

W samym środku – kryzysy środowiska pracy i ich zagospodarowanie przez prawicę #3

CONNECT

Siła wspólnoty zamiast wyizolowania i niemocy: transformacje, solidarność i walka ekonomiczna przeciwko zawłaszczaniu przestrzeni przez prawicę

Jesienią 2025 roku w ramach projektu „Connect – różnorodność poprzez zaangażowanie” realizowanego przez stowarzyszenie DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Turyngerska Placówka Edukacyjna Federacji Niemieckich Związków Zawodowych) miał miejsce cykl wydarzeń online. Prelekcje wygłoszone w ramach tego cyklu zostały utrwalone na piśmie i opublikowane w kilku językach. Niniejszy tekst stanowi streszczenie prelekcji **Kathy Ziegler (dziennikarka; Zjednoczony Związek Zawodowy Sektora Usług w Okręgu Krajowym Nadrenii Północnej-Westfalii, Inicjatywa Przedstawicieli Związków Zawodowych na rzecz Ochrony Klimatu).**

Siłę napędową skrajnie prawicowych partii i ruchów stanowią uczucia złości, lęku i frustracji wśród ich zwolenników i sympatyków. Stąd kryzysy i daleko idące zmiany w środowisku pracy, które są przyczyną problemów egzystencjalnych wśród zatrudnionych oraz wywołują negatywne emocje i obawy, mogą otwierać drzwi polityce prawicowej. Czy zatem transformacje, niepewność i kryzys automatycznie

popychają ludzi w ramiona prawicy? Na szczęście nie jest to takie proste. Niniejszy tekst ukazuje, dlaczego struktury demokratyczne w zakładzie mogą być skutecznym środkiem przeciwko prawicowemu zawłaszczaniu przestrzeni – i przedstawia godny podziwu, inspirujący przykład walki o lepsze warunki pracy zaczerpnięty z włoskiego sektora samochodowego.

Lęk przed transformacją umacnia polityczną prawicę ...

Najważniejsze czynniki napędzające głębokie transformacje w środowisku pracy – nie tylko w Niemczech – to niezbędne odejście od kopalnych źródeł energii w celu przezwyciężenia kryzysu klimatycznego oraz szybko postępująca cyfryzacja. „Transformacja” od dawna nie jest już ograniczonym czasowo stanem wyjątkowym, lecz zamieniła się w stałe wyzwanie.

Wszechobecność tego tematu, połączona z bardzo realnymi zmianami zachodzącymi w przedsiębiorstwach i regionach, u wielu pracowników prowadzi do lęku przed transformacją – szczególnie w miejscach, gdzie pojawiają się widma zamknięcia, przeniesienia lub kompleksowej restrukturyzacji zakładów pracy. Do zrozumiałych obaw pracowników świadomie

Pojęciem **transformacji** opisuje się głęboką przemianę zachodzącą w środowisku pracy: na zakłady i życie zawodowe z jednej strony wpływ wywiera cyfryzacja i sztuczna inteligencja, z drugiej zaś – dostosowania do zmian klimatycznych. Rozwijają się nowe modele pracy, konieczne staje się kształcenie uzupełniające. Niektóre miejsca pracy przestają istnieć, podczas gdy gdzieś indziej powstają nowe.

próbuję nawiązać polityczną prawicą. Oferuje ona rzekomo proste rozwiązania, które jednak nie dają żadnych strukturalnych odpowiedzi. Zamiast realnych przyczyn transformacji wskazuje ona koszty ofiarne – czyli grupy obarczane odpowiedzialnością za procesy, których one ani nie wywołały, ani nie miały na nie wpływu. Często idzie to w parze z zasadniczą postawą obronną wobec centralnych wyzwań: na przykład, gdy przeczy się naukowo stwierdzonemu kryzysowi klimatycznemu, pragnąc po prostu w dalszym ciągu, „tak jak do tej pory, korzystać” z paliw kopalnych. Ludzie, których miejsca pracy są rzeczywiście zagrożone, dzięki temu na krótką metę czują się wsparci. Bowiem brak konieczności jakiegokolwiek zmiany daje (fałszywe) poczucie bezpieczeństwa.

Badania empiryczne fundacji Hans-Böckler-Stiftung pokazują, że lęk przed transformacją może w dużym stopniu wpływać na poglądy polityczne. Jako że mieszkańcy Niemiec odczuwają lęk, że tracą miejsce pracy, są na ogół bardziej sceptyczni wobec instytucji i niezadowoleni z demokracji – powoduje to, że częściej wybierają skrajnie prawicowe partie takie jak AfD. Znacznie bardziej decydujące niż rzeczywiste ryzyko utraty pracy jest jednak subiektywne spojrzenie. Cechami wielu zwolenników AfD, które zwracają uwagę w porównaniu z wyborcami innych partii, są szczególnie wyraźne lęki i obawy dotyczące różnych aspektów życia, które jednak często nie odpowiadają rzeczywistym sytuacjom życiowym. W wyniku tego, że partie prawicowe poprzez swoje narracje i dobór słownictwa same przyczyniają się do kreowania nastroju lęku i niepewności, ich wyborcy szybko odnajdują się w tej samonapędzającej się negatywnej narracji. Ponadto lęk przed zmianą może się nasilać, jeżeli pojęcie „transformacji” już samo w sobie jest nacechowane negatywnie. Ma to miejsce na przykład w niektórych częściach wschodnich Niemiec, gdzie okres po upadku muru i zjednoczeniu Niemiec w roku 1989/1990 dla wielu ludzi wiązał się z utratą pracy, presją dopasowania i dewaluacją. Badania empiryczne fundacji Hans-Böckler-Stiftung pokazują, że lęk przed transformacją może w dużym stopniu wpływać na poglądy polityczne. Jako że mieszkańcy Niemiec odczuwają lęk, że tracą miejsce pracy, są na ogół bardziej sceptyczni wobec instytucji i niezadowoleni z demokracji – powoduje to, że częściej wybierają skrajnie prawicowe partie takie jak AfD. Znacznie

bardziej decydujące niż rzeczywiste ryzyko utraty pracy jest jednak subiektywne spojrzenie. Cechami wielu zwolenników AfD, które zwracają uwagę w porównaniu z wyborcami innych partii, są szczególnie wyraźne lęki i obawy dotyczące różnych aspektów życia, które jednak często nie odpowiadają rzeczywistym sytuacjom życiowym. W wyniku tego, że partie prawicowe poprzez swoje narracje i dobór słownictwa same przyczyniają się do kreowania nastroju lęku i niepewności, ich wyborcy szybko odnajdują się w tej samonapędzającej się negatywnej narracji. Ponadto lęk przed zmianą może się nasilać, jeżeli pojęcie „transformacji” już samo w sobie jest nacechowane negatywnie. Ma to miejsce na przykład w niektórych częściach wschodnich Niemiec, gdzie okres po upadku muru i zjednoczeniu Niemiec w roku 1989/1990 dla wielu ludzi wiązał się z utratą pracy, presją dopasowania i dewaluacją.

Emocje mają więc decydujące znaczenie dla orientacji politycznej. ***Przed wszystkim bezsilność i wstyd są uczuciami, na których zyskuje polityczna prawica.*** Rasistowskie narracje dostarczające kozła ofiarnego zapewniają co najwyżej krótkie uspokojenie, nie oferują jednak żadnej dalekosiężnej perspektywy: ktoś, kto obawia się, że w wyniku postępującej cyfryzacji zostanie w tyle lub bezsilnie przygląda się możliwości utraty pracy, nie pozbędzie się tych uczuć za pomocą wspomnianych narracji.

... dopóki brakuje solidarnych rozwiązań!

Przeciwieństwem bezsilności jest poczucie własnej skuteczności i umiejętność działania, a więc możliwości wywierania wpływu i współdecydowania. Z reguły nie występuje one w kapitalistycznym środowisku pracy, jeżeli pracownicy sami się o nie nie upomną i ich nie wywalczą. Samoorganizacja pracowników w zakładzie i poza nim przynosi jednocześnie dwa pozytywne rezultaty: po pierwsze zorganizowana załoga może lepiej dbać o swoje prawa i ma silniejszą pozycję negocjacyjną podczas podejmowania decyzji dotyczących zbliżających się transformacji. Jak dużą może mieć skuteczność, okaże się w przykładzie zaprezentowanym w drugiej części tekstu. Po drugie występuje pozytywna zależność między strukturami demokratycznymi w zakładzie a postawami demokratycznymi w ogóle. Wielokrotnie potwierdziły to nauki społeczne, np. w badaniu WSI (Instytut Gospodarki i Nauk Społecznych) z roku 2024

dotyczącym możliwości współdecydowania w miejscu pracy. (Możliwości te obejmują zarówno współdecydowanie w zakładzie, za pośrednictwem rad zakładowych i pracowniczych, jak i prawa głosu związków zawodowych realizowane za pośrednictwem układów zbiorowych pracy). Nie tylko przyczyniają się one do poprawy warunków pracy w Europie, lecz również redukują występowanie postaw antydemokratycznych, np. rasistowskich opinii. Wynika to z dużego zaufania do instytucji demokratycznych. Na przykład poprzez współdecydowanie w zakładzie ludzie nabierają przekonania, że warto angażować się na rzecz zbiorowości. Nie tylko poprawia to sytuację osobistą, lecz również daje poczucie własnej skuteczności i świadomość, że nie jest się bezradnym wobec określonych sytuacji.

Tym samym z jednej strony występuje efekt uczenia się: podobnie jak w zakładzie, również w demokracji politycznej można skutecznie walczyć o swoje cele i przekonania. Z drugiej strony zyskane w ten sposób poczucie własnej skuteczności przeciwdziała uczuciom bezsilności i wstydu – podważając fundament, jakim polityczna prawica posługuje się w celu zagospodarowywania realnych problemów. **Zaangażowanie na rzecz samoorganizacji i współdecydowania w zakładzie przekłada się z kolei na pewien rodzaj „odporności” wobec wzmacniającego się prawicowego ekstremizmu.**

Realna utopia w byłym zakładzie dostawcy części samochodowych we Florencji

Pozytywny potencjał, jaki tkwi w tym podejściu, dobitnie pokazuje walka pracowników ówczesnego dostawcy części samochodowych GKN nieopodal włoskiego miasta Florencji. Z protestu przeciwko zwolnieniom powstał wizjonerski projekt, który całkowicie zreorganizował rzekomo nierentowny pod względem ekonomicznym zakład: w sposób demokratyczny, uwzględniający aspekty społeczno-ekologiczne, zorientowany na dobro wspólne – nadając mu formę spółdzielni, w której pracownicy sami są właścicielami fabryki. Jak do tego doszło?

Po przejęciu lokalizacji przez fundusz inwestycyjny w roku 2018 pracownicy stali się czujni. Na pierwsze kroki nowych właścicieli, takie jak planowane przeniesienie 30 procent

produkcji do Hiszpanii, zareagowali zbiorowym protestem w formie strajku, który skutecznie zatrzymał planowane działania. Już wtedy potwierdziło się, że zbiorowe podejmowanie wysiłków ma decydujące znaczenie.

„Insorgiamo” – po polsku: „Powstańmy” – to słowo stanowiące dewizę tej społeczności. W ten sposób świadomie odwołują się do hasła włoskich partyzantów, którzy w czasie drugiej wojny światowej uwolnili Florencję spod nazistowskiej okupacji. Ich celem jest walka o dobre życie dla wszystkich i ochrona przed niesprawiedliwością.

Załoga zaczęła wzmacniać swoje struktury wewnętrzne. Stopniowo coraz więcej pracowników wyznaczano na „osoby zaufania”, włączające się aktywnie w zbiorową samoorganizację i aktywizację nowych współpracowników. Stali się

oni społecznością dobrze przygotowaną na to, co dopiero miało nadejść. Ich wysiłek zwrócił się, gdy 9 lipca 2021 roku ponad 400 pracowników otrzymało wypowiedzenie. Jeszcze tej samej nocy pracownicy zajęli fabrykę i utworzyli stałe zgromadzenie zakładowe – którego trwanie jest podtrzymywane do dzisiaj (stan na grudzień 2025 r.). Dniem i nocą społeczność broni fabryki poprzez pikietę strajkujących, aby utrzymać swoje miejsca pracy i ostatecznie przeprowadzić transformację zakładu umożliwiającą jego funkcjonowanie w przyszłości. Powody były jasne: ponieważ producent samochodów Fiat przechodził na napędy elektryczne, praca zakładu związana z wałami napędowymi stawała się rzekomo zbędna. Oprócz zagrożenia egzystencji dla wielu pracowników stanowiło to dyskredytację poczucia własnej wartości, narażone było bezpieczeństwo i perspektywy na przyszłość. Jak wspomniano, często prowadzi to do otwarcia drzwi prawicowym interpretacjom i coraz większego wyobcowania, a więc izolacji i wycofania się jednostek. Doświadczenie w GKN potwierdza jednak, że upodmiotowienie zbiorowości skutecznie temu przeciwdziała.

W pierwszej kolejności pracownikom udało się obronić przed zwolnieniami na drodze sądowej. Nie zadowolili się tym jednak, lecz zaczęli tworzyć pozytywną, silną wizję przyszłości. Polegała ona na poszukiwaniu alternatyw

społeczno-ekologicznych: po obszernych dyskusjach w obrębie społeczności za cel obrano opracowanie ekologicznej, zrównoważonej i zorientowanej na dobro wspólne produkcji. Zamiast wałów napędowych do samochodów miały być produkowane moduły solarne i rowery transportowe. Produkcję rowerów transportowych rozpoczęto już w niewielkim wynajmowanym warsztacie. W celu realizacji tej idei pracownicy dążyli do umocnienia pozycji poprzez sojusze społeczne, na przykład z ruchem klimatycznym. W następstwie rozwijał się barwny, coraz szerszy sojusz obejmujący różnych działaczy, których centralna zasada to „Mutualismo”, czyli „solidarność w praktyce” – przejawia się ona ścisłą współpracą i wzajemnym wsparciem, np. podczas strajków, i jest korzystna dla wszystkich stron.

Mimo wielu niepowodzeń – braku wsparcia ze strony polityki, zawieszenia wypłaty wynagrodzeń, zagrożenia eksmisją – społeczność fabryki obstała przy swoim celu. W reakcji na wstrzymanie wypłaty płac zorganizowała ona skuteczne kampanie finansowania społecznościowego. Ponadto założyła spółdzielnię ex-GKN for Future, aby przyspieszyć przemianę i zapewnić dalsze istnienie zakładu. Fabrykę prowadzi więc spółdzielnia pracownicza, w ramach której załoga sama posiada prawa udziałowe w zakładzie. Ponadto właścicielami udziałów stają się inne grupy cywilno-społeczne. Zaangażowanie otwiera nowe drogi – nie tylko własnemu zakładowi: z inicjatywy społeczności fabryki rząd regionalny w Toskanii przyjął ustawę, na mocy której spółdzielnie pracownicze mogą przejmować niewypłacalne lub zagrożone likwidacją przedsiębiorstwa celem ich odbudowy i modernizacji. Nie jest jednak pewne, czy wizja ta znajdzie urzeczywistnienie. Wielu byłych pracowników zostało zmuszonych – zwłaszcza przerwaniem wypłaty płac – do zrezygnowania z walki

i szukania nowej pracy. Obecnie społeczność ta liczy niespełna 100 aktywnych byłych pracowników. Cięży nad nimi wiza eksmisji z terenu fabryki, która może zostać zarządzona w każdej chwili. Mimo niepewności co do rozstrzygnięcia spółdzielnia ex-GKN for Future dowiodła czegoś ważnego: mianowicie, jak wielką moc sprawczą może zyskać społeczność, która sama bierze sprawy w swoje ręce, jak istotna jest solidarność wśród pracowników i sojusze społeczne oraz jaką siłę może mieć początkowo wydająca się utopijną, a jednak pozytywna wizja przyszłości – przekładająca się na zupełnie wymierne sukcesy. Najlepiej ujmuje to jeden z członków społeczności: *„Zmęczenie i złość są częścią naszej rzeczywistości, jednak możemy te uczucia przeżywać wspólnie. Walka wymaga wysiłku, lecz jednocześnie jest także formą terapii uwalniającej.”*

Czy chcesz dowiedzieć się więcej na temat, w jaki sposób debaty w zakładach i społeczeństwie zostają zdominowane przez prawicowe interpretacje?

Wszystkie inne tematy cyklu wydarzeń i tekstów znajdziesz na naszej stronie internetowej:

www.dgb-bwt.de/wissen-fuer-alle

Wszystkie teksty dostępne są w **następujących językach**: angielskim, arabskim, dari, francuskim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, rosyjskim, wietnamskim.

In Trägerschaft
des:



Im Rahmen des
Bundesprogramms:



Gefördert durch
das:



Administriert durch
das:

