

Warszawa, 10 kwietnia 2012 roku.

## „Od przeszłości do przyszłości”



W dniu 30 marca 2012 roku, w Katowicach, podczas uroczystej Akademii Inauguracyjnej obchodów XX-lecia Związku Zawodowego Górników w Polsce, przeprowadzono dyskusję pt. „Od przeszłości do przyszłości”, w której starano się odpowiedzieć na pytanie o kształt ruchu związkowego w kolejnych latach.



W rozwinięciu, uczestnicy dyskusji w krótkich wypowiedziach odnosili się do następujących zagadnień:

- 1. W przeszłości górniczy ruch związkowy bez powodzenia dążył do jedności. Udało się ją osiągnąć dopiero w 1945 r., jednak wtedy stracił na znaczeniu. Odzyskał go po 1981 r. wraz z pluralizmem. Jak jest teraz, jak będzie w przyszłości?**
- 2. Związki zawodowe przeciwnikiem czy partnerem. W jakich okolicznościach dominuje, a w jakich dominować będzie, która z ról?**
- 3. Czy w Polsce potrzebny jest jeden silny związek zawodowy reprezentujący interesy wszystkich pracowników całego przemysłu?**
- 4. Czy przeciwnikom i partnerom związków zawodowych korzystniej jest i byłoby rozmawiać z jednym reprezentantem, czy rozczłonkowanie branżowe jest im na rękę?**
- 5. Czy dla przyszłości gospodarki i stosunków społecznych pożyteczne jest budowanie świadomości o potrzebie istnienia i działania jednego związku zawodowego w jednej firmie?**
- 6. Czy pracownicy, potencjalni członkowie związku zawodowego, dojrzeli do poświęcenia części partykularnych interesów na rzecz stworzenia jednej, za to silnej reprezentacji, rządzącej się regułami demokratycznymi, a zatem uznającej wolę większości?**

Biorąc udział w panelu dyskusyjnym jako jeden z trzech prelegentów, starałem się ograniczyć własną wypowiedź jedynie do krótkich stwierdzeń, niemalże haseł bo wymagała tego konwencja spotkania (ograniczony czas). Nie ukrywam, że tematyka zawarta w pytaniach jest bardzo ciekawa i inspirująca. Sama forma przedstawionych zagadnień zawiera pewien wspólny mianownik. Odnosi się on do próby przewidywania przyszłości, co w historii zawsze budziło wielkie emocje. Gdyby przyszłość nie była tajemnicą to prawdopodobnie nikt by się nią nie interesował. Z innej strony trzeba stwierdzić, że wieszczenie, czym będzie to nieznane, przeważnie skazane jest na niepowodzenie. Wynika to z istniejących wielu zmiennych, które biorą udział w równaniu, i które w nieoczekiwany sposób mogą zmienić zakładany wynik (np. prognozę pogody, przewidywania w gospodarce, ekonomii etc.). Co nie znaczy, że należy porzucić próby wpływania na przyszłość, mimo jej nieokreśloności, bo chodzi o to by była ona np. lepsza a nie tylko znana. A kto ostatecznie zostanie wielkim prorokiem lub uznanym jasnowidzem, będzie w sumie wynikało z rachunku prawdopodobieństwa, po uwzględnieniu liczby osób biorących udział w zgadywance oraz ilości przedstawionych wersji i bliskości ich wystąpienia. Zawsze w swej masie ktoś taki może się zdarzyć. Osobiście do takiej roli nie aspiruję!

Poszukując innego kontekstu związanego z pytaniami, przebija się jakaś potrzeba oceny stanu i kondycji ruchu związkowego. Generalnie pytanie brzmi: Czy w obecnym momencie grozi nam upadek instytucji związku zawodowego, a może jej rozwój? Moim zdaniem, możliwe jest jedno jak i drugie. Statystyki wskazują, że ilość członków należących do organizacji związkowych stale maleje. Dlatego pojawia się pytanie: Co jest tego powodem? Odpowiedzi szuka obecna debata, która jest procesem naturalnym. Im takich rozmów będzie więcej, tym bardziej prawdopodobne, że kolejne wnioski zwiększą szanse ustalenia przyczyny. Pytajmy więc dalej: Dlaczego tak się dzieje? Pewnie z racji tego, że pomimo posiadanego instynktu, mamy również zdolność złożonego myślenia. Im bardziej działanie ludzkie jest złożone tym bardziej musi być przemyślane. Stąd twierdzenie, że rewolucje rodzą się w głowach, a zmiany następują później.

Przeprowadźmy eksperyment i odrzućmy na moment znaczenie słów: „związek zawodowy”. Historia ujawnia, że ewolucja człowieka związana jest z działaniem stadnym. Brzmi to może mało elegancko, ale oddaje istotę pewnej konieczności. Jest to taki „program”, który bez udziału wcześniejszego uczenia, sam w sobie działa i pozwala np. dziecku ssać mleko matki (ssaki). Kolejno, instynkt wsparty kalkulacją, zwiększa szansę na przetrwanie jednostki w grupie oraz całej grupy. W takiej biologiczno-historycznej zależności jest mało prawdopodobne by nastąpiła samoistna dezintegracja wspólnoty, która powstała na rzecz określonych interesów.

Pomijając polowania koczowniczych plemion z nagonką warto przypomnieć bunt budowniczych egipskich piramid. Robotnicy zagrozili faraonowi przerwaniem pracy w przypadku nieotrzymania wonnych olejków (pachnidel). Błędem byłoby zakładać, że cztery i pół tysiąca lat temu ktoś nazywałby tych ludzi „związkowcami”, a ich postulaty formalnym żądaniem związków zawodowych? Łatwo przewidzieć, że faraon (pracodawca) uległ postulatowi, ale był mocno popytywany dodatkowymi kosztami budowy i chciał ich w przyszłości uniknąć. Cały proces wielokrotnie się powtarzał w różnych okresach historii z coraz większym stopniem komplikacji. Mimo rozwoju cywilizacji pierwotna istota działania mechanizmu jednak się nie zmienia. Nadal trwa zbrojenie, które poszukuje oręża by skruszyć tarczę.

Wracając do bieżącej rzeczywistości „tu i teraz” z bagażem minionego czasu, stwierdzamy, że wszystko co dotyczy związków zawodowych próbuje się wyrazić, jako potrzeba obrony określonych interesów. Stąd w pytaniach (z debaty) odniesienie do symboliki przeciwnika, któremu stawiamy przymus koniecznej obrony lub ataku. Mimo, że jest to poszukiwanie partnera czy partnerstwa w dialogu, nie zmienia uczucia, że organizujemy siły, które przeciwstawią się innej sile. Takie wojenne skojarzenia tworzą się samoistnie, mimo tego, że nie mogą one fizycznie wykluczyć rywala z gry, bo intuicyjnie szukają równowagi dla zachowania status quo. Skrajnie: Likwidacja pracodawcy wyklucza potrzebę świadczenia mu pracy. Oczywiście jest, że związki zawodowe w tej sytuacji nie powstaną, a pracodawcy i pracownicy utracą źródło dochodu. Likwidacja związków zawodowych przez pracodawcę (domyślnie jakąś „siłę”) też jest niekorzystne (choć nie niemożliwe) bo skupiska skrzywdzonych lub oszukanych ludzi z czasem się organizują bez używania szczególnej symboliki i prawa.

Mając na uwadze to co do tej pory zostało powiedziane, spróbujmy to jeszcze raz ocenić, ale w innej optyce. Ostatnie stulecie cechuje się bardzo szybkim postępem w nauce np. biologii, neurobiologii, psychologii etc.. Hipotetycznie taka sytuacja może powodować, że powstanie przepaść między

posiadaną wiedzę, która dostępna jest ogółowi a tą osiągalną przez wąską grupę elit (sił). Z tej przyczyny prawdopodobne jest, że system zna lepiej jednostkę niż ona sama siebie. Pojawia się możliwość, że system może mieć większą kontrolę nad jednostką, niż jednostka nad sobą. Po takiej diagnozie mniej zaskakujące są kłopoty związków zawodowych, które stają się powszechne w różnych zakładach pracy.

Niestety okazuje się, że te same elementy, które gwarantują sukces ewolucyjny można użyć przeciwko jednostce oraz wspólnocie. Większość bezwarunkowo skrzywi się na widok zjadanej cytryny i odczuje efekt ślinienia. W innych okolicznościach często powtarzające się przeżycia eliminują potrzebę ich rejestrowania z taką samą intensywnością. Lekarz czy żołnierz podlegający ciągle silnym (paraliżującym) emocjom - widok cierpienia i śmierci innych ludzi - nie mógłby sprawnie funkcjonować. Dlatego z czasem słabnie empatia na rzecz uwagi i koncentracji. Celowe wykorzystanie tego zjawiska w praktyce pokazuje, że w określonych sytuacjach można teoretycznie manipulować zachowaniem ludzi. Mając środki i narzędzia (pieniądze i mass media) oraz założony cel, można się pokusić by kształtować jednostkę i grupę. Przewrotnie rzecz ujmując: stworzyć człowieka na swój obraz i podobieństwo.

Jeżeli wiemy, że posiadliśmy narzędzia do tworzenia to zaczynamy decydować jak je użyć. Ustalamy czy człowiek przyjmie postać altruisty czy egoisty. Obecnie system promuje wartości oparte o potrzebę jednostki (konsumenta) z pochwałą chciwości. Tłumi odruchy współpracy na rzecz samolubstwa w „wyścigu szczurów”. Pierwotny interes jednostki realizowany przez wspólnotę zostaje metodycznie osłabiany. Dla spotęgowania efektu dodatkowo korzysta się z wiedzy, która mówi o konieczności przełączania uwagi. Czyli, że nie można rejestrować wszystkich doznań jednocześnie. Jednostka w codziennych czynnościach koncentruje się na operacjach niezbędnych i redukuje sygnały poboczne, co zwiększa szanse na sukces i przetrwanie. Celowe bombardowanie umysłu ogromną ilością informacji z jednoczesnym obniżaniem poziomu edukacji, tworzy w perspektywie idealnego niewolnika systemu. Zgodnie z zasadą, że długie przebywanie w środowisku o intensywnym zapachu wyłącza stałe jego rejestrowanie, powoduje, że przestaje nam śmierdzieć, mimo że smród cały czas pozostaje. Godzimy się na sytuację, której w innych okolicznościach byśmy nie akceptowali.

Promocja hasła, że „pierwszy milion trzeba ukraść” usprawiedliwia łamanie zakazu - „nie kradnij”! Więc system zaczyna kraść mimo to pozostaje bezkarny (Stocznie, Afera Hazardowa ...). Żeruje na strachu, wmawia potrzebę ratowania planety i domaga się daniny (limity CO<sub>2</sub>). Politycy zadłużają kraje (zgodnie z oczekiwaniem wąskich grup interesów) a naród spona debet w podatkach lub w majątku narodowym (Grecja) - skazany na pozostanie w domu bez domu; nie jako gospodarz a lokaj. Rząd za pieniądze ludzi daje im igrzyska (stadiony) a w tym czasie pozbawia ich chleba (emerytury po 67 roku życia). Zgodnie z zasadą „dziel i rządź”!

Oczywiście można mnożyć przykłady i logicznie udowodnić mechanizm ich działania. Bezspornie wymagałoby to ogromnej ilości czasu i wiedzy, która jednostce jest często niedostępna. Ważna jest raczej puenta. Wydaje się, że zbędne jest powtarzanie pytania o potrzebę konsolidacji czy wspólnego działania związków zawodowych. Bardziej celowe jest odkrycie dlaczego do tego nie dochodzi? Jakże zastosować mechanizmy i środki w celu zrównoważenia destrukcyjnych, ukrytych sił?

Namiastkę odpowiedzi na pytanie - dlaczego tak się dzieje .... starałem się przedstawić jak wyżej. Natomiast odpowiedź na pytanie - jak zmienić własną sytuację, bardziej obrazuje zorganizowana 30 marca 2012 roku, Akademia Inauguracyjna obchodów XX-lecia Związku Zawodowego Górników w Polsce. Środowisko górnicze jest dzisiaj bastionem ruchu związkowego, który chyba ostatni ulegnie obecnemu systemowi. Dzieje się tak dlatego, że ludzie wykonujący pracę w środowisku niebezpiecznym skazani są na silne więzi emocjonalne. Życie jednych często spoczywa w rękach innych co wymusza też działanie zespołowe. Tradycja górnicza (200 lat) wytworzyła też pewną elitarną symbolikę (mundur, legendę, pieśni ... itd.), które spajają ludzi. Ma to również odzwierciedlenie w wychowaniu dzieci. Młody człowiek od dziecka przejmuje zwyczaje i sposób patrzenia na własne pochodzenie. Uczy się szacunku i zaufania, mimo że takiej pracy i życia jeszcze nie doświadcza. Dziwi często innych ta dyscyplina i bezkompromisowość górniczych związków zawodowych. Natomiast pamiętać trzeba, że idea - może nie wypowiedana wprost – „że skazani jesteśmy na siebie, stąd nasza potęga” jest w swej prostocie kluczowa.

W podsumowaniu rozważań nad pytaniami w debacie można powiedzieć: Może się zdarzyć, że na wiele lat staniemy się Polakami - „Okraglakami” (Okragły Stół) a związki zawodowe osłabną lub znikną w obecnej wersji. Ale również jest możliwy scenariusz powszechnego odrodzenia ruchu społecznego. Wybór drogi zawsze pozostaje w rękach ludzi, pamiętając, że to my tworzymy ściany, podłogę i sufit naszego domu. Nikt nie zachowa „równowagi” jeżeli rozluźnimy wiązania systemu.

Przewodniczący  
Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków:

