

*Pracownicy państwowych przedsiębiorstw  
a związki zawodowe*

*(raport z badań)*

**Wojciech Widera**

luty 1992



**Kancelaria Sejmu  
Biuro Studiów i Ekspertyz**

Poniżej prezentowany raport z badań ankietowych pt.: "Pracownicy - związki zawodowe - reforma ekonomiczna", został przygotowany na podstawie badań sondażowych przeprowadzonych na wiosnę 1991 roku, w zespole pod kierunkiem prof L. Gilejki (projekt ankiety W. Widera), na próbie pracowników przemysłu z Warszawy, Katowic i Łodzi, zatrudnionych w branżach: hutniczej, maszynowej, przemyśle spożywczym i chemicznym. Szczegółowe dane o badanych pracownikach znajdują się na końcu niniejszego opracowania; zostały tam celowo umieszczone ponieważ dla wielu czytelników mogą być mniej istotne.

### I. Pracownicy o swoich problemach kłopotach i trudnościach, i o sytuacji społecznej

W badaniach prowadzonych w 1979 - 1980 roku założyliśmy, że nasi respondenci będą zwracali się do związków zawodowych, ze swoimi kłopotami i trudnościami, a te, zgodnie z obowiązującymi wtedy zasadami zorganizowania związków zawodowych, w myśl "leninowskiej" koncepcji związków zawodowych będą podejmowały starania o rozwiązanie tych problemów. Realizując obecne badania, po przeszło dziesięciu latach od pierwszych, założyliśmy, że pomimo tak wielkich i radykalnych zmian w polskim ruchu związkowym, pracownicy dalej będą oczekiwali od związków zawodowych podejmowania funkcji opiekuńczych na sposób CRZZ, że odczuwają "osamotnienie w kłopotach" (pojawiają się już tezy o osamotnieniu klasy robotniczej). Oznaczałoby to, że związki zawodowe z wielu przyczyn nie mogą wykonywać swoich zadań obrony interesów pracowników.

Wysokie koszty utrzymania, które kształtowane są przez wysokie ceny artykułów codziennego użytku i niewysokie zarobki są największymi problemami, jakich doświadczają pracownicy przemysłu. Dalej, w stosunku do badań z roku 1979 -1980, utrzymują się wskazania pracowników na jakość maszyn i problemy związane z zakłóceniami w rytmicznych dostawach surowców, części zamiennych i energii. A więc dalej już, w warunkach tworzonej gospodarki rynkowej, utrzymują się stare dylematy niesprawności w zarządzaniu.

Tabela 1. Kłopoty i trudności pracowników

Kłopoty /bardzo utrudniają pracę/	% wskazań TAK	
	1991	1980
wysokie ceny żywności i artykułów codziennego użytku	56,8	XX
wysokość płac /poziom zarobków/	38,9	55,3
jakość maszyn	20,5	51,2
braki w dostawie narzędzi, surowców, energii	20,0	65,7
podział nagród i premii	18,7	XX
dojazdy do pracy, komunikacja	17,6	XX
kolejki ( po produkty żywnościowe itp )	4,3	72,2
zaopatrzenie bufetów, kiosków zakładowych	XX	53,3
warunki pracy	9,4	52,7

Pracownicy nie narzekają na trudności w sferze tak zwanych kontaktów międzyludzkich: stosunki z kolegami, stosunki z bezpośrednimi przełożonymi wydają się być bardzo dobre. Sytuacje rodzinne badanych także wydają się być bliskie idealnym -

pracownicy nie narzekają na swoje zdrowie, jak i na opiekę lekarską (co bynajmniej nie znaczy, że robotnicy są grupą społeczną cieszącą się dobrym zdrowiem), a także na trudności ze zmianą kwalifikacji zawodowych. Pojawiły się dwa znaczące problemy dla codziennego życia pracownika: zagrożenie zwolnieniem z pracy (15,4%), brak możliwości podjęcia dodatkowej pracy (14,3%).

I znowu jak przed przeszło dziesięciu laty, świat potrzeb pracowniczych determinowany jest w najwyższym stopniu przez branżowe ulokowanie miejsca pracy pracownika. Są to innymi słowy uwarunkowania kontekstem funkcjonujących organizacji gospodarczych. W chwili obecnej najgorzej ma się przemysł włókienniczy - płaci jak zawsze niewiele ale ponadto przeżywa regres produkcji. Nic dziwnego, że pracownicy skarżą się na przede wszystkim wysokie ceny artykułów żywnościowych i innych dóbr codziennego użytku (63,4%), problem ten wydaje się być mniejszym kłopotem dla pracowników z przemysłu spożywczego (44,3%). Podobnie relacje te mają się w odniesieniu do wysokości płac, natomiast takie zagadnienia jak jakość maszyn czy braki w dostawach surowców narzędzi czy energii trapią pracowników przemysłu maszynowego i hutnictwa (pracuje tam mniej kobiet jak w przemyśle spożywczym czy włókienniczym). Ten aspekt branżowego zróżnicowania problemów, kłopotów i trudności potwierdzają związki płci z odczuwanymi kłopotami, dla kobiet nie są problemem: jakość maszyn i braki w dostawach..., i nie są to kłopoty pracowników z branży włókienniczej, spozywczey czy chemicznej. Te zmienne - korelaty zróżnicowania postaw badanych respondentów wobec własnych problemów i trudności, są istotne, inne zmienne odgrywają rolę szczątkową To czy respondent należy, czy nie, do związków zawodowych, nie odgrywa najmniejszej roli. Znaczy to tyle, że o żadnym z tych związków zawodowych (central) nie można powiedzieć, że jest bardziej roszczeniowy od drugiego.

Branża jest zmienną opisującą ulokowanie danej organizacji produkcyjnej w szerszym kontekście uwarunkowań prawnych i ekonomicznych, które dzisiaj w dużym stopniu determinują sytuację socjalną pracowników przemysłu włókienniczego. Płeć w odniesieniu do pracowników przemyski oznacza zakres funkcji powierzanych pracownikom, na pewnych stanowiskach produkcyjnych w hutach raczej nigdy nie będą pracowały kobiety. Z tym się wiąże także podział zadań rodzinnych czyli drugi etat dla kobiet. Te dwie zmienne tak samo jak w latach 79 - 80 są zasadniczymi wyznacznikami statusów socjalnych pracowników przemysłu i tym samym zgłaszanych kłopotów i trudności w miejscu pracy.

Pracownicy nie spodziewają się radykalnej poprawy swojego losu: - 2,2% odpowiada, że zostanie przeniesiony do ciekawszej pracy, także tylko 2,2% odpowiada, że otrzyma lepiej płatne zajęcie. Większość nie spodziewa się niczego - 55,5 % odpowiedzi; 20,5% obawia się zwolnienia z pracy, zaś 18,2% przewiduje, że zostanie bez pracy z powodu zwolnień grupowych. W sumie więc 38,7% badanych przewiduje jako ewentualną zmianę swojego losu - pozostanie bez pracy.

W postrzeganiu swojego losu także zasadniczą rolę odgrywa to, w jakiej branży przemysłowej funkcjonuje zakład pracy. Zagrożenie bezrobociem jest najmocniej odczuwane przez pracowników przemysłu maszynowego, chemicznego i hutnictwa, jest to poczucie zagrożenia bezrobociem na poziomie indywidualnym. Najmocniej odczuwają zagrożenie bezrobociem jako efekt zwolnień grupowych (poziom organizacji) pracownicy przemysłu maszynowego i lekkiego, nie spodziewają się zwolnień pracownicy branży spozywczey. Z drugiej strony, hutnicy są zbiorowością pracowników, która uważa że nic się nie zmieni i nie spodziewają się niczego, podobnym stanowiskiem wyróżniają się chemicy i pracownicy przemysłu spozywczego. Bezrobocie jeżeli już kogoś dotknie to w jednakowym stopniu wszyscy będą odczuwali jego skutki, jako efekt niezabezpieczenia, i kobiety i mężczyźni, i związkowcy i nie związkowcy. Osoby najmłodsze i najstarsze twierdzą, że są raczej niezabezpieczone na wypadek bezrobocia; najbardziej bezrobocia obawiają się pracownicy w przedziale wieku 30 - 49 lat, jak nietrudno się domyślić mający najwięcej obowiązków rodzinnych.

Nowe sytuacje w pracy są dla większości ludzi poważnym zaskoczeniem, i będą takimi

nadal, gdyż tylko 1,4% badanych odpowiada, że są dobrze zabezpieczeni na wypadek utraty pracy, 3,1% odpowiada, że wystarczająco są zabezpieczeni na wypadek utraty pracy, 78,2% badanych uważa, że są co najmniej nie zabezpieczeni na wypadek utraty pracy. Są to dość dramatyczne obrazy stanu spraw socjalnych pracownika przemysłu.

## II. Kto robi najwięcej dla zaspokojenia potrzeb pracownika, kto może zrobić cokolwiek w zakładzie pracy

Wydaje się, że jednym ze sposobów na dowiedzenie się czy teza o osamotnieniu robotnika ma jakikolwiek sens empiryczny, jest przesłedzenie odpowiedzi na pytania o to, które z instytucji działających na terenie przedsiębiorstwa interesują się sprawami pracowników /robotników/, jakie są cele działania związkowych organizacji w zakładach pracy, i wreszcie odpowiedź na pytanie: czyje interesy reprezentują związkowe organizacje zakładowe.

Tabela 2. Kto robi najwięcej dla zaspokojenia potrzeb i interesów robotników w przedsiębiorstwie

instytucja (grupa ludzi)	% odpowiedzi TAK
nikt nic nie robi dla robotników	28,0
nie wiem trudno powiedzieć	21,5
sami robotnicy	17,5
komisja zakładowa Solidarności	15,3
dyrekcja zakładu	13,1
rada pracownicza samorząd	10,5

Trudno byłoby znaleźć argumentację, która byłaby w stanie obalić tezę o poczuciu społecznego opuszczenia, jakiego doświadczają pracownicy. Ale czy nie jest tak, że rozgoryczeni pracownicy przemysłu, którzy już mieli za sobą - od początku 1990 roku przeszło rok doświadczeń planu Balcerowicza, po prostu skarżyli się, na swój ciężki konsumencki los? Wydaje się, że pracownicy mają dobre rozeznanie w mocy/ możliwości / działania jakie posiadają zakładowe instytucje.

Powyższe zestawienie wskazuje na fakt nie istnienia struktur czy raczej instytucji zakładowych, które są w stanie realnie oddziaływać na życie przedsiębiorstwa poza jego dyrektorem widać jak postrzegana jest rada pracownicza czy związki zawodowe. Z drugiej strony wiele osób nie interesuje się tym co dzieje się w ich zakładzie pracy. Wniosek nasuwa się jeden, są ci, którzy mogli by zrobić cokolwiek dla załogi ale nie robią nic. Należałoby postawić pytanie - nie robią nic albo mało dlatego, że nie mogą, czy dlatego, że nie chcą?

Czym więc zajmują się ci, którzy powinni z racji swoich obowiązków zająć się sprawami robotników? Co robią związki zawodowe, jakie są ich realne cele działania? Zdaniem respondentów związki zawodowe zajmują się: Solidarność - obroną interesów robotników, swoich własnych interesów, interesów wszystkich pracowników, nowej nomenklatury, rady pracowniczej i dyrekcji zakładu / wskazania procentowe od 33,6 % do 14,8 % odpowiedzi tak/. Zakładowi reprezentanci OPZZ bronią interesów: swoich własnych, wszystkich pracowników, robotników, starej nomenklatury, dyrekcji i pracowników administracji /wskazania procentowe od 29,5% do 14,5% odpowiedzi tak/.

Tabela 3. Instytucje, które mają największy wpływ na życie przedsiębiorstwa

instytucja	% wskazań TAK
dyrekcja	48,4
nie wiem, trudno powiedzieć	24,5
samorząd, rada pracownicza	14,8
komisja zakładowa Solidarności	11,5
zakładowa struktura OPZZ	3,3

Czy, podsumowując powyższe rozważania można mówić jeszcze o tym, że związki zawodowe bronią jakichkolwiek interesów pracowniczych? Nawet członkowie związków nie są przekonani że związki ich bronią, uważają że - raczej ich bronią / 37,8% wskazań/. Wskazania te są dobrą empiryczną ilustracją i uzupełnienie wiedzy pracowników na temat tego, co związki robią w zakładzie pracy - jak często wskazywane są odpowiedzi: bronią własnych interesów.

Sama forma obrony interesów pracowniczych, którą badani uważają za słuszną / efektywną /, to przede wszystkim negocjacje z dyrekcją / 63,4%/, negocjacje z radą pracowniczą / 26,2% /, negocjacje z ministerstwem - odpowiednim resortem /20,5%/. Na strajk czynny, jako najbardziej skuteczny środek walki o prawa pracownicze wskazuje tylko 10,8% badanych. Jak widać mimo tak dotkliwych ograniczeń finansowych, związanych z planem Balcerowicza, pracownicy nie uważają, że broń strajkowa jest środkiem na wszystko i przy każdej okazji - jest to ostateczny środek walki.

Tabela 4. Czy związki zawodowe bronią interesów pracowników ?

opcja	odpowiedzi TAK (% do członków związków zawodowych )
zdecydowanie nie ,nie bronią	9,8
raczej nie bronią	23,5
raczej bronią	37,8
zdecydowanie tak, bronią	11,5
trudno powiedzieć	17,3

Pracownicze oczekiwania wobec związków zawodowych w ich zakładach pracy, rozmijają się z tym, co związki świadczą na rzecz pracowników, i to świadczą w stylu neutralnym - letnim. Jako główne cele działania związkowego pracownicy widzą takie sprawy jak: ochrona praw pracowniczych / 71,1%/, walka o właściwy poziom płac / 60,3%/, ochrona pracowników przed bezrobociem /48,9%/ i dbanie o warunki socjalno-bytowe / 42,8%/. I właśnie takie powinny być cele działania organizacji związkowych.

### III. Model związków zawodowych

Analiza poprzednich pytań, to jest pytań o cele działalności związkowej jest wprowadzeniem do refleksji nad modelem związków zawodowych. Na ów model składają się cele na które nastawione są działania związkowe, formy działalności i styl /mniej lub bardziej agresywny/, jak i struktury organizacyjne, w których kształt przyobleczone są związki zawodowe.

Cele, o których wspominali pracownicy, to przede wszystkim cele finansowo -socjalne, oczekiwanie, że związki zawodowe w trosce o swoich członków, dążyć będą do wzrostu płac pracowniczych, przyczyny zasadniczych obecnych kłopotów i trudności, które odczuwają

pracownicy, a związki zawodowe powinny być związkami roszczeniowymi, dążącymi do poprawienia stopy życiowej swoich członków. 54,8% badanych uważa, że związki zawodowe muszą ponosić odpowiedzialność za swoje działania ale 38,0% powiada - nie wiem, wydaje się, że to właśnie te sprawy, z zakresu szeroko pojętych spraw socjalnych, winny być tym zakresem działania, z którego muszą się związki rozliczać, za to powinny przede wszystkim odpowiadać. Znaczne niezdecydowanie członków, (38,0% odpowiedzi nie wiem czy związek ma za coś odpowiadać), stwarza sytuację, że cele związkowego działania mogą być znacznie łatwiej poddawane manipulacji ze strony grup kierowniczych. Jak można przypuszczać na podstawie wyników badań z lat poprzednich, nieumiejętność zajęcia zdecydowanego stanowiska w wyżej wymienionych kwestiach jest związana z młodszym wiekiem respondentów.

Tabela 5. Sposób zorganizowania związków zawodowych

opcja	% odpow TAK
w Polsce powinno być kilka central związkowych	60,2
w Polsce powinna być jedna centrala związkowa	39,7
w zakładzie pracy powinien działać jeden zw. zaw	50,5
w zakładzie powinno działać wiele zw. zawodowych	48,9
w zakładach pracy zw. zaw. reprezentowane są przez zarządy zakładowej org- cji OPZZ albo przez komisje zakładowe Solidarności	59,2
w zakładzie zw. zaw. reprezentowane są tylko przez mężów zaufania, org-cje związkowe działają poza zakładem	39,7
związek zawodowy troszczy się tylko o interesy pracowników członków danego związku	19,5
związek zawodowy troszczy się o interesy wszystkich pracowników	79,3

Ci związkowcy (nasi respondenci), którzy są zorientowani w działaniu swojej instytucji albo też nie będąc członkami związków mają wyrobione poglądy w kwestiach związkowych uważają, że w Polsce powinien obowiązywać pluralistyczny model związkowy, opierający się w zakładach pracy, na mocnej, zinstytucjonalizowanej reprezentacji związkowej, o powszechnym oddziaływaniu na rzecz wszystkich pracowników /robotników/.

Większość respondentów /60,2%/ uważa, że w Polsce powinno działać wiele central związkowych, ale znaczny procent respondentów (39,7%) jest zdania, że powinna być tylko jedna centrala związkowa ogólnopolska.

Postawy pluralistyczne w kwestii związkowej ulegają zredukowaniu, gdy zaczynamy rozważać poziom zakładu pracy - 48,9% badanych akceptuje działanie wielu związków zawodowych w przedsiębiorstwie, a 50,5% uważa, że w przedsiębiorstwie powinien działać tylko jeden związek zawodowy, który zdaniem przeważającej części respondentów powinien być reprezentowany przez Komisje Zakładowe Solidarności albo Zarządy Zakładowej Organizacji Związkowej OPZZ, czyli przez poważne już instytucje stojące na równej płaszczyźnie z dyrekcjami zakładów. Taka koncepcja wzmacnia pozycje organizacji związkowych o postawach roszczeniowych. Tylko 39,7% respondentów, myślę że to jednak bardzo dużo, opowiada się za pomniejszeniem wagi instytucjonalnej reprezentacji związkowej w zakładzie pracy, opowiadając się za instytucją męża zaufania. Tak było przed II wojną światową w Polsce, tak jest w związkach zawodowych brytyjskich, że w danym terenie, (mieście) działa oddział centrali związkowej, powiedzmy oddział związku zawodowego metalowców w Poznaniu, a w przedsiębiorstwie jest on tylko reprezentowany przez swojego człowieka męża zaufania (shop stewarda), który zajmuje się i zbieraniem składek związkowych i reprezentowaniem związkowców wobec ich bezpośrednich przełożonych. Jest to forma działalności codziennej, na dole struktury organizacyjnej, a polega ona m.in. na pilnowaniu przestrzegania podpisanych układów zbiorowych. W codziennej praktyce przejawia to się m. in. tym, że gdy brygadzista czy mistrz domaga się od

pracownika noszenia worków o ciężarze przekraczającym wielkość zapisaną w układzie zbiorowym - bo właśnie zepsuł się podnośnik, a pracownik mimo to jest naciskany o wykonanie polecenia, wtedy do akcji wkracza ów maź zaufania. Protestując, broni swojego kolegi. Rzecz jasna jego działanie polega na powołaniu się na odpowiedni paragraf umowy zbiorowej, określający wielkość ciężarów, jakie pracownik musi dźwigać. Zapewne tak określona praktyka, we wzajemnych stosunkach związku zawodowe - niższy personel zarządzający, temu ostatniemu psuje sporo krwi ale zarazem wydaje się, że jest skutecznym środkiem obrony pracownika przed przymuszaniem do wykonania prac nieopłacanych lub niebezpiecznych. Jak widać większość respondentów woli większy ciężar gatunkowy struktury organizacyjnej, działającej w zakładzie - jej istnienie nie wyklucza formacji mężów zaufania.

Wyobrażenia o pożądanym, zdaniem respondentów, kształcie organizacyjnym i sposobie funkcjonowania związków, należy uzupełnić o poglądy pracowników na temat społecznego zasięgu działania organizacji związkowej. Można ująć ten problem w dwóch aspektach: po pierwsze - związek troszczy się przede wszystkim o swoich członków, bez orientowania się na pozostałych pracowników zakładu albo zgodnie z zasadą poszerzonego zakresu działania - związek zawodowy troszczy się o wszystkich zatrudnionych w danej branży, czy w danym zakładzie. W takiej sytuacji wszelkie podpisane porozumienia pomiędzy związkami a pracodawcami dotyczą wszystkich pracowników a nie tylko związkowców. Nasi respondenci przychylają się do tego ostatniego stanowiska - 79,3% badanych uważa, że "związek zawodowy troszczy się o interesy wszystkich pracowników", a tylko 19,5% jest przeciwnego zdania - związek zawodowy dla związkowców. Zapewne pogarszająca się sytuacja materialna i tradycje działalności związkowej skłaniają respondentów do wyboru opcji - związku dla wszystkich, mimo tego, że tylko 53,4% badanych należy do związków zawodowych.

Należenie do Solidarności czy też do związku OPZZ nie wpływa różnicujące na opowiadanie się za którymś z modeli związkowych, opcje te najmocniej przełamuje branża przemysłowa. Za wieloma związkami w Polsce (pluralizmem związkowym) opowiadają się pracownicy z przemysłu maszynowego, tej formie organizacyjnej, niechętnie są pracownicy włókiennictwa i z przemysłu spożywczego. Również działanie wielu związków zawodowych w zakładzie pracy nie jest akceptowane przez pracowników z tych branż. Domagają się oni jednego związku zawodowego w zakładzie, reprezentowanego przez zarząd czy też komisję zakładową - rola snop stewarda wydaje się być im obca. Ciekawe jest to, że idea instytucjonalnej reprezentacji w postaci komisji zakładowych czy zarządów zakładowych bliższa jest ludziom młodym (71,5% wśród osób do 29 roku życia) niż starszym (54,5% wśród osób w wieku 50 i więcej lat). Koncepcja modelu związkowego związana jest z odczuwanym zagrożeniem ciągłości pracy w danej branży (przemysł włókienniczy) jak i z pewną siłą przyzwyczajenia pracowników o niskich kwalifikacjach (przemysł spożywczy kobiety o wykształceniu podstawowym).

I zapewne wśród tych respondentów należy szukać osób zatroskanych ewentualnym brakiem jakichkolwiek związków zawodowych. 50,1% badanych jest przekonanych o tym, że sytuacja pracobiorców pogorszyłaby się /rzecz jasna przede wszystkim socjalna/ gdyby w chwili obecnej związki zawodowe przestały działać. W tych jak i w poprzednich badaniach duży procent osób jest zdezorientowanych - 24,5% odpowiada - nie wiem, a jedna czwarta uważa, że nie zmieniłoby się nic. Widać ten model działalności związkowej nie wszystkim odpowiada, tak samo jak przeszło dziesięć lat temu, gdy zadawaliśmy to samo pytanie. Być może, gdy pojawi się, jeszcze, jedna nowa szansa związkowa - pracownicy chętnie z niej skorzystają, porzucając obecne centrale związkowe, jak porzucili CRZZ. Aż 48,5% badanych uważa, że praca na etacie w Komisji Zakładowej czy też w Zarządzie Zakładowej Organizacji Związkowej OPZZ - jest awansem w stosunku do pracy na stanowisku robotnika produkcyjnego. Być może i nowe centrale nie będą narzekały na brak chętnych do pracy na etatach - od zakładu pracy po ogólnopolskie centrale.

Podsumując próbę podsumowania treści materiału badawczego, który został ujęty w

pakiet zagadnień modelowych, należy zwrócić uwagę na bardzo duże zróżnicowanie prezentowanych stanowisk, w płaszczyźnie postulatów i opinii. Jednak dominującymi parametrami obecnego modelu są jednak pozostałości z czasów minionych, to jest oczekiwanie na mocny związek zakładowy, który bez względu na stosunek do niego pracowników (można nie należeć) ma świadczyć usługi związkowe na rzecz wszystkich pracowników. Jak widać do tej pory utrzymuje się w dużym stopniu koncepcja związku zawodowego typu dawny CRZZ - owski sklepik związkowy czy też biuro pomocy społecznej w przedsiębiorstwie. Są to, jak sądzę, parametry modelu związkowego, na którym dają się zauważyć rysy dystansu pomiędzy rzeszami pracowników a ich związkami, przy jednoczesnym oczekiwaniu na pomoc socjalną z ich strony.

#### IV. Aktywność społeczna pracownika

W badaniach nad potrzebami pracowników, nie można pominąć problemu postaw pracowników wobec własnej sytuacji, ich zachowania w krytycznych momentach niezaspokojenia potrzeb. Czy pracownicy podejmują działania, prowadzące do usunięcia różnych barier i przeszkód w życiu codziennym, czy też czekają aż ktoś zajmie się rozwiązywaniem ich problemów. Trudno w chwili obecnej spodziewać się, że w gronie pracowników przemysłu dominują osoby o osobowościach przedsiębiorców - gorący czas, który znamionuje obecną polską rzeczywistość doprowadził do tak znacznych rotacji kadrowych w przedsiębiorstwach przemysłowych, że być może można już mówić o negatywnej selekcji do roli pracownika przemysłu. Ci bardziej rzutcy, przedsiębiorczy, czy związani z działalnością polityczną już dawno opuścili szeregi pracowników przemysłu.

Tylko 5,2% respondentów, którzy należą do związków zawodowych, pełni w związkach jakiegokolwiek funkcje, 46,6% członków związków uczęszczało na zebrania związkowe. 27,9% badanych wzięło co najmniej raz udział w zebraniu załogi zakładu w ciągu ostatnich dwóch lat. Trudno było by uznać te wskazania procentowe za dobre wskaźniki aktywności związkowej czy pracowniczej respondentów - lepszym wskaźnikiem wydaje się być odpowiedź na pytanie czy sam pracownik zwracał się do jakiegokolwiek organizacji z prośbą o pomoc, tak odpowiedziało 15,6% badanych (w 1979 roku 35,0%). Ale i ten wskaźnik nie wydaje się być najlepszy. To, że pracownicy nie zwracają się do związków nie musi znaczyć, że nie chcą aktywnie troszczyć się o samodzielne rozwiązywanie swoich spraw - to związki zawodowe czy inne instytucje mogą nie być w stanie pomóc zgłaszającym się interesantom. Osobami, które częściej od innych w grupie pracowników zwracają się do kogoś w zakładzie pracy z prośbą o pomoc są właśnie członkowie związków, i czynią to dwa razy częściej, niż pozostałe osoby, inne parametry statusu pracownika nie mają wpływu na jego aktywność.

#### V. Socjo-demograficzny opis badanej zbiorowości robotników

Do zbadanej próbki robotników, pracowników przedsiębiorstw państwowych (nie spółek jednoosobowych skarbu państwa), trafiło 870 respondentów - 36,1 % kobiet i 63,9% mężczyzn. Rozkład wieku badanych respondentów przedstawiał się następująco:

Tabela 6. Wiek respondentów

przedziały	%
1. do 29 lat	17,5
2. 30 - 39 lat	31,6
3. 40 - 49 lat	30,5
4. 50 i więcej	20,4



W badaniach z lat 1979 i 1980 badaliśmy tylko robotników z ośrodków przemysłowych warszawskiego i katowickiego, teraz został do badania włączony region łódzki, ze względu na problemy i trudności jakie przejawiały się w branży włókienniczej. Była to decyzja pochopna i nieuzasadniona metodologicznie ale nie pozbawia ona znaczenia i wagi zebranego materiału

Do związku zawodowego NSZZ "Solidarność" należało 26,8% badanych, do związków należących do centrali OPZZ (zwanymi dalej związkami zawodowymi OPZZ) należało 26,7% badanych. Jak widać 46,5% naszych respondentów nie należało do jakiegokolwiek organizacji związkowej.

Podział na branże przemysłowe wiąże się nie tylko z tak radykalnym zróżnicowaniem według płci badanych oznacza, on bardzo duże zróżnicowania dochodów pracowników. Na ogólną liczbę 135 respondentów zarabiających powyżej 1,5 mln. złotych miesięcznie, tylko 22 osoby pracują w przemyśle chemicznym, lekkim i spożywczym, największe zarobki otrzymują pracownicy hutnictwa i przemysłu maszynowego.

Tabela 6. Branże przemysłowe a płeć respondentów

branża	płeć (%)		ogółem
	Kobiety	Mężczyźni	
maszynowa	28,5	71,5	31,9
hutnicza	22,3	77,7	27,8
chemiczna	41,9	58,1	8,5
włókiennicza	53,7	46,3	23,6
spożywcza	57,7	42,3	8,2

( $p < 0,001$ )

Do Solidarności (tej przez nas badanej) należy 25,4% kobiet, wśród członków OPZZ jest ich 45,0%. Od strony rozkładu tej zmiennej (płeć) widać jak wielką rolę odgrywała Solidarność w dużych zakładach pracy z branż hutnictwa, stoczniowej czy przemysłu maszynowego.

Tabela 7. Centrala związkowa a płeć respondenta

płeć	związek zawodowy		
	Solidarność	OPZZ	nie należy
K:	18,8	33,2	47,9
M:	31,3	23,0	45,8

( $p < 0,001$ )

Dobór respondentów do próby był doborem losowym, uzyskane wskaźniki uzwiązkowienia należy uznać za reprezentatywne, z drugiej strony, coraz trudniej o rzetelne związkowe statystyki zakładowe. Związki zawodowe stają się coraz bardziej organizacjami ludzi w wieku średnim i starszym. Tylko 8,7% respondentów z przedziału wiekowego do 29 lat należało do OPZZ, do Solidarności 15,1%. 63,8% tych najmłodszych nie należy do żadnej z central. W przedziale wieku 40 - 49 lat tylko 40,5% badanych należało do związków. Czyżby miało zdążyć się tak, że ruch związkowy przeżywający swoje wielkie chwile w latach osiemdziesiątych teraz stanie się li tylko doświadczeniem pokolenia, już historycznym?

Tabela 8. Branża przemysłowa a związek zawodowy

branża	związek zawodowy		
	Solidarność	OPZZ	nie należy
maszynowa	36,0	29,1	34,9
hutnicza	32,6	25,2	42,1
chemiczna	15,3	27,8	56,9
włókiennicza	17,2	28,9	53,9
spożywcza	9,9	15,5	74,6

( $p < 0.001$ )

Aż 79,3 % aktualnych członków związków OPZZ było w dawnej centrali CRZZ, ale i wśród członków Solidarności jest 59,9% byłych członków CRZZ. Ważne jest to, że aż 48,1% osób dzisiaj nigdzie nie należących, nie należało do związków w przeszłości. 38,7% badanych zarabiała do 1,1 min złotych miesięcznie, 45,5% zarabiała od 1,101 do 1,5 min, a 15,4% od 1,501 do 2,5 min zł., tylko 0,1% respondentów robotników zarabiała powyżej 2,5 min zł. 74,3% badanych miało ukończone co najwyżej wykształcenie zawodowe, 23,4% miało skończone średnie, a 2,3% powyżej średniego.