



Centrum Badania Opinii Społecznej

ul. ŻURAWIA 4 skr. pt. 24

00-955 WARSZAWA 15

SEKRETARIAT: 28-37-04; 29-35-69
ZESPÓŁ REALIZACJI BADAŃ: 40-56-41

Telefon dyżurny: 21-34-34
Telex: 816-436

BDF/313/21/88

OPINIE O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Komunikat z badań

Listopad 1988 r.

1. Uwagi wprowadzające

W dniach 12-18 października 1988 roku zrealizowano sondaż opinii społecznej pod hasłem "Związki zawodowe". Objęto nim próbę udziałową reprezentatywną dla zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej (979 osób) oraz próbę celową - przewodniczących organizacji związkowych w największych zakładach przemysłowych (206 osób). W niniejszym opracowaniu z próby reprezentatywnej uwzględniono jedynie wypowiedzi respondentów zatrudnionych w zakładach, w których działa związek zawodowy (87,5% zbiorowości).

Komunikat ma charakter wstępnej prezentacji wyników. Ograniczamy się do ukazania rozkładów procentowych odpowiedzi na pytania kwestionariusza w podziale na członków związków zawodowych i nie należących do tych organizacji. Dla jasności wywodu pominięto kategorie odpowiedzi "trudno powiedzieć" oraz braki danych. Oznacza to, że każdorazowo podstawą procentowania jest populacja osób, które odpowiedziały na zadane pytanie w sposób jednoznaczny.

Przedmiotem rozważań w opracowaniu są następujące zagadnienia:

1/ pluralizm związkowy, w tym rozmaite sposoby rozwiązania kwestii związkowej w przedsiębiorstwie, stosunek do działań na rzecz tworzenia nowych struktur "Solidarności" oraz formy organizacyjne przebudowy struktur związkowych (str.3-8);

2/ ogólna ocena ruchu związkowego, obejmująca działalność ponadzakładowych struktur związkowych, społeczny i polityczny status OPZZ (str.8-11);

3/ ocena popularności działaczy OPZZ i byłej "Solidarności" oraz nastawienia do nich (str.12-16);

4/ ocena skuteczności działania związku zawodowego w przedsiębiorstwie, m.in. w zakresie obrony interesów pracowników, świadczeń socjalno-bytowych (str.13-19);

5/ określenie pozycji organizacji związkowej w zakładzie z punktu widzenia poparcia załogi dla jego działalności oraz przekonań o jego niezależności i autentyczności (str.19-25);

6/ zakres oczekiwań badanych wobec związków zawodowych określony na podstawie ich spontanicznych wypowiedzi (str.25-26).

2. Kwestia pluralizmu związkowego

Pluralizm związkowy stał się hasłem o silnym zabarwieniu politycznym, co powoduje, że samo pojęcie pluralizmu jest rozmaicie rozumiane i interpretowane. W badaniu przyjęto, że ograniczenie dyskusji nad pluralizmem związkowym do kwestii legalizacji "Solidarności" byłoby daleko idącym uproszczeniem. Z tego względu zasięgnięto opinii badanych na temat sposobu organizacyjnego rozwiązania kwestii związkowej w przedsiębiorstwie. Prezentację wyników rozpoczniemy jednak od próby odpowiedzi na pytanie: "Co dalej z <<Solidarnością?>>, gdyż jest to problem o dużym znaczeniu społecznym i politycznym.

Badanym przedstawiono do wyboru zestaw sposobów rozwiązania kwestii związkowej w przedsiębiorstwie, w którym pracują, prosząc o wskazanie wariantu najbliższego ich poglądom (tab.1).

Ponad 50% badanych z próby podstawowej i niemal 40% przewodniczących związku opowiedziało się za wariantem "pragmatycznym". Dominuje zatem pogląd odwołujący się do bezpośrednich interesów pracowniczych, postulujący skuteczne ich zaspokajanie. Warto zauważyć, że wybór tego wariantu jest równoznaczny z deklaracją neutralności wobec sporu: "Solidarność" czy nowe związki. Trudno rzecz jasna przesądzić, jaka część badanych jest rzeczywiście neutralna, a jaka raczej nie chce lub nie potrafi dokonać wyboru, niemniej apolityczna opcja przeważa.

Pozostałe 44% ankietowanych z próby podstawowej reprezentuje zróżnicowane opcje polityczne. Grupy radykalne - zwolennicy monizmu związkowego - opowiadają się za monopolem "Solidarności" lub aktualnie działającej organizacji związkowej. Linia podziału przebiega tu pomiędzy członkami związku a osobami do niego nie należącymi. Orientacja umiarkowana to zwolennicy koegzystencji "Solidarności" i nowych związków lub osoby optujące ogólnie za istnieniem kilku związków w zakładzie. W grupie tej przynależność związkowa nie różnicuje poglądów.

Znacznie wyraźniej jest spolaryzowany stosunek respondentów do tworzenia w części zakładów nowych struktur "Solidarności" (tab.2).

Tabela 1

w procentach

Sposoby rozwiązania kwestii związkowej	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
W naszym przedsiębiorstwie powinien być tylko aktualnie działający związek zawodowy	18	6	28	58,0
W naszym przedsiębiorstwie powinien działać tylko związek "Solidarność"	6	10	2	0,5
W naszym przedsiębiorstwie powinien być aktualnie działający związek i "Solidarność"	11	13	10	1,5
W naszym przedsiębiorstwie powinno działać kilka związków zawodowych	10	11	8	2,0
Wszystko jedno, jaki związek, byleby skutecznie bronił interesów pracowników	56	60	52	38,0

Tabela 2

w procentach

Stosunek do działań na rzecz tworzenia nowych struktur "Solidarności"	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Zdecydowane i częściowe poparcie	48	65	34	5
Zdecydowany i częściowy brak poparcia	52	35	66	95

Okazuje się, że działania te mają prawie tylu zwolenników co przeciwników. Zależność opinii od przynależności związkowej jest w tym przypadku wyraźna. Członkowie związku aprobujać omawiane zjawisko niemal dwukrotnie rzadziej niż osoby nie należące do związku. Interesująca jest także różnica stanowisk pomiędzy członkami związku a przewodniczącymi organizacji zakładowych. O ile punkt widzenia tych ostatnich można określić jako pryncy-

pialny, o tyle co trzeci z szeregowych członków związku przyzwala na tworzenie "solidarnościowych" struktur.

Proces powstawania nowych struktur "Solidarności" można rozpatrywać również w odniesieniu do działań politycznych, które wykraczają poza ramy przedsiębiorstwa, takich jak przygotowania do rozmów przy "okrągłym stole" (tab.3).

Tabela 3

w procentach

Ocena wpływu tworzenia się w części zakładów struktur "Solidarności" na przebieg rozmów przy "okrągłym stole"	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Zdecydowanie korzystny i raczej korzystny	64	74	55	27
Raczej niekorzystny i zdecydowanie niekorzystny	36	26	45	73

Większość badanych z grupy pracowników gospodarki uspołecznionej jest przekonana o pozytywnym wpływie tego procesu na rozmowy przy "okrągłym stole". Członkowie związku są w swych przewidywaniach znacznie bardziej sceptyczni niż osoby nie należące do tej organizacji. Warto jednak zauważyć, że poglądy szeregowych związkowców są bliższe opiniom pracowników nie zrzeszonych w związkach niż stanowisku zajmowanemu w tej kwestii przez przewodniczących zakładowych organizacji związkowych.

Nowe struktury "Solidarności" aprobeuje się częściej niż modelowe rozwiązania kwestii związkowej, dopuszczające istnienie "Solidarności" w przedsiębiorstwie. Empiryczne wyjaśnienie tej rozbieżności wymaga wielu szczegółowych analiz statystycznych. Obecnie ograniczymy się więc do sformułowania hipotezy roboczej na ten temat.

Otóż tworzenie struktur "Solidarności" może być przez część respondentów traktowane jako działanie o charakterze taktycznym, którego celem jest wywarcie oddolnej presji na przebieg negocjacji politycznych na najwyższym szczeblu. Działania zwolenników

"Solidarności" mogą być zatem postrzegane nie tyle w kontekście układu sił w konkretnym zakładzie pracy, ile jako mechanizm przymusu w skali ogólnospołecznej. Takie pragmatyczne podejście sprzyja akceptacji nowych struktur "Solidarności".

Spór o formułę ruchu związkowego obejmuje również aspekt organizacyjnej przebudowy struktury związków w przedsiębiorstwie (tab.4). Największe poparcie uzyskało rozwiązanie lansowane przez OPZZ, w myśl którego wszelkie zmiany powinny dokonywać się w obrębie istniejącej organizacji związkowej. Równocześnie jednak znaczącą liczbę wyborów uzyskały pozostałe propozycje: wariant plebiscytowy, którego konsekwencją jest akceptacja monizmu związkowego, oraz wariant parytetowy zakładający faktyczny pluralizm.

Tak duże rozproszenie opinii oznacza, że w praktyce żadna z przedstawianych propozycji nie zyskała akceptacji większości. Oficjalne stanowisko OPZZ jest jednoznacznie uznawane jedynie przez przewodniczących związku, natomiast prawie połowa członków związku opowiada się za innymi rozwiązaniami. Z kolei wśród osób nie należących do związku obserwujemy trzy prawie równe liczebnie grupy optujące za przyjęciem trzech różnych wariantów.

Wydaje się, że brak wyraźnie dominującej orientacji może wiązać się z charakterem użytych w pytaniu sformułowań, które nie odwołują się bezpośrednio do rywalizacji nowych związków i "Solidarności". Pojmowanie zagadnienia w kategoriach techniczno-organizacyjnych uruchamia raczej sferę racjonalną niż emocjonalną respondenta, a w konsekwencji ujawnia nowe linie podziału. Można również przypuszczać, iż zróżnicowanie opinii wśród tych badanych, których nie satysfakcjonuje propozycja doskonalenia istniejących struktur związkowych, wynika z faktu, że problem "ścieżki dojścia" do nowego modelu związku nie został jeszcze szczegółowo przedyskutowany w tym środowisku. Przyjęcie tej hipotezy oznaczałoby, że ostateczna krystalizacja opinii w tej kwestii nastąpi.

Tabela 4

w procentach

Formy organizacyjne przebudowy struktury związku zawodowego	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Wszyscy pracownicy mogą wstąpić do aktualnie działającego związku, a następnie w sposób samodzielny zdecydować o zmianach składu władz i programu organizacji związkowej, przy zachowaniu jednego związku w zakładzie	43	31	54	88
Powstaje od nowa kilka związków, ale pozostaje ten, do którego wstąpi większość pracowników, pozostałe zaś ulegają likwidacji	27	31	23	4
Powstaje kilka związków, ale tworzą one jedną związkową radę przedsiębiorstwa, której skład jest proporcjonalny do liczby członków każdego z działających związków	30	38	23	8

Analogiczne rezultaty przyniosło pytanie, w którym ocenie badanych poddano modelowe koncepcje pluralizmu związkowego występujące w wielu państwach zachodnich, u nas jednak dotychczas nie stosowane (tab.5).

Najwięcej zwolenników zyskała koncepcja zbliżona do formuły związków branżowych. Za jednoznacznym powiązaniem struktur związkowych i politycznych opowiedział się co trzeci badany, co czwarty zaś wybrał zasadę tworzenia związków na bazie wspólnoty interesów społeczno-zawodowych. Interesujące jest, że ani przynależność do związku, ani fakt pełnienia w nim funkcji przewodniczącego nie wpływa na wybór któregośkolwiek z proponowanych rozwiązań.

Tabela 5

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Jaką koncepcję pluralizmu związkowego był(a)by Pan (i) skłonny(a) zaakceptować w swoim przedsiębiorstwie?"	Respondenci			
	ogółem z próby pod- stawowej	nie należą- cy do zwią- zku	członkowie związku	przewodni- czący zwią- zku
Każda grupa zawodowa ma swój związek (np.związek elektryków, mechaników, kierowców)	45	43	46	41
Każda grupa społeczna ma swój związek (np.związek robotników, urzędników, kierowników)	23	26	20	24
Każda grupa o określonej orientacji politycznej związana z legalnie działającą partią poli- tyczną ma swój związek (np.związek klasowy, chrześcijański, demo- kratyczny)	32	31	34	35

3. Społeczna ocena ruchu związkowego

W działalności związkowej istotną rolę odgrywają struktury ponadzakładowe, funkcjonujące w układzie branżowym (federacje), terytorialnym (wojewódzkie porozumienia) i ogólnokrajowym (OPZZ). Badanych należących do związków zawodowych poproszono o ogólną ocenę działalności tych struktur (tab.6).

Tabela 6

w procentach

Ponadzakładowe struktury związkowe	Członkowie związku		Przewodniczący związku	
	oceniający działalność struktur			
	pozytywnie	negatywnie	pozytywnie	negatywnie
Federacja związkowa	80	20	84	16
Wojewódzkie porozu- mienie związków zawodowych	76	24	63	37
OPZZ	82	18	89	11

Okazuje się, że zdecydowana większość badanych związkowców wypowiedziała się w tej kwestii pozytywnie. W przypadku federacji związków i OPZZ opinie członków związku i przewodniczących organizacji związkowych są zbieżne. Natomiast w odniesieniu do działalności wojewódzkich porozumień związków zawodowych zauważamy większy krytycyzm ze strony aktywu związkowego. Porównanie odsetków ocen pozytywnych i negatywnych w obydwu grupach wykazało, że wśród szeregowych członków związków przewaga ocen pozytywnych wynosi 52 punkty procentowe, a wśród przewodniczących organizacji związkowych - jedynie 26.

Na temat działalności OPZZ wypowiediano się również bardziej szczegółowo, m.in. odpowiadając na pytanie: "Czy OPZZ działa zgodnie z interesami ludzi pracy?" (tab.7).

Tabela 7

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Czy OPZZ działa zgodnie z interesami ludzi pracy?"	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Zdecydowanie tak i raczej tak	71	54	83	94
Raczej nie i zdecydowanie nie	29	46	17	6

We wszystkich badanych grupach przeważają oceny pozytywne, jednak stopień aprobaty działalności OPZZ jest wyraźnie związany z przynależnością respondentów do organizacji związkowej. Im większe uwikłanie w sprawy związkowe, tym częściej pojawia się opinia, że OPZZ działa zgodnie z interesami ludzi pracy.

Podobny typ zróżnicowania opinii pojawia się przy ocenie spektakularnego posunięcia OPZZ, jakim było żądanie ustąpienia rządu (tab.8). Osoby nie należące do związku dwukrotnie rzadziej niż szeregowi członkowie związku i niemal trzykrotnie rzadziej niż aktywiści związkowi są skłonne przyznać, że OPZZ skutecznie przyczyniło się do upadku rządu premiera Z.Messnera.

Tabela 8

w procentach

Wpływ stanowiska OPZZ na dymisję rządu premiera Z.Messnera	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Decydujący i znaczący	47	30	61	84
Niewielki i żaden	53	70	39	16

Przeważająca wśród związkowców opinia, że ruch, którego są członkami, wywarł istotny wpływ na zmianę rządu, odzwierciedla - jak się wydaje - przekonanie o silnej pozycji związków zawodowych jako partnera władzy. Swoistym potwierdzeniem tej hipotezy jest rozkład odpowiedzi na pytanie: "Czy współpraca związków zawodowych z nowym rządem będzie się układała lepiej niż dotychczas?" (tab.9). Wśród osób nie należących do związku grupy przewidujące pomyślny bądź niepomyślny rozwój współpracy są niemal równe liczebnie. Natomiast wśród związkowców jest czterokrotnie więcej osób prognozujących poprawę współpracy niż sceptyków (w próbie przewodniczących opinię sceptyczną wyraził jedynie co 10 badany). Tak wyraźna jednomyślność opinii środowiska związkowego może wynikać właśnie z poczucia wpływu na decyzje polityczne. Zakładałoby to rozumowanie następujące: skoro poprzedni rząd upadł pod presją OPZZ, to obecny gabinet będzie się bardziej ze związkami liczył.

Tabela 9

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Czy współpraca związków zawodowych z nowym rządem będzie się układała lepiej niż dotychczas?"	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Tak	69	52	81	92
Nie	31	48	19	8

Sugerowaną interpretację potwierdza związek obydwu rozważanych aspektów stosunków między rządem a ruchem związkowym. Wśród przewodniczących organizacji związkowych 82% oceniło wpływ

stanowiska OPZZ na dymisję rządu Z.Messnera jako decydujący i znaczący, a zarazem wypowiedziało się w tonie optymistycznym na temat współpracy związków zawodowych z nowym rządem. W grupie członków związków odsetek ten wyniósł 58. Z kolei wśród osób nie należących do związków zależność pomiędzy stanowiskami zajmowanymi w obydwu kwestiach przybrała odwrotny kierunek: 50% badanych oceniło wpływ stanowiska OPZZ jako niewielki lub żaden i zarazem pesymistycznie określiło perspektywy współpracy związków zawodowych z nowym rządem.

Problem pozycji związków zawodowych w systemie politycznym państwa można rozpatrywać z punktu widzenia uczestnictwa przewodniczącego OPZZ A.Miodowicza w Biurze Politycznym PZPR, a więc w gronie ścisłej elity sprawującej władzę (tab.10).

Tabela 10

w procentach

Ocena wpływu uczestnictwa A.Miodowicza w Biurze Politycznym na pozycję związków zawodowych	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Umacnia to pozycję i znaczenie związków zawodowych	13	8	17	20,0
Ma to swoje dobre, ale i złe strony	35	29	40	57,0
Nie ma to żadnego znaczenia, bo związki zawodowe nie odgrywają większej roli	21	29	15	0,5
Ogranicza niezależność związków zawodowych	31	34	28	22,5

Okazuje się, że we wszystkich badanych grupach jest to kwestia kontrowersyjna. Wśród działaczy związkowych i członków związków dominują oceny ambiwalentne, tj. dostrzega się zyski i straty płynące z takiego rozwiązania. Natomiast wśród osób nie należących do związków najczęściej wskazywaną konsekwencją jest ograniczenie niezależności związków. Warto podkreślić, że jedynie co piąty związkowiec jednoznacznie aprobuje polityczny status przewodniczącego OPZZ.

4. Popularność działaczy związkowych i wyrażana wobec nich sympatia

Ankietowanym przedstawiono listę zawierającą 21 nazwisk działaczy obecnych związków zawodowych oraz działaczy b."Solidarności" z prośbą o wypowiedź na temat każdej z tych osób, czy znają je, a jeśli tak, to czy zyskały one ich uznanie. W tabeli 11 listę nazwisk uporządkowano według malejącego odsetka respondentów z próby podstawowej deklarujących znajomość poszczególnych działaczy. Okazuje się, że ich popularność jest bardzo zróżnicowana. L.Wałęś czy A.Miodowicza zna ze słyszenia (wie o kogo chodzi) ponad 90% badanych. Na dole listy znajdują się zaś nazwiska, które coś mówią zaledwie jednej piątej ankietowanych.

Warto podkreślić, że poza A.Miodowiczem inni działacze obecnych związków zawodowych są znani niewielkiej części ogółu badanych. R.Sosnowski, J.Uziębło, R.Moryc i S.Bar zajmują cztery ostatnie miejsca na liście. Nieco większy odsetek kojarzy z konkretną osobą nazwiska W.Martyniuka i W.Lubańskiego. Nikła znajomość obecnych działaczy związkowych jest szczególnie widoczna w porównaniu ze znajomością działaczy b."Solidarności". Większość nazwisk jest znana ponad połowie respondentów, takie osoby zaś, jak Z.Bujak czy J.Kuroń, zna około 80%.

Członkowie związków zawodowych wykazują się ogólnie większą znajomością działaczy niż osoby nie należące do związków, i to niezależnie od tego, czy chodzi o działaczy OPZZ, czy NSZZ "Solidarność". Spośród wszystkich badanych grup najlepiej zorientowani są przewodniczący organizacji związkowych w zakładach pracy. Odsetki znajomości dowolnego z wymienionych działaczy OPZZ przekraczają tu 70. Zastanawiające jest jednak, że również wielu przewodniczących związków lepiej orientuje się w nazwiskach związanych z politycznym podziemiem niż z własną organizacją. Bardziej popularny jest w tej grupie respondentów Z.Bujak, J.Kuroń, J.Rulewski czy B.Lis niż S.Bar, J.Uziębło, R.Sosnowski czy R.Moryc.

Popularność poszczególnych działaczy wyrażona odsetkiem osób znających dane nazwisko nie zawsze jednak idzie w parze z sympatią wobec danej osoby (tab.12). Większość osób związanych

Tabela 11

w procentach

Działacze ^{a)}	Respondenci deklarujący znajomość działaczy				
	ogół- by podstawo- wej	pró- by	nie należą- cy do zwią- zku	członkowie związku	przewodni- czący zwią- zku
1. L.Wałęsa	98		98	98	99
2. A.Miodowicz	94		92	96	100
3. Z.Bujak	80		77	82	88
4. J.Kuroń	78		74	81	91
5. B.Lis	68		65	70	84
6. J.Rulewski	67		61	73	87
7. W.Frasyniuk	61		59	63	84
8. A.Michnik	59		55	62	83
9. J.Onyszkiewicz	53		50	56	80
10. B.Geremek	49		45	53	71
11. J.Pinior	38		34	39	69
12. K.Morawiecki	37		38	37	51
13. A.Jedynak	35		32	39	55
14. W.Martyniuk	34		31	37	87
15. H.Sienkiewicz	32		30	34	58
16. W.Lubański	30		28	32	81
17. Z.Romaszewski	26		27	25	35
18. R.Sosnowski	22		20	24	78
19. J.Uziębło	21		19	22	80
20. R.Moryc	20		18	21	73
21. S.Bar	17		14	20	81

a) Osoby zajmujące na liście miejsca: 2, 14, 16, 18-21 to działacze obecnych związków zawodowych.

z byłą "Solidarnością" jest oceniana negatywnie, mimo ich dużej popularności. Dotyczy to zwłaszcza Z.Bujaka, B.Lisa, J.Kuronia i J.Rulewskiego. Jedynie osoba L.Wałęsy budzi wyraźną sympatię wśród ogółu zatrudnionych. Ponad dwa razy więcej respondentów darzy go sympatią niż okazuje mu niechęć. W przypadku H.Sienkiewicza, B.Geremka i K.Morawieckiego odsetki osób deklarujących

Tabela 12

Działacze	Ilościowa przewaga sympatyków danego działacza nad osobami nie darzącymi go sympatią w grupach respondentów			
	ogół próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
<u>Obecnych związków zawodowych</u>				
W.Lubański	+2	+3	=+	+4
A.Miodowicz	=+	-2	+3	+11
S.Bar	=+	-2	=+	+8
R.Sosnowski	=-	-3	=+	+7
W.Martyniuk	-2	-2	-2	+9
J.Uziębło	-2	-5	=-	+5
R.Moryc	-3	-15	-2	+4
<u>Byłej "Solidarności"</u>				
L.Wałęsa	+2	+4	=+	-3
H.Sienkiewicz	=+	+2	=-	=-
B.Geremek	=+	+3	-2	-9
K.Morawiecki	=-	+2	-2	-4
J.Onyszkiewicz	-2	+2	-3	-12
Z.Romaszewski	-2	=+	-4	-22
W.Frasyniuk	-2	=+	-4	-40
A.Jedynak	-2	=+	-3	-17
Z.Bujak	-2	=-	-4	-11
B.Lis	-2	=-	-5	-21
A.Michnik	-3	=-	-7	-25
J.Pinior	-3	=-	-10	-56
J.Kuroń	-4	-2	-7	-100
J.Rulewski	-6	-3	-11	-74
<p>Uwaga - Liczby dodatnie oznaczają, ile razy częściej w danej grupie badanych deklarowano sympatię niż antypatię wobec danego działacza . Liczby ujemne pokazują natomiast, ile razy częściej w danej kategorii badanych deklarowano antypatię niż sympatię. Znak "=+" oznacza zbliżone odsetki osób wyrażających sympatię i antypatię z lekką przewagą pierwszych, natomiast znak "=-" - z lekką przewagą drugich.</p>				

sympatię i antypatię są podobne. Natomiast w stosunku do pozostałych działaczy byłej "Solidarności" wśród badanych dominują nastawienia negatywne. Zróżnicowany jest również stosunek do działaczy obecnych związków zawodowych. Przewaga sympatii nad antypatią wystąpiła w przypadku W.Lubańskiego, A.Miodowicza i S.Bara, natomiast pozostali uwzględnieni w pytaniu działacze są wartościowani negatywnie.

Sympatia i antypatia wobec poszczególnych osób jest silnie warunkowana przez przynależność związkową badanych. Nie należący do związku wszystkich działaczy OPZZ oceniają negatywnie¹, a osoby związane z byłą "Solidarnością" - pozytywnie bądź neutralnie, z wyjątkiem J.Kuronia i J.Rulewskiego, wobec których w tej zbiorowości ponad dwukrotnie częściej wyrażano niechętny stosunek niż sympatię. Członkowie związków przejawiają natomiast odwrotne preferencje. Prawie wszyscy działacze byłej "Solidarności" (poza L.Wałęsą) są przez nich oceniani negatywnie, w odniesieniu zaś do części działaczy OPZZ przeważają oceny pozytywne. Wobec stwierdzonej prawidłowości tym bardziej trzeba podkreślić fakt, że tacy działacze, jak W.Martyniuk, R.Moryc czy J.Uziębło są wartościowani negatywnie przez wszystkich. Nie cieszą się sympatią zarówno wśród członków związku, jak też wśród osób do niego nie należących.

Ogólnie można powiedzieć, że opinie wyrażone przez członków badanych załóg są podzielone, często odsetki deklarujących sympatię i antypatię wobec danego działacza są podobne. Inaczej rzecz się ma w przypadku przewodniczących organizacji związkowych. Ich oceny mają charakter skrajny - od totalnego braku sympatii dla działaczy byłej "Solidarności" do wyraźnej akceptacji działaczy OPZZ. Największą sympatią przewodniczący darzą A.Miodowicza, niewiele mniejszą W.Martyniuka, S.Bara i R.Sosnowskiego. Ich antypatia zaś jest największa wobec J.Kuronia, J.Rulewskiego, J.Pinióra i W.Frasyniuka. Przewaga ocen negatywnych w przypadku

¹ Wyjątkiem jest tu nazwisko W.Lubańskiego. Należy jednak przypuszczać, że o niezwykle wysokim odsetku wyrażających sympatię wśród osób nie należących do związków zadecydowało kojarzenie nazwiska raczej ze znanym piłkarzem niż z działaczem. Zwłaszcza że wśród członków związku oraz przewodniczących (a więc osób lepiej zorientowanych) W.Lubański nie cieszy się sympatią wyższą niż inni działacze.

wymienionych czterech osób jest tak zdecydowana, że można chyba mówić o reakcji alergicznej na działaczy byłej "Solidarności", wzmacnianej przez jednoznaczną akceptację działaczy OPZZ.

Wszystko to skłania do refleksji nad wpływem działań propagandowych na opinię społeczną. Mała popularność działaczy z kręgu OPZZ (z wyjątkiem A.Miodowicza) świadczy o dość jednostronnej polityce propagandowej nastawionej na lansowanie jednego lidera. Natomiast znaczna popularność większości aktywistów byłej "Solidarności" ilustruje zróżnicowaną reakcję na agresywną, personalnie adresowaną akcję propagandową. Okazuje się, że jeśli mówi się o kimś dużo i krytycznie, to dla pewnego typu odbiorców oznacza to akceptację sugerowanego wartościowania. Tego rodzaju przekaz może również być traktowany jako wskazówka, że jest to osoba źle widziana i nie należy mówić o niej pozytywnie. Jednakże w sytuacji, gdy ton propagandy ulegnie - w stosunku do danej osoby - zmianie, jest duże prawdopodobieństwo wzrostu sympatii ze strony danej grupy odbiorców. Wreszcie w przypadku trzeciej grupy odbiorców, jednoznacznie negatywne wartościowanie określonej osoby przez ośrodki propagandowe wzbudza podejrzliwość co do wiarygodności treści przekazu, a w dalszej konsekwencji pozytywne emocje w stosunku do atakowanej osoby.

Wydaje się, iż zjawisko stosunkowo dużej popularności działaczy byłej "Solidarności" jest wynikiem "bumerangowego efektu" oficjalnej propagandy, która opiera się na założeniu, że przekaz informacyjny działa na odbiorcę jak czerwona lampka na psa z eksperymentów Pawłowa.

5. Ocena skuteczności działania związku zawodowego w przedsiębiorstwie

Kolejnym interesującym nas zagadnieniem była opinia respondentów o skuteczności działania związku zawodowego w przedsiębiorstwie.

Na pytania: "Czy według Pana(i) związek zawodowy skutecznie broni interesów pracowników?" oraz "Czy w przypadku konfliktu z dyrekcją pracownik z Pana(i) zakładu pracy może liczyć na pomoc

ze strony związku zawodowego?" większość członków i działaczy związkowych odpowiedziała pozytywnie (tab.13). Natomiast wśród osób nie należących do związku przeważały oceny negatywne.

Tabela 13

w procentach

Ocena działania organizacji związkowej	Pozytywne wskazania respondentów			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Skutecznie broni interesów pracowników	56	39	69	96
Udziela pomocy pracownikom w przypadku konfliktu z dyrekcją	60	46	69	98

Z danych zawartych w tabeli 14 wynika, że częściej o pomoc do związku zawodowego zwracają się przewodniczący i członkowie niż osoby nie należące.

Tabela 14

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Czy w ciągu ostatnich dwóch lat związek zawodowy pomógł Panu(i) w załatwieniu ważnych dla Pana(i) spraw?"	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Tak, pomógł	35	12	49	78
Nie, nie pomógł	65	88	51	22

Uwaga - Podstawę procentowania stanowi grupa respondentów, którzy zwracali się o pomoc do związku zawodowego. Odsetki osób nie ubiegających się o nią wynoszą odpowiednio dla poszczególnych grup w tabeli: 57,64,50 i 47%.

Największą efektywność w załatwianiu indywidualnych spraw pracowniczych wykazują organizacje związkowe w przypadku własnych przewodniczących. Jeśli chodzi o szeregowych członków, to tylko co drugi zawdzięcza coś konkretnego swemu związkowi, spośród zaś osób nie zrzeszonych jedynie co dziesiąty. Można więc mówić o hierarchii aprobaty związku zawodowego. Skuteczność jego działa-

nia najwyższej jest oceniana przez przewodniczących, najniższej zaś przez osoby nie należące do organizacji związkowej.

Badania dotyczyły także kwestii zaspokajania potrzeb socjalno-bytowych pracowników przez związek zawodowy działający w zakładzie pracy (tab.15).

Gros przewodniczących związków zawodowych (83-97%) uważa, iż związek działający w przedsiębiorstwie spełnia oczekiwania większości pracowników w poszczególnych dziedzinach. Jedynie zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych pracowników jest przez nich trochę gorzej oceniane (51% wypowiedzi pozytywnych). W grupie członków związku oceny pozytywne stanowią 53-82%. W przypadku kwestii mieszkań procent tych ocen jest tu niski (33%). Obie grupy najmniej różnią się w ocenie: rozdziału wczasów i kolonii (o 15% mniej wypowiedzi pozytywnych wśród członków), zaspokajania potrzeb mieszkaniowych (o 18%), podziału świadczeń socjalnych (o 19%). Najbardziej natomiast w takich kwestiach, jak: wynagrodzenie za pracę (o 30%), organizowanie imprez kulturalnych (o 29%), ochrona zdrowia (o 27%), warunki i bezpieczeństwo pracy (o 25%), organizowanie imprez sportowo-rekreacyjnych (o 23%).

Tak przewodniczący, jak i członkowie związków zawodowych najwyższej oceniają ich działalność obejmującą rozdział wczasów i kolonii oraz podział świadczeń socjalnych dla pracowników i ich rodzin, najniższej zaś - zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych pracowników.

W grupie respondentów nie należących do związków oceny pozytywne przeważają w zakresie: rozdziału wczasów i kolonii (64%), podziału świadczeń socjalnych (54%), warunków i bezpieczeństwa pracy (52%), natomiast w pozostałych dziedzinach, zwłaszcza takich, jak zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych pracowników i wynagrodzenie za pracę, dominują oceny negatywne. Od członków tej organizacji najbardziej różnią się oceną jej działalności w zakresie wynagrodzenia za pracę, najmniej - ochrony zdrowia.

Można zatem powiedzieć, że hierarchia ocen poszczególnych dziedzin aktywności związków jest we wszystkich badanych grupach taka sama, różnią się one jedynie stopniem aprobaty.

Tabela 15

w procentach

Wybrane dziedziny działalności związku zawodowego	Respondenci pozytywnie oceniający działalność związku			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Podział świadczeń społecznych dla pracowników i ich rodzin (zasiłki, zapomogi i inne świadczenia z ubezpieczenia społecznego)	61	54	75	94
Wynagrodzenie za pracę	42	28	53	83
Warunki i bezpieczeństwo pracy	59	52	64	89
Rozdział wczasów i kolonii	74	64	82	97
Organizowanie imprez sportowo-rekreacyjnych	56	44	65	88
Organizowanie imprez kulturalnych	56	49	61	90
Zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych pracowników	27	20	33	51
Ochrona zdrowia pracowników i ich rodzin	54	49	58	85

6. Pozycja związku zawodowego w przedsiębiorstwie

Pozycja związku zawodowego w przedsiębiorstwie jest wypadkową dwóch elementów. Z jednej strony zainteresowanie jego działalnością i czynne jej poparcie, z drugiej zaś przekonanie o autentyczności związku, o jego niezależności i zdolności do skutecznej artikulacji interesów załogi.

Istniejące struktury związkowe cieszą się poparciem większości badanych załóg (tab.16). Zadeklarowała je ponad połowa ogółu zatrudnionych. Jedna czwarta związku nie popiera, w tym część zalicza siebie do jego zdecydowanych przeciwników. Odsetki te są różne wśród członków związku oraz osób do niego nie nale-

zących: popiera związek 85% jego członków oraz 23% nie zrzeszonych. Wielu pracowników nie interesuje się działalnością związku (23% wśród całej załogi, w tym aż 41% wśród nie należących). Stosunkowo niewiele osób deklaruje się natomiast jako zdecydowani przeciwnicy związku. Wśród ogółu zatrudnionych było ich 4%.

Tabela 16

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Jaki jest Pana(i) stosunek do związku zawodowego działającego w Pana(i) zakładzie pracy?"	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Zdecydowanie go popieram	11	2	18	75
Popieram go, ale mam pewne zastrzeżenia	42	22	62	23
Nie popieram go, bo mam dużo zastrzeżeń	20	28	12	2
Jestem zdecydowanym(a) przeciwnikiem(czką)	4	7	1	0
Nie interesuję się działalnością związków zawodowych	23	41	7	0

Podobnie jest oceniane zainteresowanie działalnością związku wśród pracowników (tab.17). Dominują przekonania, że przejawia je mniej niż połowa załogi. Członkowie związku zainteresowanie to oceniają bardziej korzystnie. Tylko 4% uważa, że działalnością związku prawie nikt się nie interesuje. Natomiast wśród osób nie zrzeszonych tego typu negatywne oceny wyraziło 18%.

Za ogólną aprobatą działalności związku kryje się jednak znaczne zróżnicowanie poglądów na temat tego, czyje interesy on reprezentuje (tab.18). Podzielone są zwłaszcza opinie, czy związek działa w interesie całej załogi, czy tylko członków związku. Wśród pracowników nie zrzeszonych przeważają poglądy, że przede wszystkim interesy członków (40%) lub wręcz aktywu związkowego (19%), natomiast członkowie związku w większości uważają, że reprezentuje on interesy całej załogi.

Tabela 17

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Jaka część załogi w Pana(i) przedsiębiorstwie interesuje się działal- nością związkową?"	Respondenci			
	ogółem z próby pod- stawowej	nie należą- cy do zwią- zku	członkowie związku	przewodni- czący zwią- zku
Niemal wszyscy	8	3	11	34
Około połowy	28	17	37	47
Mniej więcej jedna trzecia	28	30	27	15
Około 10-15%	26	32	20	4
Prawie nikt	10	18	4	0

Tabela 18

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Czyje interesy reprezen- tuje przede wszystkim orga- nizacja związkowa w Pana(i) zakładzie pracy?"	Respondenci			
	ogółem z próby pod- stawowej	nie należą- cy do zwią- zku	członkowie związku	przewodni- czący zwią- zku
Całej załogi	30	15	44	90
Członków związku	35	40	28	6
Robotników	4	5	4	3
Dozoru technicznego	1	1	1	0
Aktywu związkowego	15	19	12	0
Wyższej kadry kierowni- czej	6	8	4	1
Dyrekcji	9	12	7	0

Wobec stwierdzonych różnic interesujące jest, że niezależność związku jest oceniana podobnie zarówno przez członków związku, jak i przez nie zrzeszonych (tab.19). Ponad dwie trzecie ogółu badanych jest przekonane o bardzo dużym lub dużym wpływie dyrekcji na decyzje związku, ponad połowa zaś upatruje takiego wpływu ze strony organizacji społeczno-politycznych działających w przedsiębiorstwie. Organizacjom zewnętrznym wobec zakładu, takim jak Federacja Związków Zawodowych czy OPZZ przypisuje się

Tabela 19

w procentach

Pytanie	Odpowiedzi respondentów							
	ogółem z próby podstawowej		nie należą- cy do zwią- zku		członkowie związku		przewodni- czący zwią- zku	
	a	b	a	b	a	b	a	b
Jaki wpływ na decyzje po- dejmowane przez związki zawodowe w Pana(i) przed- siębiorstwie mają:								
- dyrekcja	72	28	78	22	66	34	20	80
- organizacje społeczno- -polityczne w działa- jące w przedsiębio- rstwie	55	45	62	38	50	50	17	83
- Federacja Związków Zawodowych	39	61	43	57	36	64	15	85
- OPZZ	33	67	38	62	30	70	13	87
a - bardzo duży lub duży, b - umiarkowany, mały, żaden.								

mniejszy wpływ, ale nadal odsetki osób określających go jako duży lub bardzo duży są wysokie (odpowiednio 39 i 33%). W sumie pracownicy są raczej przekonani, że związek w zakładzie pracy nie działa w sposób niezależny, ulega przede wszystkim wpływom administracji zakładu oraz, choć w mniejszym stopniu, instancji związkowych wyższego szczebla.

Interesujących danych na temat pozycji związku w zakładzie pracy dostarczyło pytanie o przyczyny, dla których część pracowników nie wstępuje do związku (tab.20). Dominowały dwa typy uzasadnień - polityczne i pragmatyczne. Wśród przyczyn o charakterze politycznym wymieniano w pierwszej kolejności brak zaufania do nowych związków oraz sentyment do byłej "Solidarności", oczekiwanie na jej reaktywowanie. Przyczyny pragmatyczne sprowadzały się zaś do tego, że przynależność do związku "nic nie daje". Z innych uzasadnień warto wymienić nieskuteczność działań związku w obro- nie pracowników oraz bezruch organizacji związkowej. Wskazywano także na przyczyny tkwiące w ludzkiej mentalności, na niechęć do

Tabela 20

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Część pracowników w Pana(i) zakładzie nie należy do związków zawodowych. Jak Pan(i) myśli - dlaczego?"	Respondenci	
	ogółem z próby podstawowej	przewodniczący związku
Bezruch organizacji związkowej, nic się nie dzieje	6	4
Związki nie występują w obronie pracownika, nie są w stanie pomóc ludziom	10	6
Wyczekiwanie na powstanie nowego związku	2	8
Była przynależność do "Solidarności" lub oczekiwanie na jej reaktywowanie	8	24
Brak zaufania do związków zawodowych, nie są one wiarygodne	17	20
Bo to nic nie daje, nie ma z tego żadnych korzyści	12	5
Brak zainteresowania, niechęć do jakiegokolwiek przynależności	8	19
Nie jest im to potrzebne	4	9
Rozczarowali się przynależnością do poprzednich związków	8	21

Uwaga - Odsetki nie sumują się do 100, ponieważ w tabeli wyszczególniono jedynie najczęściej występujące odpowiedzi.

angażowania się w jakąkolwiek działalność czy nieinteresowanie się działalnością związkową. Jedną z częściej wymienianych przyczyn były negatywne doświadczenia z przeszłości i rozczarowanie działalnością związków w latach siedemdziesiątych.

Z przedstawionych dotychczas danych liczbowych wynika, że obraz związku zawodowego w świadomości załóg przedsiębiorstw nie jest jednoznaczny. Część załogi zwraca uwagę na polityczny charakter nowych związków, deklaruje się jako ich przeciwnicy, działalność związku ocenia jako zależną od administracji zakładu i ponadzakładowych instancji związkowych, twierdzi, że związek reprezentuje interes administracji i aktywu związkowego, zainteresowanie zaś działalnością związku wśród załogi ocenia jako nikłe.

Drugi syndrom postaw obejmuje aprobatę i poparcie dla działalności związku, przekonanie, że reprezentuje on interesy całej załogi, załoga zaś wykazuje zainteresowanie jego działalnością. I wreszcie trzeci syndrom postaw opiera się na postrzeganiu działalności związku poprzez pryzmat korzyści, jakie może dać przynależność, na ocenianiu związku w kategoriach sprawiedliwości zasad stosowanych przy podziale świadczeń, postrzeganiu związku jako płaszczyzny przetargu pomiędzy różnymi grupami pracowników. Wszystkie wymienione elementy przeplatają się w poglądach badanych, co świadczy o braku wyraźnie skryształizowanych postaw dotyczących pozycji i miejsca związku w zakładzie pracy oraz o różnorodności sposobów postrzegania związku.

W tym kontekście interesujące jest zestawienie poglądów na temat pozycji związku w przedsiębiorstwie prezentowanych przez przewodniczących organizacji związkowych z omówionymi wyżej poglądami załogi. Udzielone przez przewodniczących odpowiedzi na zadane pytania zamieszczone zostały w ostatniej kolumnie każdej z tabel od 16 do 20. Jak wynika z ich analizy, przewodniczący związków mają dość jednoznaczny obraz pozycji związku w zakładzie: zdecydowana większość załogi interesuje się działalnością związkową (patrz tab. 17), związek reprezentuje (według 90% przewodniczących) interesy całej załogi (tab.18), dyrekcja, organizacje społeczno-polityczne oraz ponadzakładowe instancje związkowe wywierają - w ocenie większości przewodniczących - niewielki lub żaden wpływ na decyzje podejmowane przez związek (tab.19). Niechęć do wstępowania do związku tłumaczą oni przede wszystkim czynnikami o charakterze politycznym: sentymentem do "Solidarności", brakiem zaufania do związku czy też oczekiwaniem na "nowy" związek, a także czynnikami "obiektywnymi", jak ogólne opory wobec jakiegokolwiek działalności czy też rozczarowanie przynależnością do poprzednich związków (tab.20). Ten uproszczony obraz można sprowadzić do tego, że przewodniczący są przekonani, że związek zajmuje wysoką pozycję w zakładzie, jest niezależny, cieszy się poparciem i zainteresowaniem załogi, niechęć zaś do zrzeszania się zwalają na karb opozycji bądź na brak zainteresowania ludzi jakiegokolwiek przynależnością organizacyjną. Owa apoteoza związku

wyraźnie różni się z przedstawionymi wcześniej poglądami załóg przedsiębiorstw. Świadczy to o braku poczucia realizmu, dowodzi nieznanomości zasad postrzegania i kryteriów oceny działalności związku przez załogę przedsiębiorstwa.

7. Oczekiwania wobec związków zawodowych

Zakres oczekiwań badanych wobec związków zawodowych określano na podstawie ich spontanicznych wypowiedzi sklasyfikowanych w ogólne kategorie. Okazuje się, że jest on niezbyt szeroki, formułowany w kategoriach bezpośrednich interesów pracowniczych (tab.21). Charakterystyczne jest, że czterokrotnie częściej badani oczekują od związków występowania w interesie załogi niż reprezentowania interesów indywidualnych osób. Opinie członków związków i osób nie zrzeszonych są zbieżne. Zwraca natomiast uwagę fakt, że przewodniczący zakładowych organizacji związkowych niemal dwukrotnie częściej niż pozostałe grupy dostrzegają konieczność zajęcia się przez związki problematyką płacową.

Tabela 21

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Czym przede wszystkim powinien zajmować się związek w Pana(i) za- kładzie pracy?"	Respondenci			
	ogółem z próby pod- stawowej	nie należą- cy do zwią- zku	członkowie związku	przewodni- czący zwią- zku
Reprezentowanie i obrona interesów całej załogi	44	45	44	34
Warunki pracy załogi	26	27	27	43
Sprawy socjalno-bytowe załogi	25	25	28	39
Sprawy płacowe	24	24	25	46
Reprezentowanie i obrona interesów indywidualnych pracownika	11	11	12	5

Zakres oczekiwań wobec roli, jaką ruch związkowy mógłby odgrywać jako partner władzy państwowej, jest nieco większy (tab.22) niż w odniesieniu do realiów przedsiębiorstwa. Natomiast liczba badanych, którzy formułują postulaty dotyczące roz-

Tabela 22

w procentach

Odpowiedzi na pytanie: "Jakie sprawy powinien podejmować ruch związkowy w rozmowach z rządem i na forum Sejmu?"	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Podwyżki płac	28	27	30	30
Wszystkie sprawy ludzi pracy	20	18	21	15
Poprawa warunków życia	17	15	19	26
Warunki pracy, BHP	17	15	18	13
Problemy funkcjonowania rynku (ceny, zaopatrzenie)	14	17	14	18
Świadczenia socjalno-bytowe	13	11	14	18
Sprawy systemu społeczno-gospodarczego (inflacja, reforma, kryzys gospodarczy)	11	13	11	20
Budownictwo mieszkaniowe	10	10	10	10

mów na najwyższym szczeblu, jest mniejsza niż liczba osób oczekujących od związków określonej aktywności w zakładzie pracy. Warto podkreślić, że na pierwszym miejscu znalazł się postulat rozmów na temat podwyżek płac. Oznacza to, że mimo perswazji rządu część pracowników wciąż nie jest przekonana, że poziom płac to wewnętrzna sprawa przedsiębiorstwa, zależna od jego wyników ekonomicznych.

Zwraca uwagę fakt, że wypowiedzi badanych dotyczą przede wszystkim spraw związanych z codziennymi warunkami pracy i życia, a tylko w niewielkim stopniu rozwiązań systemowych.

8. Podsumowanie

1. Przedstawione wyniki świadczą zarówno o znacznej dezorientacji, jak i ambiwalentności opinii środowisk pracowniczych w kwestii pluralizmu związkowego. Dla więcej niż połowy badanych sprawa ostatecznej formuły organizacyjnej ruchu związkowego ma

znaczenie drugorzędne - liczy się jedynie skuteczność działania w obronie interesów pracowniczych. Zdecydowanie pragmatyczne nastawienie tej grupy pozwala przypuszczać, że o jej poparciu dla konkretnej organizacji związkowej w zakładzie pracy zadecyduje raczej treść i wiarygodność oferty programowej oraz autorytet działaczy niż opcje czysto polityczne lub naciski zewnętrzne.

2. Zwraca uwagę stosunkowo znaczne poparcie dla stanowiska OPZZ w kwestii utrzymania zasady: jeden związek w jednym zakładzie. Jednocześnie jednak ponad połowa badanych opowiada się za powstaniem kilku związków, z tym że przez jednych pluralizm jest traktowany jako droga do monizmu związkowego (wariant plebiscytowy), inni zaś optują za faktycznym pluralizmem (wariant federacyjny). Charakterystyczne jest też, że gdy wymienia się w pytaniu "Solidarność", za pluralizmem optuje co czwarty, natomiast gdy mówi się o kilku związkach bez wymieniania "Solidarności" z nazwy - częściej niż co drugi.

3. Prawie połowa badanych odnosi się z aprobatą do tworzenia nowych struktur "Solidarności", podczas gdy w sposób jednoznaczny za istnieniem "Solidarności" w ich przedsiębiorstwie opowiada się jedynie 17%. Rozbieżność tę można interpretować przez odwołanie się do dwojakiego rodzaju uwarunkowań:

- po pierwsze, badani w sposób bardziej wyważony wypowiadają się na temat własnego przedsiębiorstwa niż ogólnie określonego otoczenia;

- po drugie, konkretne fakty skłaniają do formułowania bardziej radykalnych opinii niż kontekst "co by było, gdyby...".

Jeżeli zaprezentowane dane potraktować jako inspirację do pewnego uogólnienia, to wydaje się, iż kwestię stosunku opinii społecznej do "Solidarności" należy rozpatrywać raczej w sensie "przyzwolenia na..." niż tradycyjnie "poparcia dla...". To przesunięcie akcentu ma istotne znaczenie praktyczne, gdyż - jak wykazał przebieg tegorocznych strajków - dla tworzenia faktów społecznych wystarczy 10% zdecydowanych i przyzwolenie większości. Licytacja odwołująca się do skali "poparcia" należy chyba do etapu minionego.

4. Zmiana empirycznego sensu kategorii "poparcia" ujawnia się szczególnie wyraźnie w przypadku wielowymiarowej oceny pozycji związku zawodowego w przedsiębiorstwie. Werbalnemu poparciu dla związku ze strony 2/3 badanych towarzyszy przekonanie, że ponad połowa załogi nie interesuje się działalnością związkową. Większość uważa też, że decyzje organizacji związkowej są podejmowane pod wpływem dykcji i organizacji społeczno-politycznych.

5. Skuteczność działań związku w konkretnych sprawach pracowniczych jest wyraźnie oceniana z perspektywy interesów grupowych. O ile wśród związkowców dominują opinie pozytywne, o tyle wśród osób nie należących do związku - opinie negatywne.

6. Działalność OPZZ z punktu widzenia interesów ludzi pracy częściej jest oceniana pozytywnie niż negatywnie i to zarówno przez związkowców, jak i osoby nie zrzeszone w związkach. Natomiast pozycję OPZZ jako wpływowej elity politycznej dwukrotnie wyżej oceniają członkowie związku niż osoby do związków nie należące. Istotnym wskaźnikiem tej pozycji jest również stosunkowo mała popularność czołowych działaczy OPZZ.

7. Kilku słów komentarza wymaga również zarysowująca się odrębność poglądów grupy przewodniczących organizacji związkowych. We wszystkich prawie kwestiach dotyczących oceny działalności związkowej zajmują oni niemal jednomyślnie stanowisko apologetyczne. Odrębność świadomościową tej grupy wzmacnia jej poziom życia: zarobki członków aktywu związkowego są o 30% wyższe od średniej pensji pracownika, dwukrotnie częściej są oni posiadaczami samochodu, częściej mają też telewizory kolorowe i domki letniskowe. Zasadne wydaje się zatem twierdzenie, że przewodniczący wielkoprzemysłowych organizacji związkowych tworzą swoistą elitę środowiskową, której styl życia i myślenia w znaczący sposób odbiega od standardów dominujących wśród załóg.

ANEKS

Charakterystyka społeczno-demograficzna badanych

Wśród ogółu badanych 56,7% stanowili mężczyźni. Wykształcenie podstawowe posiada 19,5% respondentów, zasadnicze zawodowe 35,6%, średnie 28,1%, pomaturalne 6,1%, wyższe 10,9%. Większość jest zatrudniona w przemyśle (58,7%), poza sferą materialną pracuje 15,2%, w budownictwie 10,7%. Średni wiek wynosi 37 lat (w grupie członków związku - 38 lat, w grupie nie należących do organizacji związkowych - 35 lat).

Wśród przewodniczących związków 85% stanowili mężczyźni. Ponad połowa ma wykształcenie średnie (58,7%), zasadnicze zawodowe 18,4%, a wyższe 13,6%. Zdecydowana większość pracuje w przemyśle (85,4%), 7,8% w transporcie i łączności, a jedynie 2,4% w budownictwie. Średni wiek wynosi 44 lata.

Spośród ogółu badanych 81,1% nie należy do żadnej partii politycznej, członkowie PZPR stanowią jedynie 15,9%. W grupie związkowców odsetki te wynoszą 72,1 i 23,7, natomiast w grupie nie należących do związków zawodowych - odpowiednio 91,3 i 7. W grupie przewodniczących związku zawodowego 72,8% należy do PZPR, a 27,2% nie należy do żadnej partii politycznej.

Blisko 40% badanych w każdej grupie przed wprowadzeniem stanu wojennego było członkami NSZZ "Solidarność", do innych organizacji związkowych należało najwięcej przewodniczących, bo 58,7%, członków związku prawie o połowę mniej (35,6%), a nie zrzeszonych jedynie 8,6%. Jako nie należący do związku zawodowego przed wprowadzeniem stanu wojennego zadeklarowało się jedynie 4,9% przewodniczących teraźniejszych związków, 27,3% związkowców i 52,7% nie zrzeszonych.

Ogół pracowników w 41,9% ocenia swoje warunki mieszkaniowe jako średnie, w 31,5% jako dobre, natomiast 26,6% osób mówi, że są one złe. Przewodniczący postrzegają je jako: dobre - 64,6%, średnie - 21,8%, złe - jedynie 13,5%. Znacznie lepiej niż ogół pracowników oceniają oni też swoje warunki materialne. O dobrych warunkach materialnych mówi 44,7% przewodniczących wobec 13,9% ogółu pracowników. Blisko 50% badanych z obu grup uznaje swoje warunki materialne za średnie, natomiast jako złe postrzega je 37,0% ogółu pracowników i 9,2% przewodniczących związków zawodowych. Dane o wysokości średnich miesięcznych zarobków i dochodu na osobę w grupach oraz o wyposażeniu gospodarstw domowych w dobra materialne przedstawiono w tabeli 1 i 2.

Tabela 1

w tysiącach złotych

Dochody	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należących do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Średnie miesięczne zarobki respondenta	45	44	46	61
Średni miesięczny dochód na osobę w gospodarstwie domowym respondenta	25	25	25	30

Tabela 2

w procentach

Posiadane dobra	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należących do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Lodówka	93,8	92,8	94,7	99,0
Odkurzacze	91,1	89,8	92,3	97,6
Pralka automatyczna	56,9	55,7	58,0	70,9
Telewizor kolorowy	40,0	36,8	42,9	61,2
Samochód	25,4	22,9	27,7	57,8
Domek letniskowy	1,5	1,2	1,8	5,3

Na pytanie: "Jak będzie się Panu(i) żyło za pięć lat?" (tab.3) około 50% badanych w każdej grupie (w przypadku przewodniczących 41,3%) nie potrafiło udzielić konkretnej odpowiedzi ("trudno powiedzieć"). Wszystkie grupy w jednakowym stopniu określają, iż będzie im się żyło za pięć lat tak samo jak obecnie. Największymi optymistami są przewodniczący, a pesymistami - osoby nie należące do związku zawodowego.

Tabela 3

w procentach

Poziom życia za 5 lat	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Tak samo jak obecnie	26	26	26	25
Lepiej	36	30	42	59
Gorzej	38	44	32	16

Uwaga - Podstawę procentowania stanowi grupa respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie w sposób konkretny, czyli bez zakreślenia kategorii "trudno powiedzieć".

Dane na temat miejsca zamieszkania respondentów oraz ich stosunku do wiary zawierają tabela 4 i 5.

Tabela 4

w procentach

Miejsce zamieszkania	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Wieś	26,2	25,7	26,8	5,5
Miasto:				
do 50	21,0	17,8	23,8	24,4
od 50 do 200	23,8	24,7	23,1	35,3
powyżej 200 tys. mieszkańców	29,0	31,8	26,3	34,8

Tabela 5

w procentach

Stosunek do wiary	Respondenci			
	ogółem z próby podstawowej	nie należący do związku	członkowie związku	przewodniczący związku
Wierzący i praktykujący regularnie	42,8	46,6	39,4	15,5
Wierzący i praktykujący nieregularnie	35,8	31,3	39,9	30,1
Wierzący, ale niepraktykujący	14,9	14,7	15,0	37,4
Niewierzący, ale chodzący do kościoła	0,9	0,7	1,1	2,4
Niewierzący i niepraktykujący	5,6	6,7	4,6	14,6