześnie, że w żadnym wypadku nie oznacza to konieczności pozostawania w ciągłym, otwartym konflikcie z przedsiębiorcami³⁶. Strategia

³³ *Mitbestimmung als Kampfaufgabe. Grundlagen — Möglichkeiten — Zielrichtungen*. Köln 1971, ss. 51-60.

³⁴ W. Lecher, *Unternehmensmitbestimmung und Tarifpolitik — die europäische Perspektive*. „WSI-Mitteilungen”, nr 4/1979.

³⁵ K.-D. Ziehman, *Gewerkschaft als Gegenmacht*. Bonn 1976, s. 81.

³⁶ *DGB Programm' 81 untersuch . . .*, op. cit., s. 296.

przeciwnicy może być także interpretowana w sensie koncepcji A. Gorza, koncepcji „demokracji gospodarczej” F. Naphtalego lub nawet czysto pragmatycznej, konfliktorycznej polityki typu *countervailing power* i *bargaining power*. W tym ostatnim wypadku za zwolennika strategii przeciwnicy wypadnie także uznać konformistyczny względem systemu związek budowlanych.

K.-D. Ziehman dokonał zestawienia biegunowych stanowisk w DGB³⁷.

<i>Wymiary samookreślenia</i>	<i>Samookreślenie krytyczne względem systemu</i>	<i>Samookreślenie konformistyczne względem systemu</i>
Struktura interesów	Antagonizm interesów	Pluralizm interesów
Świadomość państwowa	Socjalne państwo prawne jako zadanie. Cel: obszerna demokracja w wszystkich dziedzinach życia społecznego	Socjalne państwo prawne jako rzeczywistość. Cel: umocnienie i rozbudowa socjalnego państwa prawnego
Rola związków zawodowych	Związki zawodowe jako społeczny ruch reformatoryczny	Związki zawodowe jako czynnik ład społeczny
Wybór strategii (ogólnie)	Reprezentacja interesów jako zadanie walki (konflikt interesów)	Reprezentacja interesów poprzez wspólne rozwiązania (łagodzenie sprzeczności interesów)
Wybór strategii (szczegółowo)	Aktywna polityka płac o charakterze redystrybucyjnym	Polityka płac zmierzająca do podniesienia wydajności pracy i tworzenia majątku

W literaturze wskazuje się, że radykalne opcje związkowe były silne tylko w okresie bezpośrednio powojennym. Winę za to, że nie zostały one zrealizowane, przypisuje się w dużej mierze władzom okupacyjnym³⁸. Program działania z 1955 roku traktowany jest już jako wyraz akceptacji ram systemowych. Dziś o koncepcjach radykalnej przeciwnicy powiada się w RFN, że wyrażają one „kontrafaktyczny stosunek do realnej polityki”³⁹.

Centrala DGB stara się przełamać przeciwieństwo obu strategii i zapewnia, że pełni „podwójną funkcję” przeobrażającej społeczeństwo przeciwnicy i ochrony pracowników w ramach istniejącego systemu, że

³⁷ K.-D. Ziehman, *Gewerkschaft...*, op. cit., s. 39.

³⁸ E. Schmidt, *Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften*. Frankfurt M. 1971, ss. 51 - 52, 77 - 80.

³⁹ K.-D. Ziehman, *Gewerkschaft...*, op. cit., s. 61.

łączy pracę na rzecz celów odległych z pracą codzienną, że „myśli rewolucyjnie i działa ewolucyjnie”⁴⁰. W świetle niektórych poglądów obie strategie wręcz się warunkują⁴¹.

W opinii Ziehmana owa synteza jest zabiegiem czysto werbalnym, ukrywającym ambiwalencję systemową roszczeń związkowych: z jednej strony opowiedzenie się za konstytucją, z drugiej zaś traktowanie jej jako wyrazu stosunków władzy; z jednej strony żądania prawnego zagwarantowania związkowych roszczeń, z drugiej zaś odrzucanie ograniczeń związkowej swobody działania; z jednej strony żądania globalnego sterowania gospodarką i inwestycjami, z drugiej zaś zwalczanie biurokracji i ograniczeń społecznej autonomii związków; z jednej strony projekty nowego porządku społecznego, z drugiej zaś myślenie w kategoriach ochrony stanu posiadania; z jednej strony żądania daleko idącego współdecydowania, z drugiej zaś odrzucanie współodpowiedzialności⁴².

Potoczne przeświadczenie, że postawa większości zachodnoniemieckiej klasy robotniczej daleka jest od wszelkiego radykalizmu społecznego, zapewne nie jest fałszywe. Niemniej w literaturze zwraca się uwagę, że stan dyskusji teoretycznej i badań empirycznych w dziedzinie świadomości robotników w RFN nie umożliwia jeszcze ostatecznych syntez. Przeprowadzone badania dotyczyły głównie mężczyzn w dużych zakładach przemysłowych. Słabo natomiast rozpoznane są środowiska robotnicze z zakładów małych i średnich, kobiet i robotników cudzoziemskich⁴³. Badania ankietowe świadomości wielkoprzemysłowej klasy robotniczej przeprowadzone zostały m. in. przez W. Kudere, K. Ruffa i R. Schmidta. Na podstawie przeprowadzonych badań autorzy ci sformułowali następujące konkluzje:

„W powszechnych wyobrażeniach o stosunkach wymiennych między robotnikami, o relacjach pracy i płacy, o sprawiedliwej płacy lub o podziale bogactwa społecznego jest oczywiste, że zawarty w nich antagonizm interesów jest odczuwany i odzwierciedlony jako stosunek strukturalnie konfliktoryczny. Czysto socjalpartnerskie ideologie prawie się nie trafiają. Jednakże nie należy tego utożsamiać z antykapitalistycznymi interpretacjami własnego interesu. Charakterystyczne jest raczej swoiste oscylowanie między trwaniem przy własnych interesach i gotowością do częściowych ustępstw, czyli ambiwalencja w orientacji interesów, której kamienie graniczne są ustanowione przez zasadnicze uznanie konieczności wydajnej pracy i rentowności kapitału. [...] Powszechne oczekiwanie ze strony rządu, partii i państwa, że przynajmniej długofalowo będą się one troszczyły o sprawiedliwość społeczną, a także nacechowane silnym sceptycyzmem zaufanie do instytucji politycznych, wskazuje na niepewną identyfikację z państwem

⁴⁰ Tamże, s. 48.

⁴¹ K. v. B e y m e, *Gewerkschaften ...*, op. cit., ss. 321 - 322.

⁴² K.-D. Z i e h m a n, *Gewerkschaft ...*, op. cit., ss. 105 - 106.

⁴³ W. L i t t e k, ..., *Einführung ...*, op. cit., s. 283.

i społeczeństwem. [...] Myślenie utopijne nie znajduje prawie u robotników miejsca. Jeśli robotnik pozwala sobie na utopię, chodzi wtedy o czyste przedłużenie własnej praktyki życiowej, o to, że wszystko powinno być trochę lepsze, piękniejsze i większe. W zbiorowej perspektywie chodzi zaś o pozytywne oddźwięki wiążące się z hasłem 'społeczeństwo bezklasowe', traktowanym jako praktycznie pozbawione następstw wyobrażenie lub pozostające jedynie w pamięci przeświadczenie, że właściwie wszystko powinno być całkiem inne. [...] Robotnicy w znacznym stopniu akceptują przesłanki związkowej polityki, przyjmującej ramy kapitalistycznego systemu gospodarczego dla polityki taryfowej. [...] Różnice istnieją raczej w ocenie granic jego obciążenia i form rozwiązywania dostrzegalnego w czasie negocjacji taryfowych konfliktu interesów robotników i przedsiębiorców. Czy do konfliktu tego podchodzić należy bojowo, ale zawsze z wkalkulowaną gotowością kompromisu, czy raczej z góry założoną gotowością do rezygnacji, defensywnie, kierując się własnym 'rozsądkiem gospodarczym' i apelując od strony przeciwnej. [...] Gotowość do wspólnych negocjacji obejmuje konsekwentną kontynuację indywidualnego postrzegania interesów i ich ochrony innymi nieco środkami. Zbiorowego wymiaru w indywidualnej orientacji interesów nie należy dla tego rozumieć jako relatywizacji względnie przewyciężenia indywidualnej perspektywy konkurencyjnej. [...] Widoczne jest to w tym, że uruchomienie zakładowej reprezentacji interesów (rada zakładowa, mąż zaufania) lub członkostwo w związku zawodowym jest następstwem indywidualnej kalkulacji korzyści. Większość ankietowanych członków związków zawodowych charakteryzował wyraźnie instrumentalny stosunek do ich organizacji"⁴⁴.

4. JEDNOLITY ZWIĄZEK ZAWODOWY (EINHEITSGEWERKSCHAFT)

Przyjęta przez DGB główna zasada jednolitego związku zawodowego stanowi istotną determinantę w procesie artykulacji interesów pracowniczych. Dotyczy ona zarówno aspektów organizacyjnych, jak i ideologicznych. Rozbicie ruchu związkowego w okresie weimarskim było istotnym źródłem jego słabości. Dlatego po wojnie wśród działaczy związkowych powszechnie było przekonanie, że należy odejść od zasady związków światopoglądowych i dążyć do formuły jednolitej. Wchodziły w grę dwa warianty: a) związku jednolitego, b) federacji związków przemysłowych (branżowych). W pierwszym przypadku wszyscy członkowie należą do jednego związku zawodowego, niezależnie od przynależności branżowej. Branżowe jednostki organizacji wewnętrznej pozbawione są też kompetencji samodzielnego określania taryf i innych doniosłych uprawnień. W drugim przypadku członkowie należą do związków branżowych, a jedynie pośrednio są członkami federacji. W tym wariantcie pozycja organów federacji jest oczywiście słabsza. O przyjęciu w RFN drugiego

⁴⁴ W. Kuder a, K. Ruff, R. Schmidt, *Gesellschaftliches und politisches Bewusstsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung*. Frankfurt/M. 1979 oraz tych samych autorów: *Arrangement auf Widerruf. Konfliktpotential und Verzichtsbereitschaft bei Industriearbeitern*. [W:] Schmidt, Brucyk, Knesebeck (Hrsg), *Materialien zur Industriosozologie*, Opladen 1982, ss. 257 - 259.

wariantu zdecydowało ostatecznie stanowisko aliantów. DGB stanowi więc aktualnie nadbudowę organizacyjną dla 17 związków przemysłowych⁴⁵.

W preambule Programu Zasadniczego DGB oceniono przyjęcie modelu jednolitego związku zawodowego jako wielkie osiągnięcie, przewyższające rozbitcie na organizacje zawodowe i stanowe oraz urzeczywistnienie idei solidarności pracowniczej⁴⁶. Faktycznie, miarą sukcesu formuły jedności może być fakt, że poza DGB inne związki zawodowe nie mogły się rozwinąć. Jednakże dążenie do uniwersalnej reprezentacji niesie ze sobą określone niebezpieczeństwa. Jedność formalno-organizacyjna nie rozwiązuje jeszcze sama przez się problemu różnic interesów grupowych i koncepcji ideologicznych. W tych warunkach stworzenie rozwiniętej koncepcji programowo-strategicznej wymaga szerokiego konsensusu. To zaś zależy od dojrzałości społeczno-politycznej członków związku i sprawności mechanizmów tworzenia woli politycznej. W przeciwnym wypadku ceną jedności jest słabość polityki związkowej. Wewnętrzne konflikty są wtedy rozwiązywane głównie przez eliminację treści spornych, a deklaracje „otwartości” światopoglądowej sygnalizują niezdolność do uzgodnienia założeń ideologicznych. Na obecnym etapie zasięg konsensusu wewnętrznego w DGB jest taki, że inna niż pragmatyczna polityka tej federacji nie wydaje się możliwa.

Poziom dojrzałości społeczno-politycznej członków DGB został powyżej w przybliżeniu scharakteryzowany. Centrala DGB dla realizacji bardziej rozwiniętej strategii potrzebowałaby silnej pozycji wewnętrznej, co napotyka na opór poszczególnych związków⁴⁷. Nie ma możliwości uzgodnienia podstaw ideologicznych ewentualnego długofalowego programu związkowego. Nieco upraszczając można powiedzieć, że komunistów z takiego konsensusu wyłączono, chrześcijanie wyłączyli się sami, a socjaldemokraci są zasadniczo pragmatyczni. Ta kwestia wymaga bliższego wyjaśnienia.

W Programie Zasadniczym DGB stwierdza się, że:

„Jednolity związek zawodowy powstał na bazie doświadczeń pracobiorców z okresu Republiki Weimarskiej i prześladowań w czasie dyktatury nazistowskiej.

⁴⁵ W skład DGB wchodzi następujące związki branżowe: IG-Bau-Steine-Erden, IG-Bergbau und Energie, IG-Chemie-Papier-Keramik, IG-Druck und Papier, Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Gewerkschaft Polizei, Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Gewerkschaft Kunst, Gewerkschaft Leder, IG-Metall, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Gewerkschaft-Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Gewerkschaft Post.

⁴⁶ DGB Programm'81, p. 14 - 17.

⁴⁷ K.-D. Z i e h m a n, *Gewerkschaft...*, op. cit., s. 68.

Połączył on w jedną wspólną organizację historyczne tradycje, kierunki polityczne i nurty duchowe ruchu robotniczego, przede wszystkim wolnościowo-socjalistyczne i chrześcijańsko-społeczne”⁴⁸.

Program mówi o połączeniu „przede wszystkim” dwóch wymienionych wyżej tradycji. Dyskusja programowa ogniskowała się w tym punkcie wokół określenia roli nurtu komunistycznego, który nie został uhonorowany w programie wyraźnym wymienieniem. Nie jest to przypadek, ale intencjonalne wyłączenie. Opowiedział się za takim rozwiązaniem przewodniczący H.-O. Vetter i większość delegatów kongresu programowego. Przewodniczący związku zawodowego handlowców G. Volkmar stwierdził na kongresie m. in.:

„Stawialiśmy zawsze sprawę raczej jasno, że np. polityka RGO (*Revolutionäre Gewerkschaftsopposition* — Rewolucyjna Opozycja Związkowa) weimarskiej Komunistycznej Partii Niemiec nie jest akurat częścią składową wolnych, socjalistycznych związków zawodowych”⁴⁹.

Jak wyjaśnia W. Abendroth, w okresie Republiki Weimarskiej komuniści najpierw organizowali się w „uniach”, odrębnych od „starych” związków zawodowych. Następnie KPD zdecydowała się na współpracę z „wolnymi” związkami zawodowymi ADGB (*Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund* — Powszechna Niemiecka Federacja Związków Zawodowych), AFA (*Allgemeiner Freier Angeselltenbund* — Powszechna Wolna Federacja Pracowników Umysłowy i ADB (*Allgemeiner Deutscher Beamtenbund* — Powszechna Niemiecka Federacja Urzędników). Jednakże w okresie kryzysu ruch unionistyczny ponownie odżył. Strategia RGO związana była z dążeniem do podjęcia radykalnych form walki strajkowej. Z tego względu RGO wyłamywała się z ram dyscypliny związkowej. W rezultacie ukształtował się faktycznie odrębny, komunistyczny nurt związkowy, znajdujący oparcie głównie w środowisku bezrobotnych. W późniejszym okresie czynnikiem konfliktowym stała się teza „socjalfaszyzmu”. Po zwycięstwie Hitlera wszystkie nurty związkowe, poza komunistycznym, szukały z nim porozumienia. 2 maja 1933 r. rozwiązano jednak wszystkie organizacje związkowe i utworzono DAF (*Deutsche Arbeitsfront* — Niemiecki Front Pracy)⁵⁰. Po wojnie komuniści opowiedzieli się także za jednolitym związkiem zawodowym i były przykłady zgodnej współpracy różnych nurtów związkowych⁵¹. Obec-

⁴⁸ DGB Programm' 81, p. 16.

⁴⁹ DGB Programm' 81, untersucht . . ., op. cit., s. 299.

⁵⁰ W. Abendroth, *Zur Geschichte und Grundlagen der Einheitsgewerkschaft*. [W:] j.w., ss. 50-52.

⁵¹ W. Bleicher, *Einheit wie Augapfel hüten*. [W:] j.w., s. 59.

nie jednak konserwatywna krytyka pod adresem DGB, że jest ona jakoby „infiltrowana komunistycznie”, zdołała zepchnąć tę organizację do defensywy i jej stanowisko względem komunistów uległo usztywnieniu.

Jeśli idzie o stosunek nurtu chrześcijańskiego do modelu jednolitego związku zawodowego, dość dobrze wyraża go opinia O.v. Nell-Breuninga. Wychodzi on z założenia, że związek zawodowy nie może być tylko czystym „kartelem placowym”, ale „duchową ojczyzną” robotników, wychowującą i kształtującą życie społeczne. Z tego względu możliwa jest tylko następująca alternatywa:

„Albo jednolity związek zawodowy bez światopoglądowego różnicowania, i wtedy wielotorowość organizacyjna, albo jednotorowość organizacyjna robotników, i wtedy podział na światopoglądowo różnicowane, kierunkowe związki zawodowe”⁵².

Podobnie M. C. Hettlage stwierdza, że „gdy dwa kierunki polityczne, które stają naprzeciw siebie w parlamencie i konkurują w wyborach, mają być połączone w jedną, wspólną organizację związkową, to może się to powieść tylko wtedy, gdy związki pozostawią politykę politykom, a same ograniczą się do dziedziny pracy związkowej”⁵³.

Autor ten jest zresztą zdania, że ze względu na bliskość DGB z partią socjaldemokratyczną, przynależność do partii Unii wyklucza przynależność do DGB.

5. „POŚREDNICZĄCY ZWIĄZEK ZAWODOWY”

W 1975 r. Bergmann, Jacobi i Müller-Jentsch zaproponowali globalny model klasyfikacji strategii związkowych w państwach kapitalistycznych, wedle kryterium ich funkcjonalnego powiązania z interesami stron konfliktu klasowego⁵⁴.

Jak wyjaśniają autorzy, jako wspólne interesy kapitału i pracy dadzą się scharakteryzować przede wszystkim te, które odnoszą się do stabilnych i możliwych do skalkulowania stosunków taryfowych, gdyż z jednej strony są one podstawą zapewnienia stałej reprodukcji siły roboczej, a z drugiej strony dla kapitału stwarzają przesłanki wiarygodnych kalkulacji i względnie wolnego od zakłóceń procesu produkcji. To samo dotyczy wspólnych interesów w zakresie wzrostu gospodarczego. Wzrost

⁵² O. v. Nell-Breuning, *Wirtschaft und Gesellschaft heute*. T. II. Zeitfragen Freiburg 1956, s. 15.

⁵³ M. C. Hettlage, *Vorliebe für die SPD*. „Bayernkurier” z dnia 19 III 1981.

⁵⁴ W. Müller-Jentsch, *Gewerkschaften als intermediäre Organisationen*. [W:] Schmidt..., *Materialien...*, op. cit., s. 418.

gospodarczy stwarza materialną bazę konsensusu i kompromisu między kapitałem i pracą. W ogóle, podkreślają autorzy, efektywność związkowego pośrednictwa interesów zależy od istnienia i stabilności wspólnych interesów, które są niezbędnym substratem wszelkiej kooperacji. Sekcjonalne interesy robotników i kapitału to te, które wynikają ze specyficznej sytuacji grup pracowniczych lub warunków reprodukcji kapitału. W normalnych warunkach mogą być one przedmiotem kompromisów i tylko w warunkach szczególnych zagrożeń przybierają postać *quasi-antagonistyczną*.

Związki państwowe — to korporacyjne organizacje przymusowe, które istniały np. we frankistowskiej Hiszpanii. Cel ich, jak oceniają autorzy, był tylko jeden — całkowite podporządkowanie interesów pracowniczych wymogom systemowym kapitału. Zbliżony do nich charakter mają zakładowe, „żółte” związki zawodowe i stowarzyszenia pracy, które były licznie zakładane przed pierwszą wojną światową z zamiślem osłabienia związków socjalistycznych.

Znajdujące się na przeciwnym biegunie związki rewolucyjne mają — zdaniem autorów — status problematyczny, gdyż odrzucają możliwość połączenia interesów kapitału i pracy. W tej sytuacji związkowe pośrednictwo interesów jest możliwe przy założeniu, że klasowe interesy zostaną zawieszane albo przekazane innej instytucji lub też przeformułowane na interesy sekcjonalne. Rewolucyjne związki zawodowe w zasadzie nie mogą trwale istnieć. Skłonne są one wytwarzać politycznie niestabilną sytuację dwuwładzy i przekształcać się w ruch rad. Ich zdecentralizowana odmiana organizacji syndykalistycznych może natomiast egzystować trwale, dopóki nie stwarza rzeczywistego zagrożenia dla systemu.

Autorzy wyróżniają trzy warianty związku pośredniczącego. Wspólne dla nich jest pragmatycznie zorientowane pośrednictwo interesów, polityka zmierzająca do wyrównywania różnic i kompromisu, przy faktycznym uznaniu przymusu kapitalistycznej reprodukcji i praw rynku. Polityka kooperatywna silniej nastawia swoje pośrednictwo interesów na wymogi funkcjonowania systemu i kapitału. Polityka konfliktoryczna skłonna jest natomiast reprezentować interesy pracownicze także w warunkach częściowego naruszenia kapitalistycznej logiki funkcjonalnej systemu. W przypadku „kontraktu społecznego” — przetargu, ekonomiczne konsekwencje systemu są zasadniczo respektowane, ale jednocześnie poniżej poziomu systemowego forsowane są z pozycji siły propozycje reform strukturalnych. Jeżeli potencjalna zdolność związku powodowania zakłóceń stanie się przedmiotem przetargu, może być ona wymieniona na ustępstwa drugiej strony zgodnie z zasadą *do ut des*. Ponie-

waż chodzi tutaj o czysty przetarg, a nie uprzędzające świadczenie z niepewnym skutkiem, dochodzi do formalnych porozumień (kontrakt społeczny). Jakkolwiek te trzy warianty polityki mają płynne granice, to jednak istota ich jest wyraźnie różnicowana. Kooperatywna polityka opiera się na związkowym „dobrym zachowaniu”, z którym wiąże się oczekiwanie późniejszych, *quasi*-automatycznych zysków ze wzrostu gospodarczego lub ustępstw politycznych. Konfliktoryczna polityka opiera się na związkowym „zachowaniu zakłócającym”, dla wymuszenia ustępstw. Rezultat jest tu niewiadomy, konieczne jest więc wkalkulowanie rozmaitych sankcji systemu. „Kontrakt społeczny” oznacza względem nadrzędne ekonomiczne konieczności i rezygnację z wykorzystania potencjalnej władzy organizacyjnej pod wyraźnie sprecyzowanym warunkiem wprowadzenia w życie, jako świadczenia wzajemnego, reform politycznych i społecznych.

Autorzy zarysowanego tu modelu stwierdzają istnienie w Europie zachodniej „strukturalnej tendencji” (*struktruelle Schieflage*) do przejmowania przez związki zawodowe funkcji pragmatycznego pośrednictwa między interesami kapitału i pracy. Tendencję tę już wcześniej Goetz i Briefs charakteryzowali jako przejście „od klasycznego do ustabilizowanego” związku zawodowego. Prawdopodobnie ta nie jest wszakże traktowana jako absolutna⁵⁵.

* * *

Wydaje się, że DGB w pełni odpowiada charakterystyce „związku pośredniczącego” — i to w wersji strategii kooperatywnej. Przedstawione w artykule wywody pozwalają też chyba dostrzec przyczyny, dla których polityka DGB pragmatycznego pośrednictwa interesów ma cechy „strukturalnej tendencji”. Zaliczyć do nich należy przede wszystkim:

a) Brak możliwości uzgodnienia ideologicznych założeń długofalowej strategii związkowej. Przy jednoczesnym dążeniu DGB do maksymalnego rozszerzenia skali reprezentowanych interesów, warunki szukania konsensusu jeszcze bardziej się komplikują.

b) Brak dojrzałych teoretycznie alternatyw programowych, a zwłaszcza słabość i niespójność koncepcji przeciwności, która mogłaby być konkretyzacją klasowego interesu robotniczego w obecnych warunkach zachodniemieckich.

c) Zachowawcza postawa większości członków związków zawodowych.

⁵⁵ Tamże, ss. 418 - 420.

d) „Letargizacja” bazy i względna słabość odpowiedzialnych za jednolitą politykę centralnych ogniw federacji. Stwarza to korzystne warunki dla wzrostu znaczenia pośrednich instancji biurokratycznych i interesów partykularnych.

Podstawowy czynnik relatywizujący powyższą, globalną ocenę, to zróżnicowana sytuacja i koncepcje programowe poszczególnych, sfederowanych związków.