

ALEKSANDER MATEJKO

AWANS SPOŁECZNY AFRYKAŃSKICH KLAS PRACUJĄCYCH PO UZYSKANIU NIEPODLEGŁOŚCI (NA PRZYKŁADZIE ZAMBII)*

I. PROBLEM RÓWNOŚCI SPOŁECZNEJ

J. Bojko, narodowy pisarz chłopski pisał, że długo po obaleniu niewolnictwa chłopci polscy, jak opowiadał jeden z nich, czuli, że mają dwie dusze: jedną starą, zależnego i upośledzonego poddanego i drugą — wolnego obywatela¹. Rozszczepienie między dwiema duszami i dwiema różnymi mentalnościami może być dobrym punktem wyjścia dla analizy i wyjaśnienia, gdy ma się do czynienia z masowym objawem społecznego awansu wynikającego z wyzwolenia z uciążliwej sytuacji. Ten punkt widzenia charakteryzuje również sytuację, w której znajduje się obecnie miejska ludność Zambii, która zdobyła możliwość awansu społecznego po uzyskaniu niepodległości w 1964 r.

Jeszcze nie tak dawno temu, w latach pięćdziesiątych XX w., Afrykańczykom nie wolno było nawet robić zakupów razem z białymi. Musieli oni czekać w ogonkach przed małymi kwadratowymi oknami, umieszczonymi na tyłach sklepów². Przez całe dziesiątki lat oficjalna polityka kolonialnych rządów postawiła sobie za cel zabronić Afrykańczykom zatrzymywania się na stałe w miastach. Musieli oni wracać do swoich rodzinnych wiosek natychmiast, gdy przestali być zatrudnieni w korzystny dla rządu sposób.

Do polityki białych panów należało nie sprecyzowane formalnie dążenie do stworzenia obrazu krajowca jako człowieka z natury leniwego, nieodpowiedzialnego, umysłowo nierozgarniętego, uzdolnionego tylko w jednym kierunku: oszukiwania swego pana. Ten obraz był oczywiście dobrym usprawiedliwieniem ugruntowywania panowania tak długo jak tylko możliwe.

Tylko polityczny ruch niepodległościowy dawał podzielonym na ple-

* Artykuł nadesłany przez autora w języku angielskim tłumaczyła U. Gabryelewicz.

¹ J. Bojko, *Dwie dusze*

² H. Lock, *Powdermaker; Copper Town, Changing, Africa*, New York 1962, s. 104.

miona³ i niewykształconym Zambijczykom możliwość umocnienia ich drugiej „nowej” duszy. Często odwoływano się do wzrastającego poczucia własnej godności Afrykańczyków, co dawało przywódcom Zjednoczonej Narodowej Partii Niepodległości (UNIP) decydującą przewagę nad mniej liczną i chętną do współpracy pokojowej z przywódcami kolonialistów grupą starszych Afrykańczyków, zorganizowanych w politycznej organizacji związków zawodowych i grupie Rodzimego Systemu Rządzenia. D. C. Mulford pisze: „Afrykańczycy — ci postępowi, którzy uczyli w szkołach lub byli aktywnymi religijnymi przywódcami, niewykształceni, którzy zostali sprowadzeni do miast i kopalń, a nawet mieszkańcy wiejskich osiedli, którym nie podobał się nowy porządek białych, długo byli niechętni ich panowaniu”⁴. Postawa UNIP wobec tego poczucia własnej godności wśród mas Zambijczyków, efektywnie przeszkodziła federalnemu rządowi białych w ustanowieniu kontroli nad Zambijczykami, próbował on ją zaprowadzić poprzez rodzimą władzę i związki zawodowe⁵.

Niepodległość otworzyła dla Afrykańczyków szerokie możliwości wejścia w szeregi białych urzędników, szczególnie w rządzie. Zamiast stawać się tylko domowymi służącymi, niewykwalifikowanymi robotnikami przemysłowymi lub w najlepszym przypadku drobnymi przedsiębiorcami, mogli zająć pozycje zajmowane dotąd wyłącznie lub przeważnie przez białych.

Afrykanizacja stale postępuje, nawet jeżeli weźmiemy pod uwagę mniejszość 70 000 białych, którzy nadal utrzymują w swych rękach kluczowe pozycje, co daje się zaobserwować głównie w prywatnych przedsiębiorstwach. Oto jak przedstawia się procentowy udział Afrykańczyków w rządzie i gospodarce Zambii w 1966 r.⁶:

stanowiska zawodowe	18
urzędnicy, pracownicy służby zdrowia, policja, pracownicy poczt i urzędnicy więziennictwa	65
nauczyciele	82
zawody techniczne	27

³ W Zambii istnieje ponad 80 plemion, największe z nich Tonga obejmuje tylko 10% ludności. Por. G. Kay, *A Social Geography of Zambia*, London 1966; W. V. Brelsford, *The Tribes of Zambia*, Lusaka 1965.

⁴ D. C. Mulford, *Zambia: The Politics of Independence, 1957 - 1964* s. 332. Bor. także P. Kestley, *The Politics of Partnership: The Federation of Rhodesia and Nyassaland*, London 1963; K. Kaunda, *Zambia Shall be Free*, London 1962.

⁵ „Władze miejscowe (*Native Authorities*) w latach pięćdziesiątych dostarczyły rządowi wału ochronnego przeciw afrykańskiej penetracji w miejskich okręgach, te rady były czymś więcej niż przedłużeniem „prowinencyjnej administracji w dół, do poziomu wioski. Zyskujący oparcie w miastach afrykańskich ruch związków zawodowych, tak jak the *Native Authorities* w wiejskich okręgach był innym sposobem, przez który rząd szukał zapobieżenia afrykańskiej penetracji”. D. C. Mulford, op. cit., s. 339-441.

⁶ Raport dotyczący siły roboczej, Lusaka 1966, s. 9.

administracja	16
urzędnicy	34
sprzedawcy	18
kwalifikowani górnicy	12
rzemieślnicy	20

Zambia jako rzeczywiście niepodległy i zjednoczony naród jest kwestią przyszłości, mimo że niepodległość zambijskiego państwa jest faktem. Jest jeszcze bardzo wiele społecznych i kulturalnych problemów, które trzeba powoli, kolejno rozwiązywać, aby zabezpieczyć jedność wewnętrzną i uzyskać świadomość narodową i zadowolenie. Po uzyskaniu niepodległości rozpoczął się postęp w tym kierunku. Sukces zależy w dużej mierze od harmonizacji wzrastających zapotrzebowań Afrykańczyków z realnymi możliwościami zaspokojenia ich w ramach struktury polityki społecznej rządu. Chciałbym przedstawić całą różnorodność problemów, które trzeba brać pod uwagę w tym zakresie.

Biali kolonialiści stworzyli wzory nie tylko materialnego bogacenia się, lecz także w zakresie administracji, doświadczeń życiowych i kultury, które stale jeszcze znajdują swój oddźwięk wśród awansujących społecznie Zambijczyków. Wymienione wzory bardzo często przerastają skromne możliwości lokalne i stwarzają poważne napięcia. Wiąże się z tym kompleks niższości, który Zambijczycy muszą przezwyciężyć, aby uzyskać pewność siebie. Jeden z czołowych pracowników rządu przedstawia ten problem w następujących słowach: „Brak nam powagi celu, brak wystarczającego fizycznego przystosowania, brak umysłowej wytrwałości. W naszej walce politycznej usunęliśmy fizyczny kolonializm, ale nie pozbyliśmy się dotąd umysłowego kolonializmu. To jest problem Bwana, mój pan! Ty nigdy nie potrafisz wykonać dobrze pracy bez europejskiego nadzoru lub europejskiej rady. Sam nie potrafisz! Z drugiej strony istnieje problem koloru skóry, przyznajemy, że wśród naszego społeczeństwa stale szerzy się rasizm. Nie został on kompletnie usunięty. Po stronie Afrykańczyków stale pokutuje przekonanie „Bwana, mój pan” a po stronie europejskiej „Czarnuch” i „Moje murzyniátko”⁷. Potrzeba zrównania o tyle, o ile to jest możliwe, z tradycyjnie uprzywilejowanymi białymi, nawet gdyby ono było historycznie uzasadnione, ma swoje poważne ujemne strony w społecznej rzeczywistości kraju pełnego wewnętrznych sprzeczności i nierówności. Brak rodzimej klasy średniej, średnio-zaможnej burżuazji, która niewątpliwie stworzyłaby pewne wzory bardziej rzeczowe i możliwe do osiągnięcia, niż wzory białych kolonistów, spowodował pokolonialne dominowanie wzorów wprowadzonych przez białych, sztucznych z natury, gdyż zrodzonych z uprzywilejowanej pozycji pana kolonialnego kraju. Co osiągnąć, jak żyć, jakiego rodzaju przyjem-

⁷ Minister pracy M. Sipalo na Konferencji Pracy w Livingstone. Livingstone Labour Conference, Lusaka 1967, s. 8.

ności wybierać, jakich ludzi spotykać — o wszystkich tych celach musi zdecydować nowa czarna elita i przejąć przodowanie w tym zakresie od starej elity kolonialnej. Jednakże w tym samym czasie czarna elita nie może znaleźć się w sytuacji białego pana, to znaczy pozbyć się swojej społecznej odpowiedzialności wobec czarnego narodu ani swoich prywatnych związków z rozległym systemem rodzinnym. Oba te zobowiązania są podstawowe dla racji stanu afrykańskiej elity i jej kierowniczej roli.

Równość, ale z kim i dla jakiego celu? Awans społeczny, ale o ile społecznie usprawiedliwiony myśląc kategoriami dobra społecznego narodu? — te dwa pytania mają decydujące znaczenie. Aby na nie odpowiedzieć trzeba rozważyć wszystkie podstawowe czynniki, które warunkują awans społeczny dzisiejszych Zambijczyków.

II. SPRZECZNOŚCI ROZWIJAJĄCEGO SIĘ KRAJU

Większość rozwijających się krajów napotyka na poważne sprzeczności polegające na tym, że dochód narodowy wzrasta o wiele wolniej niż wzrost mieszkańców, że istnieją wielkie różnice między stopą życiową mniejszości ludzi zatrudnionych w gospodarce pieniężnej i ogromną większością mieszkańców objętych gospodarstwem samowystarczalnym (w oryginale „subsistence economy”). Inną sprzecznością jest stały wzrost liczby ludzi migrujących ze wsi do miast nie przygotowanych do wchłonięcia tak ogromnego napływu (brak domów, pracy, usług społecznych), stosunkowo niska wydajność pracy, a równocześnie stale wzrastające oczekiwanie na korzyści materialne. Zambia dzieli z innymi rozwijającymi się krajami wymienione trudności.

Zambijski rynek pracy jest zdeterminowany przez wysoki stosunek wzrostu ludności miejskiej (w latach 1965 - 1966 — 8% rocznie w porównaniu z 3,2 - 3,5% całej ludności), bardzo wysoką ilość młodzieży w wieku szkolnym (około połowa ludności ma 16 i mniej lat), niski poziom wykształcenia, (w latach 1965-1966 wśród zatrudnionych Afrykańczyków 96% nie miało skończonej drugiej klasy a tylko 1% miało średnie wykształcenie). Bardzo mało kobiet pracuje (w 1966 r. było 300 000 zatrudnionych mężczyzn a tylko 6000 kobiet). Istnieją wielkie różnice między stopą życiową chłopów żyjących z gospodarstwa a mieszkańcami miast. (Rozchód i dochód chłopów kształtuje się poniżej 1/10 w stosunku do żyjących w kręgu gospodarki pieniężnej).

Stale rozwijająca się gospodarka Zambii (wzrost ekonomiczny ponad 10% rocznie) stworzyła wzrastającą potrzebę kwalifikowanej rodzimej siły roboczej. Panująca obecnie zależność od zewnętrznej siły roboczej, zwłaszcza jeśli chodzi o wysokokwalifikowanych pracowników rządu i sektora prywatnego, jest sprzeczna z narodowymi ambicjami Zambijczyków. Z drugiej strony zaznacza się stały nacisk siły niewykwalifikowanego

robotnika, który migruje ze wsi do gwałtownie rozbudowujących się miast i szuka jakiegokolwiek pracy. Prywatni przedsiębiorcy, w przeważającej liczbie biali lub Hindusi, mogą zatrudnić w pewnej, jakkolwiek nie zadowolającej mierze, nowych miejskich przybyszów. Fakt ten jest jedną z podstawowych przyczyn, dla których rząd waha się przeciwstawić prywatnej inicjatywie, nawet jeśli ona jest w przeważającej mierze **obcego** pochodzenia.

Korzyści postępu ekonomicznego zostały w Zambii nierówno podzielone. Stało się to nie tylko dzięki różnicom klasowym, lecz przede wszystkim dzięki przewadze gospodarstwa samowystarczalnego (subsistence economy) i zależności gospodarki od jednej branży — przemysłu miedzi.

Struktura dochodu mieszkańców daje najlepszy dowód nierówności bogacenia się. „W świetle osiągalnych cyfr widzimy, że przeciętnie zarobki nie-Afrykańczyków w kopalniach są prawie 8 razy wyższe od uzyskiwanych przez Afrykańczyków. . .” Nie-Afrykańczycy zarabiają w kopalniach 3 razy więcej niż w fabrykach i rolnictwie. Afrykańczycy natomiast w kopalniach zarabiają przeciętnie podwójnie w stosunku do tego, co otrzymywaliby w rolnictwie. Ostatecznie różnica między regionami wiejskimi i miejskimi jest ekstremalna.

Przeciętny roczny dochód na osobę wynosi w ośrodkach wiejskich 5 £ (10 kwacha). Jest to mniej niż 1/8 przeciętnego zarobku otrzymywanego przez Afrykańczyka w przemyśle i mniej niż 1/16 jego zarobku w kopalniach. Urok miasta i możliwości wykształcenia z nim związane urzekają Afrykańczyków z ośrodków wiejskich. Wszystko to decyduje o zaostreniu istniejących stosunków⁸. Te sprzeczności społeczne mają długą tradycję w Zambii i zostały ustanowione w czasach kolonializmu.

R. E. Baldwin w ten sposób charakteryzuje sytuację istniejącą przed uzyskaniem niepodległości: „Mała grupa Europejczyków i Zambijczyków mieszkających w miastach, która posiadała monopolistyczną siłę pracy, zyskała kosztem mas Afrykańczyków pracujących na wsi lub na niskopłatnych stanowiskach w przemyśle miejskim. Grupa tych ostatnich nie miała gospodarczej i politycznej siły koniecznej do zapobieżenia wadliwemu rozdziałowi źródeł pracy”. Rzeczywisty konflikt społeczny istniał nie między europejskimi i afrykańskimi robotnikami, lecz między robotnikami w sektorach kluczowego przemysłu gospodarki i resztą ludności. Wysoce nierówny podział dochodu, który powstał z rzeczowych, gospodarczych przyczyn, został utrwalony na niekorzyść całego kraju⁹.

Trudności, którym musiał się przeciwstawić kraj zaraz po uzyskaniu niepodległości (dominowanie białych na południu) i które są widoczne między innymi w wyższych cenach wszystkich towarów poprzednio impor-

⁸ *Hard Work in Happiness*, Lusaka 1966, s. 1.

⁹ R. E. Baldwin, *Economic Development and Export Growth. A Study of Northern Rhodesia 1920 - 1960*, Berkeley 1966, s. 108.

towanych lub przechodzących przez Południową Afrykę lub Południową Rodezję, są także nierówno podzielone. Wyśrubowany koszt życia uderza przede wszystkim u nisko uposażonych. Koszt ten — według danych Zambijskiego Centralnego Biura Statystycznego — wzrósł prawie o 50% dla ludności miejskiej w latach 1962 - 1968¹⁰. Wszystkie główne osiągnięcia kraju opierają się na miedzi. Aby więc dowiedzieć się czegoś o ekonomicznych podstawach zambijskich kontrowersji społecznych konieczne trzeba się tej miedzi przyjrzeć.

III. FUNKCJA SPOŁECZNA MIEDZI

Miedź jest głównym atutem gospodarki Zambii (w 1927 r. 38% produkcji) i dostarcza 95% całego krajowego eksportu stanowiąc 56% całego dochodu rządu¹¹. Zambia jest na trzecim miejscu światowej produkcji kopalnianej miedzi po USA i Związku Radzieckim (731 000 krótkich ton w 1967 r.). Współzawodniczy w tym zakresie szczególnie z Chile produkującym prawie tę samą ilość miedzi. Cała gospodarka Zambii zależy od stale skaczących światowych cen tego metalu (w 1963 r. — 234 £, w 1966 r. — 550 £, a w 1967 — 418, za długą tonę), co jest związane z aktualnym zapotrzebowaniem na uzbrojenie.

Kopalniana produkcja miedzi należy w Zambii do dwóch grup prywatnego kapitału: 1) do Anglo-Amerykańskiej Korporacji (54% wytwórczości) i 2) do Roan Selection Trust (46% wytwórczości), które stanowią własność kapitału zagranicznego, w pierwszym przypadku południowoafrykańskiego, a w drugim w przeważającej mierze amerykańskiego. Mając stały dochód z przemysłu posiadanego przez obcy kapitał, który został zainwestowany wyłącznie z obcych źródeł, rząd Zambii dotąd ograniczył swoje ingerencje do opodatkowania go (opłata za prawo eksploatacji, podatek eksportowy i dochodowy). Od czasu uzyskania niepodległości przedsiębiorstwa kopalniane grupy anglo-amerykańskiej zapłaciły Zambii 65% swoich dochodów w formie podatków i opłat za prawo eksploatacji¹².

Rozwój społeczny Afrykańczyków w obrębie zasięgu przemysłu miedzi rozpoczął się w czasie II wojny światowej kiedy, jak stwierdzono oficjal-

¹⁰ Jak wskazywano w czasopiśmie Times od Zambia z 9 VII 1968 r., „Powód, dla którego koszt życia skacze, jest kombinacją wyższych zarobków powstałych z żądań okresu po odzyskaniu niepodległości, kosztów transportu towarów importowanych, narosłych z UDI oraz faktu, że coraz więcej towarów jest przywożonych do Zambii z morza, ceny są raczej wyższe od tradycyjnych, ale tanieją, źródła są na południu”.

¹¹ Copperbelt of Zambia Mining Industry Year-Book 1967, Ndola 1968, s. 9.

¹² Charter Consolidated Limited. Statement by the Chairman, H. F. Oppenheimer, London 1968.

nie, „zgodzono się na zatrudnienie Afrykańczyków”¹³ z powodu czasowych braków białej siły roboczej. Jednakże było to traktowane jako czasowe rozwiązanie. Związek białych pracowników kopalń, założony w 1936 r., strzegł interesów swoich członków¹⁴. W trójkącie: rząd — spółki — „biały” związek, było jednakże wiele napięć i dlatego każda ze stron będących w konflikcie miała pewien interes w popieraniu powstającego czwartego partnera: afrykańskiego związku zawodowego. Związek ten został założony w 1949 r., lecz dopiero w 1955 r. osiągnął niejaki, słabe rezultaty polegające na zwolnieniu niektórych stanowisk pracy dla Afrykańczyków.

Kolejne stopnie wzajemnej adaptacji przemysłu pracy przedstawiają się następująco:

1) Lata przed rokiem 1930 — brak ludzi chętnych do pracy, a szczególnie do pracy długotrwałej, wysokie koszty rekrutacji i szkolenia.

2) Lata trzydzieste — wysoki napływ niewykwalifikowanych robotników, stopniowy wzrost wydajności pracy, wśród robotników tendencja do osiedlenia się w pasie miedziowym.

3) Okres wojny — przyspieszone zastępowanie drogich i niewystarczających ilościowo białych robotników przez tańszych Afrykańczyków.

4) Lata czterdzieste i wczesne pięćdziesiąte — opór białych pracowników wobec stale wzrastającego zatrudnienia czarnych; mechanizacja zastępuje ciężką pracę fizyczną, normy pracy zaczynają wzrastać; wzrost liczby wysokokwalifikowanych Europejczyków i równocześnie wzrost nisko kwalifikowanych Afrykańczyków; zarobki Afrykańczyków wzrastają o 300% w okresie od 1945 - 1960 r., (dla porównania: w latach 1930 - 1945 obniżyły się o 21%); ilość rąk do pracy staje się wyższa niż możliwości zatrudnienia, co powoduje bezrobocie.

5) Lata pięćdziesiąte i sześćdziesiąte — spółki po ogłoszeniu niepodległości i możliwości nacjonalizacji wysuwają Afrykańczyków, Europejczycy występują w nowej roli — uczących, wzrasta interwencja rządu afrykańskiego zainteresowanego utrzymaniem równowagi płac w całej gospodarce i korzyściami płynącymi z opodatkowania spółek. Na początku lat sześćdziesiątych spółki kopalniane coraz bardziej skłaniają się do tworzenia drabin, po których mogliby się wspinać Afrykańczycy.

Szereg afrykańskich związków zawodowych był jednakże głównie zainteresowany we wzroście ogólnych dochodów i korzyściach wszystkich członków związku, zamiast zabezpieczania przywilejów tych, którzy mieli lepsze możliwości z powodu wykształcenia lub osobistych zdolności. W tym czasie afrykańskie związki zawodowe rozpoczęły świadomie dą-

¹³ Statement by the Government of Northern Rhodesia on the Recommendation of the „Report of the Copperbelt Commission 1940”, s. 4 i 5.

¹⁴ Report of the Commission of Inquiry into the Mining Industry 1966, Lusaka, s. 15 - 16.

żyć w kierunku likwidacji tradycyjnych przepaści między niskimi uposażeniami Afrykańczyków i wysokimi białych, którymi byli w przeważającej mierze Europejczycy. Długofalowa polityka spółek, jeszcze przed uzyskaniem niepodległości była nastawiona na uznanie praw Zambijczyków za nieuniknioną konieczność. Biali byli stopniowo usuwani. Różne prace zostały rozłożone na kilka czynności, aby udostępnić je robotnikowi nawet z bardzo skromnym doświadczeniem. Tradycyjny system brygadowy, według którego tylko biali byli odpowiedzialni za wszelką pracę, a ręce czarnych były tylko do pomocy, został obalony. Stworzono szeroki program szkoleniowy, aby dostarczyć Zambijczykom możliwości uzyskania kwalifikacji.

Jednakże różnica w poziomie dochodów między białymi imigrantami i czarnymi Zambijczykami była bardzo duża i utrzymywana z wysuwanych przez spółki, czterech powodów, którymi są: 1) poziom zarobku imigrantów wynikający z wpływu rynku światowego i Afrykańczyków zdeteminowany przez lokalne warunki; 2) wspólny system płac dla wszystkich umożliwiający wzrost lokalnych zarobków bez równoczesnego podnoszenia uposażenia imigrantów; 3) likwidacja anomalii lokalnych zarobków, która przyciągnęłaby obie grupy pracowników; 4) rekrutacja nowych pracowników na podstawie lokalnych zarobków + dodatek, która napotykała na duże trudności¹⁵.

Podstawowy powód wydaje się jednakże pochodzić z tradycyjnie uprzywilejowanej pozycji białych, jako realnych przedstawicieli siły w prywatnym przedsiębiorstwie kopalnianym, którego właścicielami i menażerami są Europejczycy. Trzeba było dostarczyć im odpowiednich bodźców, aby utrzymać ich w pasie miedziowym i zniechęcić do opuszczenia kraju¹⁶. W każdym razie roczne zmiany wśród nich wzrosły z 13-20%

¹⁵ Różnica między stawkami dla imigrantów i miejscowych zajmujących te same stanowiska różniła się od 20 - 103% w połowie lat sześćdziesiątych.

¹⁶ To jest powód, dla którego spółki górnicze popierające proces „zambianizacji”, w tym samym czasie są ostrożne i unikają jakichkolwiek poważnych drażnień z imigrantami. Ten punkt widzenia zaznacza się w następującym oświadczeniu przewodniczącego anglo-amerykańskiej spółki: „Popieranie procesu zambianizacji dokonuje się szczególnie w pionie personelu i kierownictwa. W bardzo dużym zakresie szkoli się Zambijczyków, aby zastąpili imigranckich nadzorców. Wybiera się ich spośród ludzi, którzy pracowali w kopalni kilka lat i których doświadczenie jest częściową rekompensatą ich braku formalnego wykształcenia. Osiągnięcie większego odsetka ludzi z pełnym średnim wykształceniem i studiami uniwersyteckimi będzie możliwe dla przemysłu w przeciągu najbliższych kilku lat i wtedy będziemy zdolni przeprowadzić zambianizację stanowisk, które wymagają specjalistycznej wiedzy i wykształcenia. Program szkolenia jest szeroki we wszystkich standardach i jestem szczególnie wdzięczny wszystkim naszym pracownikom, którzy biorą w tym udział. Jest to często obowiązek dodatkowy nie wchodzący w zakres ich normalnego zatrudnienia. W ciągu roku obserwowano wzrost odpływu pracowników-imigrantów, szczególnie wśród ludzi, którzy mieli za sobą wiele lat służby. Te straty przekraczają limit jakiegokolwiek

w Mach pięćdziesiątych do 20 - 30% w latach sześćdziesiątych. Zmiany wśród robotników afrykańskich zmniejszyły się z 40 - 60% na 8-9%. Przeciętna długość pracy w okresie od 1960 do 1967 utrzymywała się na tym samym poziomie (około 6 lat), podczas gdy wśród Afrykańczyków wzrosła o trzy lata (5,2 - 8,2 lat)¹⁷.

Poprawa zarobków górników wynosiła znacznie więcej niż innych robotników. Górnicy zarabiali miesięcznie 44 kwacha, zamiast 10-12 jak w innych przemysłach. Wzrastające zarobki górników miały jednak poważną ujemną stronę. Mówi o niej oświadczenie rządu w następujących słowach: „Dobrobyt robotnika, który nie był na tyle szczęśliwy, aby zdobyć pracę w pasie miedziowym, lecz którego wkład do rozwoju Zambii nie jest mniej ważny i realny, musi być wzięty pod uwagę w całej rozciągłości, niezależnie od jakiegokolwiek postanowienia dotyczącego kopalń”¹⁸. Po strajku, który objął prawie połowę robotników, zarobki wzrosły o 22%. Ta podwyżka płac przyniosła spokój w przemyśle, jednakże wzrastające aspiracje 48 tys. górników opóźniły zachodzące zmiany. Luka istniejąca między imigranckimi warunkami pracy i warunkami „lokalnych” pracowników¹⁹ oparta na dwóch odmiennych strukturach zarobków zadecydowała o tym, że różnica między białymi i czarnymi stała się palącą kwestią dla wszystkich, którzy sądzili, że w kraju rządzonym przez czarnych równość między dwoma rasami powinna być bardziej ekonomiczna²⁰.

Możliwości afrykańskich pracowników, jeśli chodzi o rozszerzenie ich przywilejów, są ograniczone przez dwa czynniki. Pierwszym z nich jest postępująca mechanizacja wydobycia miedzi, która ogranicza zapotrzebowanie na ręce pracy. Zambijski przemysł miedzi charakteryzuje się stosunkowo niskim współczynnikiem pracy²¹, dużą skalą produkcji, wysokim wkładem kapitału i stosunkowo niskim układem lokalnych zarobków.

możliwego programu zambianizacji i dlatego konieczna się stała intensyfikacja rekrutacji ludzi zza morza. Jest rzeczą ważną, aby stosunki między ludźmi łagodziły się, warunki kontraktowania przyszłej siły roboczej zostały ustalone, ponieważ nie możemy mieć nadziei na utrzymanie produkcji na odpowiednim poziomie, jeżeli odpływ wyszkolonej imigranckiej siły roboczej będzie następował w dalszym ciągu”. Oświadczenie: H. F. Oppenheimer on the Progress of Nchanga Consolidated Copper Mines Lim., Times of Zambia, 5 IX 1968.

¹⁷ Copperbelt of Zambia ..., op. cit. s. 49.

¹⁸ Government Paper on the Report of the Commission of Inquiry into the Mining Industry, Lusaka 1966, s. 2.

¹⁹ Lokalni pracownicy mają tylko 28 dni wolnych rocznie podczas gdy imigranci — 55 dni. Te różnice wynikają z procentu zarobków uprzywilejowanych imigrantów, którzy mają znacznie wyższe dochody. Są także różnice w długości urlopów zdrowotnych.

²⁰ *How Now, Brown*, Business and Economy, March 1968, s. 41.

²¹ W roku 1959 na 1000 \$ całkowitej produkcji kopalnie metalowe potrzebowały 146 pracowników, konstrukcje — 681 a uprawa kukurydzy i tytoniu 1300.

W kosztach operacyjnych zarobki Afrykańczyków wynoszą 18% w przemyśle kopalnianym, podczas gdy 40% w przemyśle konstrukcyjnym i manufakturze²².

Zanim podstawowe wykształcenie Afrykańczyków znacznie się nie poprawi, nie będą oni mogli korzystać z wzrastającego zapotrzebowania na wykwalifikowanego, zdolnego pracownika w doskonalącym się technologicznie przemyśle miedzi.

Drugi czynnik, który należałoby podkreślić, dotyczy specyfiki przemysłu miedzi jako przemysłu mineralnego. R. E. Baldwin mówi: „Jeśli chodzi o ułatwienia w kształtowaniu kwalifikowanych pracowników, to przemysły mineralne są w bardziej uprzywilejowanej pozycji aniżeli produkcja rolna lub praca na plantacjach. Mała część ludzi osiąga bezpośrednie zyski z eksportu produkcji mineralnej, lecz rozwój tej produkcji sprzyja ogólnemu rozwojowi ekonomicznemu. Jeśli chodzi o rolnictwo, to korzystniejsze zapotrzebowanie spowodowało wciągnięcie większej ilości ludzi do gospodarki pieniężnej a sektor eksportu rolniczego działa w bardzo małym zakresie, jeśli chodzi o poprawę jakości siły roboczej”²³.

Z omówionej sytuacji wynika, że w Zambii opanowanej przez produkcję miedzi robotnicy kopalń nie mogą znaleźć wiele zrozumienia publicznego dla swoich żądań. Wynika to z faktu, że są w czołówce, jeśli chodzi o zarobki; ponadto, co ma jeszcze większe znaczenie, ich przemysł utrzymuje tylko stosunkowo małą część ogólnej liczby mieszkańców. W takiej sytuacji nie jest łatwo znaleźć sojuszników, którzy mieliby wspólne zainteresowania materialne z górnikami. Przeciwnie, rząd jest zainteresowany w ograniczeniu kosztów produkcji miedzi, włączając w to koszty zarobków, aby uzyskać więcej do opodatkowania i mieć większą korzyść.

IV. OD WIEŚNIAKA DO ROBOTNIKA MIEJSKIEGO

Urbanizacja w większości afrykańskich krajów, a więc także w Zambii, zależy nie tyle od postępującej industrializacji, ile od wzrastającego niezadowolenia z tradycyjnego społeczeństwa plemiennego i jego gospodarki (subsistence economy), produkującej jedynie na własne potrzeby. Wieśniacy nawet nie mając jasnych perspektyw swojej przyszłości, a szczególnie ci, którzy należeli do młodej generacji z podstawowym wykształceniem, poszukiwali każdej możliwej okazji do wyruszenia z rodzimej wioski, względnego przystosowania się do życia w społeczeństwie miejskim i znalezienia jakiegokolwiek pracy.

W Zambii proces migracji został ułatwiony i przyspieszony przez postęp uprzemysłowienia szybszego niż w innych krajach Afryki. Domy miast wyrastały jak grzyby po deszczu wszędzie tam, gdzie powstawały

²² R. E. Baldwin, op. cit., s. 107.

²³ Ibidem.

nowe obiekty przemysłowe. Domy te często nie były budowane nawet z drzewa i błota, tylko poowijane papierami, aby chroniły od zimna. Stale napływający krewni zagęszczali chaty, które się przeludniały: więcej niż trzy osoby spały w pojedynczej izbie znajdującej się w opłakanym stanie. Handlarze biali żądali wysokich cen za swoje artykuły pierwszej potrzeby²⁴.

Migracja do społeczeństwa miejskiego jest ściśle związana, jak wszędzie w Afryce, z uprzywilejowaną pozycją ludzi, którzy weszli do gospodarki pieniężnej, w porównaniu z resztą ludności pozostającej stale w ramach gospodarki wystarczającej tylko na własne potrzeby (subsistence economy). Jak wskazuje I. Davies: „W większości państw afrykańskich praca przemysłowa obejmuje drobną mniejszość siły roboczej [. . .] jest rzeczywiście uprzywilejowanym sektorem, który ma wpływ na rządy poprzez akcję strajków. Siła jego jest niewspółmierna w stosunku do ważności, a żądanie coraz wyższych stawek może narazić na niebezpieczeństwo właściwy rozwój ekonomiczny całego społeczeństwa”²⁵.

Obejmując pracę w mieście, chłopci wchodzą w nowe warunki i poddają się nowym wpływom, co narusza ich tradycyjne więzi plemienne. Tak długo jak praca i społeczność miejska nie daje im dostatecznego poczucia bezpieczeństwa są zmuszeni do utrzymywania ścisłych stosunków z własną wioską i plemieniem. Wiele miejskich małżeństw (10 - 15% w latach pięćdziesiątych) miało swoje dzieci u dziadków, na wsi. Rodzina i związki plemienne odgrywają ważną rolę w społecznym życiu, polityce i wspólnej pracy w razie koniecznej potrzeby²⁶. Więzy pokrewieństwa i specyficzne kryteria z nimi związane pomagają ludziom znaleźć swe własne miejsce, utożsamić się społecznie, nie pozwalają zrazić się do miejskiego otoczenia i wyalienować.

W tym samym jednak czasie proces urbanizacji wywiera wzrastający wpływ na życie Afrykańczyków. Ludność miejska stanowi mieszaninę ludzi pochodzących z różnych plemion, którzy muszą żyć razem. Tradycyjne rodzinne związki zaczynają słabnąć, świadectwem tego jest między innymi duża ilość rozwodów i opuszczanie małżonków.

Tradycyjny prestiż związany z liczbą ludzi, których może nakarmić jeden człowiek, dezaktualizuje się w sytuacji miejskiej. Bliskie związki z krewnymi stają się raczej ciężarem niż oparciem, nie ma racjonalnej przyczyny do utrzymywania ścisłych kontaktów z własną wioską. Im bardziej ktoś wciąga się do miejskiego stylu życia, tym bardziej kłopotliwe stają się jego powiązania z krewnymi ze wsi oczekującymi pomocy,

²⁴ Patrz raport o „szalaszowych” miastach dookoła Kafue Hydro-Electric Power Station, Zambia News 23 VI 1968.

²⁵ I. Davies, *African Trade Unions*, Harmondsworth 1966, s. 8.

²⁶ O systemie plemiennym i systemie społecznym w miastach, A. L. Epstein, *Politics in an Urban African Community*, Manchester 1958, s. 224 - 240.

radę i uwagi ze strony krewniaka mieszkającego w mieście. Jednakże nie należy nie doceniać moralnej pociechy, którą społecznie wyobcowanemu, nowemu mieszkańcowi miasta dostarczają wierni krewni.

Podstawowym czynnikiem wydaje się w tym aspekcie w sytuacji miejskiej brak takich nowoczesnych powiązań, które byłyby dość powszechne, stałe i psychologicznie wartościowe, aby zdezaktualizować tradycyjne powiązania pokrewieństwa. Naciski wyobcowujące, związane z procesem urbanizacji i uprzemysłowienia są przez pewien okres czasu przeciwwagą stale istniejących związków plemiennych. Przynależność plemienna stanowi grupę odniesienia dla przybysza, jest ona poza tym źródłem stałego napięcia. Na przykład w pasie miedziowym już w pierwszym stadium jego istnienia poważne napięcia powstają stąd, że ludzie z plemion Kozis i Niasa, posiadający wyższe wykształcenie, zajęli lepsze stanowiska niż pochodzący z plemienia Bemba, mimo że ci ostatni są ilościowo liczniejsi. Fakt ten wywołał wiele niezadowolenia, ponieważ ludzie plemienia Bemba poczuli się poniżeni wobec ludzi z innych plemion. Nowoczesne obyczaje istnieją w Zambii obok rytuałów plemiennych. Nawet będąc chrześcijanami i chodząc stale do kościoła, przybysz spełnia swe powinności wobec duchów przodków, kiedy go nikt nie widzi.

Jak wskazuje B. Gussman: „Miejscy Afrykańczycy zostali usytuowani między dwiema różnymi drogami życia, systemami i wierzeniami. Widzą oni jasno, że system pokrewieństwa z dni plemiennych i system pieniężny Zachodu są sprzeczne. Widzą te dwa systemy w konflikcie ze sobą i chcą znaleźć się po stronie, która zwycięży. Jednakże obecnie żadna ze stron nie może im zaofiarować długoterminowych korzyści. Monetarny system Zachodu ofiarowuje im towary ale nie zabezpieczenie. System pokrewieństwa daje im niewiele towarów, ale za to trochę bezpieczeństwa...” Tak więc większość mężczyzn w dalszym ciągu siedzi na granicznym płocie i próbuje utrzymać wiejskie zabezpieczenie i taką ilość korzyści materialnych życia miejskiego, ile tylko można uzyskać. Nie należy oczekiwać dużych zmian ponieważ motywy, które są fundamentalne jako podnieta do pracy — pragnienie zabezpieczenia i godności osobiste — nie mogą odgrywać dużej roli²⁷.

Nowe społeczne prawodawstwo wprowadzone przez rząd afrykański jest nastawione na to, by zapewnić więcej bezpieczeństwa. Dzięki państwu pracowniczy układ wynagrodzeń wprowadzony w 1946 r. zapewnia, że poszkodowani, pracownicy wszelkiego rodzaju, nawet służba domowa, otrzymają odszkodowanie. Państwowy system kas zapomogowych zabezpiecza środki na utrzymanie dla pracowników, którzy się zestarzelili; wyjątek stanowią firmy, zatrudniające mniej niż 10 osób i służba domowa. W pewnych branżach zostały ustalone minimalne płace. Jednakże poczu-

²⁷ B. Gussman, *Industrial Efficiency and the Urban African*, Africa 1953, XXIII, 2, s. 141 - 143.

cie bezpieczeństwa jest nadal obce większości nowych przybyszów. Są oni podatni na wszystkie rzeczywiste i wymaginowane niebezpieczeństwa, które mogą gnębić ich i ich rodziny. Narodziny nowej, miejskiej i przemysłowej orientacji są pełne napięć, rozczarowań i zniweczonych oczekiwań.

L. Clausen w swoich pracach o załogach afrykańskich z Rhokana Copper Mining i Copper Treatment Branches w Kitwe oraz centrum kolejowego w Kabwe, napisanych w 1964 - 1965 r.²⁸, z naciskiem podkreśla znaczenie konfliktów dotyczących zarobków i warunków pracy dla krystalizowania się orientacji przemysłowej wśród robotników. Ta przemysłowa orientacja zwraca uwagę na szczytową ruchliwość dzieci, co jest ogólnie typowe dla pracowników pierwszej generacji gwałtownie rozwijającej się gospodarki, w związku z przyspieszonym tempem społecznego postępu danego społeczeństwa²⁹.

Niepodległość przyspieszyła awans społeczny otwierając dla Afrykańczyków nowe stanowiska zapewniające legalną pomoc, kontrolę pracodawców i popierając organizowanie się robotników, z drugiej jednak strony postępująca specjalizacja pracy ma swój zróżnicowany wpływ na robotników, zarówno na ich prestiż jak i na pozycję materialną. W otwartej kopalni w Nohanga np. robotnik zarabia około 40 k miesięcznie, podczas gdy kierowca ciężarówki — 100, a operator dźwigu — 160 k. Można ogólnie powiedzieć, że kategoria społeczna zambijskiego robotnika różnicowała się we wzrastającym stopniu. Istnieje „arystokracja”, którą stanowią pracownicy kopalń i pracownicy rolni zarabiający tylko część dochodów tamtych. To zróżnicowanie ma wpływ na ruch zambijskich związków zawodowych.

Przeciętny dochód pracowników przemysłu wynosił w roku 1965³⁰ w rozbiciu na poszczególne sektory (w monecie kwacha):

górnictwo i kamieniołomy	828
fabryki	486
transport i komunikacja	486
handel	464
usługi	458
elektryczność, woda i usługi sanitarne	388
konstrukcja	322
służba domowa	216
rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo	172
wszyscy pracownicy	460

²⁸ L. Clasen, *Industrialization in Africa: A Case Study*, Kronick van Africa, 1968, 2.

²⁹ To samo można zaobserwować między polskimi chłopami, którzy przekształcają się w robotnika. Por. A. Matejko, *The Changing Image of Polish Wage-Earning Workers*, Chappel Hill, 1966 (mimeographed).

³⁰ Manpower Report, op. cit., s. 68.

V. ROLA ZAMBIJSKICH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Zambijskie związki zawodowe, tak jak związki innych afrykańskich krajów ulegają naciskowi ze strony różnych czynników charakterystycznych dla rozwijających się krajów: wzrastającemu tempu akumulacji, trudnościom wynikającym z dysproporcji między miastem a wsią, konieczności integracji opartej na nowoczesnych więziach i niskiej produktywności znacznej części tubylczej siły roboczej oraz pilnej konieczności podniesienia jej aby wzmocnić pozycje kraju na współzawodniczącym rynku światowym.

Wszystkie wymienione dotąd czynniki stawiają pod znakiem zapytania tradycyjny, społeczny wzór związku zawodowego jako podstawowej grupy nacisku, która ześrodkowuje swoje wysiłki na zagadnieniu walki z przedsiębiorcami o wyższe zarobki. Kraj potrzebuje nie tyle grup nacisku co przede wszystkim efektywnych agend społecznych, które będą zdolne zorganizować pracę i zająć się wszystkimi sprawami związanymi z zaopatrzeniem kwalifikowanego i chętnego do pracy robotnika oraz rozwinąć więzi społeczności robotniczej. Pojedyncza rola związku jako grupy nacisku nie jest dostatecznie efektywna w specyfikacji, społecznej i ekonomicznej sytuacji rozwijającego się kraju.

Jest rzeczą znaną z doświadczeń innych afrykańskich krajów, że nie ma wiele możliwości poprawy istniejących warunków³¹. Weźniej czy później rząd przykroci materialne aspiracje związków zawodowych, aby zachować równowagę w zakresie dochodów różnych grup ludności. Ilość członków niektórych ważniejszych związków zawodowych w 1968 r. przedstawia się następująco:

Związek Zawodowy Pracowników Kopalń	44000
Narodowy Związek Zawodowy Nauczycieli	5000
Narodowy Związek Robotników Użyteczności Publicznych	9500
Związek Zawodowy Imigrantów — Pracowników Kopalń	5000
Narodowy Związek Pracowników Handlu i Przemysłu	8000
Zawodowy Związek Typograficzny	1000
Związek Pracowników Hotelowych	1400

Trzeba zaznaczyć, że wewnętrzna organizacja związków handlu nie odpowiada ich zadaniom, nie ma w tym związku ludzi umiejących zawodowo organizować usługi, właściwie obracać funduszami, efektywnie organizować akcje społeczne o pokojowym i długotrwałym charakterze. Brak wśród kadry związków zawodowych ludzi z wyższym wykształceniem, jej ogólny poziom wykształcenia jest niski. Wszystko to utrudnia ustanowienie jakichkolwiek efektywnych usług w głównych ośrodkach i w branżach związkowych³². Były próby ustanowienia społecznych funduszy

³¹ Por. I. Davies, op. cit.

³² Jest dużo trudności związanych z ułatwieniami w zakresie transportu. Np.

dla nie zatrudnionych lub chorych członków, ale nie zdołano niczego doprowadzić do końca. Nie potrafią także dać sobie rady z koniecznością kształcenia ludzi. Przywódcy związków zawodowych, przewodniczący, sekretarze, którzy wyszli z szeregów pracowników, uaktywniali się w danej branży i potem stopniowo awansowali. Ich miesięczne dochody są raczej skromne (80 - 100 k), jednakże zabierają oni znaczną część dochodów związku napływających z członkowskich składek (5% miesięcznie od pracownika kopalni, 20% od pracujących w innych związkach)³³. Kiedy w grę wchodzi brak funduszy, trudno jest znaleźć ścisłą formułę świadczeń na rzecz członków. Na przykład Związek Zawodowy Pracowników Kopalń rozpoczął w 1963 r. wydawanie własnej gazety ale po roku musiał ją zamknąć z braku funduszy. Wzrost liczby członków w wymienionym związku wynosił w 1957 r. — 6600 osób, w 1961 — 18 000, 1962 — 28 000, 1964 — 30 000, 1965 — 34 000 i w 1966 — 33 000 + 10 000 osób.

Związki zawodowe są w większości wypadków administracyjnie niedostatecznie obsadzone. Na przykład w Związku Zawodowym Pracowników Kopalń pracują tylko 22 osoby, w tym 4 urzędników³⁴. Związek Zawodowy Pracowników Handlu i Przemysłu zatrudnia 16 osób w pełnym wymiarze godzin (w większości są to organizatorzy związku) i 3 pracowników biurowych. Opłaty w wysokości 20 n miesięcznie od 8 tys. pracowników nie pozwalają stworzyć stałych funduszy, nawet jeżeli zarobki pracowników w pełnym wymiarze godzin³⁵ są względnie skromne (60 - 100 k). Jeszcze bardziej odbija się to w Związku Zawodowym Pracowników Hotelu³⁶ z ich 1356 członkami i 4 pracownikami w pełnym wymiarze godzin plus 1 urzędnik (zarabiają oni 20 n miesięcznie), lub w Związku Pracowników Typograficznych z 1000 pracownikami płacą-

Związek Pracowników Handlu i Pracowników Przemysłowych posiada projektor (dar, NRD) i nie może go używać w szerszym zakresie z powodu braku transportu.

³³ Według zarządzenia związków zawodowych minister pracy kazał przedsiębiorcom potrącać z pensji pracowników (według porozumienia także nieczłonkom związku) opłaty związkowe w przypadku kiedy członkostwo związkowe przekraczało 60% wszystkich pracowników. Dotąd tylko kilka związków mogło otrzymać ten 60% limit, aby zapewnić sobie regulany dopływ składek pracowników.

³⁴ Ludzie, którzy wstąpili i uzyskali specjalną prowizję.

³⁵ Są nimi: przewodniczący, sekretarz generalny, sekretarz finansowy, dyrektor organizacyjny, sekretarz administracyjny i 10 regionalnych sekretarzy.

³⁶ Jest to szczególnie uzasadnione dla hoteli i urzędów gospodarczo-hotelowych opartych na zasadzie rodzinnego interesu. Wszyscy członkowie rodziny właściciela żądają dla siebie stanowisk kierowników, szczególnie jeśli chodzi o nadzór praw w stosunku do czarnych przedsiębiorców. Ci ostatni zawsze się myślą, narasta nieufność do Zambijczyków, co znajduje odbicie w różnicach płac nawet w przypadku równych prac i równych kwalifikacji. Kongres Zambijskich Związków Zawodowych otrzymuje 20% składek członkowskich, przekazywanych przez indywidualne związki na jego konto. Aby zaopatrzyć Kongres finansowo, rząd zapłacił swoje długi w 1965 r. (10 000 k).

cymi 40 n miesięcznie. Narodowy Związek Pracowników Użyteczności Publicznej, który obejmuje wszystkich pracowników pracujących dla rządu z wyjątkiem służby państwowej (9424 członków płacących 20 n miesięcznie) płacił swoim pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin 60-100 k, tylko przewodniczący otrzymywał 126 k. Związek ten miał 22 branże.

Sekcje związków zajmujące się sprawami żywotnymi dla członków nie były odpowiednio ukształtowane. Także przedsiębiorcy nie potrafili zebrać wszystkich składek. Członkowie nie byli zorganizowani w żadne grupy, które mogłyby pobudzać zbiorowy wysiłek związany z pracą społeczną i kształceniem się. Nie było możliwości w ramach związku, aby realnie pomóc ich członkom.

Kongres Zambijskich Związków Zawodowych (ZTUC) musiał odpowiedzieć na różne presje napływające z przeciwnych źródeł. Szeregowi członkowie związku byli zainteresowani wyższymi zarobkami, przyspieszonym procesem „zambizacji”, zmniejszeniem odległości do pracy i warunkami życia dotyczącymi pracowników i imigrantów z Europy. Związki prosiły Kongres o pomoc w wywieraniu presji na przedsiębiorców, zaopatrywaniu w zawodową pomoc i ewentualne fundusze (w przypadku najuboższych związków zawodowych) i o działalność skierowaną przeciw wszystkim odśrodkowym tendencjom wewnątrz związku. Rząd jest zainteresowany w zachowaniu pokoju w przemyśle, utrzymaniu zarobków na obecnym poziomie i zapobieganiu, aby związki zawodowe nie stały się za bardzo politycznie zaangażowane.

ZTUC ma swoje własne interesy w umocnieniu pozycji ruchu związkowego będącego w opozycji wobec przedsiębiorców (realna siła połączonych rad przemysłowych jest jeszcze skromna), w rozwijaniu całej procedury kolektywnych interesów, rozciągnięciu kontroli przez ZTUC nad poszczególnymi związkami i centralizacją funduszy związkowych. ZTUC był finansowany przez rząd, który chciał zapewnić ruchowi związkowemu jedno zjednoczone ciało zdolne do sprawowania politycznej kontroli. Jednakże indywidualne związki wykazują dużą ambicję i starają się być w pełni niezależne. Dlatego ZTUC jest platformą, na której można obserwować „grę sił” między rządem i poszczególnymi związkami. Od związków zawodowych a szczególnie od ZTUC oczekuje się służenia polityce rządu, która urzeczywistnia interesy całego narodu. Można zaobserwować wzrost zainteresowania publicznego związkami i związkowcami. Z drugiej strony w związkach zawodowych wzrasta zainteresowanie sprawami publicznymi. Nawet jeżeli dany związek nie posiada funduszy strajkowych, jest stosunkowo łatwo zdobyć ludzi dla idei strajku, ponieważ rodziny Afrykańczyków są przyzwyczajone do niedostatku i do zależności od dochodu ojca. Przywódcy, aby zachować popularność, nie wahają się ukazywać w charakterze demagogów, odwoływanie się do uczuć ludzkiej nienawiści i rozczarowania wydaje się oczywiście łatwiej-

sze niż formułowanie długofalowej polityki związku i konsekwentne wywiązywanie się z niej. Szczególnie niższe kadry w hierarchii związków zawodowych, które nie posiadają stanowisk, a którym zależy na popularności w szeregach związkowych, są zainteresowane w niepokoju i nieoficjalnych strajkach³⁷, gdyż daje im to okazję do pokazania swojej siły i czasami do przesunięcia się w hierarchii. Jeśli są bojowo nastawieni nigdy nie stają po stronie kierownictwa.

Rząd potępia tych przywódców³⁸ związków zawodowych, którzy zdobyli popularność przez obiecywanie wyższych zarobków lub znacznego polepszenia warunków pracy, bez wzięcia pod uwagę realnej polityki rządu. Kłamcy wśród przywódców mogą być porównani do rozbójników górskich. „Powiedzcie prawdę i zawstyďte diabła”³⁹ powiedział urzędnikom związkowym jeden z ministrów, kiedy zwracał się do seminarium zwołanego przez zambijski związek zawodowy.

Związkom trudno jest dostatecznie uaktywnić swoich członków, np. w kopalni Rhokana tylko 29% robotników brało udział w głosowaniu ważnym dla związku. Częste są nieoficjalne strajki i związek musi się im przeciwstawiać. Pracownicy kopalń nie biorą takich strajków bardzo serio, często strajk jest dla nich dużym żartem — lubią strajkować, aby pokazać swoją siłę białym, ale nie zawsze strajk jest odbiciem wewnętrznego niezadowolenia. Spójrzmy dla przykładu na jeden z takich strajków, tym razem między lokalnymi władzami robotników. Około 400 głównych pracowników Miejskiego Departamentu Zdrowia w Lusaka — prawie cała siła robocza — rozpoczęło strajk 11 VII 1968 r. żądając podwyżki płac. Protestowali także przeciwko brakowi informacji o postępie dyskusji nad wzrostem płac. Ludzie zignorowali ostrzeżenia, że przerwanie pracy było nielegalne wobec rozporządzenia Trades Disputes, ponieważ niektórzy z nich byli niezbędnymi pracownikami⁴⁰.

Poważne problemy stawał fakt, że ludzie jednego związku nie byli na jednym poziomie, np. na kolei niektórzy Afrykańczycy-seniorzy nie chcieli być razem w jednym związku (chodzi o Kolejowy Związek Afry-

³⁷ Według prawa strajki lub nieprzystąpienie do pracy są dozwolone dopiero po wyczerpaniu wszelkich innych argumentów, jak np. zawiadomienia ministra pracy stwierdzającego istnienie sporu i wystąpienie o rozjemcę lub upłygnięcia czternastu dni od wszczęcia postępowania przez takiego rozjemcę.

³⁸ Według zarządzenia związków zawodowych (Rozdział 25 Praw. Wyd. 1965) i fachowych dyskusji żadna osoba nie mogła otrzymać prawa do wyboru w charakterze przedstawiciela związku zawodowego, jeżeli nie była zaangażowana przez przynajmniej trzy lata w zawodzie charakterystycznym dla danego związku (przewodniczący związku zawodowego może wyrazić zgodę co do pewnych wyjątków w tym zakresie). Rząd zachował dla siebie możliwość zawieszenia w czynnościach urzędników związków zawodowych we wszelkich przypadkach nie-subordynacji wobec zarządzeń.

³⁹ Times of Zambia, 24 VII 1968, s. 5. -

⁴⁰ Ibidem, 12 VII 1968.

kańskich Pracowników) z szarymi masami i stworzyli okresowo odrębny związek, który nie był jednakże zarejestrowany przez Ministerstwo Pracy. Napięcia, które powstały w związku z tym przyczyniły się do strajku kolejowego w 1968 r.

Rozważając wszystkie omówione fakty i okoliczności wymienione w artykule, można spróbować ocenić wkład zambijskich związków zawodowych do awansu ich szeregowych członków. Obrona zambijskich interesów przeciwko przedsiębiorcom po uzyskaniu niepodległości musiała być w znacznym stopniu brana pod uwagę przez rząd. W sprawie polityki zarobków związki zawodowe musiały iść za dyrektywami rządu, jednakże dużo zostało do zrobienia na szerokim polu poprawienia zaopatrzenia pracy, pracy społecznej, aktywności kulturalnej itp. W środowiskach robotniczych stale zaznacza się brak aktywności społecznej, która mogłaby pomóc w wielu problemach życia społecznego. Przy warsztatach pracy można by wiele zrobić w zakresie sprawiedliwości społecznej i społecznego dobra pracowników. Kierownictwo potrzebuje dobrego partnera dla przedyskutowania i załatwienia wielu codziennych spraw i dalekosiężnych zadań.

Związki zawodowe dzisiejszego dnia nie wydają się dobrze przygotowane do załatwiania problemów tego rodzaju. Po uzyskaniu niepodległości zostały one pozbawione wielu najbardziej aktywnych przywódców, którzy zajęli stanowiska w rządzie i w partii. Organizacyjnie związki zawodowe nie są w stanie rozciągnąć dostatecznie swojej aktywności społecznej. Stale postępują według wzorów brytyjskich, gdzie związki zawodowe są grupą wywierającą presję. Wzory te zostały wprowadzone do Zambii w latach czterdziestych przez brytyjskich instruktorów. Nie wiele jest nadziei na to, aby przebudowa zambijskich związków zawodowych mogła się dokonać bez pomocy z zewnątrz, ponieważ, jak wspominałem, brak wyszkolonej kadry, środków finansowych, siły administracyjnej oraz zawodowej porady. Każda taka reforma zambijskiego ruchu związkowego, która uczyniłaby go rzeczywiście twierdzą społecznego awansu szarych mas wymaga stworzenia organizacyjnej, materialnej bazy dobrze wykwalifikowanej i dążącej do realizacji nowych zadań. Wydaje się, że obecnie tylko rząd byłby zdolny do stworzenia takiej materialnej bazy przez pomoc w intensywnym szkoleniu kadry związkowej, zapewnienie instrukcji zawodowej i finansowanie nowych projektów.

Interwencja rządu wydaje się jedynym ratunkiem. Jednakże takie wtrącanie się w sprawy związku zawiera pewne niebezpieczeństwo. Ruch związkowy finansowany i ściśle kontrolowany przez państwo mógłby łatwo stracić swój charakter ruchu społecznego, zbiurokratyzować się i zupełnie stracić swoje powodzenie wśród mas. Z drugiej jednak strony pozostawienie ruchu związkowego swemu własnemu losowi na dłuższą metę, może poważnie pogorszyć stosunki przemysłowe. Słaby i nie zorganizowany ruch związkowy nie będzie zdolny odegrać roli poważnego

partnera ani dla rządu ani dla przedsiębiorców. W tej sytuacji społecznej, w której dzikie strajki są na porządku dziennym, tylko dobrze zorganizowany ruch związkowy może je zlikwidować.

Awans społeczny Zambijczyków zależy w dużej mierze od utrzymania spokoju w przemyśle, to znaczy od istnienia odpowiedzialnych, rzeczowych związków zawodowych z dobrą kadrami. Zambijski ruch związkowy ma wiele do zrobienia, aby zapewnić sobie prestiż wobec swoich partnerów, jednocześnie jednak musi pomóc swoim członkom.

Tabela 1

Porównanie aktualnego i pożądanego stopnia wykształcenia (w %)

Rodzaj wykształcenia	Wykształcenie			
	w sektorze prywatnym		w rządzie centralnym	
	posiadane	wymagane	posiadane	wymagane
Stopień	1	—	2	5
Dyplom lub poziom „A”	5	3	3	8
Szkoła średnia (poziom „0”)	15	19	15	24
II klasa	55	92	37	96
Mniej niż II klasa	100	100	100	100

VI. AMBICJE I KWALIFIKACJE

Aby stać się rzeczywiście niepodległym krajem, Zambia musi tak szybko jak tylko to jest możliwe wykształcić własne kadry⁴¹. Konieczność tego faktu jest w pełni uznana przez rząd przekonany o ważności i ułatwieniach, jakie zyska poprzez zdobycie wykształconych i wykwalifikowanych ludzi.

Afrykańscy urzędnicy są w Zambii nowym społecznym zjawiskiem. W czasach kolonialnego reżimu aż do okresu na krótko przed uzyskaniem niepodległości jedynymi czarnymi urzędnikami byli Afrykańczycy zatrudnieni jako tłumacze i pośrednicy przy agencjach rządowych (pierwsi z nich pochodzili z plemion Malawi i Barotse). Żyli oni na wyższej stopie życiowej niż reszta ludności, ale w tym samym czasie musieli stać po stronie panów kolonialnych i stać się często wyrzutkami własnego społeczeństwa⁴². W przypadku zaburzeń musieli szukać ucieczki w biurach Europejczyków.

Niepodległość stworzyła potrzebę zajęcia przez Zambijczyków wielu funkcji urzędniczych tak szybko jak tylko było to możliwe, szczególnie

⁴¹ W 1066 r. został założony uniwersytet w Zambii. Ilość studentów wynosiła w tym roku 706 osób (plus 242 studentów zapisanych na uniwersyteckie studia korespondencyjne oraz 900 uczestników studiów zaocznych).

⁴² J. Clyde Mitchell, *The Kalela Dance*, 1959, s. 16.

w rządzie. Według danych z 1965-1966 r. Afrykańczycy otrzymywali prace wymagające wyższego poziomu wykształcenia niż to, które aktualnie posiadali. Zaznaczało się to szczególnie; w centralnym rządzie, jak można to odczytać z tabeli 1. Przeciętna wymagana długość wykształcenia pracowników rządu dla zajmowanej pracy (9, 66) przekraczała o rok przeciętną aktualną długość wykształcenia (8, 62). Sytuacja w sektorze prywatnym była bardzo podobna (9, 61 i 8, 51)⁴³.

Wielkie zapotrzebowanie na Zambijczyków do zajmowania odpowiedzialnych stanowisk stworzyło takie sytuacje, w których osoby posiadające zawód stolarza lub murarza otrzymywały stanowiska urzędników bankowych lub kierowników rozwijającego się społeczeństwa⁴⁴. Prestiż inteligenta (urzędnika) jest bardzo wysoki wśród Afrykańczyków, szczególnie kiedy uposażenie i zarobki nie dostarczają podnieć, które przemawiałyby dostatecznie mocno. Na różnicę w wynagrodzeniu za pracę fizyczną i prace urzędnicze stale jeszcze wywierają wpływ różnice rasowe. Afrykańczycy, którzy chcą społecznie awansować, szukają prac urzędniczych jako drogi awansu i przejścia do „lepszej” klasy społecznej, zarezerwowanej do niedawna tylko dla białych. Dlatego dla wielu Afrykańczyków edukacja ma swoje dobre i złe strony. Zbyt często nauka rozbudza nadzieje; na prace urzędnicze, a praca fizyczna, szczególnie w ośrodkach wiejskich, bywa pogardzana. Osoby bardziej wykształcone miały lepsze szanse znalezienia pracy, a ich odejście do miast wyzwoliło przekonanie, że wykształcenie jest wyzwoleniem od fizycznej pracy.

Nawet dla kopalń stało się problemem przyciągnięcie wykształconych Zambijczyków do pracy w przemyśle górniczym. Wykształceni Zambijczycy woleli rozpocząć swoją pracę zawodową od najniższego stopnia drabiny urzędniczej niż przechodzić kolejne stopnie wtajemniczenia w kopalni. Wszędzie, szczególnie w rządzie brak jest wykształconych Afrykańczyków, nie trzeba więc szukać pracy wymagającej ciężkiego wysiłku. Kopalnie zachęcały Afrykańczyków fundując stypendia na uniwersytecie w Zambii i krajach zamorskich, namawiały studentów, aby wybierali w szkołach przedmioty z zakresu nauk ścisłych, zapraszały na praktyki wakacyjne a nawet wpływały bezpośrednio na dyrektorów szkół⁴⁵. Kompanie górnicze organizowały także własne szkolenie kadr. Na przykład anglo-amerykańska spółka zorganizowała specjalny oddział szkoleniowy, który zapewniał szkolenie personelu doradczego i miał własne stypendia i bursy. Kursy komunikacyjne zorganizowane przez ten oddział, oparte na lekturach i pomocach technicznych, pomagały uczestnikom podjąć postanowienie pozostania w kopalniach.

„Zambianizacja” czyni postępy prawie we wszystkich sektorach ży-

⁴³ Manpower Report, op. cit., s. 18.

⁴⁴ Ibidem, s. 18.

⁴⁵ Ibidem, s. 45.

cia ekonomicznego kraju, w kopalniach rozpoczęto wymianę większości wyższych urzędników na Afrykańczyków⁴⁶. Nacjonalizacja personelu ma wielkie znaczenie, przede wszystkim z powodu dużej ilości spraw społecznych załatwianych przez urzędników departamentu kopalń⁴⁷.

Ekspansja wykształcenia (15% wydatków rządu w 1966/67 r.) zmieni znacznie perspektywy młodzieży zambijskiej. Według planów rządu zapisy do szkół wszystkich młodych Zambijczyków powinny wzrosnąć w najbliższych kilku latach.

Tabela 2

Zapisy do szkół dzieci i młodzieży afrykańskiej w latach 1964 - 1970
(w procentach)

Wiek (lat)	Typ szkoły	Lata		
		1964	1966	1970
7 - 10	niższa podstawowa	76	83	100
11 - 13	wyższa podstawowa	28 ^a	50	70
14 - 15	niższa średnia	6 ^b	11	21
16 - 18	wyższa średnia	2 ^c	3	12
19 - 22	wyższa	—	0,3	1

Źródło: Manpower Report, op. cit., s. 122- 125.

a Wiek 11-14 lat do 1965 r.

b Wiek 15-16 lat do 1965 r.

c Wiek 17 - 19 lat do 1965 r.

Wzrost szkolnictwa stworzy w bliskiej przyszłości pewne poważne problemy. Według pierwszego Narodowego Planu Rozwoju obejmującego lata 1966 - 1970 nawet 100 000 nowo kreowanych stanowisk pracy przy przewidywanym wzroście zatrudnienia z 7,9 do 9,3% nie pozwoli na wchłonięcie 185 000 - 190 000 osób, które opuszczą szkoły w tym czasie. Jedynym rozwiązaniem dla młodzieży będzie znalezienie pracy na terenach wiejskich, gdzie odczuwa się silnie brak ludzi z jakimkolwiek wy-

⁴⁶ Na przykład w departamencie osobowym kopalni Rhokana na 400 pracowników ogółem tylko dwie osoby z personelu są białe. (W całej załodze jest 1200 białych imigrantów i 10 800 miejscowych pracowników). Jedna z' nich stoi na czele całego departamentu a druga jest urzędnikiem kierującym zatrudnieniem.

⁴⁷ Kontakt ze związkami zawodowymi, radzenie sobie z wypadkami braku dyscypliny (absencją, spóźnianiem, nieprzestrzeganiem instrukcji, spaniem lub bójkami w czasie pracy, kradzieżą, pijaństwem, zaniedbaniem różnego rodzaju i nieróbstwem), dochodzenie skarg pracowników, rekrutowanie i zatrudnianie personelu. Działalność jako administracja całego okręgu spółki w kooperacji z radami miejskimi wybranymi przez pracowników kopalni (np. kopalnia Rhokana ma pięć okręgów z 62 000 rezydentów), nawet planowanie programu rozwoju i kierowanie przedsiębiorstwami posiadanymi przez spółkę (korzyści z nich przeznacza spółka na przeprowadzenie swego programu), za wszystko to jest odpowiedzialny personel departamentu kopalni.

kształceniem⁴⁸. Młoda generacja intensywnie kształcąca się wkroczy na rynek pracy w szerokim zakresie w latach siedemdziesiątych. Rzuci ona wyzwanie zajmującym stanowiska, ponieważ będzie lepiej wykształcona. Ryzyko napięć i rozczarowań jest prawie nie do uniknięcia.

Wkraczając do zawodów zastrzeżonych przez długi okres czasu wyłącznie dla białych panów, zambijscy inteligenci będą pragnęli znaleźć się w sytuacji, jeżeli nie takiej samej, to w każdym razie nie gorszej niż ich biali koledzy. Dyskryminacja, która była rzeczywistością społeczną przez taki długi czas, jest teraz znieawidzoną przeszłością, jednakże odmienne pochodzenie jeszcze stale spycha Afrykańczyków na niższe pozycje. Ich podstawowe wychowanie i doświadczenie jest często jeszcze uboższe niż u białych, co można także powiedzieć o kulturze pracy. Jeszcze bardziej zaznacza się różnica w doświadczeniu socjalnym. Afrykańczycy mają zwykle więcej dzieci do utrzymania i o wiele więcej krewnych, którym trzeba pomóc. Ich obowiązki obywatelskie przeciwstawiają się szeroko rozbudowanej rodzinie i krewnym (np. moralny obowiązek uczestniczenia w pogrzebach, pocieszenia krewnych w każdym możliwym czasie). Znajomość języka jest czasami niewystarczająca, mają bardziej ograniczone podłoże kulturalne, mniejszą orientację w problemach światowych i współczesnej cywilizacji⁴⁹, różnice uwarunkowań społecznych nie pozwalają Afrykańczykom zdobyć przekonania co do sukcesów społecznych i realnej równości rasowej.

Trzeba pamiętać, że tradycja administracyjnej lojalności jest w Zambii nowa. Wszelkiego rodzaju lokalne ciała rządzące, które istniały w czasach kolonialnych, między nimi przede wszystkim „The Urban Advisory Council” nie były poważane przez ludność rodzimą jako władze ustanowione przez kolonialistów. Nawet rady plemienne starszych nie cieszyły się wysokim prestiżem, ponieważ razem z postępującym awansem społecznym Afrykańczycy zaczęli w tych instytucjach dostrzegać anachronizm narzucony przez rządzących białych dla utrzymania sztucznych podziałów plemiennych. Instytucje o charakterze plemiennym w społeczności miejskiej także narażały na niebezpieczeństwo Afrykańczyków chcących pozostać w mieście, zamiast powracać po pewnym okresie czasu do wioski, czego wymagała oficjalna polityka utrzymywana przez długi czas przez władze kolonialne. Dopiero w latach pięćdziesiątych, w świetle oficjalnej polityki, dozwolony został stały pobyt Afrykańczyka w mieście⁵⁰.

⁴⁸ Tylko 15% mężczyzn i 3% kobiet na obszarach wiejskich posiada więcej niż. wykształcenie podstawowe.

⁴⁹ Autor miał możliwość odkryć wszystkie te czynniki badając adaptację Afrykańczyków i białych pracowników biblioteki uniwersytetu w Zambii.

⁵⁰ Zobacz szczegółowe opisy wszystkich tych zjawisk u N. E. Wincott, *Some Aspects of the Growth and Development of African Urban Community in Zambia*, Oxford 1966, (maszynopis).

Biorąc pod uwagę nowość związków łączących Zambijczyków z nowoczesnymi instytucjami, które dopiero ostatnio straciły swój obcy i opresyjny charakter, a także stale silne tradycje plemiennego i rodzimego posłuszeństwa (bardzo zróżnicowane z powodu odmienności zwyczajów różnych plemion, kultur i języków istniejących na terenie Zambii) jest zrozumiałe, że wprowadzenie nowoczesnej instytucjonalnej lojalności i zobowiązań rozwija się odpowiednio wolno. Tarcia między starymi i nowymi społecznymi rolami i odpowiedzialnościami mają swoje negatywne odbicie w wydajności pracy. Względnie niska wydajność pracy jest jednakże typowa nie tylko dla Zambii, ale można ją obserwować w wielu krajach „czarnej” Afryki. Powody tego kryją się nie tylko w nierównych warunkach materialnych⁵¹ lecz także w przejściowym charakterze aktualnej roli społecznej dzisiejszych robotników i pracowników-Afrykańczyków. „Afrykańczycy doznali nagłego szoku i w rezultacie znacznie ucierpieli. Z zamkniętego społeczeństwa, gdzie używano wszelkich możliwych środków, aby zabezpieczyć jednostkę przed wszelkimi niebezpieczeństwami życia, rewolucja wyprowadziła ich na zewnątrz i wystawiła na różne niespodzianki, na które byli zupełnie nie przygotowani...”⁵².

Zobowiązania, które Zambijczycy podejmowali w pracy powinny być poparte — jak stwierdzono na Konferencji Pracy w Livingstone w 1967 r. — przez dodanie pewnych podniet w postaci dodatkowych zarobków, wprowadzenie rocznej skali progresywnej, wprowadzenie udogodnień w domu, prowizji w postaci wakacji (w okresie których płaconoby przynajmniej za 14 dni pracy) dla wszystkich pracowników, zapewnienie pełnego bezpieczeństwa przy pracy, zwrócenie uwagi na odpowiednie, pełne szacunku zwracanie się do robotnika⁵³.

Braki w pracy produkcyjnej wynikają z absencji chorobowej (w początku 1967 r. w Lusaka dochodziła ona do 30%), późnego przychodzenia do pracy i zbyt wczesnego jej opuszczania (częściowo winę ponoszą trudności komunikacyjne), spania w czasie pracy, pijaństwa w czasie służby, braku kwalifikacji, braku bezpieczeństwa pracy, niesubordynacji, złego traktowania robotników. Kontrola dokonywana przez białych nadzorców często jest mało skuteczna z powodu słabej znajomości języka angielskie-

⁵¹ Jak przyjmuje A. R. Harrison, poprzedni dyrektor naczelny Rhokana Corporation, postęp w wydajności i efektywności pracy Afrykańczyków jest zależny od generalnej poprawy ich zdrowia, odżywiania, mieszkania. Aby można było efektywnie zużytkować Afrykańczyka w przemyśle, trzeba przede wszystkim zadbać o stan jego zdrowia, odpowiednie pożywienie i wygodne mieszkanie. A. R. Harrison, *African Skill in Darkness Africa*, Optima 1951, 1, s. 16-17.

⁵² P. de Briey, *The Productivity of African Labour*, International Labour Review, 1955, 72, s. 137.

⁵³ Livingstone Labour Conference, Lusaka 1967, s. 14 i n.

go⁵⁴. Przegląd wykształcenia zambijskiej siły roboczej wykazał, że zarówno jej znajomość angielskiego jak i ogólne wykształcenie jest bardzo ubogie.

Wyznaczanie afrykańskich nadzorców na miejsca pierwotnie zajmowane przez białych nie zawsze ułatwiało wypełnienie kierowniczych funkcji⁵⁵. Afrykańscy robotnicy nie chcą słuchać afrykańskich nadzorców. „Rodzimy robotnik bardzo często jest oburzony, kiedy afrykański nadzorca, jego kolega, każe mu wykonać jakiś rozkaz⁵⁶. Zambijska kadra kierownicza ma przed sobą trudną lecz nieuniknione zadanie zdobycia dla siebie autorytetu. Ten autorytet bywa czasami podkopywany przez zbieżność różnych spraw decydujących o powzięciu decyzji. Sprawy pracy absorbują zarówno polityków jak i służbę cywilną. Dwie różne hierarchie są zaangażowane, dwa różne interesy zderzają się z sobą. Spójrzmy na przykład pochodzący z północnej prowincji. Według raportu G. Mwangilwa „... pogorszenie stosunków między cywilnymi pracownikami i partią jest szczególnie silne na obszarach, gdzie walka o niepodległość była najtrudniejsza [...]. Cywilny urzędnik powiedział, że czasami przeprowadzał inspekcje tylko po to, aby stwierdzić, że robotnicy poszli do domu na długo przed końcem pracy. W niektórych przypadkach pracownicy kupowali piwo i pili je przy pracy, zupełnie nie dbając o to, że zostali złapani na gorącym uczynku. W Kasama Rural Council, największej wiejskiej radzie prowincji wołano, że czteroletni plan rozwoju został zahamowany przez radnych wybranych przez partię, ponieważ wtrącali się oni w sprawy administracyjne”.

Na odległych przestrzeniach, gdzie mało było personelu kierowniczego, „ludzie do wszystkiego” (keymen) tacy jak np. sekretarze okręgu, zajmowali się wszelkimi sprawami. Organizowali dyskusje z robotnikami i ich nadzorcami, pomagali w czym tylko mogli. Wiele z tego co zostało zrobione, mimo że planowane przez rząd, zależało od ich pomysłowości [...]”⁵⁷.

⁵⁴ Dane zostały uzyskane z testów badających zdolność rozumienia ustnej instrukcji w języku angielskim, zdolności mechanicznego czytania, zrozumienia tego, co się czyta i mechanicznej arytmetyki. Badana osoba była oceniana i klasyfikowana w zależności od indywidualnych postępów wykazanych w czterech testach. Rezultaty były przeliczone i pozwoliły określić poziom wykształcenia (przy użyciu angielskiej średniej).

⁵⁵ Obserwuje się jednak wzrastającą ambicję między robotnikami i pracownikami, szczególnie tymi, którym się lepiej powodzi, aby podnieść poziom wykształcenia swoich rodzin i umożliwić dzieciom pójście wyżej. „Ci, którzy w swoich przemysłowych karierach uzyskali korzyści z posiadanego wykształcenia są szczególnie chętni do inwestowania swoich dochodów w opłatę za szkołę dla członków swojej rodziny”. L. Clausen, op. cit., s. 146. Por. także L. Clausen, *Zum Arbeitsverhalten in Entwicklungsplänen, Ein zentralafrikanisches Beispiel*, Schriften zur Industriosozologie und Arbeitswissenschaft 1966, nr 4.

⁵⁶ Livingstone Labour Conference, Lusaka 1967, s. 20.

⁵⁷ Times of Zambia, 27 VII 1968.

Osiągnięcia w zakresie wykształcenia zambijskiej siły roboczej w Rho-kafta w r. 1966⁵⁸ przedstawiały się następująco: Z ogólnej liczby 1420 badanych 53,5% było niewykształconych, do przedszkola chodziło 19,5%, wykształcenie w zakresie niższej szkoły podstawowej miało 20,6%, wyższej szkoły podstawowej — 5,3%, średniej szkoły zaś tylko 1,1%.

Tabela 3

Porównanie niektórych zarobków miesięcznych imigrantów i Afrykańczyków w monecie kwacha (przed 22% wzrostem zarobków w 1966 r.)

Zawody	Imigranci	Afrykańczycy
Starsi rzemieślnicy	388 - 424	210 - 240
Urzednicy I stopnia	301 - 316	140 - 162
Urzednicy II stopnia	267 - 301	99 - 145
Operatorzy kopalni	331	134
Drwale	313 - 326	110

Źródło: Report of the Commission of Inquiry... op. cit., s. 163, 164.

VII. STOSUNKI MIĘDZY CZARNYMI I BIAŁYMI

Mimo że biali stracili swoje prawne przywileje, skutki ich poprzedniego panowania⁵⁹ stale pokutują w Zambijskim społeczeństwie. Różnice klasowe tradycyjnie równają się w Zambii z separacją dwu faktycznie różnych społeczeństw. „W pasie miedziowym i wszędzie w Zambii, gdzie tylko panowała podwójna skala płac, były dwa społeczeństwa. Każda społeczność prowadziła swoją własną egzystencję, zabezpieczając się od najmniejszej nawet możliwości społecznego kontaktu przez różne formy dyskryminacji rasowej”⁶⁰.

Kontrasty między białymi i czarnymi stale się zaznaczają, szczególnie w strukturze dochodów (patrz tabela 3) i w wykształceniu (patrz tabela 4). Będąc mniejszością, biali są bardziej efektywni w obronie swoich wspólnych interesów, szczególnie w pasie miedziowym⁶¹. Usytuowali się

⁵⁸ Survey of Educational Attainment of the Zambian Labour Force at Rho-kafta; Kitwe 1966, Anglo-American Cooperation.

⁵⁹ Według danych z 1959 r. 4% wszystkich rodzin otrzymało 35% całego dochodu osobistego. R. E. Baldwin, op. cit., s. 42.

⁶⁰ Report of the Commission Inquiry..., op. cit., s. 21.

⁶¹ Związek Imigrantów Pracowników Kopalń posiadający 5000 białych Członków bronił zapalczywie w the Mines Joint Industrial Council (Zjednoczona Rada Przemysłowa Kopalń) interesów swoich członków. Rząd oczekiwał, że ten związek połączy się ze związkiem afrykańskim idąc za zasadą: jeden przemysł — jeden związek. Jednakże związek imigrancki był o wiele bogatszy i bardziej efektywny organizacyjnie i robił wszystko aby zapobiec połączeniu.

tam mocno jako potrzebni, w większości wypadków niezbędni specjaliści. Władze muszą się nimi posługiwać, nawet jeżeli w znacznej liczbie przybyli z południa, gdzie panują biali⁶².

Tabela 4

Różnice w wykształceniu między Afrykańczykami i nie-Afrykańczykami (cywilna siła robocza, lata 1965 -1966-w %)

Poziom wykształcenia	Afrykańczycy	Nie-Afrykańczycy
Mniej niż II klasa	96,0	5,6
Klasa II	3,1	32,8
Szkoła średnia	0,7	34,4
Dyplom (poziom „A”)	0,2	17,1
Stopnie uniwersyteckie	0,1	10,1

Źródło: Manpower Report, op. cit., s. 16, 68.

Uprzywilejowana pozycja białego pana, dobrze usytuowanego (przebieżne zarobki wynosiły dla Afrykańczyków 460 k, podczas gdy dla nie-Afrykańczyków 3498 k) jeszcze kilka lat temu⁶³, stale silnie tkwi w pamięci wielu białych. Niektórzy z nich nie chcą zaakceptować rządu czarnej siły, konieczności dzielenia z Afrykańczykami sklepów, restauracji, hoteli i opuszczają Zambię, udając się do Południowej Afryki lub Południowej Rodezji. Wielu z nich planuje — po dorobieniu się w Zambii — przeniesienie się w przyszłości do kraju, gdzie dominują biali. Panuje wśród nich przekonanie, że prędzej, czy później czarni przejmą większość stanowisk zajmowanych dotąd przez białych i dlatego dla tych ostatnich nie ma przyszłości w Zambii. Ta postawa wywiera duży wpływ

⁶² Pomiędzy 47 000 nie-Afrykańczyku w zatrudnionych w latach 1965 - 1966 na stanowiskach wymagających średniego lub wyższego wykształcenia z narodów Południowej Afryki lub Południowej Rodezji było 11 000 a z narodów Zjednoczonego Królestwa — 18 000. Większość z nich była fachowcami (8000), rzemieślnikami (8000) lub urzędnikami.

⁶³ Europejczycy, którzy od początku posiadali całą polityczną i gospodarczą siłę na tym terenie, kierowali się w ciągu wielu lat polityką służącą uzyskiwaniu dla siebie większej części przy podziale dóbr uzyskanych ze zdobyczy ekonomicznego wzrostu. W rolnictwie najpierw wykluczyli producentów afrykańskich z większości terytorium, które mogło być użyte dla produkowania żywności i zaspokajania zwiększonych potrzeb dzięki ekspansji przemysłu kopalnianego. Później ustanowili kontrolę rynków dla takich towarów jak bydło, celem ochrony rynku przed penetracją Afrykańczyków. Ta sama historia działa się w przemyśle. Dobrze zorganizowane europejskie związki zawodowe mogły używać swojej silnej pozycji, aby zapobiec jakiemukolwiek znacznemu zaawansowaniu afrykańskich robotników w kwalifikowanej pracy. Celem polityki wydawało się uzyskanie Afrykańczyka zamieszkującego miasta jako niewykwalifikowanego robotnika. Gdzie Afrykańczyk mógł mieszkać w miastach i jak mieszkać i czy w, ogóle mógł to uczynić zależało wyłącznie od Europejczyków. R. E. Baldwin, op. cit., s. 216-217.

szczególnie na białych prowadzących małe interesy, szukają więc oni możliwości szybkiego nagromadzenia kapitałów przez podnoszenie cen.

Kontakty w pracy były tradycyjnie oparte na służalczej pozycji Afrykańczyków i władczej postawie białych⁶⁴. W następstwie tego faktu kontakty te nastawiały czarnych bardziej wrogo do białych niż jakiegokolwiek inne. Zależy to przypuszczalnie zarówno od wspomnianej, tradycyjnej nierówności jak i od różnic rasowych.

Kiedy biali przedsiębiorcy spotkali się z koniecznością „zambianizacji” awansowali Zambijczyków z mieszanymi uczuciami. Dlatego w firmach kierowanych przez Europejczyków afrykańscy nadzorcy często nie byli popierani przez białe kierownictwo. Nie posiadając koniecznego autorytetu i mając tylko ograniczoną możliwość komunikowania się z białymi szefami, afrykańscy nadzorcy czuli, że traktuje się ich raczej jak chłopców na posyłki niż jak członków kierowniczej kadry. „W tych przypadkach widzimy, że kierownictwo europejskie prowadzi grę przeciwko afrykańskim nadzorcom”⁶⁵. Tradycyjne związki plemienne także mogą grać pewną rolę w przypadku, kiedy afrykański nadzorca unika zaznaczania swego autorytetu, ponieważ jego poddani należą do innych plemion, obawia się więc odwetu lub zastraszenia z ich strony.

Zambijczyk obejmujący pracę w europejskim przedsiębiorstwie prywatnym często napotyka na wahające stanowisko. Przedsiębiorca nie wie, czy ofiarować mu tę samą stawkę co białym kolegom. Narzekania afrykańskiego sprzedawcy („Times of Zambia”, 24 lipca 1968 r.) mogą dobrze zilustrować ten problem: „Dlaczego czytamy i słuchamy jak na egzekutywach mówi się o zambianizacji, skoro to wszystko istnieje tylko jako ilustracja w oknie”?

Jeżeli, powiedzmy, Afrykańczyk podejmuje pracę sprzedawcy, którą poprzednio miał biały, prawa i przywileje związane z nią zredukowane zostają o 90%. Biały sprzedawca mieszkał w czteroosobowym pensjonacie, miał do dyspozycji samochód służbowy, bezpłatny przydział ben-

⁶⁴ G. Jakoda w swoim studium o ustosunkowaniu się Afrykańczyków do Europejczyków w Ghanie przed uzyskaniem niepodległości w latach 1952 - 1955, wspomina trzy typy orientacji: a) zależna, oparta na wartościach systemu plemiennego i braku wykształcenia, b) podwładna, oparta na systemie podziału (częściowo plemienna, częściowo miejska i częściowo oparta na formalnym wykształceniu), c) autonomiczna, oparta na więcej niż średnim wykształceniu i osobistym zabezpieczeniu wobec białych. Pomiędzy 200 dorosłymi Afrykańczykami badanymi przez Jakodę wykształcenie i postęp były wymieniane jako szczytowe osiągnięcia z wartości przyniesionych przez białych, podczas gdy prostytutka, pijaństwo i detrybializm — jako najgorsze zło. Nie mniej niż 4/5 informujących wierzyło, że biali mają niskie mniemanie o Afrykańczykach. Jest rzeczą znaczącą, że tylko 42% tych, którzy spotykali białych jedynie w pracy lubiło ich, o było takich, których kontakty nie były bliżej zacieśnione.

⁶⁵ J. Ramken, *At the Weekend Seminar on Managerial Problems*, Mindolo, 5 - 7 IV 1968. Mimeographed Report, Lusaka 1968, s. 7.

zyny oraz liczne udogodnienia, które faktycznie przewyższyły jego miesięczne uposażenie. Z chwilą objęcia posady przez Afrykańczyka warunki zmieniają się w ciągu jednej nocy: uposażenie spadło o 50%, samochód zamieniono na stary, dom otrzymał mniejszy i w innej miejscowości.

Nie usiłuję uprawiać propagandy przeciwko białym, faktycznie mam wielu przyjaciół wśród europejskiej społeczności. Ale istnieje przekonanie i odczucie wśród niektórych białych, że Afrykańczyk nie może pracować na stanowisku, gdzie pracownikowi trzeba zaufać i że nie może otrzymać pensji takiej, jaką ma jego biały partner. To rani wielu Afrykańczyków.

Jak wskazuje E. Colson; niepodległość zmieniła zasadniczo stosunek „protektor—klient”, charakterystyczny dla białych i czarnych, zarówno jeśli chodzi o pracę jak i o wpływ. Przed uzyskaniem niepodległości Afrykańczyk aby uzyskać jakąś korzyść, musiał najpierw znaleźć a potem zjednać sobie jakiegoś sympatycznego Europejczyka. Po uzyskaniu niepodległości sytuacja odmieniła się krańcowo. Nastąpiły nowe sposoby prowadzenia interesów, które z wolna zastąpiły dotychczasowy stan rzeczy, biali protektorzy nie byli więcej potrzebni. „Jeżeli jakiś człowiek miał podstawę do uciskania robotników to mało dobrego sprawiało używanie europejskiego urzędnika do wykonywania tego”⁶⁶. Dobre stosunki Europejczyków z przodującymi Afrykańczykami stały się bardzo ważne, ponieważ dawne kanały i związki przestały działać tak efektywnie jak przedtem.

Wszystkie te i podobne okoliczności spowodowały pewien rodzaj ogólnego niedowierzania. Afrykańczycy pamiętają niedawne dyskryminacje⁶⁷ i tradycyjny opór białych przeciwko zapewnieniu wystarczającej ilości miejsc dla społecznie awansujących czarnych⁶⁸. Pomiędzy Europejczykami wielu jest jeszcze przekonanych, że czarni nie są dostatecznie dojrzałi społecznie, aby im dać w pełni odpowiedzialne stanowiska. Wspomi-

⁶⁶ F. Colson, *Competence and Incompetence in the Context of Independence*, Current Anthropology, 1967, Vol. 8, No. 1-2, s. 99.

⁶⁷ Jak zaobserwował we wczesnych latach pięćdziesiątych W. Hudson: „Jest rzeczą dosyć dziwną, że afrykańscy nadzorcy lub majstrowie są sklasyfikowani jako na w pół kwalifikowani i odgrywają stosunkowo mało ważną rolę w organizacji przemysłowej... Europejski nadzór Afrykańczyków jest raczej prawem niż wyjątkiem, wyjąwszy kopalnie”. W. Hudson, *Observations on African Labour in East, Central and West Africa*, J. Nat. Personnel Research 1955/56, s. 18, 19.

⁶⁸ Mimo że społeczne usługi dla Afrykańczyków są w pasie miedziowym szeroko rozgałęzione, krajowe możliwości zaawansowania w przemysłowych i zajęciowych kwalifikacjach są ograniczone przez silny opór Związku Zawodowego Europejskich Pracowników Kopalń, który jest przeciwny jakimkolwiek koncesjom, które rozszerzyłyby zakres prac wykonywanych przez Afrykańczyków. Afrykańczycy kierują dźwigami, wykonują pewne prace budowlane. Ale nie wolno im sięgać po pewne prace zarezerwowane dla wykwalifikowanych fachowców.

nają oni przypadki kradzieży⁶⁹, niedbalstwa, braku wystarczającej wiedzy i lojalności wobec instytucji. Wszystkie te przekonania znajdujące się w obiegu między białymi odgrywają rolę argumentów, które mają moralnie usprawiedliwić kontynuację panowania białych, szczególnie w obiegu między białymi odgrywają rolę argumentów, które mają moralnie usprawiedliwić kontynuację panowania białych, szczególnie w sferze businessu.

Wzajemna nieufność dostarcza okazji do starć. Konflikty między czarnymi i białymi dozorcami wynikają często z nieporozumień. Można to pokazać na przykładzie zanotowanym w reportażu czasopisma „Times of Zambia” z 5 lipca 1968 r. Ponad pięćdziesięciu pracowników fabryki Rover Zambia Ltd. w Ndola wyszło wczoraj szybko z pracy. Domagali się uproszczonego systemu obliczania premii. Ludzie podjęli z powrotem swoje narzędzia, kiedy odwołał się do nich przedstawiciel biura mówiąc im, że kierownictwo zgodziło się zmienić system premiowania. Mówca, przedstawiciel firmy, stwierdził później, że nie ma pretensji do robotników, którzy protestowali, gdyż „system premiowy był zbyt skomplikowany, aby go rozumiał przeciętny człowiek z ulicy [...]. Teraz przyjęliśmy system, w którym stało się możliwe ustalenie pewnego-maksimum osiągnięć dla każdego pracownika. Kiedy ten cel osiągnie, otrzyma premię. Premia będzie kombinacją godzin i produktywności. Poprzednio była ona wypracowana niezgodnie z zyskami przedsiębiorstwa”.

Nie należy jednakże wyciągać ogólnego, błędnego wniosku, że stosunki między czarnymi i białymi ciągle się pogarszają. Przeciwnie, wydaje się, że poprawiają się one powoli, ale stale. Biali nie są już więcej niebezpieczni dla czarnych, ponieważ czarna siła ustabilizowała się w Zambii i agresja południa opanowanego przez białych jest prawie niemożliwa. Ekonomicznie rozwijające się państwo zambijskie potrzebuje pomocy białych specjalistów. Ci z nich, którzy teraz przybywają do kraju na kilkuletnie kontrakty, przyjmują istniejącą sytuację rasową za rzecz oczywistą i w wielu przypadkach nie dzielą uprzedzeń poprzednich białych osiedleńców ani kolonialnych urzędników. Zwolna w coraz większej ilości zambijskich instytucji współpraca czarnych i białych rozwija się pomyślnie, podstawą działania jest praca dla dobra całego kraju. Zambijski uniwersytet, którego naukowcy pochodzą z 23 narodowości, kształcący najbardziej zdolnych czarnych studentów, może być dobrym przykładem efektywnej kooperacji z pominięciem wszystkich różnic rasowych.

⁶⁹ Na przykład na podstawie danych urzędu w Ndola o kradzieżach z *Zambian Air Cargos*: „Kradzieże z tej spółki wydają się osiągać epidemiczne rozmiary. Sądząc po ilości pracowników, którzy przechodzą przez sąd jasne jest, że nie mają oni poszanowania dla własności publicznej. Stosunkowo niskie wyroki nadawane w przeszłości nie miały odpowiedniego wpływu a nawet sprzyjały szerzeniu się przestępstwa”.

L'AVANCEMENT DES CLASSES TRAVAILLEUSES AFRICAINES APRES L'AQUISITION DE L'INDEPEDANCE (SUR L'EXEMPLE DE LA ZAMBIE)

R é s u m é

Présentant les changements sociaux en Zambie, l'auteur se concentre sur les processus du nivellement social ainsi que sur les facteurs qui les engendrent ou les freinent. L'article montre combien spécifiques sont les changements d'un pays libéré du colonialisme, lorsqu' on les compare aux pays européens sur le chemin du socialisme.

La libération de la Zambie a créé les bases de la formation d'une société propre, avec une nouvelle structure sociale socialiste. Cependant la libération de fait, et surtout les processus de nivellement social s'effectuent avec de grandes difficultés. Elle "est freinée par de nombreux facteurs: les difficulté économiques, le bas niveau d'instruction parmi les Africains, l'attitude stéréotypique de servilité des noires envers les blancs, les grandes différences de culture entre les tribus de Zambie, etc.

Parmi les facteurs économiques freinant le progrès social, l'auteur cite en premier lieu la production de cuivre. Le cuivre constitue 38% de la production globale du pays, 95% des exportations, et 56% des recettes nationales, mais ne contribue pas pour autant à l'avancement des Africains du fait que les mines se trouvent sous l'emprise de compagnies privées anglo-américaines et sud-africaines, qu'il existe un manque d'ouvriers qualifiés parmi les Zambiens, et qu'à cause du progrès technique, le nombre d'emploi diminue. Il est vrai que les compagnies essaient d'éviter la nationalisation de la production de cuivre en augmentant le nombre d'ouvriers noirs et leurs salaires. Cela n'exclut pas cependant les anciennes relations de servilité, malgré les batailles des syndicats pour l'égalisation des droits aux Zambiens et aux blancs.

Des changements radicaux interviennent sous l'effet de l'industrialisation et de l'urbanisation du pays. Elles entraînent cependant de sérieuses difficultés. Les migrations en masse de la population de la campagne vers la ville entraînent la difficulté de son adaptation aux nouvelles conditions et une atteinte aux liens sociaux au sein des tribus à la campagne. La stabilisation des relations interpersonnelles dans la ville et la réintégration des liens sociaux à la campagne exigent de grands efforts de la part des syndicats dans leur coopération avec l'état.

Le facteur rendant difficile le progrès général du pays est le bas niveau d'éducation et d'instruction, en particulier le manque de conscience sociale des masses africaines: l'attitude traditionnelle de servilité envers les blancs, le manque de respect de l'autorité, ainsi que l'exigence du respect de l'autorité dans les relations entre les ouvriers et les cadres noirs, le manque de compréhension des bases des relations de travail et de salaire dans les conditions de production nationalisée, enfin le manque de responsabilité etc.

La Zambie, d'après les arguments de l'auteur, en tant que nouvel état, après l'abolition des gouvernements des blancs se trouve avant tout en face d'un problème fondamental — l'amélioration de l'éducation, condition du relèvement de la conscience sociale et la formation d'ouvriers et de cadres propres — ce qui est indispensable au progrès social.