

Adam Mrozowski*

TOŻSAMOŚCI BIOGRAFICZNE ZAKŁADOWYCH DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH A REWITALIZACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ

Streszczenie. Analizy związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej sugerują, że ich obecny kryzys ma swoje źródła zarówno w strukturalnych przemianach współczesnego kapitalizmu, jak i w problemach tożsamościowych wypływających z trudności ze zredefiniowaniem ich roli po upadku państwowego socjalizmu. Istniejące badania zdominowane są jednak przez perspektywę instytucjonalną i dość rzadko podejmują problem znaczeń przypisywanych związkom zawodowym przez samych działaczy związkowych. Niniejszy artykuł proponuje nowe spojrzenie na przekształcenia tożsamości związkowych przez analizę relacji pomiędzy doświadczeniami biograficznymi zakładowych liderów związkowych a przemianami ich zaangażowania związkowego w czterech krajach Europy Środkowo-Wschodniej: Estonii, Polsce, Słowenii i Rumunii. Empirycznym punktem odniesienia są biograficzne wywiady narracyjne z 43 działaczami i działaczkami związkowymi w firmach sektora motoryzacyjnego i handlowego (hipermarketach), przeprowadzone w latach 2010–2011. Badania sugerują, że praca nad „oddziedziczoną” tożsamością związkową w przypadku długoletnich działaczy związków zawodowych i pojawienie się nowych, pragmatycznych tożsamości związkowych wśród ich nowych liderów są dwoma procesami tożsamościowymi, które leżą u podstaw rewitalizacji ruchu związkowego w badanych krajach. Wskazane zostają również bariery strukturalne i biograficzne, które ograniczają potencjał odnowy związków zawodowych w regionie.

Słowa kluczowe: rewitalizacja związków zawodowych, tożsamość biograficzna, Europa Środkowo-Wschodnia.

1. Wprowadzenie

Problem tożsamości działaczy związkowych znajduje się w centrum debat nad przyczynami słabości związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej. W istniejącej literaturze przedmiotu wskazywano m.in. na uwikłanie polityczne społecznych tożsamości związkowców i związkowczyń, ich zakorzenienie w dyskursie nacjonalistycznym i religijnym oraz słabość tożsamości klasowych. Pisano

* Adam Mrozowski – Zakład Socjologii Ogólnej, Instytut Socjologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Wrocławski, 51-149 Wrocław, ul. Koszarowa 3.

również o procesach symbolicznej marginalizacji środowisk związkowych jako „wewnętrznych Innych” hamujących transformację rynkową (Buchowski 2006; Kalb 2009; Ost 2007). Krytycznie nastawieni badacze świata pracy podkreślali, że związkowcy w latach 90. nie byli w stanie zredefiniować celów swej działalności: bądź to z powodu przekonania liderów związkowych o konieczności reform rynkowych, nawet kosztem marginalizacji części bazy członkowskiej (Ost 2007), bądź to ze względu na dziedzictwo pasywnego, zetatyzowanego ruchu związkowego z okresu realnego socjalizmu. Sugerowano zarazem, że wymienione problemy tożsamościowe przewyższają się częściowo przez „nową”, zorientowaną pragmatycznie generację działaczy i działaczek związkowych w sektorze prywatnym, która wnosi nowe zasoby mobilizacyjne, „rewitalizując” oddolnie konfederacje i federacje związkowe (Krzywdziński 2010, Ost 2009).

Niniejszy artykuł stanowi próbę weryfikacji tezy o potencjale rewitalizacji związków zawodowych przez nowych działaczy związkowych. Analizuje on procesy kształtowania się i transformacji tożsamości biograficznych zakładowych działaczy związkowych w czterech krajach różniących się od siebie modelami stosunków przemysłowych, takich jak: Polska, Rumunia, Słowenia oraz Estonia. Mianem „rewitalizacji” określamy działania związków zawodowych mające na celu zwiększenie ich siły przetargowej w miejscu pracy i na poziomie ponadzakładowym, odbudowę ich znaczenia w sferze polityki, zwiększenie poziomu uzwiązkowienia oraz poprawę ich zdolności organizacyjnej adaptacji do zmian (por. Behrens i in. 2004: 21). Procesy odnowy ruchu związkowego w Europie Środkowo-Wschodniej rozpoczęły się w drugiej dekadzie transformacji, wyrażając się m.in. próbami uzwiązkowienia firm sektora prywatnego, rozwijania nowych form dialogu społecznego z pracodawcami, umiędzynarodowienia działalności związkowej oraz – o czym była już mowa – powolnej zmiany generacyjnej w szeregach związkowców (Ost 2009). O ile wiemy coraz więcej o instytucjonalnym i organizacyjnym wymiarze wymienionych procesów, o tyle bardzo niewiele badań poświęcono, jak dotąd, ich indywidualnemu wymiarowi, związanemu z odpowiedzią na pytanie o mechanizm powstawania nowych form zaangażowania i tożsamości związkowych w niesprzyjającym związkom zawodowym kontekście instytucjonalnym.

Niniejszy artykuł stanowi próbę wypełnienia tej luki w naszym stanie wiedzy w oparciu o badania empiryczne prowadzone w latach 2010–2011 oraz wcześniejsze prace autora¹ (Mrozowicki i in. 2010; Mrozowicki, Trawińska 2012). Empirycznym punktem odniesienia są biograficzne wywiady narracyjne z 43 działaczami i działaczkami związkowymi w firmach sektora motoryzacyjnego i handlowego w Estonii, Polsce, Słowenii i Rumunii. Zaprezentowane w tekście

¹ Referowane badania były częścią koordynowanego przez autora projektu *Negotiating Capitalism in Central and Eastern Europe. Between Marginalisation and Revitalisation of Organised Labour*, finansowanego przez Fundację na Rzecz Nauki Polskiej, program *Powroty / Homing*, grant HOM/2009/8B, ze środków mechanizmu finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

wyniki przeprowadzonych analiz wskazują, że procesy reinterpretacji tożsamości związkowych mają miejsce nie tylko w przypadku „nowych” działaczy związkowych, którzy do związków zawodowych trafili w pierwszej dekadzie XXI w., lecz również w przypadku działaczy i działaczek o dłuższym stażu związkowym. Procesy te przebiegają jednak odmiennie ze względu na uwarunkowania biograficzne związane z kształtem karier zawodowych i związkowych obu typów związkowców. Teza ta zostanie rozwinięta i udokumentowana empirycznie w głównej części artykułu, poprzedzonej wprowadzeniem teoretycznym i notą metodologiczną dotyczącą przeprowadzonych badań.

2. Tożsamości działaczy związkowych: konteksty teoretyczne

Kategoria tożsamości biograficznej nie jest szeroko stosowana na gruncie analiz stosunków pracy i działalności związków zawodowych, które zdominowane były przez lata przez podejście systemowe. Zgodnie z klasycznym ujęciem Johna Dunlopa (1958: 7), system stosunków przemysłowych jest względnie autonomicznym subsystemem społeczeństwa, składającym się z „określonych aktorów, określonych kontekstów, ideologii, która spaja system stosunków przemysłowych oraz ogółu zasad stworzonych dla zarządzania aktorami w miejscu i środowisku pracy”. Aktorzy stosunków przemysłowych są nieustannie konfrontowani z otoczeniem, które ogranicza ich działania i wpływa na nie. Otoczenie pozostaje zaś pod wpływem nie tylko subsystemu stosunków przemysłowych, ale i innych subsystemów społecznych. W podejściu systemowo-funkcjonalistycznym sprawstwo (*agency*) i sensotwórcza aktywność poznawcza aktorów stosunków przemysłowych (w tym związków zawodowych, organizacji pracodawców, władz państwowych) są wtórne wobec właściwości systemowych. Inaczej jest w perspektywie konkurencyjnej, określonej przez Johna Goldthorpe’a i in. (1968: 184) mianem perspektywy działania społecznego (*action frame of reference*), wywodzącej się z socjologii humanistycznej oraz symbolicznego interakcjonizmu (por. Jackson 1988). Punktem wyjścia do wyjaśnienia działań aktorów społecznych są tu nie tyle niezależne od nich warunki strukturalne, ale ich własne definicje sytuacji. Otwiera to pole do analizy znaczenia tożsamości związkowców dla działań podejmowanych przez ich organizacje.

Współczesne analizy działań związków zawodowych inspirowane są teoriami społecznego sprawstwa (Giddens 2003; Archer 2012), które starają się przekraczać zarysowany powyżej (i klasyczny w naukach społecznych) dychotomiczny podział na ujęcia systemowe i interpretatywne. W ujęciu Caroli Frege i Johna Kelly’ego (2003: 11) „aktorzy zarówno wpływają, jak i pozostają pod wpływem instytucji; ważne jest zatem, aby prześledzić wzajemne powiązania pomiędzy nimi”. Przyjmując perspektywę podmiotową, Lowell Turner (2007: 1) zauważa, że skuteczna

reprezentacja interesów coraz bardziej zróżnicowanych strukturalnie środowisk pracowniczych zależy od dwóch czynników: (1) sprawstwa działaczy związkowych, rozumianego jako „wybory i strategie realizowane przez liderów związkowych i ich organizacje” oraz (2) istniejącej struktury możliwości wyrażającej się w „obecności lub nieobecności określonych barier w kontekście politycznym i społecznym”. Sprawstwo działaczy związkowych rozumiane jest zatem jako ich zdolność do mobilizacji różnego rodzaju zasobów, takich jak: więzi w obrębie organizacji związkowych, powiązania organizacji z innymi aktorami i ruchami społecznymi, zasoby narracyjne oraz zasoby ludzkie i materialne (Levesque, Murray 2010). Szczególnie istotne dla zrozumienia tożsamości związków zawodowych (*trade union identity*) są właśnie zasoby narracyjne organizacji związkowych obejmujące „wartości, podzielane sposoby rozumienia (rzeczywistości – A.M.), historie i ideologie” (Levesque, Murray 2010: 339).

W zaproponowanym ujęciu tożsamość związkową zdefiniować można jako całość zasobów narracyjnych dostępnych organizacjom związkowym, które służą zdefiniowaniu ich interesów i uzasadnieniu strategii działania. Tożsamość organizacyjną związków zawodowych należy odróżnić od tożsamości biograficznych działaczy związkowych. W badaniach referowanych w niniejszym artykule założono, że tożsamość biograficzna stanowi odzwierciedlenie jednostkowych „strategii życiowych” ukształtowanych refleksyjnie w odpowiedzi na strukturalne i kulturowe właściwości kontekstów działania napotykanych przez jednostki w toku ich „karier biograficznych”. Założenie takie czerpie z socjologii biograficznej Fritza Schützego (2005) oraz krytycznego realizmu Margaret Archer (2000, 2012). Odwołując się do koncepcji Schützego (2005: 319), pojęcie tożsamości biograficznej wskazuje na przyjmowaną przez jednostkę całościową koncepcję siebie rozumianą tu jako uznawaną *implicite*, czasami zaś poddawaną „autoteoretycznej” refleksji odpowiedź na pytanie o przebieg jej dotychczasowego życia. Tak rozumiana tożsamość biograficzna jest bliska kategorii „tożsamości osobistej” w ujęciu Archer (2000, 2012). Autorka definiuje tożsamość osobistą jako unikalną konfigurację trosk ostatecznych (*ultimate concerns*), które określają to, o co w życiu dbamy najbardziej i kim jesteśmy, jako osoby ludzkie (*persons*). Tożsamość społeczna natomiast wskazuje na dokonywaną refleksyjnie przez jednostki selekcję ról społecznych (np. roli działacza związkowego), które uosabia i w które angażuje się emocjonalnie.

Wybory ról społecznych są, zdaniem Archer (2000, 2012), uwarunkowane przez zasoby, których posiadanie ułatwia realizację refleksyjnie ukształtowanych projektów życiowych. Kategorię zasobów doprecyzować można przez odwołanie się do koncepcji Pierre’a Bourdieua. Upraszczaając klasyfikację zaproponowaną przez tego autora (Bourdieu 1986), w badaniach wzięto pod uwagę kapitał ekonomiczny (zasoby materialne), kapitał społeczny (sieci społecznych kontaktów i „znajomości”) i kapitał kulturowy (edukację formalną i praktyczne umiejętności). W przeciwieństwie do Bourdieua, Archer (2007) sugeruje, że usytuowanie

w społecznej dystrybucji zasobów nie determinuje działań podejmowanych przez jednostki, ponieważ oddziaływanie uwarunkowań społecznych jest zapośredniczone refleksyjnie. Refleksyjność, wpisana w konstrukcję tożsamości osobistej i społecznej, oznacza „regularne aktualizowanie (*exercising*) zdolności mentalnej, podzielanej przez wszystkich normalnych ludzi, do postrzegania się w relacji do ich (społecznych) kontekstów i *vice versa*” (Archer 2007: 4). Kluczowa teza Archer (2000, 2012) mówi, że refleksyjność jest pierwotna wobec naszego procesu uspołecznienia, stanowiąc podstawę ludzkiego sprawstwa *wobec* struktur społecznych i kulturowych. W takim ujęciu związkowcy, podobnie jak wszyscy inni ludzie, posiadają relatywną autonomię w określaniu sposobów i kierunków działania w odpowiedzi na napotkane przez nich uwarunkowania społeczne. Biograficzne tożsamości związkowców – rozumiane jako ich tożsamości osobiste – są chronologicznie i przyczynowo pierwotne wobec ich tożsamości społecznych, stając się podstawą ich form zaangażowania w pełnione role związkowe.

Rozróżnienie pomiędzy tożsamością związków zawodowych a tożsamością biograficzną związkowców pozwala na postawienie pytania o relacje pomiędzy nimi. Założenie to jest szczególnie ważne w perspektywie opisywanych w literaturze przedmiotu problemów tożsamościowych, z którymi borykają się organizacje związkowe w skali globalnej oraz w Europie Środkowo-Wschodniej. Z jednej strony, związki zawodowe w krajach postsocjalistycznych doświadczają uniwersalnych problemów związanych z dekompozycją swojej tradycyjnej bazy członkowskiej w przemyśle: mężczyzn, wykwalifikowanych robotników, zatrudnionych na czas nieokreślony w dużych zakładach produkcyjnych (por. Hyman 1999). Z drugiej strony, doświadczają one specyficznych problemów związanych z negatywnym dziedzictwem zetatyzowanego ruchu związkowego okresu realno-socjalistycznego oraz zaangażowaniem części związków zawodowych (np. polskiej NSZZ „Solidarność”) w latach 90. we wspieranie bolesnych reform rynkowych (Ost 2007). Na oba wymienione problemy nakłada się dyskurs antyzwiązkowy w części liberalnych mediów, przedstawiający związki zawodowe jako relikty socjalizmu, hamulcowych zmian, podkreślający ich roszczeniowość i populizm (por. Kozek 2003; Kalb 2009). W tej sytuacji, jak odnotowano we wcześniejszych badaniach w Polsce (Mrozowicki i in. 2010), pojawiają się znaczące pęknięcia między społecznie konstruowaną tożsamością związków zawodowych a biograficznymi doświadczeniami różnych kategorii środowisk pracowniczych.

W obliczu dramatycznej erozji bazy członkowskiej², zasadniczym wyzwaniem dla związków zawodowych staje się przyciągnięcie nowych członków, w tym przede wszystkim pracowników sektora prywatnego, ludzi młodych, kobiet często w niepewnej sytuacji zatrudnienia. W badaniach przyjęto, że odnowa

² W latach 1991–2009, uzwiązkowienie w Polsce spadło z 28% pracujących do 16% pracujących, w Estonii z 86% do 8%, w Słowenii z 66% do 26%, natomiast w Rumunii z 80% do 40% (por. Mrozowicki 2011).

związków zawodowych wymaga zarówno redefinicji ich tożsamości organizacyjnych w kontekście zróżnicowanych doświadczeń biograficznych pracowników, jak i nowych form zaangażowania samych działaczy związkowych, którzy aktywniej poszukiwać by mieli nowych sposobów reprezentacji heterogenicznych środowisk pracowniczych. W prezentowanych dalej analizach empirycznych postawiono pytanie, czy i w jaki sposób związkowcy są w stanie sprostać temu wyzwaniu i przezwyciężyć „dziedzictwo ideacyjne” (Ost 2007) wpisane w ich tożsamości odziedziczone z okresu (post)socjalistycznego?

3. Badania empiryczne nad związkowcami: metodologia i dane

W celu uchwycenia i zrozumienia zmiennych relacji między doświadczeniami biograficznymi a przemianami zaangażowania w związki zawodowe, badania empiryczne opierały się na opracowanej przez Schützego (1983) metodzie biograficznego wywiadu narracyjnego. W latach 2010–2011 zebrano łącznie 43 wywiady biograficzne z zakładowymi działaczami i działaczkami związkowymi w międzynarodowych korporacjach w Estonii, Polsce, Rumunii i Słowenii. Wybór badanych krajów wiązał się z poszukiwaniem cech wspólnych na poziomie mechanizmu sprawstwa i konstruowania tożsamości działaczy i działaczek związkowych w zróżnicowanych kontekstach instytucjonalnych w Europie Środkowo-Wschodniej³. Do badań wybrano dwie branże: motoryzacyjną, utożsamianą z tradycyjnym rdzeniem rynku pracy cechującym się wyższymi zarobkami i relatywnie wysokim uzwiązkowaniem, oraz handlową, która reprezentuje niskopłatne „peryferie” rynku pracy. Należy dodać, że w drugiej dekadzie transformacji branża handlowa stała się obiektem wysiłków organizowania nieuzwiązkowanych pracowników w związki zawodowe we wszystkich badanych krajach. W obrębie branży motoryzacyjnej badano zarówno związkowców w dużych montowniach samochodów, jak i pracowników w firmach produkujących części samochodowe dla tych pierwszych.

Wszystkie wywiady biograficzne rozpoczynały się od prośby o „opowiedzenie całej historii życia, od momentu, który Pan/Pani pamięta do momentu dzisiejszego”, motywowanej potrzebą „zrozumienia, jak stał/-a się Pan/Pani osobą, która siedzi przed nami”. W drugiej części wywiadów zadawano uzupełniające pytania biograficzne, natomiast w trzeciej – pytania związane bezpośrednio z doświadczeniami i formami aktywności związkowej w zakładzie pracy.

³ Systemy kapitalistyczne w badanych krajach obejmują model „neoliberalny” (Estonia), model „zakorzenionego neoliberalizmu” (Polska), model „etatystyczno-neoliberalny” (Rumunia) oraz model „neokorporatystycznej”, „skoordynowanej” gospodarki rynkowej w Słowenii (Bohle, Greskovits 2007). Więcej na temat różnic instytucjonalnych między krajami piszę w innych publikacjach (por. Mrozowicki 2011).

Badania prowadzone były w językach ojczystych respondentów i respondentek, przez zespół złożony z Adama Mrozowickiego (Polska), Triini Roosalu (Estonia), Tiatiany Bajuk-Senčar i Gorana Lukića (Słowenia) oraz Reki Geambașu (Rumunia), a następnie przepisane i przetłumaczone na język angielski. Materiał empiryczny poddany został anonimizacji⁴. Wywiady biograficzne przeprowadzone zostały w 24 firmach, oddziałach międzynarodowych korporacji, w których związki zawodowe bądź to powstały na nowo, bądź rozwinęły innowacyjne strategie działania zmierzające do wzrostu ich siły przetargowej w miejscu pracy. We wszystkich firmach zebrano informacje na temat zatrudnienia, metod zarządzania personelem, stosunków pracy i strategii związków zawodowych.

Wywiady biograficzne poddano analizie z wykorzystaniem procedur „kodowania otwartego” i „kodowania selektywnego” (Glaser, Strauss 2009) zmierzających do wyłonienia kluczowych kategorii opisujących uwarunkowania i mechanizmy angażowania się w związki zawodowe w relacji do doświadczeń biograficznych i zasobów związkowców. Dokonano również analizy sekwencyjnej wywiadów, której celem była rekonstrukcja całościowej logiki opowiedanej historii życia (Schütze 2005) odpowiadającej, w myśl przyjętych założeń, tożsamości biograficznej badanych. Oba typy analiz potwierdziły istnienie różnic pomiędzy tożsamościami biograficznymi „reformatorów” i „nowicjuszy” w ruchu związkowym⁵. Pierwsza z wymienionych kategorii badanych (15 przypadków) trafiła do związków zawodowych jeszcze na przełomie lat 1980/1990; druga (28 przypadków) na przełomie lat 1990/2000. Choć nowicjusze i nowicjuszki były często młodsi od reformatorów, to nie wiek, a charakter doświadczeń biograficznych różnił oba typy. W biografiami reformatorów dominowało długoletnie zatrudnienie w jednej firmie, silniej akcentowano etosowy wymiar działalności związkowej, pojawiała się zarazem refleksyjna świadomość konieczności zmian organizacyjnych w celu zachowania tożsamości związkowej i biograficznej. W przypadku nowicjuszy typowe były – duża ruchliwość zawodowa oraz bardziej pragmatyczne i utylitarne orientacje wobec związków zawodowych. Wspomniane różnice utrzymywały się w obu sektorach, we wszystkich badanych krajach⁶.

⁴ W dalszej części tekstu posługuję się skrótami na określenie przedsiębiorstw, gdzie EE, PL, RO, SI oznaczają odpowiednio firmy samochodowe w Estonii, Polsce, Rumunii i Słowenii, a EER, PLR, ROR, SIR firmy w sektorze handlowym. Imiona respondentów zostały również zmienione.

⁵ W dalszej części tekstu korzystam z kategorii „reformatorów” i „nowicjuszy” przemienne z „reformatorkami” i „nowicjuskami”, podobnie jak w przypadku innych zbiorczych kategorii analitycznych, które nie są neutralne ze względu na płeć. Podział na „reformatorki” i „nowicjuszy” wyłonił się we wcześniejszych badaniach autora w Polsce (Mrozowicki i in. 2010) i po raz pierwszy opisany został na gruncie polskim w badaniach nad biografiami działaczek związkowych w artykule Mrozowickiego i Trawińskiej (2012).

⁶ W prezentowanych w pozostałej części tekstu analizach nie skupiano się na różnicach międzykrajowych, wskazując na ich istnienie jedynie w sytuacji, gdy były one konieczne do wyjaśnienia zróżnicowanych wariantów opisywanych mechanizmów i wzorów konstruowania tożsamości.

4. Związki zawodowe w biografjach reformatorów i nowicjuszy

Podstawowym elementem analizy związkowych biografii była rekonstrukcja logiki konstruowania opowieści życiowej wyrażającej się w sposobach wiązania ze sobą poszczególnych wątków biograficznych, ich chronologii i wewnętrznej organizacji (Schütze 2005). Choć każdorazowo poddawano analizie całą historię życia, w prezentacji wyników w kolejnych dwóch sekcjach szczególną uwagę poświęcono badaniu miejsca związków zawodowych w całości opowieści biograficznej. W wywiadach pojawiała się często charakterystyczna figura retoryczna „zawsze byłem/byłam aktywny/-a” (Janina, PL1), świadcząca o tendencji do reinterpretacji wydarzeń życiowych w świetle teraźniejszego zaangażowania. Przebieg procesów stawania się związkowcem był jednak odmienny w przypadku badanych, których doświadczenia związkowe rozpoczęły się na przełomie lat 1980/1990, oraz tych, którzy uczestniczyli w zakładaniu związków zawodowych w niezwiązkowionych firmach prywatnych i/lub dołączyli do organizacji w drugiej dekadzie transformacji systemowych w analizowanych krajach.

W opowieściach reformatorów i reformatorek, narracje biograficzne miały częściej charakter opowieści o „kolektywnych losach” środowiska, na których tle rozwijała się indywidualna historia życia. W przypadku nowicjuszy i nowicjuszek opowieść biograficzna koncentrowała się w większym stopniu na doświadczeniach prywatnych, pozazwiązkowych, które dopiero w późnych fazach biografii spletały się z działaniem zbiorowym w ramach ruchu zawodowego. W kolejnych dwóch sekcjach prześledzę wybrane wymiary procesu stawania się związkowcem w obu typach badanych i ich konsekwencje dla zróżnicowanych odmian zaangażowania związkowego.

4.1. Reformatorzy i reformatorki: procesy rekonfiguracji tożsamości związkowych

Narracje reformatorów obfitowały w doświadczenia świadczące o wczesnej socjalizacji do roli działacza społecznego i nabywaniu wrażliwości społecznej, która ostatecznie doprowadziła ich do zaangażowania w związki zawodowe. Mowa tutaj, po pierwsze, o socjalizacji do etosu pracy w rodzinie oraz socjalizacji do egalitaryzmu poprzez kolektywne doświadczenie wychodzenia z powojennej biedy za sprawą edukacji zawodowej i wcześniej podejmowanej pracy. Po drugie, pojawiają się odniesienia do działalności w opozycji antykomunistycznej w przypadku działaczy i działaczek NSZZ „Solidarność” oraz, częstsze w przypadku Estonii i Rumunii, doświadczenia zaangażowania w organizacje kontrolowane przez komunistyczne władze. Doświadczenia zaangażowania społecznego z okresu realnego socjalizmu nie są zwykle przemilczane, chociaż

poddaje się je swoistej neutralizacji politycznej polegającej na podkreślaniu ich roli jako praktycznych działań razem z innymi i na rzecz innych. Po trzecie, pojawiają się różne formy zaangażowania w organizacje społeczne w skali lokalnej. Etos społecznikowski jest wyraźny w większości zebranych biografii reformatorów, ale najdobitniej pojawia się w opowieści Simona, działacza związkowego ze słoweńskiej montowni aut S11:

Simon (S11, ~50 lat) W tamtych czasach (przed 1989 r. – A.M.) istniała organizacja młodzieżowa. Istniała też organizacja kulturalna „Aktywna Młodzież” Aktiva. Byłem przez pewien czas przewodniczącym Aktivy. Potem była przerwa, ożeniłem się i nie byłem za bardzo aktywny w tych kręgach (...) Potem (w latach 90. – A.M.) byłem znowu aktywny, zaczęliśmy tworzyć organizacje, ożywiać stowarzyszenia kulturalne. Zawsze byłem aktywny w towarzystwie sportowym (...) Byłem też aktywny politycznie, znowu z powodów problemów lokalnych, nie w ramach partii politycznej, ale jako kandydat z niezależnej listy lokalnej zostałem wybrany do rady miejskiej.

Istotnym aspektem doświadczeń biograficznych reformatorów, który wpływa na kształt ich tożsamości związkowych, jest również wymiar karier zawodowych. Kategoria kariery posiada zarówno komponent obiektywny, opisujący zmiany na poziomie partycypacji w różnych organizacjach pracy, jak i subiektywny, „rozpatrywany w kategoriach jaźni, tożsamości i transformacji” (Becker, Carper 1956: 289). W przypadku reformatorów w przemyśle motoryzacyjnym można mówić o dominacji typu kariery zakotwiczonej (Domecka, Mrozowicki 2008), wyrażającej się długoletnim zatrudnieniem w jednej firmie. Przeważają zinstytucjonalizowane wzory działania, w których wybory edukacyjne i zawodowe wynikają z funkcjonowania lokalnych rynków pracy oraz dążeń do awansu społecznego przez pracę w przemyśle. O ile w sektorze motoryzacyjnym typowe jest „przetrwanie” transformacji w tym samym zakładzie pracy za sprawą nagromadzonego kapitału społecznego (sieci kontaktów w firmie, pozycji w związkach zawodowych) i kapitału kulturowego (kwalifikacji) (Bourdieu 1986), w sektorze handlowym dużo powszechniejsza jest mobilność zawodowa w jego obrębie. W obu branżach, dość wczesne splecenie się kariery zawodowej z określonym „fachem” sprzyja konstruowaniu silnych tożsamości zawodowych oraz nabywaniu kapitału kulturowego związanego z kwalifikacjami zawodowymi.

Reformatorzy i reformatorki trafili do związków zawodowych często jeszcze w latach 80., a ich członkostwo było z początku zwykle pasywne. „Oficjalne” związki zawodowe z tego okresu prezentowane są w głównej mierze jako organizacje socjalne, unikające konfliktów z zarządami przedsiębiorstw państwowych⁷. Punktem przełomowym dla działalności związkowej jest zwykle moment

⁷ Wyjątek stanowią oczywiście weterani NSZZ „Solidarność”, którzy wyraźnie odwołują się do wizji związku zawodowego jako ruchu społeczno-politycznego. Wątki konfrontacyjne pojawiają się również w opowieściach związkowców ze Słowenii – kolejnego kraju, w którym organizacje związkowe w okresie realnego socjalizmu zachowały pewną autonomię.

radykalnej zmiany kontekstu działania, np. restrukturyzacja firmy lub zmiana miejsca zatrudnienia na takie, gdzie bierne związki zawodowe skazane są na porażkę. Odzwierciedlone w biografacjach procesy pracy nad tożsamością związkową interpretować można jako konsekwencje zaburzenia rutynowego działania (Strauss 1993: 98) lub jako efekt oddziaływania typowej dla reformatorów odmiany refleksyjności (Archer 2007). Z perspektywy krytycznego realizmu Archer (2007), reformatorzy reprezentują zwykle typ „refleksyjności komunikacyjnej”, która wymaga potwierdzenia projektów życiowych przez znaczących innych przed wcieleniem ich w życie. Opiera się ona na doświadczeniu ciągłości kontekstu działania (miejsca pracy, branży, doświadczeń kontekstu lokalnego), w którym zakotwiczone są biograficzne i związkowe tożsamości badanych. Zaburzenie tej ciągłości, np. w wyniku procesów restrukturyzacji firm albo wymuszonej okolicznościami zmiany pracy, zmusza do biograficznej pracy zarówno nad tożsamością osobistą, jak i tożsamością związkową.

Dwie zasadnicze strategie pracy nad tożsamością związkową obecne w biografacjach reformatorów to „zrywanie z przeszłością” i „ponowne wynajdywanie” tradycji związkowych w zmienionym kontekście organizacyjnym. „Zerwanie z przeszłością” polega na odrzuceniu starych tożsamości związkowych, opartych na leninowskim modelu związków zawodowych jako organizacji świadczących usługi socjalne dla swoich członków, dyscyplinujących załogi w celach produkcyjnych i przekazujących informacje zarządu do pracowników (Pravda, Ruble 1986). O odkrywaniu nowej, bardziej aktywnej roli związków zawodowych w toku mobilizacji w obronie wynagrodzeń w czasie kryzysu w 2010 r., mówi Laura, działaczka związkowa w estońskim sektorze handlu:

Laura (EER2, 51 lat): Byłam (w związkach) w (firma X), potem byłam w (firmie Y), zrezygnowałam, bo były w niej wypłaty w kopertach⁸. Być może nie było tam aktywnych ludzi, którzy chcieliby gdzieś pójść (interweniować – A.M.). Wiedziano, że utworzyłam kiedyś organizację (związkową), to też odegrało rolę w moim wyborze (na przewodniczącą w EER2). Kiedyś związki zawodowe były czymś zupełnie innym, mieliśmy wielu członków, dawaliśmy mieszkania i pralki, wiele osób przychodziło do nas i pytało, czy mogą dostać pomoc dla dzieci poprzez związki. Mamy takich ludzi i dzisiaj, ale myślę, że dzisiaj związek niesamowicie się zmienił (...). Wspaniale się czułam, gdy ludzie stanęli w moim imieniu w hipermarkecie, 70 osób, dzień w dzień, przez dwa miesiące, wytrzymując wszystkie oskarżenia pracodawcy w prasie (...). To było doskonałe doświadczenie, że takie rzeczy są możliwe w Estonii.

Strategia „zerwania z przeszłością” była typowa dla biografii reformatorów w Estonii i – w mniejszym stopniu – Rumunii, gdzie nie istniały tradycje niezależnych związków zawodowych w okresie realnego socjalizmu. Wyrażała się ona bądź to (jak w przypadku Laury) w promowaniu wizji nowych, aktywnych, opartych na mobilizacji pracowników związków zawodowych, bądź to na strategii

⁸ Respondentka odwołuje się do sytuacji, gdy część wynagrodzenia nie była rejestrowana przez pracodawców.

„nowego konsensusu” z zarządami firm motywowanego obawami przed utratą miejsc pracy i ucieczką międzynarodowych przedsiębiorstw do krajów o (jeszcze) tańszej sile roboczej⁹.

Podobne napięcie między konfrontacją a dialogiem pojawia się w przypadku drugiej z wymienionych strategii, „ponownego wynajdywania tradycji” związkowych z przeszłości. Opiera się ona na aktualizacji znaczeń takich pojęć, jak oddolna mobilizacja, partycypacja pracownicza czy solidarność, które istniały, choć czasem w nieaktywnej postaci, w dyskursie historycznych związków zawodowych, zarówno „socjalistycznych”, jak i „antykomunistycznych”. Strategia „wynajdywania tradycji” była obecna częściej w Polsce i w Słowenii, gdzie istniały względnie autonomiczne związki zawodowe w okresie realnego socjalizmu. Odkrywanie pozytywnej tożsamości związkowej przybiera dwie zasadnicze formy. Z jednej strony, przywoływany jest dyskurs współodpowiedzialności za firmę, który pozwala związkowcom na przewyciężanie stygmy „destruktorów” pożądanym reform rynkowych (Kozek 2003). Z drugiej strony, szczególnie w dużych montowniach aut (PL1, RO1, SI1), liderzy podkreślają, że prawdziwe partnerstwo z pracodawcami wymaga utrzymania zdolności mobilizacyjnych związków zawodowych. O odnowie pozytywnej tożsamości związkowej opowiada m.in. Celina, która na funkcje związkowe powołana została w okresie marginalizacji NSZZ „Solidarności” w jej firmie. Przyjęty przez nią sposób działania opiera się na demokratyzacji struktur związkowych oraz zerwaniu z wizją uległych związków poprzez cykliczne protesty płacowe w miejscu pracy:

Celina (PL1, 46 lat): (W czasie wyborów na przewodniczącą – A.M.) przedstawiłam nową strukturę jakby związku, żeby /y...no, żeby ona była żywa jak rozwój związku, widziałam po prostu jakby to wyglądało, żeby wszyscy, oddolnie, żeby to zeszło, żeby ta władza cała zeszała na dół (...). Chciałam żeby tych spółek było bardzo dużo, w związku z tym no, ludzie byli aktywni i blisko władzy i mieli też, że dawałam dużo funkcji żeby czuli się też potrzebni i, i żeby pracodawca się też z nimi po prostu liczył (...) My tą walkę, między innymi po to, żeśmy też podjęli, żeby zachować tożsamość „Solidarności”. (...) Związek, w 1998 roku związek w T. liczył 60 osób. 60 osób. Cała organizacja też tam liczyła gdzieś sześćse/ sześćset. Teraz mamy prawie tysiąc, ponad 1800 członków, w samych T. mamy około 800, w samej firmie macierzystej (...). Ja uwielbiam takie rzeczy właśnie strategiczne (((z entuzjazmem))).

Biografie reformatorów i reformatorek związkowych naznaczone są ambiwalencją. Z jednej strony, dokumentują one procesy pracy nad tożsamością biograficzną i powiązane z nimi procesy przekształceń tożsamości związkowych. Wszyscy badani związkowcy byli świadomi konieczności zmian strategii działania w zmienionym kontekście organizacyjnym. Z drugiej strony, podejmowane przez

⁹ Nie trudno zauważyć, że „nowy konsensus” w niektórych wymiarach, np. unikania konfliktów w imię utrzymania poziomu produkcji, przypomina leninowską wizję związków zawodowych. Nie jest chyba przypadkiem, że był on najbardziej akcentowany w Estonii, jedynym kraju „post-sowieckim” w próbie.

nich działania rzadko są radykalne. Deradykalizacji sprzyja dominujący dyskurs dialogu społecznego, promowany na licznych szkoleniach związkowych, finansowanych przez Unię Europejską i transnarodowe fundacje wspierające ekspansję „Europejskiego modelu społecznego” w Europie Środkowo-Wschodniej. Sprzyjają jej również procesy na poziomie biograficznym. W biografjach reformatorów i reformatorek dominuje przekonanie, że „etatowa” działalność w związkach zawodowych jest, zasadniczo rzecz biorąc, *nieodwracalnym* wyborem biograficznym, ponieważ powrót do pracy zawodowej z funkcji związkowych jest praktycznie niewykonalny. Problemem są tutaj utrata kwalifikacji po latach spędzonych poza fachem, a także charakter relacji z pracodawcami, którzy nawet w przypadku opartych na zaufaniu i współpracy relacji ze związkami w ich firmach niechętnie patrzą na doświadczonych liderów związkowych. W toku kariery związkowej rosną „koszty uboczne” (*side bets*) (Becker, 1960) utraty pozycji związkowej, związane m.in. z inwestycjami (związkowymi i osobistymi) w określony rodzaj kwalifikacji, które niekoniecznie przydatne są w innych segmentach rynku pracy. Strategie radykalne stają się w tej sytuacji ryzykowne i niewielu z badanych liderów decyduje się je podejmować, choć zdarzają się oczywiście wyjątki (np. cytowana Celina).

4.2. Nowicjusze i nowicjuszki: odkrywanie na nowo tożsamości związkowych

Odmienność doświadczeń zawodowych reformatorów i nowicjuszy widoczna jest zarówno w wymiarze socjalizacji do ról związkowych, jak w wymiarze typowych dla obu kategorii karier zawodowych. W przypadku nowicjuszy i nowicjusek początek działalności dużo rzadziej wpisuje się w jakiegokolwiek tradycje rodzinne lub wcześniejsze zaangażowanie polityczne¹⁰. W swoich narracjach biograficznych badani koncentrują się na czynnikach osobowościowych, które stały się ich podstawą udziału w związkach zawodowych: ich „byciu wygadany” (Miroslav, SI2), „potrzebie naprawiania świata” (Laura, EER2), „byciu zbuntowanym człowiekiem” (Lucian, RO2), a także wyniesionego z domu rodzinnego systemu wartości, który nie pozwala na akceptację niesprawiedliwości (Radu, ROR1). W swej krytyce zastanych warunków społecznych nowicjusze przypominają – opisywane przez Archer (2007) – jednostki „meta-refleksyjne”, poszukujące nieustannie najlepszych sposobów działania w społeczeństwie i dążące, często bezkompromisowo, do realizacji wypracowanego biograficznie ideału życia zgodnego z pewnymi zasadami. Nowicjuszki i nowicjuszy charakteryzuje silniejszy od reformatorów indywidualizm, który jest efektem słabszego

¹⁰ Zdarzają się oczywiście wyjątki. Przykładem może być Julita, 34-letnia działaczka NSZZ „Solidarność” w PL1, która swoje zaangażowanie związkowe motywuje tradycjami rodzinnymi związanymi z udziałem rodziców w opozycji antykomunistycznej. Nie była to jednak sytuacja typowa.

zakorzenienia społecznego, poszarpanych karier zawodowych, skomplikowanych doświadczeń rodzinnych. Poczucie sprawstwa połączone z obroną „zasad moralnych” (takich jak poświęcenie dla innych czy pomoc i obrona słabszych) pojawia się m.in. w otwierającej wywiad argumentacji Aliny, działaczki z hipermarketu ROR1 w Rumunii:

Alina (ROR1, ~45 lat): Zaczniemy od mojej osobowości. Ja łatwo się nie poddam, zaczniemy od tego. Jestem twarda, bo takie jest życie. Miałam bardzo trudne życie, szczególnie jako dziecko. Z wieloma problemami, z rozwodem rodziców... Ogromnie to na mnie wpłynęło. Jako małe dziecko byłam nauczona pomagać innym i poświęcać się dla innych (...). Skończyłam na pracy w związkach właśnie dlatego, ponieważ miałam, jako jedyna wśród kolegów, jak by to powiedzieć... kręgosłup.

W przypadku nowicjuszek i nowicjuszy, typowym doświadczeniem jest – niezależnie od sektora – doświadczenie sfragmentyzowanych karier zawodowych określonych czasami mianem karier typu *patchwork* (Alheit 1995; Domecka, Mrozowski 2008). Częste zmiany miejsc pracy motywowane czynnikami niezależnymi od działań indywidualnych (np. likwidacją firm czy krótkookresowymi umowami o pracę), okresy bezrobocia, pracy na czarno, migracji, próby zakładania własnych niewielkich firm wskazują na pęknięcia w przebiegu doświadczeń zawodowych. Jeśli nowicjusze byli członkami związków zawodowych we wcześniejszych miejscach zatrudnienia (jak np. Andrei z ROR2), członkostwo to wiązało się zwykle z negatywnymi doświadczeniami, pokazującymi bezradność i bierność organizacji związkowych. Zazwyczaj jednak takich doświadczeń zupełnie brakuje.

Badani odkrywają znaczenie związków zawodowych w sytuacji wyczerpywania się możliwości „radzenia sobie” w życiu za pomocą strategii indywidualistycznych. Odkrycie to ma zwykle charakter wieloetapowej przemiany biograficznej. Na pierwszym etapie, związki zawodowe definiowane są przede wszystkim jako organizacje umożliwiające załatwienie konkretnych spraw w miejscu pracy oraz żywiołową ekspresję niezadowolenia. Kolejnym etapem, który nie zawsze ma miejsce, jest proces konstruowania nowych zbiorowych tożsamości związkowych. Przejście od perspektywy indywidualnej do kolektywnej jest udokumentowane m.in. w narracji Dušana, działacza w hipermarkecie SIR2 w Słowenii:

Dušan (SIR2, ~45 lat): Jako (samozatrudniony – A.M.) sprzedawca, zasadniczo sam budowałem swoje wynagrodzenie (...). Zwiększyłem sprzedaż o 400% (...) Po dwóch latach, skończyło się, ze względu na pieniądze, ponieważ pracodawca powiedział, że już mi zapłacił (...). Stał się skąpy, prawda? Wtedy zdecydowałem się odejść (...). To właśnie doprowadziło mnie do świata związków zawodowych, gdy zacząłem widzieć innych pracowników w takich trudnych sytuacjach.

Dla Dušana, podobnie jak dla wielu innych respondentów (np. Iwony, PLR3 czy Sabiny, PLR1), zainteresowanie związkami zawodowymi pojawia się w momencie rozczarowania niespełnioną obietnicą awansu ekonomicznego w wyniku

realizacji strategii promowanych w dyskursie liberalnym, takich jak przedsiębiorczość indywidualna. W innych przypadkach bezpośrednimi powodami powstawania nowych związków zawodowych w nieuzwiązkowionych firmach są problemy w miejscu pracy: niskie płace, brak uregulowania obowiązkowych świadczeń pracodawców wobec pracowników, zmiany harmonogramów pracy na mniej korzystne. Bardzo częstym motywem jest poczucie pogorszenia się warunków pracy w porównaniu z początkiem istnienia przedsiębiorstwa, które interpretować można jako efekt zderzenia między wyobrazeniami a realnymi warunkami pracy u międzynarodowego pracodawcy. O doświadczeniach takich mówi 26-letni Tomasz, lider NSZZ „Solidarność” w PLR6, w którym związek powstał w toku prowadzonej przez Dział Rozwoju Związku kampanii organizowania pracowników. Założenie związku zawodowego jest tutaj konsekwencją interakcji czynników organizacyjnych (kampania NSZZ „Solidarność”) i oddolnej mobilizacji, której źródłem są niskie płace i poczucie niepewności zatrudnienia. Tomasz bardzo wyraźnie podkreśla fakt, że początkowe zaangażowanie związkowe ma charakter pragmatyczny, zaś wiedza o tym, czym jest związek zawodowy, nabywana jest dopiero w działaniu:

Tomasz (PLR6, 26 lat): Po skończeniu szkoły (...) pracowałem w zawodzie jako kucharz, ale dość krótko... zaledwie w trzech restauracjach, jakichś tam dwóch pizzeriach /y w W, później wyjechałem na rok do Niemiec do pracy jako kucharz na, ten... też zrezygnowałem po roku, także wróciłem do... Polski (...). No i po służbie wojskowej /e... podjąłem pracę w PLR6 właśnie to był 2007 rok /e (...). Powiem tak: na początku mi się ta praca /m... no podobała... bardzo mi się nawet podobała, chciałem pracować (...). W międzyczasie mi się urodziła córka, /y... teraz druga także... musiałem mieszkanie wziąć na kredyt także no mówię... pensje pensje w PLR6 były nie za wysokie... dość niskie i... no... postanowiliśmy coś z tym zrobić po prostu, także... wielu ludzi młodych, praktycznie ludzie młodzi zaangażowali się (...). Też od początku trzeba było tłumaczyć ludziom co to jest w ogóle „Solidarność”, nie wiedzieli jakaś miejscowość czy co (...). Ja się też tak na początku tym nie interesowałem, także... ale jest jakaś tam taka... /hm... /tss... tak jakby pasja też między innymi pomagania ludziom... po prostu... no i tak do tej pory (...). Rozrasta się bardzo... bardzo dynamicznie, ponieważ już mamy obecnie ponad tysiąc członków.

Biograficznym punktem zwrotnym w karierach związkowych jest wybór na stanowisko „funkcyjne”, takie jak stanowisko w komisji zakładowej czy stanowisko przewodniczącego organizacji związkowej. Wybór ten był czasami opisywany jako przypadkowy, jednak dużo bardziej typowa sytuacja to zachęcenie do aktywności związkowej ze strony znaczących innych, kolegów i koleżanek-związkowców lub organizatorów związkowych. Moment wyboru na funkcje związkowe jest początkiem procesu uczenia się i ugruntowywania pozycji wobec pracodawcy i załogi. W przypadku nowicjuszy i nowicjuszek, którzy do związków zawodowych trafiają bez wcześniejszych doświadczeń pracy związkowej, uczenie się obejmuje nie tylko zdobywanie wiedzy o nieznanym im wcześniej dziedzinach wiedzy (takie jak prawo pracy czy negocjacje zbiorowe), ale i pracę nad zmianą utrwalonego, negatywnego wizerunku związków

zawodowych. Przykładem jest narracja Doroty, założycielki związku zawodowego w jednej z podwrocławskich firm motoryzacyjnych, która, podobnie jak wielu innych badanych, kojarzyła związki zawodowe z „wielką polityką”:

Dorota (PL2, ~40 lat) Bardzo wielu negatywnych rzeczy nasłuchiwałam się o tym zakładzie (...). Oczywiście nikt nie myślał wtedy o związkach zawodowych, ja kompletnie nie myślałam, co to są związki zawodowe. Kojarzyło mi się to z jakimiś tam manifestacjami, pomachaniem flagą, Solidarnością (...). Ale chyba po niespełna roku czasu /y chciano właśnie w tej firmie zwolnić paru pracowników, natomiast ja uważałam, że absolutnie te zwolnienia nie powinny być (...). W tym momencie, te dziewczyny skontaktowały się właśnie z OPZZ-tem (...). Tak mnie tam zagadano, tak mnie tam nie/nie wiem nawet czy przekonano, bo ja tego do dnia dzisiejszego nie wiem, jakim cudem ja z stamtąd wyszłam jako przewodnicząca. I myślę no kurczę, no trzeba się czegoś zacząć uczyć no, bo przecież ja nic nie wiem.

Dla nowicjuszy podstawowym punktem odniesienia w ich działalności związkowej jest ich własne przedsiębiorstwo. Ugruntowywanie pozycji związkowej w zakładzie pracy polega na akumulacji kapitału społecznego i kapitału symbolicznego wymaganego w pracy związkowej. Proces ten nie przebiega we wszystkich przypadkach jednakowo. Na poziomie zasobów organizacyjnych, szanse konsolidacji tożsamości związkowej są większe w przypadku silniejszego zakorzenienia zakładowej organizacji związkowej w środowisku pracy i sieciach ponadzakładowego wsparcia i solidarności oraz większych zasobów infrastrukturalnych, których praktycznym wyrazem jest przede wszystkim liczba i możliwości mobilizacyjne członków (Levesque, Murray 2010). Na poziomie indywidualnym, stopień personalizacji roli związkowca wynika z głębokości przemiany biograficznej oraz rosnących w toku kariery związkowej „kosztów ubocznych” (*side bets*, Becker 1960) opuszczenia kariery związkowej, mierzonych powiązaniem innych sfer życia (np. życia rodzinnego czy życia zawodowego) z pełnioną rolą związkową.

Skala zaangażowania związkowego może być bardzo różna na przestrzeni opowiadanej historii życia, obejmując zarówno etapy pełnej personalizacji ról związkowych (gdy stają się one centralnym aspektem biografii), jak i wycofywania się z ich pełnienia i „wypalania się” nowych związkowców. Procesy „wypalania się” pojawiają się w sytuacjach, gdy pomimo ponawianych starań namacalne efekty działalności związkowej w przedsiębiorstwach są znikome lub systematycznie podważane przez działania zarządów międzynarodowych korporacji. Strategie antyzwiązkowe, udokumentowane w wywiadach, obejmują m.in. obietnice awansu lub uzależnienie przedłużenia umowy o pracę od wystąpienia ze związków (ROR1, PL1), zwalnianie związkowców zatrudnionych na czas określony czy próby ominięcia rozwiązań zapisanych w układach zbiorowych pracy poprzez indywidualizację warunków płacy i pracy (SIR1, SIR2, ROR1). Proces wyhamowania rozwoju związku w wyniku działań zarządu obrazuje narracja Marii, działaczki w firmie produkującej komponenty metalowe dla motoryzacji w Rumunii:

Maria (RO2, ~40 lat) To było latem, dwa lata temu, gdy czekaliśmy na przelew wypłaty na nasze konta (...). Było po trzeciej, pieniędzy nadal nie było. Piliśmy sok, wypaliśmy kilka papierosów i, gdy spojrzalam do góry, zobaczyłam: „Cartel Alfa” (nazwa związku zawodowego – A.M.). I powiedziałam: „Czemu nie pójść na górę i samemu nie sprawdzić, o co tu chodzi, co mają do zaoferowania”. Więc poszliśmy na górę, porozmawialiśmy z sekretarką (...). Po 2–3 dniach skontaktowali się ze mną i poprosili, żeby znowu przyjść do Cartel Alfa (...) Powiedzieli mi, żeby ogłosić w firmie, że powstał związek zawodowy (...). Musieliśmy się podpisywać pojedynczo (pod listą członków – A.M.), ponieważ kierownik nie pozwolił na odbycie pierwszego zebrania (...). Mielśmy pierwsze spotkanie w listopadzie, było to zgromadzenie ogólne, w całej hali. Na początku prawie wszyscy się zapisali, poza kontrolą jakości. Mieli wysokie pensje i powiedziano im, żeby nie zostali członkami, bo „nie będziecie mieli płacone tyle samo” (...). Powoli, wielu innych się wycofało (...). Chociaż nikt im nie powiedział tego wprost, powoli zaczęli im obcinać dodatki (...). Wszystko zrobiono po cichu.

W sytuacji gdy działalność związkowa napotyka poważne bariery organizacyjne, wówczas udział w związkach zawodowych staje się w coraz większej mierze drugorzędną strategią biograficzną, podporządkowaną innym planom życiowym na płaszczyźnie prywatnej. Inaczej jest w przypadku, gdy związki zawodowe zaczynają odnosić sukcesy na poziomie zakładowym, wtedy ich liczebność i siła przetargowa w miejscu pracy rośnie, zyskują wsparcie i rozgłos wśród pracowników. Pojawia się wówczas myślenie o związkach jako o „pasji” i „misji”, angażujących emocjonalnie i czasowo dających poczucie sprawstwa w miejscu pracy i w szerszym kontekście społecznym. Jest to szczególnie widoczne w narracjach relatywnie młodych związkowców, którzy otwarcie kwestionują dominującą w części mediów wizję związków jako „destruktorów zmian” (Kozek 2003). W ich miejsce pojawia się entuzjazm związany z przewyżczeniem asymetrii w relacjach z pracodawcami i poczuciem zwiększającego się wpływu na życie związane z pracą. Przykładów dostarczają wywiady z Olgą (PL3), Miroslavem (SI2) i Radu (ROR2):

Ołga (PL3, 39 lat): Jak czytam w gazetach, że „a związki zawodowe (...) zarabiają po 140 tysięcy albo tam po 14 tysięcy i w ogóle nic nie robią i zgadzają się z zarządem”, prawda? Nie wiem jak to do końca wygląda, chodzi o te, oo... te stare związki zawodowe, o górnictwo, naftę... Ja oceniam swoje związki zawodowe, nasze związki w PL3 na poziomie bardzo dobrym (...). Świata nie zmienię. Ale na własnym podwórku może, prawda? To jest moim najważniejszym celem, żeby pracodawca traktował mnie poważnie. I że jak Nowak (nazwisko badanej zmienione – A.M.) wchodzi, to będzie coś mówić, a nie, że jak Nowak wchodzi to pogada i swoje z powrotem zrobi, prawda?

Radu (ROR2, 31 lat): Nie jestem typem człowieka „Głowa spuszczone, więc jej nie obetną” (...). W zeszłym roku, z powodu kryzysu ekonomicznego, zdecydowali, żebyśmy brali po dwa dni urlopu miesięcznie, bez zapłaty (...). Poszliśmy na piwo z kolegami i zapytałem szczerze: „Co o tym sądzicie?” (...) Ponieważ ukończyłem prawo, wiedziałem o kilku sprawach (...). Zapytaliśmy: „OK, to co robimy?” „Założmy związek zawodowy!” (...) Teraz czekamy aż zacznie się bitwa.

Miroslav (SI2, 32 lata): Związki zawodowe muszą istnieć. Muszą istnieć, nawet jeśli na początku myślałem, że nic nie robią. Bardzo wiele robią i gdyby ich nie było, nasze płace byłyby dużo niższe. Ale zanim się nie zaangażujesz i nie zobaczysz, jak rzeczy rzeczywiście działają, nie wiesz o tym. Nikt nie wie, że dla jednego centa ludzie niemal wybuchają na górze (w czasie negocjacji – A.M.). A my szliśmy na górę już setki razy.

Realne efekty istnienia związków zawodowych w pracochłonnych i niskopłatnych sektorach gospodarki, takich jak handel wielkopowierzchniowy czy małe i średnie przedsiębiorstwa produkujące dla przemysłu samochodowego, są często ograniczone do niewielkich podwyżek płac i wymuszenia na pracodawców respektowania zapisów prawa pracy. Jednak narracje nowicjuszy i nowicjuszek związkowych wskazują, że powstawanie organizacji związkowych ma często istotny wymiar kulturowy i tożsamościowy, ignorowany zwykle w literaturze dotyczącej stosunków przemysłowych. Jak zauważał Jack Friedman (2007: 424), pracownicy w byłych krajach socjalistycznych definiowani byli jako „plastyczne ciała” (*malleable bodies*), które w wyniku „terapii szokowych” miały stać się „politycznie podporządkowane i ekonomicznie aktywne”. Procesy oddolnego organizowania związków zawodowych, nieprzewidziane w scenariuszach ekspansji międzynarodowych korporacji w Europie Środkowo-Wschodniej (por. Bohle, Greskovits 2007), kwestionują takie założenie. Ich skumulowaną konsekwencją jest nie tylko ewolucyjna poprawa warunków pracy i płacy, ale także przewyżczenie wizji „taniej i uległej” siły roboczej w regionie.

Biografie nowicjuszek i nowicjuszy wskazują zarazem, że procesy odnowy związków zawodowych i ich ekspansji w nowym sektorze prywatnym napotykają nie tylko na bariery strukturalne, szczególnie w przypadku niskopłatnych, pracochłonnych i niestabilnych pod względem zatrudnienia peryferiach rynku pracy. Procesy rewitalizacji związków zawodowych są wyhamowywane również za sprawą charakteru doświadczeń biograficznych nowicjuszy. Z jednej strony, powstawanie i rewitalizacja związków zawodowych sprzyjają akumulacji zasobów pozwalających na „stabilizację” kariery zawodowej nowych związkowców, która wcześniej była często poszarpana, naznaczona przez doświadczenia utraty pracy i bezrobocia. Z drugiej strony, pozycja nowicjuszy jest zawsze dużo słabsza od pozycji pracodawców ze względu na ich zasoby symboliczne i kapitał kulturowy, a także z powodu specyfiki ich organizacji (zwykle niewielkich liczebnie, opartych na młodych ludziach, których przywiązanie do miejsca pracy jest ograniczone). Niepewność sytuacji zawodowej sprzyja procesom „wypalania się” liderów. Alina, sekretarz związku w hipermarkecie RORI w Rumunii, która sama określa siebie jego „kręgosłupem”, przyznaje, że zamierza wyemigrować za granicę dla celów zarobkowych. O podobnym planie mówi zwolniona z pracy liderka związku w jednym z hipermarketów w Estonii, Laura. Procesy odchodzenia liderów z organizacji związkowych są szczególnie wyraźne w przypadku organizacji związkowych w hipermarketach zarówno ze względu

na niskopłatną i nieatrakcyjną – szczególnie dla ludzi młodych – pracę, jak i bardziej otwartą niechęć pracodawców do działalności związkowej w tym sektorze. Sprawia to, że nowe organizacje są bardzo niestabilne liczebnie i z trudem ulegają konsolidacji.

5. Wnioski

Zdaniem Davida Osta (2007), jednym z powodów marginalizacji instytucji świata pracy w Europie Środkowo-Wschodniej było „ideacyjne dziedzictwo” związków zawodowych okresu socjalistycznego i postsocjalistycznego. Wyrażało się ono, z jednej strony, w istnieniu zetatyzowanych, pasywnych organizacji związkowych, z drugiej zaś – we wsparciu udzielonemu przemianom rynkowym i restrukturyzacji przedsiębiorstw przez część liderów związków zawodowych. Przeprowadzone w niniejszym artykule analizy biografii związkowców w Estonii, Polsce, Rumunii oraz Słowenii dowodzą, że „kulturowe dziedzictwo” socjalizmu nie jest (już) główną barierą rewitalizacji związków zawodowych w regionie. Mówiąc bardziej ogólnie, relacje pomiędzy kulturą a podejmowanymi strategiami działania i konstruowania tożsamości nie są deterministyczne, lecz zapośredniczone przez jednostkową refleksyjność (Archer 2007) i biograficzną pracę nad tożsamością (Strauss 1993). Zarówno długoletni działacze i działaczki związków zawodowych (reformatorzy), jak i nowicjusze i nowicjuszki odrzucają wizję biernych organizacji pracowniczych, akcentując konieczność mobilizacji pracowników oraz aktywnej reprezentacji i obrony interesów pracowniczych w miejscu pracy. Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym podważa zarazem „mit gospodarki rynkowej”, która „zapewniając wszystkim pracę i dobrobyt, pełne kieszenie i półki sklepowe, miała usprawnić zarówno zarządzanie zakładami, jak i lepsze funkcjonowanie całej gospodarki” (Kolarska-Bobińska 1998: 123). Nowicjusze i nowicjuszki, opierając się na osobistych doświadczeniach pracy w „realnym kapitalizmie”, konstruują normatywny dyskurs obrony praw pracowniczych, który przeciwstawia się zarówno stygmatyzacji związków zawodowych jako „destruktorów reform”, jak i podważa dogmatyczną wiarę w skuteczność rynkowej samoregulacji. Reformatorzy i reformatorki, broniąc ciągłości swoich związkowych i biograficznych tożsamości, odkrywają na nowo znaczenie takich pojęć, jak solidarność czy godność pracowników, wykorzystując je do uzasadnienia nowych, bardziej aktywnych strategii działania w miejscu pracy. W obu przypadkach „zasoby narracyjne” (Levesque, Murray 2010), składające się na tożsamość związkową, stanowią rodzaj opisywanej przez Ann Swidler (1986) „kulturowej skrzynki narzędziowej”, z której związkowcy czerpią, uzasadniając społeczne praktyki podejmowane w odpowiedzi na zmiany kontekstu działania.

Przeprowadzone badania wskazują zarazem na bariery strukturalne i biograficzne, które ograniczać mogą potencjał odnowy związków zawodowych w regionie. W globalnym systemie kapitalistycznym, którego materializacją i podporą są m.in. międzynarodowe korporacje, relacje władzy między związkami zawodowymi a pracodawcami są w coraz większym stopniu asymetryczne (Silver 2009). Asymetria ta widoczna jest przede wszystkim w przypadku nowych organizacji związkowych. Wysoko wykwalifikowane kadry zarządzające w międzynarodowych przedsiębiorstwach mają dużo większe zasoby ekonomiczne i kulturowe od nowych związkowców, którzy w przeważającej mierze nabywają wiedzę i kompetencje samodzielnie, w działaniu, pomimo znaczącej często pomocy ze strony konfederacji i federacji związkowych. Bez znaczącego wsparcia w postaci silnie uzwiązkowionych i gotowych do mobilizacji załóg, sprawstwo liderów nie wystarcza do długofalowej rewitalizacji związków zawodowych. Siła przetargowa i zdolności mobilizacyjne pracowników są jednak podważane w krajach środkowoeuropejskich przez procesy strukturalne, takie jak ekspansja elastycznych form zatrudnienia czy decentralizacja przetargu zbiorowego (por. Gardawski 2009; Bohle, Greskovits 2007). W takiej sytuacji powstawanie związków zawodowych niekoniecznie i nie zawsze prowadzi do radykalnej poprawy warunków zatrudnienia i płacy. Na znaczeniu zyskują „miękkie” efekty ich istnienia, takie jak monitorowanie i wymuszanie przestrzegania prawa pracy oraz opozycja wobec jednostronnych, motywowanych jedynie względami ekonomicznymi decyzji pracodawców.

Na zakończenie warto dodać, że zasięg, znaczenie i zaawansowanie procesów rewitalizacji związków zawodowych zależy zarówno od czynników instytucjonalnych, takich jak specyfika systemu stosunków przemysłowych w danym kraju, jak i dostępnych związkom zawodowym w danym kontekście „zasobów narracyjnych”. Niniejszy artykuł skupiał się na rekonstrukcji podobieństw w mechanizmach redefiniowania biograficznego znaczenia związków zawodowych między badanymi krajami. W dużo mniejszym stopniu analizował on zróżnicowane „struktury możliwości” dla odnowy związków zawodowych w Estonii, Polsce, Słowenii i Rumunii, które przekładają się na wybór strategii działania przez zakładowych liderów związkowych oraz relacje między poziomem zakładowym i ponadzakładowym strategii związkowych. Nie analizowano również w pogłębiony sposób lokalnych uwarunkowań historycznych, w tym np. różnic pomiędzy doświadczeniami biograficznymi związkowców w byłym kraju ZSRR (Estonii) i pozostałych badanych państwach. Jest to pole do dalszych biograficznych analiz porównawczych, których potencjał nie został bynajmniej wyczerpany w niniejszym tekście.

Bibliografia

- Alheit P. (1995), „Patchworkers”: *Biographical Constructions and Professional Attitudes – Study Motivation of Adult Education Students*, [w:] Alheit P., Bron-Wojciechowska A., Brugger E. (red.), *The Biographical Approach in European Adult Education*, Wien: Verband Wiener Volksbildung.
- Archer M. (2003), *Structure, Agency and the Internal Conversation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer M. (2007), *Making our Way through the World: Human Reflexivity and Social Mobility*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer M. (2000, 2012), *Człowieczeństwo: problem sprawstwa*, przeł. A. Dziuban, Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.
- Becker H. (1960), *Notes on the Concept of Commitment*, „American Journal of Sociology”, Vol. 66 (1), 32–40.
- Becker S.H., Carper J. (1956), *The Development of Identification with an Occupation*, „American Journal of Sociology”, Vol. 61 (4), s. 289–298.
- Behrens M., Hamann K., Hurd R. (2004), *Conceptualizing Labour Union Revitalization*, [w:] Frege C.M., Kelly J. (red.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford: Oxford University Press, s. 11–29.
- Bohle D., Greskovits B. (2007), *Neoliberalism, Embedded Neoliberalism, and Neocorporatism: Paths Towards Transnational Capitalism in Central-Eastern Europe*, „West European Politics”, Vol. 30 (3), s. 443–466.
- Bourdieu P. (1986), *The Forms of Capital*, [w:] Richardson J.G. (red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press, s. 241–258.
- Buchowski M. (2006), *The Specter of Orientalism in Europe: From Exotic Other to Stigmatized Brother*, „Anthropological Quarterly”, Vol. 79 (3), s. 463–482.
- Domecka M., Mrozowicki A. (2008), *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, Vol. 4 (1), s. 136–155.
- Dunlop E.T.J. (1958), *Industrial Relations Systems*, Carbondale: Southern Illinois UP.
- Friedman J.R. (2007), *Shock and Subjectivity in the Age of Globalization. Marginalization, Exclusion, and the Problem of Resistance*, „Anthropological Theory”, Vol. 7 (4), s. 421–448.
- Frege M.C., Kelly J. (2003), *Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective*, „European Journal of Industrial Relations”, Vol. 9 (1), s. 7–24.
- Gardawski J. (red.) (2009), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Giddens A. (2003), *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturalizacji*, przeł. S. Amsterdamski, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Glaser B., Strauss A. (2009), *Odkrywanie teorii ugruntowanej*, przeł. M. Gorzko, Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.
- Goldthorpe J.H., Lockwood D., Bechhofer F., Platt J. (1968), *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hyman R. (1999), *Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?*, [w:] Leisink P. (red.), *Globalization and Labour Relations*, Cheltenham: Edward Elgar, s. 94–115.
- Jackson P.M. (1988), *Industrial Relations. A Textbook*, London–New York: Routledge.
- Kalb D. (2009), *Conversations with a Polish Populist: Tracing Hidden Histories of Globalisation, Class, and Dispossession in Postsocialism (and Beyond)*, „American Ethnologist”, Vol. 36 (2), s. 207–233.

- Kolarska-Bobińska L. (1998), *Egalitaryzm i interesy grupowe w procesie zmian ustrojowych*, [w:] Adamski W. (red.), *Polacy '95. Aktorzy i klienci transformacji*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Kozek W. (2003), *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce*, [w:] Kozek W. (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, s. 161–185.
- Krzywdziński M. (2010), *Organising Employees in Central and Eastern Europe: The Approach of Solidarnosc*, „European Journal of Industrial Relations”, Vol. 16 (3), s. 277–292.
- Levesque Ch., Murray G. (2010), *Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity*, „Transfer: European Review of Labour and Research”, Vol. 16, s. 333–350.
- Mrozowski A. (2011), *Trade Union Organising in Eastern Europe: A Viable Pathway to Trade Union Revitalisation (the Case of the Automotive Sector)?*, „EMECON: Journal for Employment and Economy in Central and Eastern Europe”, Vol. 2 (1), <http://www.emecon.eu/current-issue/second/adam-mrozowski/> (odczyt 28.03.2012).
- Mrozowski A., Pulignano V., Van Hootegeem G. (2010), *Worker Agency and Trade Union Renewal: the Case of Poland*, „Work Employment and Society”, Vol. 24 (2), s. 221–240.
- Mrozowski A., Trawińska M. (2012), *Women Activism and Trade Union Revitalisation: The Polish Experience*, „Economic and Industrial Democracy” (w druku).
- Ost D. (2007), *Kłęska solidarności. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*, Warszawa: Muza.
- Ost D. (2009), *The Consequences of Postcommunism: Trade Unions in Eastern Europe's Future*, „East European Politics and Societies”, Vol. 23 (1), s. 13–33.
- Pravda A., Ruble B.A. (red.) (1986), *Trade Unions in Communist States*, Boston: Allen & Unwin.
- Schütze F. (1983), *Biographieforschung und Narratives Interview*, „Neue Praxis”, Vol. 3, s. 283–293.
- Schütze F. (1984, 2005), *Cognitive Figures of Autobiographical Extempore Narration*, [w:] Miller R. (red.), *Biographical Research Methods*, London: Sage, s. 289–338.
- Silver B. (2009), *Globalny Proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.*, przeł. M. Starnawski, Warszawa: Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”.
- Strauss A. (1993), *Continual Permutations of Action*, New York: Aldine.
- Swidler A. (1986), *Culture in Action: Symbols and Strategies*, „American Sociological Review”, Vol. 51 (2), s. 273–286.
- Turner L. (2007), *Introduction. An Urban Resurgence of Social Unionism*, [w:] Turner L., Cornfield D.B. (red.), *Labor in the New Urban Battlegrounds. Local Solidarity in a Global Economy*, Ithaca–London: ILR Press, s. 1–18.

Adam Mrozowski

BIOGRAPHICAL IDENTITIES OF COMPANY-LEVEL TRADE UNION ACTIVISTS AND THE REVITALISATION OF TRADE UNIONS IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE

Summary. The research on trade unions in Central and Eastern Europe suggests that their current crisis reflects both the structural transformation of contemporary capitalism and the identity problems of labour organisations which derive from their difficulties to redefine their role after the fall of state socialism. However, the existing studies are dominated by institutionalist approaches

and rarely address the question of how and to what extent trade union role is redefined by trade union activists themselves. This article offers new insights into the transformation of trade union identities by exploring the relationship between biographical experiences of company-level trade union activists and their changing trade union commitments in four Central and Eastern European countries, Estonia, Poland, Slovenia and Romania. The empirical analysis is based on 43 biographical narrative interviews with trade union leaders in the automotive and retail sectors carried out in 2010–2011. The research suggests that the reinvention of trade union traditions among long-standing trade union activists and the emergence of new, pragmatic identities among new trade union leaders are two main identity processes which underlie the revitalisation of trade unionism in the countries studied. Simultaneously, the study documents the existence of structural and biographical barriers, which can constrain the further development of trade unions.

Key words: trade union revitalisation, biographical identity, Central and Eastern Europe.