

Wolszczyzna

Aleksander Matejko

1971

Spis treści

Dwa modele socjalizmu	5
Wielostopniowy federalizm	13
Żywy człowiek wśród martwych dusz	19

Aleksander Matejko (1924-1999) – wybitny polski socjolog, specjalista w dziedzinie socjologii pracy i przemysłu, konsekwentny zwolennik samorządności pracowniczej. Absolwent socjologii i studiów ekonomiczno-spółdzielczych na UJ, prowadził szeroko zakrojone badania wielkoprzemysłowej klasy robotniczej, pracowników spółdzielczości, mieszkańców spółdzielczości mieszkaniowej. W latach 1957-59 przebywał na stypendium naukowym w USA, gdzie zajmował się problemami socjologii przemysłu. W roku 1960 obronił pracę doktorską na Uniwersytecie Warszawskim, którego został pracownikiem naukowym. Na fali „odwilży” roku 1956 brał czynny udział w ruchu na rzecz samorządności robotniczej. Był kierownikiem pracowni socjologicznej Centralnego Instytutu Ochrony Pracy i przewodniczącym Sekcji Socjologicznej Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa. W PRL-u związany z lewicowo-humanistycznym kręgiem osób skupionych wokół Marii i Stanisława Ossowskich, był współpracownikiem, uczniem i popularyzatorem koncepcji nestora polskiej spółdzielczości pracy i anarchisty Jana Wolskiego. W roku 1970 wyemigrował do Kanady, zamieszkał w Edmonton, był pracownikiem naukowym (w stopniu profesora) kilku uniwersytetów amerykańskich i kanadyjskich (m.in. University of Alberta), prowadził także badania naukowe w Zambii. Oprócz kontynuowania zainteresowań naukowych dotyczących socjologii przemysłu i socjologii pracy, podjął na emigracji tematykę konsumpcjonizmu i wpływu masowej konsumpcji w „społeczeństwie obfitości” na postawy społeczne, a także erozji więzi społecznych w państwach opiekuńczych; propagował również dorobek Jana Wolskiego, współpracował z podziemną prasą opozycyjną w Polsce. Do końca życia pozostał wierny lewicowym ideałom, akcentując nie tylko aspekt socjalno-bytowy, lecz przede wszystkim kwestie partycypacji społecznej w zarządzaniu produkcją i w życiu publicznym, a także krytykę alienacji i atomizacji społecznej w konfrontacji z produkcją kapitalistyczną oraz wielkimi instytucjami państwowymi. Autor kilkudziesięciu książek, m.in. „Socjologia zakładu pracy”, „Socjologia przemysłu w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej”, „Kultura pracy zbiorowej”, „Praca i koleżeństwo”, „Społeczne warunki pracy twórczej”, „Socjologia pracy. System społeczny zakładów pracy”, „The social upgrading of working Africans after independence: the Zambian case”, „The workplace as a social system”, „Can social systems mature?”, „The self-defeating organization: a critique of bureaucracy”, „The Polish blue collar workers and peasants: sociological aspects of the labour market”, „The historical role of work: the past and present contingencies”, „Upgrading industrial relations and work organization: a sociotechnical approach”.

Uspółdzielczenie pracy najemnej, usunięcie źródeł społeczno-organizacyjnych wyzysku i znieprawienia pracy ludzkiej, w warunkach prywatnego lub państwowego najemnictwa, przez wprowadzenie spółdzielczego samorządu pracowniczego, może niejednemu czytelnikowi wydawać się po prostu nierealną mrzonką. Przecież żyjemy w cieniu wielkich aparatów biurokratycznych, w obliczu których marginesowe społecznie inicjatywy tworzenia wspólnot pracy wytwórczej i usługowej (co-partnerships w Wielkiej Brytanii, spółdzielnie pracy rzemieślniczej we Francji, wspólnoty rolne w Izraelu, Meksyku i innych krajach) wydają się czymś nie mającym żadnych poważniejszych widoków na szersze powodzenie. Tam nawet, gdzie wspólnoty takie ze względów polityczno-ustrojowych – jak w ZSSR, Chinach, europejskich krajach tzw. demokracji ludowej i na Kubie – są bardzo liczne, zwłaszcza w rolnictwie i w usługach rzemieślniczych, poddano je tak daleko idącej kontroli aparatu państwowego i partyjnego, że faktycznie bardzo niewiele w nich jakiegś własnej tożsamości. Znow zaś, gdy idzie o doświadczenie izraelskie, to przecież kibuce, jak dotąd, praktycznie są nieprzenaszalne na inny grunt społeczny. Inne eksperymenty w omawianym zakresie mają znaczenie zupełnie marginalne.

A przecież jednak ciągle w skali historycznej powraca – mimo tylu poprzednich niepowodzeń – fourierowska wizja wspólnot pracy, w ramach których ludzie byłiby szczęśliwi właśnie nie li tylko konsumując dobra, ale przede wszystkim wytwarzając je. Współczesne upowszechnienie pracy najemnej, którą podporządkowują sobie wielkie biurokratyczne aparaty, tym bardziej sprzyja odnowie romantycznego marzenia o kolektywach pracy radosnej i wolnej. Stalibyśmy się dużo ubożsi duchowo, gdyby marzenia tego rodzaju znikły bez reszty w świecie posłusznych robotów, bezmyślnych widzów telewizji i przeszkolonych psychologicznie przełożonych.

Na półkach w moim pokoju uniwersyteckim leżą różne podręczniki amerykańskie, uczące jak manipulować podwładnymi, podnosić morale pracownicze, dokonywać oceny podwładnych, studiować więzi pracownicze itd. Jest to wiedza powszechnie uznana, już dziś bardzo stateczna, coraz wyżej ceniona i naśladowana także i na Wschodzie. Książki te mają bardzo dobry papier i staranną oprawę. Wydawcom opłaca się je tak właśnie wydawać, bo robią na nich doskonałe pieniądze. Jak się mówi w Polsce – jest to towar „chodliwy”. A obok tej obrosłej w dostojeństwo literatury leży parę postrzępionych skryptów na ohydny papierze i o takimż druku, od którego bołą oczy. Zachowały mi się one z kraju, przeszły sporo wędrówek ze mną i są mi osobiście specjalnie drogie. Bo przedstawiają dorobek może już jednego z ostatnich na świecie romantyków pracy, Jana Wolskiego, utrzymującego się ze skromnej emerytury (Polska Ludowa go pod tym względem nie pokrzywdziła – ma jednak emeryturę dla zasłużonych) wraz z żoną na Żoliborzu. Chciałbym, aby jeszcze za jego życia (jako wolnomyśliciel Wolski przecież nie liczy na pośmiertne zadośćuczynienie) ukazało się w druku to moje – przyjaciela – pokwitowanie jego dorobku, pogardliwie nazywanego przez stalinowców „Wolszczyzną”. Pisał mi kiedyś, że o tym dorobku zapomniałem, że nikt właściwie nim się nie interesuje. Nie zapomniałem.

Zresztą nie wydaje mi się, aby Wolskiemu stała się jakaś szczególna krzywda. Gdyby przypadło mu żyć w Rosji w okresie stalinowskim, nie żyłby już od dawna, albo w najlepszym przypadku wygłaszałby jako staruszek przemówienia drżącym głosem o zaletach zarówno

ustroju, jak i ojca narodów. W Polsce Ludowej Wolski żyje, pobiera jaką taką emeryturę, ma mieszkanie państwowe, nawet zdołał opublikować parę skryptów w ciągu ostatnich dwudziestu pięciu lat. Nie siedział w więzieniu, mimo że nieraz, za stalinowskich czasów, narzekał na system. Wolno mu słuchać radia zagranicznego, i pewnie nikt nie zechce zrobić mu jakiegokolwiek krzywdy.

Chodzi więc o coś innego – po prostu o los człowieka (zupełnie jak w tytule tego znanego filmu sowieckiego). I to o los nie takiego zwykłego człowieka, ale o romantyka. Z długą białą brodą. Z manierami szlachcica. Nie przebierającego w słowach, gdy mowa o biurokratach i aparaczkach. Upominającego się ciągle, pod wszelkimi mijającymi w Polsce ustrojami, o polepszenie doli najemnika. Tego, którego nie cieszy dniówka w kopalni, bo mistrz ma na niego krzywe oko. Tego w biurze, który zamiast obsługiwać klienta czekającego za okienkiem, pije herbatę i rozmawia z kolegą o psich zarobkach. I tego nawet drżącego ze strachu, że go wyleją z doskonałej posady, bo nie dość wczoraj podlizzał się zwierzchnikowi. Polepszenie doli każdego **najemnika**. W kapitalizmie i socjalizmie. Wszędzie.

Nigdy w życiu nie lubiłem się narażać ani władzy, ani kolegom, ani nawet własnej żonie. Ale oczywiście nie da się żyć bez narażenia się zawsze komuś. A przeważnie wszystkim. Więc trudno.

Niech narażę się pisząc o losie i dorobku przyjaciela-romantyka. Nawet jeśli narażę się tym i jemu. Ale o romantykach zajmujących się sprawami socjologicznymi trzeba jednak pisać, bo ich po prostu prawie że nie ma. Zawodowi socjologowie, to ludzie stateczni, można bez obawy otwierać przy nich okno – nie wyfruną. A co do Wolskiego, to jednak lepiej okna nie otwierać. I może dlatego cały jego dorobek to tylko te kilka skryptów. Wielki Brat czuwa (to nie zaraz Związek Sowiecki, a po prostu ogólna przerośń!).

Zacznę o Wolskim od umiejscowienia go na tle podziałów socjalizmu, które datują się jeszcze od czasów Marksa i Bakunina.

Dwa modele socjalizmu

Rozważając rozmaite modele socjalizmu zapomina się nieraz o tym z nich, który swojego czasu stanowił poważną konkurencję socjalizmu marksowskiego. Mam na myśli tak zwany anarchizm, co do którego narosło zresztą wiele podstawowych nieporozumień. Roszczenia i nadzieje wielu czołowych anarchistów były rzeczywiście tak daleko idące, że nie mogły wytrzymać konkurencji historycznej z opartą na naukowym rozsądku doktryną marksowską. Słusznie twierdzi J. Joli, że „anarchizm jest nieuchronnie wiarą we wszystko lub nic i dlatego musiał mieć mniej szans na sukces w społeczeństwach, zapewniających nadzieję na zyskanie czegokolwiek w ramach dotychczasowego układu”¹. Zdrowy rozsądek odstręczył od anarchizmu wielu intelektualistów, którzy początkowo byli mu bliscy, jak np. G. B. Shaw² lub B. Russell³. Poza tym anarchizm tak mocno zrosł się z wyobrażeniem chaosu,

¹ J. Joli, „The Anarchists”, Londyn: Eyre & Spottiswoode, 1964, str. 275.

² Zob. „Fabian Tract” No. 45, Londyn: The Fabian Society, 1893.

³ Zob. B. Russell, „Proposed Roads to Freedom”, Londyn: George Allen & Unwin, 1919.

gwałtu i przemocy, że trudno teraz oddzielić jedno od drugiego. Przecież nawet w skądinąd skrupulatnej monografii E. Pyziura, Bakunin jest przedstawiony jako awanturnik i głosiciel gwałtu⁴. Sowiecka krytyka anarchizmu oczywiście wysuwa na plan pierwszy kwestię państwa, autorytetu i dyscypliny. „Federalizm anarchistyczny jest reakcyjną utopią, prowadzącą społeczeństwo z powrotem do barbarzyństwa”⁵ – stwierdza J. B. Zilberman. Autonomia jednostki, głoszona przez anarchizm, jest jednym z głównych przedmiotów ataku ze strony tego autora.

Między Marksem a Bakuninem były niewątpliwie bardzo duże różnice osobowości i światopoglądu. O ile pierwszy w zasadzie nie wykraczał poza przyjęte ówczesnie normy życia codziennego, to drugi prowadził życie wysoce nieuregulowane, nigdy niczego nie doprowadzał do końca (stąd teksty przez niego pisane są z reguły niedokończone), był wiecznie zadłużony, a co pożyczał, to błyskawicznie trwonił (m.in. tak stało się z willą w północnych Włoszech, ofiarowaną mu nieprzezornie przez jednego z przyjaciół), nie odróżniał rzeczywistości od fantazji (stąd np. potrafił rozdawać ludziom legitymacje członkowskie nieistniejących związków rewolucyjnych), dawał się wciągać do współpracy ludziom nieodpowiedzialnym (stąd m.in. sławna afera Nieczajewa), jego zmiany postępowania były wprost nieobliczalne (znamienny jest pod tym względem jego pamiętnik, napisany w carskim więzieniu, który został znaleziony i opublikowany dopiero przez bolszewików). O ile Marks miał umysł chłodny i skrupulatny, zawdzięczając pod tym względem niewątpliwie wiele tradycjom mieszczańskim, to Bakunin pozostał przez całe życie arystokratą, czującym ludzi swym żarem i wdziękiem osobistym, ale bynajmniej nie przywiązującym wagi do jakiegoś określonego dorobku. Jego żywiołem była rewolucja w konkretnym czynie, podczas gdy Marksa absorbowała głównie taka analiza społeczeństwa, która w swych logicznych wnioskach miałaby uzasadniać rewolucyjne zmiany społeczne.

„Według Marksa rewolucja miałaby nadejść jako rezultat nieuniknionego procesu historycznego, realizowanego przez proletariata z jego pozycji w walce klasowej. Według Bakunina rewolucja miałaby zostać sprowokowana przez garść fanatycznie oddanych przywódców, którzy wykorzystaliby nadarzające się okazy rewolucyjne”⁶.

Była to nie tylko sprawa różnic w taktyce, ale chyba również odmiennej mentalności: z jednej strony chłodny mieszczański umysł, skłonny do analizy i do długofalowej kalkulacji, z drugiej niecierpliwość arystokraty, zrażonego do własnej klasy i pragnącego ujrzeć jeszcze za własnego życia nowy wspaniały świat socjalizmu.

Za tym wszystkim kryły się jeszcze różnice dużo głębsze i poważniejsze, dotyczące samej treści socjalizmu. O ile Marks i Engels przesuwali likwidację instytucji państwa w daleką

⁴ E. Pyziur, „The Doctrine of Anarchism of M. A. Bakunin”, Milwaukee: The Marquette Univ. Press, 1955, str. 126 i dalsze.

⁵ J. B. Zilberman, „Politicheskaja teorija anarchizma M. A. Bakunina (kriticzeskij oczerk)”, Leningrad: Izd. Leningradskogo Universiteta, 1969, str. 100.

⁶ J. Joli, op. cit., str. 108.

przyszłość zrealizowanego socjalizmu, to Bakunin i inni anarchiści zaczęli właśnie od obalenia państwa i innych instytucji biurokratycznych w przeczcuciu rosnącego wciąż podporządkowania im człowieka. Dla marksistów decydującą sprawą było li tylko kto będzie państwem rządził. Stalin, już w swych młodych latach, przeciwstawiając anarchizmowi socjalizm marksistowski, gloryfikował dyktaturę proletariatu jako sprawiedliwą społecznie dyktaturę większości.

„Na czele takiej dyktatury stoją masy. Nie ma tu miejsca na kamaryle lub na tajemne decyzje; wszystko jest tutaj otwarte, dzieje się na ulicach i na publicznych zebraniach – dlatego, że jest to przecież dyktatura ulicy, wykonywana przez masy, skierowana przeciwko prześladowcom. Marksści w pełni popierają taki właśnie rodzaj dyktatury...”⁷.

Nie należy chyba przypuszczać, że Stalin pisząc te słowa w 1906 roku był po prostu cyniczny. Wydaje się bardziej prawdopodobne, że naiwność jego ówczesnych poglądów na istotę państwa nie wytrzymała próby życia.

Trzeba natomiast przyznać anarchistom, że ich głęboka nieufność do wszelkich organizacji opartych na przymusie, a więc przede wszystkim do państwa, pozwoliła im już z góry przewidzieć, co stanie się z socjalizmem, który nie będzie przywiązywał dostatecznej wagi do fundamentalnej kwestii wolności: zamiast kapitalizmu prywatnego – kapitalizm państwowy, zamiast zaspokojenia potrzeb konsumpcyjnych społeczeństwa – rozwój totalitarnej koncepcji produkcji samej dla siebie, zamiast demokracji – niekontrolowane społecznie rządy pasożytniczych klik⁸. Bakunin bardzo wyraźnie określił swoje stanowisko w tej sprawie:

„Państwo, choćby nawet miało formalne cechy państwa ludowego, będzie zawsze instytucją dominacji i eksploatacji, dlatego zawsze pozostanie źródłem niewolnictwa i upodlen [..] Teoria marksowska rozwiązuje ten dylemat w sposób uproszczony [..] Twierdzi mianowicie, że jarzmo dyktatury państwowej jest wprawdzie nieuniknionym, ale tylko przejściowym środkiem uzyskania wolności dla ludu. Anarchia, to jest wolność, pozostaje jakoby nadal celem; państwo z jego dyktaturą jest tylko środkiem do celu [..] Odpowiadamy na to, że każda dyktatura ma tylko jeden cel: kontynuację swego istnienia”⁹.

Według Bakunina, ujarzmienie mas przez elitę w państwie socjalistycznym jest czymś nieuchronnym, bo wynikającym z założeń. Widząc w Marksie czciciela takiego samego kul-

⁷ J. Stalin, „Anarchism or Socialism”, Moscow: Foreign Language Publications House, 1950, str. 102.

⁸ Zob. krytykę socjalizmu marksowskiego z pozycji anarchistycznych w K. J. Kenafick, „Michael Bakunin and Karl Marx”, Melbourne 1948 i R. Rucker, „Anarcho-Syndicalism”, London: Secker and Warburg, 1938. Zob. również H. Meyer, „Marx and Bakunin: A Neglected Text” i K. Marx, „Marginal Notes on Bakunins »Statism and Anarchy«”, Etudes de Marxologie, październik 1959.

⁹ Cyt. z M. Bakunina w E. Pyziur, op. cit., str. 127.

tu państwa jakiemu hołdował Bismarck¹⁰, Bakunin ostrzega przed złowieszczyimi konsekwencjami centralizacji władzy.

„Nie ma nic bardziej niebezpiecznego dla osobistej moralności człowieka jak zwyczaj komenderowania innymi. Nawet człowiek najlepszy, najbardziej inteligentny, czysty w swych intencjach i bezinteresowny, w sposób wręcz nieunikniony ulegnie zepsuciu, gdy komenderuje innymi. Pogarda dla masy i przeceńnianie własnych zasług zawsze towarzyszą sprawowaniu władzy i rodzą demoralizację”¹¹.

Władza deprawuje zarówno tych, którzy ją sprawują, jak i tych, którzy jej podlegają¹². Chcąc przebudować społeczeństwo trzeba zatem przede wszystkim wyplenić źródło zła tkwiące w władzy. Demokracja pod tym względem w zasadzie niczego nie rozwiązuje. Już P. J. Proudhon wypowiedział się na ten temat całkowicie wyraźnie, twierdząc, że rządy reprezentantów są w gruncie rzeczy rządami nad ludem, nie zaś autentycznymi rządami ludu. Czymże bowiem jest wola mas, jak nie ukrytą manipulacją masami przez tych, którzy się pod tę wolę podstawiają?¹³ Tak więc tylko bezpośrednie rządy ludu, sprawowane w ramach niewielkich liczebnie wspólnot, realizujących konkretne zadania robocze, wychowawcze, polityczne i in., mogą skutecznie zapobiec eksploatacji ludu przez pasożytnicze elity. W przeciwnym przypadku nie pozostaje chyba nic innego jak pogodzić się z fatalistyczną interpretacją dziejów Pareto, głoszącą, że nic się nie zmienia w układzie władzy, a tylko nowe, bardziej bezwzględne i żarłoczne elity wypierają te, których prężność i bezwzględność już osłabły.

Można doszukać się pewnych uproszczeń i naiwności w stanowisku anarchistów wobec problemu władzy. Podział pracy, zwłaszcza w nowoczesnych społeczeństwach, czyni koordynację i integrację sprawą wręcz fundamentalną. Organizacja życia zbiorowego wymaga podporządkowania jednych ludzi innym ludziom. Naiwne może wydawać się dążenie do obalenia wszelkiej władzy. Natomiast niewątpliwą zasługą anarchistów jest zwrócenie uwagi na ujemne skutki sprawowania władzy, a jeszcze bardziej na możliwość oparcia porządku społecznego na zupełnie innych przesłankach niż dotychczasowe. Współcześnie można wymienić cały szereg poszukiwań i prób idących w tym samym kierunku, choć nie raz opartych na założeniach nie mających nic wspólnego z anarchizmem. W USA R. Likert, wybitny psycholog społeczny i doradca szeregu firm amerykańskich, propaguje organizację przedsiębiorstw opartą na małych zespołach pracowniczych, w których partycypacja pracowników w procesie podejmowania decyzji byłaby możliwie pełna, zaś rola przełożonego polegałaby nie tyle na wykonywaniu władzy, ile przede wszystkim na instruktażu.

¹⁰ Zob. na ten temat M. Bakunin, „Marxism, Freedom, and the State” (red. K. J. Kenafick), London: Freedom Press, 1950, str. 28.

¹¹ Ibid., str. 37.

¹² Ibid., str. 63.

¹³ Zob. P. J. Proudhon, „An Anarchist’s View of Democracy” w R. Hoffman, red., „Anarchism”, Nowy Jork: Atherton Press, 1970, str. 50-69.

Takie zespoły pracownicze współpracowałyby ze sobą na zasadzie federalizacji. Swoją koncepcję R. Likert oparł na wynikach licznych badań empirycznych, prowadzonych głównie przez Instytut Badań Społecznych przy Uniwersytecie Michigan¹⁴. W Wielkiej Brytanii istnieje co najmniej kilka sporych przedsiębiorstw, których właściciele przekształcili je na samorządne wspólnoty pracownicze. Najbardziej znane wśród nich to Scott and Bader w Wollaston¹⁵ oraz londyński dom towarowy John Lewis. We Francji H. Dubreuil, działacz związkowy, rozwinął koncepcję małych i w pełni samorządnych brygad robotniczych, w ramach których pracownicy mogliby rozwijać inicjatywę i zaradność zbiorową¹⁶. Oczywiście, spółdzielnie pracy wytwórczej i usługowej, rozwijające się z mniejszym lub większym powodzeniem w różnych krajach, stanowią interesujące źródła doświadczeń organizacyjnych w zakresie samorządu pracy, nie mówiąc już o doświadczeniach jugosłowiańskich¹⁷. Warto tu wspomnieć, że w Czechosłowacji przed przewrotem w 1948 r. istniał cały szereg spółdzielni pracy; niektóre z nich miały po 50 lat doświadczenia, co jest bardzo dużo jak na ten trudny rodzaj spółdzielczości¹⁸.

Koncepcje Wolskiego niewątpliwie wywodzą się z anarchizmu, zwłaszcza zaś z jego skrzydła syndykalistycznego. Jednakże, o ile anarchiści odrzucili władzę i organizację, to Wolski poświęca niemal całą swą uwagę kwestii wolności **w ramach** takiej organizacji, która właśnie pozwalałaby na wolność. W tym sensie Wolski jest bodajże bardziej realistyczny i konkretny aniżeli twórcy anarchizmu, dla których kwestia organizacyjna prawie nie istniała, gdyż jakoby miała rozwiązać się niemal automatycznie po zdobyciu władzy na drodze zamachu rewolucyjnego lub strajku powszechnego. W „Programie upowszechnienia spółdzielczości i uspołdzielczenia ustroju publicznego”¹⁹, napisanym w 1943 roku dla konspiracyjnie działających w Warszawie Międzyzwiązkowego Komitetu Spółdzielczego oraz Socjalistycznej Komisji Planowania, Wolski wypowiada się za uspołecznioną gospodarką planową. Miała się ona opierać z jednej strony na powszechnym samorządzie pracy: zawodowym (ruch zawodowy pracujących obejmujący całokształt spraw zatrudnienia i spraw socjalnych) i zakładowym (spółdzielnie pracy różnych szczebli jako dobrowolne zrzeszenia pracowników określonego zawodu lub branży, „mające na celu zarobkowe zatrudnianie przez siebie swoich członków w sposób jak najbardziej pożyteczny dla nich i społeczeństwa, z wykluczeniem wyzysku, poniżenia i znieprawienia

¹⁴ Zob. R. Likert, „New Patterns of Management”, Nowy Jork: McGraw-Hill, 1961 i tego samego autora „The Human Organisation”, Nowy Jork: McGraw-Hill, 1967.

¹⁵ Zob. F. Blum, „Work and Community”, London: Tavistock Publ., 1968.

¹⁶ H. Dubreuil, „Au chacun sa chance”, Paryż 1935 (?).

¹⁷ Zob. P. Blumberg, „Industrial Democracy. The Sociology of Participation”, London: Constable, 1968.

¹⁸ W swoim czasie miałem okazję dokonać analizy tego doświadczenia. A. Matejko, „Spółdzielnie pracy wytwórczej i usługowej w Czechosłowacji”, Kraków: Studium Spółdzielcze na Wydziale Rolnym Uniw. Jagiellońskiego, 1949 (praca magisterska) oraz art. „Spółdzielczość pracy budowlanej w Czechosłowacji”, Spółdzielczy Przegląd Naukowy, 1948.

¹⁹ J. Wolski, „Zbiór materiałów do nauki o spółdzielczości pracy”, Kraków: Sekcja Wydawnicza Koła Słuchaczy Studium Spółdzielczego Uniw. Jagiellońskiego, 1947, I wyd., str. 141-158 (drugie wydanie ukazało się tym samym nakładem w 1948 r.).

pracy”²⁰); z drugiej zaś strony na powszechnym samorządzie użytkowników rozwijającym się z idei i organizacji spółdzielczości spożywców w szerokim jej pojęciu.

„Przez wprowadzenie powszechnych samorządów pracy i użytkowniczego – w miarę przekształcania, względnie wypierania przez te samorzady dotychczasowych form i komórek organizacyjnych – ustroju publicznego, będzie się odbywała gruntowna zmiana dotychczasowego charakteru państwa – twierdzi Wolski. – Państwo przestanie, jak jest dotąd, być czymś przeciwstawnym samorządowi, jako czynnik organizacyjny od niego odrębny i nad nim górujący, a w każdym razie mający tendencję do górowania. Państwo stawiać się będzie emanacją i ukoronowaniem samorządu na najwyższych szczeblach koordynacji, planowania, dyspozycji, egzekutywy i kontroli. Państwo przestanie być oderwanym od żywych ludzi celem samym w sobie, górującym nad ich realnymi interesami, gwałcącym ich wolność i czyniącym z nich ofiary samowoli i arbitralnych eksperymentów w rękę każdorazowych dzierżycieli władzy państwowej”²¹.

Jak widać z powyższego, Wolskiemu przyświeca idea nie obalenia państwa (stanowiąca centralny punkt programu anarchistów), ale przede wszystkim obalenia najemnictwa przez współdzielcznienie pracy. Miałoby ono oznaczać zlikwidowanie dotychczasowej nierówności między najemnikami i ich państwowymi lub prywatnymi pracodawcami, uspołecznienie podaży siły roboczej (zamiast podaży indywidualnej zorganizowana podaż kolektywna), uczynienie z najemników równoprawnych obywateli, humanizację zakładów pracy i skuteczne zapobieżenie ich biurokratyzacji.

„Obywatelska rola pracowników w zakładach ich pracy, jeśli nie ma być fikcją, wymaga obciążenia i obdarzenia pracownika-obywatela odpowiednio szerokim zakresem obowiązków i uprawnień, nie mieszczących się w ramach systemu najemnictwa, w którym praca człowieka (choćby to było nie wiedzieć jak maskowane) nie może być niczym innym, jak tylko towarem”²².

Zatem przezwyciężenie alienacji pracy²³ jest możliwe tylko na drodze gruntownego przeobrażenia społecznej organizacji pracy i właśnie ta okoliczność jest dla Wolskiego probierzem postępowości systemu społeczno-politycznego.

Stanowisko Wolskiego w powyższej sprawie spowodowało jego szczególną ostrożność w ocenie „demokratyczności” i „postępowości” wszelkich form organizacyjnych, które wprawdzie mogą na pierwsze wejrzenie wydawać się społecznie nowatorskie, wręcz socjalistyczne, w rzeczywistości jednak maskują najemnictwo. Wolski ze szczególną zaciętkością tępił w polskiej (i obcej) spółdzielczości wszystko to, co było fałszywe, pospolite,

²⁰ Ibid., str. 13.

²¹ Ibid., str. 153-154.

²² Ibid., str. 13.

²³ Na temat alienacji pracy zob. E. i M. Josephson, red., „Man Alone”, Nowy Jork: Dell Publ., 1962 i R. Blauner, „Alienation and Freedom”, Chicago: Univ. of Chicago Press, Chicago, 1964.

kryjące wyzysk człowieka za szumnym frazesem pracy społecznej. Jednym z głównych powodów niechęci do Wolskiego ze strony szeregu dygnitarzy spółdzielczych było to, że wysunął wstydlivą sprawę zawodowych ideowców (którym przeciwstawił ideowych zawodowców) żerujących na pozorach demokratyzmu spółdzielczego, używających demagogicznych chwytów, aby tylko utrzymać się przy władzy i związanych z nią korzyściach osobistych.

„W spółdzielniach zrzeszających element konsumencko-użytkowniczy – twierdzi Wolski – obserwujemy w miarę rozrostu tych spółdzielni (tak zresztą naturalnego i potrzebnego) coraz większą i szkodliwszą w swoich skutkach nieporadność przy doborze najemnego personelu fachowego, oraz przy kierowaniu jego pracą. Nieporadność ta pochodzi stąd, że niefachowi w swej masie członkowie-użytkownicy – a bardzo często i ich niefachowi przedstawiciele – nie umieją (a nawet czasem nie są skłonni) uwzględniać należyte i konsekwentnie kryteriów przydatności fachowej, podstawowych i jedynie właściwych przy selekcji fachowego personelu, a zwłaszcza przy obsadzaniu najważniejszych i najtrudniejszych stanowisk kierowniczych. Stąd wadliwe funkcjonowanie tych spółdzielni z wielką szkodą dla członków użytkowników, dla społeczeństwa i dla zatrudnionego w spółdzielniach personelu, wadliwie dobranego i przez nieodpowiednich zwierzchników wadliwie organizowanego i kierowanego do swej pracy”²⁴.

Tak więc już w okresie międzywojennym Wolski dostrzegł podstawowe schorzenie dobrowolnych zrzeszeń społecznych, przede wszystkim zaś spółdzielni, które fatalnie ciąży na wielu z nich. Niezdolność spółdzielni spóżywców w wielu krajach, np. w Wielkiej Brytanii i w Szwajcarii, do dostatecznie skutecznego konkurowania z handlem prywatnym bierze się właśnie z tego, co wyżej wspomina Wolski: dzierżenia władzy przez zawodowych ideowców wyzyskujących faktycznych najemników w imię szczytnych haseł, ale w własnym interesie²⁵.

Wolski zaproponował radykalne rozwiązanie w postaci spółdzielni pracy i użytkowników. Pracownicy spółdzielni powinni mieć swój własny samorząd, który współdziałałby z samorządem użytkowników spółdzielni. W takim modelu zawodowi ideowcy stają się po prostu niepotrzebni, zaś praca społeczno-wychowawcza (będąca dotąd li tylko kwiatkiem przy kozuchu) sprowadza się do umocnienia i rozbudowania obu wspomnianych wyżej rodzajów samorządu spółdzielczego. Utrzymywanie dotychczasowych form propagandy spółdzielczej, polegających głównie na ustawicznym apelowaniu do masy członkowskiej o ideowość, jest dla Wolskiego manipulacją, służącą do zakrycia tej prostej prawdy, że stopień przywiązania i ofiarności ogółu członków-klientów wobec spółdzielni spóżywców jest

²⁴ Ibid., str. 12.

²⁵ Na temat wyzysku szeregowych pracowników w organizacjach społecznych zob. A. Hertz, „Zagadnienie kompetencji w organizacjach społecznych”, „Spółdzielczość Pracy”, 1935, zes. 8.

„w prostej zależności od stopnia korzyści doraźnych, jakie spółdzielnia daje”²⁶. Fachowy zarząd przedsiębiorstwa spółdzielczego powinien zostać oddany – zdaniem Wolskiego – samorządnie zrzeszonym pracownikom, natomiast rola samorządu użytkowników spółdzielni miałyby zostać ograniczona do kontroli ich żywotnych interesów konsumenckich.

Tak więc, w rozumieniu Wolskiego, przedsiębiorstwa miałyby być zorganizowane na zasadach spółdzielni pracy i użytkowników, przy czym środki produkcji byłyby własnością społeczną. Czynniki publiczne (władze komunalne, prowincjonalne i państwowe), pracownicy i konsumenci – wszystkie te trzy elementy współdziałałyby ze sobą w ramach przedsiębiorstwa, starając się osiągnąć wspólne dobro przez harmonizację swych interesów. Tak rozumiane przedsiębiorstwo już na swym własnym szczeblu przyczyniałoby się do planowego charakteru gospodarki narodowej. Współdziałając z innymi przedsiębiorstwami, jako dostawca lub odbiorca, przedsiębiorstwo automatycznie wchodziłoby w skład ich użytkowników i miałoby zapewniony głos w ich własnych samorządach.

Podsumowując ustrojową koncepcję Wolskiego trzeba stwierdzić, że przede wszystkim jest to koncepcja społeczeństwa wysoce zorganizowanego, ujętego w instytucje względnie trwałe, powiązane ze sobą nawzajem więziami wymiennych przedstawicielstw, podporządkowane do pewnego stopnia planowi narodowemu, ale jednocześnie stanowiące podmioty tego planu.

Czy można w takim razie uznać, że cała ta koncepcja jest fundamentalnie sprzeczna z marksowską koncepcją społeczeństwa? Taki zarzut postawiono Wolskiemu w Polsce Ludowej, co spowodowało że został całkowicie odsunięty od udziału w ruchu spółdzielczym oraz pozbawiony faktycznej możliwości publikowania swych poglądów. Odpowiedź na postawione wyżej pytanie będzie zależała od tego, która z wersji marksistowskiej (a nie marksowskiej) koncepcji społeczeństwa będzie przyjęta za podstawę. Niewątpliwie, wersji stalinowskiej koncepcja Wolskiego jest głęboko obca, gdyż zakłada wolność zarówno indywidualną (choć ograniczoną szerszym interesem społecznym), jak też tym bardziej wolność grupową i instytucjonalną (autonomia poszczególnych elementów układu społecznego). Wolski naraził się stalinowcom tym, że rościł sobie prawo do własnej wizji przyszłego społeczeństwa, nigdy nie upokorzył się, miał odwagę krytykować znieprawienie władzy i faktyczne najemnictwo pracowników instytucji upaństwowionych, nie podjął roli – tak skwapliwie przyjętej przez szereg spółdzielców jego pokolenia – człowieka starej daty, któremu jednak wszystko bardzo podoba się w nowej rzeczywistości. Ta maniera podtrzymywania własnego zdania, wyrażania własnych opinii o ludziach i ich wątpliwych dziełach, musiała w rezultacie uczynić Wolskiego człowiekiem trudnym do zniesienia wśród ludzi, dla których snucie wizji lepszego ustroju stało się po prostu absurdalnym luksusem. Gdyby Wolski toczył boje o pokój urzędowy z sekretarką lub służbową Wołgę, to ostatecznie mogliby go

²⁶ J. Wolski, „O rewizję kompetencji”, *Spółdzielczy Przegląd Naukowy*, 1932, zesz. 4 i 6. Zob. również głosy dyskusyjne w sprawie tego artykułu: A. Uziembło, „O skoooperatyzowaniu pracy w spółdzielniach”, *Spółdzielczość Pracy*, 1935, zesz. 5.; S. Godecki, „O rewizję kompetencji”, *„Społem”*, 1932, zesz. 13; S. Thuggutt, „Spór o władzę”, *„Spółdzielczy Przegląd Naukowy”*, 1932, zesz. 7; M. Orsetti, „Uwagi w sprawie rewizji kompetencji”, *„Spółdzielczy Przegląd Naukowy”*, 1932, zesz. 9; W. Bagiński, „Granice odpowiedzialności pracownika najemnego a potrzeby spółdzielczości”, *„Spółdzielczość Pracy”*, 1935, zesz. 4-5.

ścierpieć, jako jednego ze „swoich”. Ale ten starzec z białą brodą, ustawicznie drwiący z jaśnie biurokratów (których znał przedtem osobiście jako ludzi zgoła skromnego chowu i lotu), po prostu nie pasował do nowego otoczenia, można rzec „psuł biurokratyczny krajobraz”. Że był nieraz trudny dla otoczenia, o tym mogli przekonać się nawet najbliżsi przyjaciele. Ale czy społeczeństwo nie ma więcej pożytku właśnie z ludzi trudnych, aniżeli z ugładzonych lizusów?

Marks na szczęście nie pozostawił po sobie żadnego modelu organizacyjnego, według którego społeczeństwo socjalistyczne miałyby być zorganizowane. Był tu dostatecznie przezorny i nie chciał zbyt rozciągać swych wniosków poza granice dostępnej mu społecznej empirii.

Wielostopniowy federalizm

Samorząd pracy wg koncepcji Wolskiego opiera się na zasadzie małych i możliwie jednorodnych zespołów sfederowanych ze sobą na różnych stopniach wzajemnej współpracy, niezbędnej dla powodzenia całości.

„Maksymalna ilość obradujących i współdecydujących członków w każdym z ogniw organizacyjnych i na każdym ze szczebli wielostopniowego systemu nie powinna – w zasadzie – przekraczać liczby 10-ciu, a w niektórych okolicznościach powinna być nawet mniejsza. W przedstawionym tu systemie ogniwa szczebli wyższych nie są organami nadrzędnej władzy dla ogniw szczebli niższych. Już raczej szczeble wyższe są w tym systemie uzależnione (co prawda w swoisty pośredni sposób) od szczebli niższych, gdyż składają się z delegatów szczebli niższych, działających wyłącznie w granicach wyraźnych dyrektyw i doraźnych upoważnień swoich mocodawców pod stałą i ścisłą tych mocodawców kontrolą. W systemie wielostopniowego federalizmu nie ma w ogóle organów nadrzędnych i podległych. Jest natomiast wyraźny podział zadań i każde z ogniw organizacyjnych wielostopniowego systemu – niezależnie od szczebla na jakim się znajduje – jest wyposażone w pełnię władzy i ponosi pełnię odpowiedzialności w przypadającym mu zakresie zadań”²⁷.

Ograniczona liczebność członków zespołów, jako podstawowych komórek samorządu, wynika z założenia, że demokracja bezpośrednia jest możliwa tylko w małym i jednorodnym gronie. Im większe grono, tym większa konieczność wyłonienia elity kierowniczej, która manipulowałaby resztą. Uzasadnienie zasady małych komórek zostało sformułowane przed wojną przez J. Kołakowskiego (ojca Leszka Kołakowskiego). Jego zdaniem, dolne ogniwo łańcucha przedstawicielskiego nie powinno

²⁷ J. Wolski, „Wnioski z doświadczeń ustrojowo-organizacyjnych samorządu pracowniczego”. Tezy do dyskusji w Klubie Krzywego Koła dnia 16 września 1960, Warszawa 1960 (powiel.), str. 2.

„liczyć więcej niż kilku (dosłownie) uczestników, gdyż tylko w takim małym zespole każdy przeciętny członek będzie skłonny i zdolny do zabierania głosu i wypowiedzania swoich poglądów i swej woli w obchodzących go w spółdzielni sprawach. W wyższych ogniwach łańcucha przedstawicielskiego, gdzie występują już przedstawiciele, należy dążyć do możliwie najmniejszych zespołów między innymi i ze względu na rosnącą (w miarę posuwania się ogniw organizacyjnych do góry) ważność i złożoność spraw tam decydowanych. Bo im sprawy są trudniejsze i bardziej odpowiedzialne, tym więcej trzeba zabezpieczyć organ decydujący przed jego wadliwym funkcjonowaniem (co w zbyt licznym zgromadzeniu zawsze jest możliwe niż w małym)... W systemie wielostopniowego przedstawicielstwa uwzględniającego zasadę federalizmu, każde ogniwo organizacyjne ma pewien własny zakres do definitywnego decydowania i załatwiania na swoim szczeblu. Są to sprawy zamykające się w granicach zainteresowań danego ogniw. Natomiast sprawy o znaczeniu szerszym, wykraczające poza zakres wyłącznych zainteresowań i kompetencji obradującego na danym szczeblu organizacyjnym zespołu (zarówno zrodzone na tym szczeblu, jak i przekazane mu przez ogniwa niższego poziomu) zespół nie załatwia sam definitywnie, lecz przekazuje takie szersze sprawy (ze swoją opinią i swymi dezyderatami), przez swojego delegata, ogniwu nadrzędnemu. Delegat w omawianym systemie jest wyrazicielem opinii i woli delegującego go ogniw organizacyjnego w ogniwie wyższego szczebla. Reprezentuje on w określonych sprawach opinie i życzenia zespołu swoich mocodawców. W systemie tym nie ma miejsca dla dowolności delegata, wynikłej z braku więzi z mocodawcami. Delegat działa zgodnie i ściśle z instrukcjami, uzyskanymi od zespołu, który go delegował [...] W omawianym tu systemie obowiązuje zasada każdorazowej odwołalności delegata. Nie ustala się dla niego okresu kadencji. Delegat pozostaje w swej roli tak długo, jak długo to odpowiada zespołowi jego mocodawców. Zespół ma prawo w każdym czasie cofnąć mandat swojemu delegatowi. Cofnięcie mandatu nie jest bynajmniej dyskwalifikacją delegata jako człowieka. Po prostu zespół uzna, że kto inny będzie lepiej i skuteczniej reprezentować jego zbiorowe opinie i życzenia w wyższym ogniwie organizacyjnym. W zasadzie każdorazowej odwołalności delegata upatrujemy właśnie najgłębszą treść demokracji, zaprzepaszczoną w takim układzie rzeczy, gdzie reprezentant przez czas swojej kadencji może zajmować dowolne stanowiska w najróżnorodniejszych sprawach bez rzeczywistego porozumienia się i uzgodnienia swojego postępowania z wolą swoich mocodawców, co daje – w wyniku – karykaturę demokracji, w której »szara« jednostka aktywizuje się tylko w czasie wyborów”²⁸.

²⁸ J. Karon (Jerzy Kołakowski), „O małe komórki organizacyjne (problem wielostopniowego federalizmu)”, „Spółdzielczość Pracy”, 1935, zes. 2. Cyt. wg wersji przerobionej przez autora w 1943 roku. J. Wolski, „Zbiór materiałów...”, op. cit., str. 30-32.

Taka demokracja funkcjonująca na co dzień jest czymś dalece odmiennym od demokracji przedstawicielskiej. Brak skutecznych form i metod rozbudzenia zaradności zbiorowej²⁹ pracowników w ramach konkretnych sytuacji grupowych i zawodowych stanowi podstawowe niedomaganie tak zwanego samorządu pracy w Jugosławii, komitetów konsultacyjnych w Wielkiej Brytanii, rad robotniczych w Polsce³⁰. Demokracja bezpośrednia w zastosowaniu do zakładu pracy zmienia gruntownie całokształt stosunków i warunków pracowniczych, spełniając te oczekiwania, które na wyrost były naiwnie dotąd wiązane z radami robotniczymi i różnymi innymi formami demokracji przedstawicielskiej. Ta ostatnia z reguły prowadzi po prostu do wyłonienia się nowej elity żądnej władzy i przywilejów, która albo powoduje zamęt w zakładzie pracy wdając się w walkę o władzę z dotychczasową elitą kierowniczą, albo po prostu – jak to można było zaobserwować z delegatami górniczymi w upaństwowionych kopalniach brytyjskich – wchodzi w komitywę z kierownictwem dla korzyści płynących ze zgodnej współpracy³¹.

Czy demokracja bezpośrednia w zakładzie pracy jest w ogóle możliwa? Czy nie jest ona w nieuniknionej sprzeczności z technologią produkcji i fachowym kierownictwem? Wolski dokonał szeregu studiów włoskiej spółdzielczości pracy³² oraz zanalizował znane mu osobiście doświadczenia przedrewolucyjnych arteli roboczych w carskiej Rosji³³. Podstawowym wnioskiem wynikającym z tych analiz jest konieczność wyraźnego odróżnienia spółdzielni – jako takiego zrzeszenia ludzi, w którym siłą napędową współdziałania jest zbiorowa zaradność osób współdziałających – od przedsiębiorstwa. Rzecz nie w tym, aby spółdzielnia posiadała na własność swoje przedsiębiorstwo, ale w tym, aby była zdolna mobilizować zaradność zbiorową i kierować ją na rzecz realizacji celów gospodarczych i społecznych.

„Samorząd pracowniczy tylko wtedy nie jest fikcją w przedsiębiorstwie i tylko wtedy posiada zdolność przejawiania właściwych mu zalet, gdy jego pozycja w przedsiębiorstwie oraz jego struktura organizacyjna zapewniają każdemu z członków załogi – odpowiednio do jego roli w załodze oraz w granicach jego (członka) interesów w przedsiębiorstwie – nie tylko formalne prawo ale i faktyczne możliwości swobodnego i skutecznego wpływania na warunki pracy i na stosunki w załodze oraz na układ i bieg spraw w przedsiębiorstwie, co sprzyja powstawaniu i krzepnięciu bodźców natury tak gospodarczej, jak i pozagospodarczej, do permanentnego zajmowania w zakładzie pracy przez

²⁹ Zob. A. Matejko, „Zaradność zbiorowa istotną treścią spółdzielczości”, „Przegląd Spółdzielczy”, 1957, zesz. 3.

³⁰ Moje krytyczne stanowisko w tej sprawie przedstawiłem w „Praca i koleżeństwo”, Warszawa: Wiedza Powszechna, 1963 oraz następnie powtórzyłem je w „Socjologia zakładu pracy”, drugie wydanie, Warszawa: Wiedza Powszechna, 1969.

³¹ Zob. N. Dennis, F. Henriques, C. Slaughter, „Coal is Our Life: An analysis of a Yorkshire mining community”, London: Eyre and Spottiswoode, 1956.

³² J. Wolski, „Z dziejów i doświadczenia włoskiej kooperacji pracy”, Warszawa: „Społem”, 1927.

³³ J. Wolski, „Spółdzielczy Samorząd Pracy”, Warszawa: Biuro Wydawnictw Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy, 1957, str. 31-57.

pracownika świadomej, czujnej i aktywnej postawy, zgodnej z interesem jego własnym, interesem załogi oraz z nadrzędnym interesem uspołecznionego przedsiębiorstwa”³⁴.

W tym sensie uspołdzielczenie pracy jest równoznaczne z usamorzędowaniem jej na zasadach demokracji bezpośredniej.

Wolski wyobraża sobie oparcie sieci jednostek organizacyjnych samorządu pracowniczego na podstawowych więziach zawodowych i zadaniowych, istniejących wśród pracowników. W związku z dwojakim rodzajem bliższych powiązań międzypracowniczych w załodze (przynależność do ściślejszej kategorii zawodowej oraz przynależność do ściślejszego zespołu roboczego) samorząd pracowniczy w przedsiębiorstwie powinien występować – jego zdaniem – w dwóch uzupełniających się nawzajem łożyskach: w systemie zespołów zawodowych oraz w systemie zespołów roboczych. Pierwszy rodzaj zespołów daje pracownikom możliwość rozwijać zaradność zbiorową na polu wspólnych im interesów, wynikających z wykonywanego zawodu (np. murarze), zajmowanej pozycji (np. mistrzowie) lub identycznych warunków pracy. Oczywiście, pracownicy spełniający funkcje kierownicze również tworzą własne zespoły zawodowe, które bronią ich interesów. Drugi rodzaj zespołów jest oparty na więzi wspólnej pracy przy realizowaniu wspólnych zadań (np. zespół architektów, kreślarzy i konstruktorów, wspólnie realizujących określony projekt budowlany). Trwanie zespołu i jego skład zależą od czasokresu realizacji danego zadania roboczego³⁵. Przewodnicy zespołów współdziałają z kierownictwem przedsiębiorstwa w ramach jego rady przybocznej.

Samorząd pracowniczy wieńczy u góry Rada Pracy, złożona z przedstawicieli (po jednym) poszczególnych grup zawodowych. Zajmuje się ona tylko ogólnymi sprawami dotyczącymi całości załogi, natomiast „sprawy dotyczące interesów poszczególnych kategorii pracowniczych są definitywnie załatwiane na właściwych szczeblach systemu zespołów zawodowych”³⁶. Wszędzie tam, gdzie dane grono ma podejmować wspólne decyzje, ale samo składa się z ludzi reprezentujących różnorodne interesy – co dotyczy oczywiście przede wszystkim Rady Pracy, jako złożonej z przedstawicieli wszystkich kategorii zawodowych – Wolski wyklucza głosowanie, aby nie dopuścić do zmajoryzowania interesu mniejszości przez interes większości. Gdy nie dochodzi do uzgodnienia stanowisk, wyjściem miałyby być obowiązkowy arbitraż.

Samorząd pracy sam decyduje o składzie osobowym załogi, ocenie pracy poszczególnych pracowników, rozmieszczeniu ludzi, warunkach pracy i płacy, rozdziale nadwyżek osiągniętych dzięki usprawnieniu pracy³⁷. Natomiast fachowe kierownictwo przedsiębiorstwa jest autonomiczne w sferze swych własnych kompetencji (Wolski przykładał zawsze

³⁴ J. Wolski, „Wnioski z doświadczeń...”, op. cit., str. 2.

³⁵ Na temat koncepcji samorządnych zespołów roboczych wypowiedziałem się obszernie w „Kultura pracy zbiorowej”, Warszawa: Wydawnictwo Związkowe, 1962. Rozdział poświęcony owym zespołom.

³⁶ J. Wolski, „Projekt założeń organizacyjnych spółdzielni pracy”, Warszawa: Spółdzielczy Instytut Samorządu Pracy, 1958 (powiel.), str. 5.

³⁷ Pod tym względem zachodzi podobieństwo do amerykańskiego Planu Scanlona. Zob. F. G. Lesieur i in., „The Scanlon Plan”, Cambridge: Wiley, 1958.

wielką wagę do doboru w tym zakresie ludzi rzeczywiście fachowych i do zapobiegania pełnieniu funkcji kierowniczych przez zawodowych ideowców³⁸). Samorząd pracy – zdaniem Wolskiego – jako żywo zainteresowany w powodzeniu obsługiwanego przez niego przedsiębiorstwa – powinien być reprezentowany w organie spełniającym pieczę nad całością przedsiębiorstwa (Rada Przedsiębiorstwa), złożonym z przedstawicieli wszystkich interesów w przedsiębiorstwie zainteresowanych (użytkownicy, czynnik publiczny, dostawcy).

Szereg elementów zawartych w modelu wielostopniowego federalizmu, proponowanym przez Wolskiego, zostało już w jakimś stopniu urzeczywistnionych w różnych krajach świata. Samorządne zespoły robocze zdają świetnie egzamin zwłaszcza w nauce, sztuce, architekturze, ale także i budownictwie³⁹. Badania zespołów pracy twórczej, które przeprowadziłem w kraju w latach 1962-1967⁴⁰, wykazały, że nawet w warunkach znacznej biurokratyzacji małe grona ludzi kompetentnych, jako tako dogadanych ze sobą i przede wszystkim aktywnie zaangażowanych w stosunku do zadań, potrafią stworzyć bardzo aktywne ośrodki zaradności zbiorowej. Ta właśnie zaradność, kierująca się zresztą w dużej części na przewycięzanie bezwładu biurokratycznego aparatu, stanowi podstawę osiągnięcia imponujących wyników w działalności twórczej. Im więcej swobody i samorządności potrafią sobie zapewnić takie zespoły, tym większa jest korzyść społeczna w postaci wydajnej pracy, zadowolenia, osobistego rozwoju i dobrych wzajemnych stosunków między pracownikami. Umiejętność kierownika zespołu pobudzania wysiłków zbiorowych i ich koordynowania, unikając przy tym jednakże osobistej dominacji nad zespołem, ma w tym zakresie bardzo zasadnicze znaczenie.

Stosunkowo mało mamy dotąd materiału analitycznego na temat federalizacji poszczególnych zespołów na wyższych szczeblach samorządu. Doświadczenia Komuny Paryskiej w tym względzie były zbyt krótkotrwałe. Nie znam dostatecznie dobrze doświadczenia kibuców izraelskich, ale może być ono bardzo pouczające. Istnieje jednak przede wszystkim olbrzymie już dziś doświadczenie dotyczące koordynacji różnych interesów w ramach gospodarki planowej. Wydaje się, że uczy ono przede wszystkim konieczności wyraźnego rozgraniczenia kompetencji poszczególnych współdziałających ze sobą czynników, na co słusznie kładzie duży nacisk Wolski we własnej koncepcji. Tam, gdzie jeden czynnik zysku

³⁸ Konkretną propozycją dla małych spółdzielni jest obsługiwanie ich na zasadzie umowy przez osobne spółdzielnie pracy kierowniczej.

³⁹ W Polsce, w dobie październikowej, osiągnięto doskonałe rezultaty powierzając samorządnie i dobrowolnie dobranym zespołom budowlanym określone zadania robocze do akordowego wykonania. Potem jednak okazało się, że te zespoły osiągnęły wydajność znacznie przekraczającą wydolność zbiurokratyzowanego zaplecza przedsiębiorstw budowlanych, w rezultacie czego powstały przestoje i eksperyment zarzucono.

⁴⁰ Zob. A. Matejko, red., „Socjologia kierownictwa”, Warszawa: PWE, 1969, str. 209-291; A. Matejko, red. „System społeczny instytutu”, Warszawa: PWN, 1967; A. Matejko, red., „System społeczny katedry”, Warszawa: PWN, 1969; A. Matejko, „System społeczny zespołu naukowego”, Warszawa: PWN, 1966; A. Matejko, „Społeczne warunki pracy twórczej”, Warszawa: PWN, 1965; A. Matejko, „Usłowa twórczego truda”, Moskwa: Izdatielstwo Mir, 1970; A. Matejko, „Institutional Conditions of Scientific Inquiry. Research on Organizational Research Units in Poland”, Wana: Siódmy Międzynarodowy Kongres Socjologiczny. Komitet Badawczy Socjologii Pracy i Organizacji, 1970 (powiel.).

je taką władzę, że zagłusza i podporządkowuje sobie pozostałe czynniki, zaradność zbiorowa albo zamiera, albo obraca się głównie na stawianie oporu wobec czynnika dominującego. Rezultat jest taki, że czynnik dominujący (np. dyrektor-autokrata, partia monopolistyczna, albo mistrz nazbyt zniewalający intelektualnie swych uczniów), aby utrzymać w ruchu cały dyrygowany przez siebie mechanizm, musi poświęcić swój główny wysiłek na nieustanne pobudzanie pozostałych czynników do jakiegokolwiek działania, kontrolowanie ich, karcenie nieposłuszeństwa i przywoływanie do porządku. To zaś z reguły prowadzi do wielkiego rozproszenia wysiłków, marnotrawstwa rezerw i wyjałowienia ośrodków centralnych. Wolski w swej koncepcji chciałby zapobiec takim właśnie skutkom przez jednoznaczne rozgraniczenie kompetencji.

Warto jeszcze bliżej rozważyć sprawę, czy cały mechanizm samorządu pracy, proponowany przez Wolskiego, nie byłby nazbyt społecznie ociężały. Czy nie wymagałby on od ludzi nadmiernej liczby zebrań, kontaktów, inicjatyw, porozumień? Trzeba na to odpowiedzieć, że wspomniany mechanizm jest niczym innym jak tylko pewnego rodzaju regulacją stosunków normalnie wśród ludzi istniejących. Osoby mające wspólne zainteresowania zawodowe i tak kontaktują się ze sobą. Pracownicy wspólnie realizujący zadanie robocze mają coś, co i tak ich łączy. Rzecz w tym, aby owe naturalne więzi między ludźmi wykorzystać na rzecz rozwoju zaradności zbiorowej, zaś samą tę zaradność skierować w takie kanały, które zapewnią optymalne wykorzystanie nagromadzającej się energii społecznej. Tej zaś ostatniej nagromadzi się tym więcej, im sprawniej będzie funkcjonował cały mechanizm.

Wolski nie zajmuje się celami, do realizacji których omawiana energia społeczna ma zostać wprzęgnięta, a tylko samym mechanizmem jej pobudzania, rozprowadzania i pomnażania. W tym stanowisku można doszukać się pewnej naiwności, wynikającej z domniemania, że ludzie w ramach sprawnej i względnie mało konfliktowej organizacji społecznej będą skłonni preferować cele społecznie pożyteczne. Co jednak się stanie jeśli samorząd pracowniczy będzie dbał tylko o interesy pracownicze, zaniedbując konsumenta? Na to Wolski pewnie odpowie, że przecież, aby mieć pracę zarobkową, zorganizowani pracownicy muszą jakoś dogadać się z zorganizowanymi użytkownikami, którzy inaczej nie użyczą im swych zamówień, dających podstawę dla istnienia przedsiębiorstwa. Tu już jednak wkraczamy w rejony polityki społecznej i gospodarczej w skali ogólnonarodowej. Ta polityka musi oczywiście dysponować zarówno generalną koncepcją równowagi stosunków między producentami a konsumentami, jak również skutecznymi środkami realizowania wspomnianej równowagi. Koncepcja Wolskiego nie może się więc obyć bez równoległej koncepcji gospodarki planowej w społeczeństwie. Nie można tego zresztą traktować jako zarzutu w stosunku do koncepcji Wolskiego, a tylko jako uwagę uzupełniającą.

Jedną z podstawowych zalet koncepcji Wolskiego jest trudność wprowadzenia ich w życie. Wszelkie koncepcje organizacyjne, które na pierwsze wejrzenie wydają się łatwe, powinny budzić z góry niepokój, gdyż nie ma nic niebezpieczniejszego, jak naginanie życia do uproszczonych schematów. Rzeczywistość, na którą nałożono by ramy organizacyjne proponowane przez Wolskiego, widzę jako pełną nieustannych konfliktów, ścierania się różnorodnych interesów, przejawów obrony słabszych przed silniejszymi, walki z rozma-

itymi partykularyzmami. Ale przecież taka jest właśnie dialektyczna natura życia społecznego i na tym polega całe jego piękno.

Żywy człowiek wśród martwych dusz

Doskonały inspirator i fatalny taktyk, Wolski przez całe swoje życie nieustannie pozyskuje sobie ludzi, a następnie ich traci, wchodząc z nimi w konflikty. Pryncypializm pomieszany z niecierpliwością bynajmniej nie ułatwiają współżycia. Mocne przyjaźnie, a następne rozczarowania i konflikty znamionują jego stosunki z otoczeniem. Ale czy może być inaczej, jeśli ktoś tak jak Wolski jest zorientowany na czyn i ma jasne jego wyobrażenie, a ludzie pozyskani do współpracy po prostu zawodzą? Pamiętam, jak wielki żal miał do mnie osobiście Wolski w 1957 roku, że zamiast zając się całym sercem rozwijaniem nowo powstałego z jego inicjatywy Spółdzielczego Instytutu Samorządu Pracy zdecydowałem się na wyjazd na studia do USA. Z drugiej strony nie można mi się dziwić, jeśli widziałem, że inicjatywa tego Instytutu nie może potrwać długo w ówczesnej sytuacji – między innymi z tej prostej przyczyny, że Wolski publicznie wyrażał się o Instytucie jako o środku gruntownej przebudowy spółdzielczości z wymianą obsady jej władz centralnych włącznie. Jak można było liczyć na to, że małe grono ludzi, z minimalnymi środkami finansowymi, potrafi sprostać całej mafii biurokratycznych potentatów zaprawionych od lat w walce podjazdowej o posady, samochody służbowe i inne przywileje? A może jednak jest jakiś sens w przegrywaniu takich bitew, z góry skazanych na przegranie?

Życie Wolskiego składa się właśnie z bitew ustawicznie przegrywanych. W swych pomysłach uspołdzielczenia pracy zawsze natrafiał na interesy znacznie przekraczające jego możliwości. Próbował uspołdzielczyć pracę rewidentów spółdzielni, pracowników spółdzielni handlowych i innych. Był zawsze ogromnie sumienny w przygotowaniach organizacyjnych i statuty spółdzielni sporządzone przez niego są rzeczywiście trwałym dorobkiem. Natomiast reformy organizacyjne nie udawały się z tej prostej przyczyny, że nazbyt zagrażały osobistym interesom ludzi dzierżących władzę. Najpoważniejszą imprezą organizacyjną była podjęta w 1948 r. przez zespół instruktorów (m.in. i ja byłem wśród nich) pod kierunkiem Juliusza Bobrownickiego⁴¹ inicjatywa utworzenia na Wybrzeżu wielkiej spółdzielni pracy „Portowiec”. Chodziło mianowicie o zorganizowanie trzech tysięcy robotników portowych w spółdzielnię pracy. Główna myśl polegała na stworzeniu samorządu spółdzielczego na zasadach wielostopniowego federalizmu. Opracowano regulamin tego samorządu, traktujący jako podstawową komórkę organizacyjną kilkunastoosobowe zespoły robocze. Ich delegaci wchodzili w skład komórek wyższego rzędu, również liczących

⁴¹ Juliusz Bobrownicki był bliskim przyjacielem Wolskiego. Sędzia przed wojną, podczas drugiej wojny światowej przebywał jako partyzant AK w lasach janowskich. Zaproszony na rozmowy z partyzantką sowietką jeszcze za okupacji niemieckiej, został wywieziony samolotem do Moskwy, gdzie przebywał szereg lat w więzieniu. Wrócił do kraju po wojnie i odznaczył się jako doskonały organizator spółdzielczy. Był człowiekiem wielkiego serca i rozumu. Umarł nagle na serce. Był jednym z najlepszych przyjaciół, jakich w życiu miałem. [Właściwe imię Bobrownickiego brzmiało Julian – przyp. redakcji Lewicowo.pl].

każda nie więcej niż kilkanaście osób. Rada Pracy stanowiła najwyższy szczebel samorządu i składała się z przedstawicieli wszystkich podstawowych specjalności zawodowych, występujących wśród robotników portowych. Rada Pracy reprezentowała interesy pracowni-
cze zarówno wobec Rady Użytkowników, wieńczącej samorząd przedstawicieli wszystkich instytucji korzystających z usług „Portowca”, jak też wobec autonomicznego zarządu fachowego Spółdzielni. Prace nad urzeczywistnieniem tak pojętego samorządu posunęły się dość daleko naprzód. Dokonano nawet pierwszego wyboru delegatów z zespołów podstawowych do ogniw samorządnych wyższych szczebli (niektórym robotnikom początkowo nie podobało się, że instruktorzy przy dokonywaniu wyborów „dzielą” ich na zespoły; szybko jednak pojęli, że intencja jest dobra i potem już nie zgłaszali sprzeciwów). Pomyślano również o tym, aby rozszerzyć zakres robót dostępnych dla robotników portowych. Dotąd bowiem zarząd portu trzymał robotników stale w gotowości i płacił im niezależnie od tego, czy była dla nich praca w porcie, czy nie (sprawa dewiz za przetrzymanie statku w porcie). „Portowiec” postanowił lepiej wykorzystać robotników, a jednocześnie znacznie poprawić ich zarobek, kierując zespoły robotnicze do pracy budowlanej lub innej w okresach prze-
stoju pracy przeładunkowej.

Usprawnienie pracy przeładunkowej w portach przez jej uspołdzielczenie było w interesie państwa i dlatego Spółdzielnia miała odgórne poparcie ze strony ówczesnego ministra żeglugi, A. Rapackiego. Szybko jednak ujawniły się trudności. Tymczasowy zarząd Spółdzielni składał się z robotników wyłonionych przez PPR i PPS, z których tylko część była zainteresowana w rozwoju samorządu, reszta zaś myślała wyłącznie o umocnieniu własnej pozycji i przywilejów. Chodziło im po prostu o zyskanie stanowisk dyrektorskich. Dlatego poparli odgórną inicjatywę upaństwowienia spółdzielni, w rezultacie której upadła cała inicjatywa samorządu spółdzielczego⁴².

Jako redaktor przed wojną czasopisma „Spółdzielczość Pracy”, a po wojnie przez pierwsze parę lat wykładowca spółdzielczości pracy w Studium Spółdzielczym Uniw. Jagiellońskiego, Wolski był wprost wyśmienity. Potrafił doskonale zainteresować autorów możliwością publikowania, bardzo dobrze wykładał, miał doskonały kontakt ze słuchaczami, okazywał studentom wielką pomoc i zainteresowanie. Sam poznałem go jako student Studium Spółdzielczego UJ, i od tego czasu datowała się nasza przyjaźń. Pamiętam dobrze Wolskiego zwłaszcza jako organizatora kursu dla instruktorów i rewidentów spółdzielczych w Kolumnie pod Łodzią w 1945 roku. Potrafił nas wszystkich zaangażować na rzecz spółdzielczości, nie wyłączając nawet niedwuznacznych wtyczek, których spółdzielczość nic w zasadzie nie obchodziła. Była w tym nie tylko sprawa jego osobistego żaru i uroku, ale też doskonała metoda postępowania z ludźmi. W przeciwieństwie do bezosobowych i bezbarwnych stalinowców, Wolski starał się zawsze mieć osobisty kontakt z rozmówcą, czemu sprzyjały spacerunki w lesie, wieczorne spotkania w małych gronach, wspólne posiłki.

⁴² A jednak pozostały na Wybrzeżu jakieś echa „Portowca”. W 1957 r. był u mnie przedstawiciel jednego z przedsiębiorstw portowych, który z ramienia komitetu reformy organizacyjnej zasięgał u mnie rady, jak można byłoby uspołdzielczyć pracę w tym przedsiębiorstwie, nadmiernie zbiurokratyzowanym, zdaniem samych pracowników.

Natomiast jako organizator Wolski był zawsze gorszy, chyba że wspierało go doświadczenie kogoś z przyjaciół – zdolnych organizatorów, jak np. Romana Dąbrowskiego lub wspomnianego wyżej Juliusza Bobrownickiego. Nigdy nie zapomnę następującej anegdotycznej przygody z lat najciemniejszej nocy stalinowskiej, gdy człowiek bał się drugiego człowieka. Wolski mieszkał wówczas w Krakowie i gdy odwiedziłem go, pracował nad obszernym schematem organizacyjnym. Oświadczył mi, że trzeba myśleć o odbudowie spółdzielczości, gdy tylko przyjdzie sposobna ku temu chwila i należy już teraz zastanowić się, gdzie i jak porozmieszczać w schemacie organizacyjnym ludzi uczciwych, którzy mieliby zastąpić łobuzów i oportunistów, będących wówczas u władzy w spółdzielczości. Znalazłem na karcie organizacyjnej siebie jako kierownika ośrodka badawczo-koncepcyjnego. Z prawnego-formalnego punktu widzenia ta zabawa była czymś zupełnie niewinnym, ale faktycznie karta organizacyjna Wolskiego mogła być podstawą do wsadzenia wielu ludzi po prostu do więzienia za coś, o czym może nawet wcale nie wiedzieli. Nic dziwnego więc, że szereg przyjaciół „mianowanych” przez Wolskiego na odpowiedzialne stanowiska, niemal błagało mnie potem poufnie o wpłynięcie na Wolskiego, aby ich albo całkiem skreślił, albo przynajmniej „przeniósł” na jakieś skromniejsze stanowiska (zawsze oszczędność paru lat kryminału). Nie chcieli się narazić osobiście Wolskiemu rozmawiając z nim twarzą w twarz.

Swoją drogą, Wolskiemu zawsze bardzo łatwo można było się narazić. Wysokie poczucie godności osobistej skłaniało go do postępowania bez pardonu. Na wykłady w latach czterdziestych w Uniwersytecie Jagiellońskim przylatywał samolotem z Warszawy. Kiedyś, nagle odwołano lot, gdyż samolot był potrzebny wysokim sowieckim oficerom; Wolski, ku przestraszaniu współpasażerów, podszedł do dowódcy grupy tych oficerów i ostrym łonem (doskonale zna rosyjski) zażądał odwołania decyzji, gdyż na niego czekają w Krakowie studenci, a resztą rzecz dzieje się na polskiej ziemi i niech sowieccy oficerowie korzystają z sowieckich samolotów. Dowódca umiał się znaleźć, bo nie tylko Wolskiego nie zastrzelił ani nie aresztował, ale po prostu zaprosił go (i współpasażerów bodajże też) do samolotu i przewiózł do Krakowa.

Natomiast miejscowi aparatczycy mieli dużo mniej poczucia humoru od sowieckiego oficera. Stosunkowo szybko postanowiono Wolskiego skończyć, a Wolszczyznę gruntownie wyplenić ze spółdzielczości. Wolski nie mógł zgodzić się z tym, że szeroko rozbudowany po wojnie aparat spółdzielczy uległ daleko idącej biurokratyzacji i stał się żerowiskiem dla aparatczyków, którym ideały spółdzielcze były w gruncie rzeczy zupełnie obce. Znamienne, że „wykańczając” Wolskiego nigdy nie podjęto z nim żadnej rzeczowej dyskusji publicznej, nigdy nikt nie odważył się polemizować z jego poglądami. Po prostu ci, którym Wolski osobiście zawadzał jako „mąciciel” i „rozrabiacz”, nie znali się dostatecznie na przedmiocie. Jak wyglądała wówczas spółdzielczość, pokazuje przedmowa do wydanej w dobie popaździernikowej studium Wolskiego o spółdzielczym samorządzie pracy:

„Nic zwracano uwagi na fakt, że odgórne dyrygowanie losem i istnieniem poszczególnych spółdzielni popada nieraz w kolizję z ich charakterem dobrych i samorządnych zespołów ludzkich, opartych na zaradności zbiorowej zrzeszonych członków; że brak nieustannej, żywej troski o rozkwit aktywno-

ści mas członkowskich w roli gospodarzy swych spółdzielni, wcześniej czy później musi odbić się fatalnie na gospodarce spółdzielni. Nowo utworzonym wielkim przedsiębiorstwom spółdzielczym narzucano sztuczne formy organizacyjne i ludzi, którzy nieraz przez długie lata okupowali stanowiska kierownicze nie posiadając niezbędnych po temu kwalifikacji zawodowych i moralnych, tworząc kliki, schodząc na manowce biurokracji i dygnitarstwa. Ludzie ci – jakkolwiek nieliczni – zniechęcali masy ofiarnych członków i pracowników spółdzielni pracy, walcząc przeciwko projektom nowatorskim, grożącym ich nieograniczonej władzy. Zapomnieli bowiem, że jeśli chcą być rzecznikami rewolucyjnej ideologii, za jakich się uważają, powinni mobilizować dynamikę sił społecznych i kierować ją nie na obronę tego co było, lecz na kształtowanie tego co będzie. Deklamując o zaufaniu do mas, zapomnieli, że zaufanie to można i trzeba zdobywać pracą w służbie mas. W rezultacie, pod spółdzielczym szyldem było coraz mniej spółdzielczości; pozostał sam szyld. Samorząd wewnętrzny został sprowadzony do roli swoistego rytuału, w którym faktycznie brakowało żywej treści. Bogatą problematykę socjologiczną spółdzielni jako samorządnych zrzeszeń ludzkich traktowano tak, jak gdyby można ją było sprowadzić do zbioru frazesów podbudowanych paru formułkami natury organizacyjno-porządkowej. Zupełnie zaniedbano prowadzenia jakichkolwiek studiów nad spółdzielczością pracy, dokonywanych w swoim czasie przez Spółdzielczy Instytut Naukowy. Brakowało gruntownej wiedzy o podłożu społeczno-gospodarczym, która mogłaby stać się fundamentem przemysłowej i konsekwentnej polityki organizacyjnej ruchu spółdzielczego”⁴³.

W okresie lat 1956-1958, na fali Października, koncepcja Wolskiego posłużyła jako bodziec do dyskusji, która w bardziej korzystnej sytuacji mogłaby doprowadzić do gruntownej reformy spółdzielczości. Że żadne poważniejsze zmiany nie nastąpiły, między innymi także na gruncie spółdzielczym, zwykło się winić centralne władze partyjne. Wydaje mi się jednak, że sprawa ta jest znacznie bardziej skomplikowana. Siła i mentalność aparatczyków biorą się nie tylko z biurokratycznego modelu socjalizmu, ale również z gatunku ludzi, których wyniósł do góry masowy awans społeczny. Wielu z nich nie ma, i nigdy nie miało, żadnych zainteresowań ideologicznych, a zainteresowania polityczne sprowadzają się do mistrzostwa w rozgrywkach wewnątrzpartyjnych. Treści intelektualne marksizmu nigdy do nich nie dotarły, pozostali poganami pod dominacją marksizmu, podobnie jak poprzednio byli w duszy poganami, składając formalny hołd ludowemu katolicyzmowi. Każdy wyświechtany frazes jest dla tych ludzi bardziej atrakcyjny niż głębiej przemyślany koncept moralny lub intelektualny, gdyż czują się dobrze tylko w tym, co jest dla nich łatwe, znane, zrozumiałe. Wolszczyzna nie mieściła się w tym, co utarte, nie była bliska ani ludowemu katolicyzmowi, ani ufrazesowionemu marksizmowi. Wolski, ten dziesiętnasto-wieczny ideolog z niedzisiejszym poczuciem honoru, zarówno ich śmieszył, jak i zawsty-

⁴³ J. Wolski, „Spółdzielczy Samorząd Pracy”, Warszawa: Biuro Wydawnictw Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy, 1957, str. 7-8.

dzał. Nie ubiegał się o dobra materialne dla siebie samego, nie chodziło mu o awans – czego więc w końcu chce? Koneksje Wolskiego z anarchizmem musiały dodatkowo razić „porządnymi” ludźmi, którzy nie wyobrażają sobie życia społecznego bez policjanta czy milicjanta, byleby tylko ktoś pilnował ich spokoju i dobytku.

Poza tym Wolski mówił gorzką prawdę, a ludzie chcą, aby ich ktoś albo bawił, albo zadziwiał. Wolski nigdy nie miał takiego stanowiska społecznego, które imponowałyby ludziom. Zamiast dziwnego języka profesora uniwersytetu lub krytyka literackiego, przemawiał językiem codziennym. Nie przyjmował żadnej pozy, która jest niezbędnym warunkiem sukcesu w kręgu inteligentnym. Nie snobował się ani na Wschód, ani na Zachód. Nie wstydził się ani swego szlacheckiego pochodzenia, ani związków z kulturą rosyjską. A najważniejsze – nie miał intencji społecznego wywyższenia się ponad innych, tego, co można nazwać kompleksem polskiego jaśnie pana, który jest w Polsce zjawiskiem nagminnym i ponadustrojowym. Gdyby Wolski ten kompleks dzielił ze współbraćmi, prawdopodobnie mógłby żyć jako tako szczęśliwie na stanowisku, które dawałoby mu możliwość pomiatania ludźmi od niego zależnymi. Jako urzędnik mógłby czerpać zadowolenie z pokazywania klientom, jak nimi pogardza. Jako polityk mógłby brzydzić się masami skutecznie od nich odgradzony murem sekretarek i tajnych agentów. Gdyby wreszcie chciał być li tylko zwykłym obywatelem, mógłby wałkonić się, obwiniając ustrój za wszelkie niedogodności⁴⁴, a zarazem zwalniając siebie moralnie od podjęcia jakiegokolwiek inicjatywy. Jako uczonek mógłby pisywać bełkotliwe traktaty o rzeczach bądź oczywistych, bądź całkowicie oderwanych od bieżących potrzeb społeczeństwa. Jako człowiek który działał w podziemiu podczas wojny (m.in. zajmował się pomocą Żydom) mógłby spokojnie współpracować z Partią na zasadzie że „swoje już zrobił i teraz jakoś trzeba się urządzić”.

Trudność polega jednak na tym, że Wolski popełnił rzecz w Polsce najstraszniejszą, wręcz towarzysko niedopuszczalną: pozostał sobą, żywym człowiekiem wśród martwych dusz. I dlatego musiał zejść na społeczny margines, przestać liczyć się zarówno na szczeblu rządzących dygnitarzy, jak i tych, którzy mieliby ochotę im dorównać, ale tymczasem ograniczają się do plotkowania w kawiarniach. Dla Wolskich nie ma miejsca w społeczeństwie z „Wesela” Wyspiańskiego dlatego, bo Wolscy proponują coś nowego, a społeczeństwo „Wesela” jest w swej istocie głęboko konserwatywne, niezależnie od różnic w orientacji ideologicznej i zaangażowaniu politycznym. Łatwiej przejść z katolicyzmu obrzędowego do marksizmu zrytualizowanego, aniżeli dopuścić możliwość faktycznego obalenia tradycyjnego podziału władzy na tych, co ją mają i na tych, którzy jej nigdy mieć nie będą. Dla konserwatysty każdy nowy koncept organizacji społecznej jest po prostu

⁴⁴ Istnieje obecnie w Polsce szereg ludzi, którym leży na sercu rozwój psychoanalizy. Obawiam się, że nie ma ona szans w układzie, w którym obywatel jest zawsze skłonny (i ma ku temu zresztą obiektywne powody) zwalić winę na ustrój, siebie samego uniewinniając. Uproszczony schemat ideologiczno-ustrojowy komunizmu znajduje swój odpowiednik w uproszczonym schemacie moralno-psychicznym przeciętnego obywatela; ten schemat faktycznie wyklucza jakąkolwiek rzetelną auto-kontrolę. Między innymi dlatego tak trudno jest w tym układzie o reformę. W przypadku reformy ktoś przecież musi zacząć zmiany od samego siebie, a kto zacznie, jeśli niewinność jest cnotą powszechną obywateli ustroju komunistycznego?

utopią, którą szkoda zawracać sobie głowy. „Konkretne” są tylko sprawy dotyczące przesunięć w układzie personalnej obsady stanowisk.

Ale przecież obok tego wszystkiego istnieje potężna masa ludzi, dla których praca najemna, ze wszystkimi jej sprzecznościami i upokorzeniami, jest czymś codziennym. Ci ludzie w ramach istniejącego ustroju zdobywają coraz więcej wykształcenia, czytają książki. Gorycze pracy najemnej gwałcą w nich nieustannie osobistą godność, której znaczenie społeczno-moralne musi nieuchronnie wzrastać w ustroju opartym na wielkich obietnicach. Wolski, jak mało kto w Polsce, czuje i rozumie tragedię najemnika. I choćby dlatego jest współczesny, mimo swej postawy stanowiącej mieszaninę wzoru osiemnastowiecznego polskiego szlachcica z wzorem dziewiętnastowiecznego rosyjskiego studenta (Wolski studia spędził za carskich czasów w Charkowie). Niech zatem ten artykuł posłuży masie polskich najemników jako ślad, którym można pójść dalej.

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



Aleksander Matejko
Wolszczyzna
1971

<http://lewicowo.pl/wolszczyzna/>
Powyższy tekst pierwotnie ukazał się w paryskiej „Kulturze” nr 1-2(280-281)/1971

pl.anarchistlibraries.net