



**Biuro Studiów i Ekspertyz**

Sekcja Analiz Socjologicznych

R - 20

lipiec 1992

**Działacze związkowi**  
**- pracownicy przedsiębiorstw państwowych**  
**- o sobie i swoich związkach zawodowych**  
*(raport z badań)*

**Wojciech Widera**

Działacze związków zawodowych szczebla zakładowego tworzą barwną mozaikę związkowego uczestnictwa w przeszłych i obecnych centralach związkowych - aż 77,2 % obecnych działaczy należących do Solidarności i OPZZ należało w przeszłości do związków zawodowych centrali CRZZ. Zdecydowana większość działaczy to osoby w wieku powyżej 35 lat, posiadające ukończone średnie wykształcenie i tym samym pełniące wyższe od robotniczych funkcje w zakładach pracy. Z racji wieku, stażu pracy i wyższego od robotniczego wykształcenia są to osoby również lepiej wynagradzane. Pomimo tych różnic działacze uskarżają się na te same co ich koledzy robotnicy, kłopoty i trudności w miejscu pracy. Długi staż działalność związkowej skłania działaczy do krytycznego oceniania opłacalności przynależenia do związków zawodowych - ich zdaniem przynosi to niewielkie korzyści członkom związków: robotnikom i działaczom. Gdyby jednak zabrakło obecnie działających związków zawodowych, to - ich zdaniem - sytuacja socjalna robotników uległaby jeszcze pogorszeniu. Świadomi konieczności ponoszenia odpowiedzialności przez związki zawodowe za swoje działania, działacze opowiadają się za kompromisowym rozwiązywaniem problemów pomiędzy dyrekcjami zakładów a pracownikami.

<b>Spis treści</b>	<b>str.:</b>
I. Socjo - demograficzny opis przebadanej zbiorowości działaczy	1
II. Rodowody działaczy związkowych początku lat dziewięćdziesiątych	2
III. Problemy i kłopoty w pracy działaczy związkowych	3
IV. Administracyjne i związkowe działania na rzecz pracowników przedsiębiorstw	4
V. Model związków zawodowych	6
VI. Działacze o swoich związkach	8
VII. Zakończenie	10

Raport "Działacze związkowi - pracownicy przedsiębiorstw państwowych o sobie i o swoich związkach zawodowych", został przygotowany na podstawie badań sondażowych przeprowadzonych wiosną 1991<sup>1</sup> roku, na próbie kwotowej pracowników przemysłu z Warszawy, Katowic i Łodzi, zatrudnionych w przedsiębiorstwach z branż: hutniczej, maszynowej, przemyśle spożywczym i chemicznym.

Badanych pracowników przemysłu (robotników bezpośrednio produkcyjnych i działaczy związkowych z zakładów pracy) pytaliśmy o ocenę swoich związków zawodowych: o ich cele i możliwości działania na rzecz pracowników, o odczuwane problemy i trudności w miejscu pracy, i o to wreszcie kto może pracownikom pomóc w rozwiązywaniu ich problemów. W poprzednich raportach BSE (nr 13 i 14) prezentowane były opinie robotników, w tym raporcie zajmujemy się analizą poglądów działaczy związków zawodowych należących do central: "Solidarność" i OPZZ. Dla uzyskania pełniejszego obrazu, będziemy odwoływać się czasami do danych zamieszczonych w raportach BSE (nr 13 i 14).

Problemy związkowe przez wiele lat będą odgrywały zasadniczą rolę w przebudowie gospodarczej Polski - jeden z nurtów związkowych stał się kuźnią kadr dla polskiej reformy. Rola związków zawodowych w makroskali społecznej zależeć będzie od wewnętrznych układów związkowych, od tego jaką postawę wobec reformy rynkowej przyjmą: robotnicy - członkowie związków, a także działacze różnych szczebli. Ważną rolę do odegrania mają działacze z zakładów pracy, którzy znajdują się pomiędzy szeregowymi członkami a związkową "góram", i właśnie o nich traktuje niniejszy raport.

## **I. Socjo - demograficzny opis przebadanej zbiorowości działaczy**

W przedsiębiorstwach, w których prowadziliśmy badania, kwestionariusz ankiety dla działacza wręczany był do wypełnienia przewodniczącym komisji zakładowej Solidarności i zarządem zakładowej organizacji związkowej OPZZ, w sumie 308 osobom (kobiet - 25,4% i mężczyzn - 74,6%), które w jednakowym stopniu reprezentują Solidarność jak i OPZZ. W stosunku do grupy ogółu pracowników, zbiorowość działaczy charakteryzuje się większym udziałem mężczyzn, osób w wieku średnim i starszych. Działacze (mężczyźni) dominują w branżach przemysłowych: hutniczej i przemyśle maszynowym, a kobiety w przemyśle: chemicznym, spożywczym i lekkim. Te branżowe różnicowania tłumaczą, dlaczego wynagrodzenia kobiet są niższe niż mężczyzn. Działaczki są młodsze od swoich kolegów i mają krótszy staż pracy. Może to być przyczyną tego, że zarabiają mniej. W gronie działaczy daje się zauważyć interesujące zjawisko braku różnic, istotnych statystycznie, w wykształceniu badanych kobiet i mężczyzn. Kobiety zaczynają karierę zawodową po ukończeniu szkół (obojętne jakiego typu) - później na naukę nie mają czasu: 89,6% działaczek ukończyło naukę w trybie dziennym, ten typ edukacji był udziałem tylko 70,7 % działaczy (mężczyzn). Procent kończących szkoły dzienne różni tą zbiorowość badanych od badanych działaczy z lat 1979 - 1980 - wtedy aktywistami związkowymi byli głównie absolwenci szkół wieczorowych.

---

<sup>1</sup> Badania zostały przeprowadzone w zespole prof. L. Gilejki, w Centrum Badań Samorządowych przy IGS SGH w Warszawie z wykorzystaniem ankiet zaprojektowanych przez dr W. Widerę.

Tabela 1. Płeć, wiek, zarobki i wykształcenie badanych działaczy związkowych (udziały procentowe)

płeć	wiek /lata/			zarobki /mln. Zł/			wykształcenie		
	1. 24-35	2. 36-45	3. 46	1. do 1,3	2. 1,301-2,0	3. 2,001-	1. zasad.	2. śred.	3. pom. wyższ
K.25,4%	10,3	57,7	32,1	62,8	30,8	6,4	17,9	59,0	23,1
M.74,6%	18,8	41,9	39,3	27,6	56,1	16,2	26,8	57,9	15,4

Osoby, które działają społecznie muszą, rzecz jasna, poświęcać na to czas, bardzo często po godzinach pracy, dlatego też zapewne tradycyjnie większy procent działaczy stanowią mężczyźni niż kobiety, I być może dlatego wśród działaczek jest prawie pięć razy więcej kobiet stanu wolnego niż mężczyzn w podobnej sytuacji (29,5% kobiet i 6,1% mężczyzn).

## II. Rodowody działaczy związkowych początku lat dziewięćdziesiątych

W chwili obecnej wśród działaczy związków zawodowych występuje swoista mozaika "pochodzenia związkowego". Starszy w porównaniu do robotników wiek działaczy i masowy charakter uczestnictwa w dawnych, do 1980 roku związkach zawodowych CRZZ, powodują, że w mniejszości są ci działacze, którzy w przeszłości należeli tylko do jednej centrali związkowej, są to rzecz jasna osoby z grupy najmłodszych respondentów. Większość badanych ma za sobą uczestnictwo w co najmniej dwóch centralach związkowych.

Byli członkowie CRZZ częściej niż pozostali badani należeli do związków zawodowych tak zwanych branżowych /po 1980/ roku, zaś ci spośród nich, którzy nie pełnili funkcji w CRZZ, częściej należeli do Solidarności, ale w sumie rzadziej niż osoby spoza CRZZ. Nawet dawni funkcyjni działacze CRZZ znaleźli się w Solidarności (27,8%), co w sumie oznacza, że trudno jest wśród członków zakładowych związków zawodowych przeprowadzić jedną czytelną linię oddzielającą "swoich" od "obcych".

Tabela 2. Udział w przeszłych i obecnych związkach zawodowych

należał do CRZZ	obecne związki zawodowe		ogółem
	Solidarność	OPZZ	
TAK:	44,3	55,7	77,2
NIE:	68,6	31,4	22,8
	49,8	50,2	100%

(  $p < 0.001$  )

Uprzedzając dalsze szczegółowe interpretacje danych warto tu podać, że na pytanie "kto robi najwięcej dla robotników w przedsiębiorstwie", członkowie Solidarności często wskazywali na zarząd zakładowej organizacji związkowej OPZZ /26,2%/ a członkowie OPZZ jeszcze częściej wskazywali na zakładową Solidarność - 38,7%. Być może trzeźwa ocena realiów zakładowych - którą powinni mieć działacze - przełamuje wąskie granice uczestniczenia i sentymentów do danej organizacji, w sytuacji gdy liczą się konkretne działania na rzecz załogi.

Należy zwrócić na to uwagę, że wiek respondentów, stracił siłę różnicowania wyborów organizacyjnych: przynależność do którejkolwiek z dużych central związkowych nie zależy obecnie od wieku działacza, a poprzednio był to czynnik zasadniczy. Duży wpływ na to, że respondent należy do danej organizacji posiada fakt uprzedniego członkostwa w CRZZ, związkach branżowych czy Solidarności z lat 80/81 i czasu podziemia, i być może ta tradycja należenia do danej centrali ma większą wagę niż wiek respondenta i inne parametry położenia społecznego.

### III. Problemy i kłopoty w pracy działaczy związkowych

Wiadomo, że pracownicy przemysłu, z racji szczególnego reżimu miejsca pracy (izolacja przestrzenna, ograniczenie swobody poruszania się), świat miejsca pracy ujmują w nieco szerszej perspektywie, włączając do sytuacji pracy własną sytuację materialną, rodzinną itp. Podobnie zachowują się działacze pierwszego szczebla organizacyjnego, jakim są aktywiści komisji czy zarządów zakładowych. Ich deklaracje są prawie tożsame z deklaracjami robotników. (patrz raport BSE nr 13).

Tabela 3. Problemy i trudności w miejscu pracy w opiniach działaczy

kłopoty działaczy	(%) TAK
wysokie ceny żywności	51,6
wysokość płac, zarobków	31,2
biurokracja w administracji zakł.	17,5
dojazdy do pracy komunikacja	16,9
rytmiczność produkcji	15,3

Zdaniem działaczy najwięcej kłopotów i trudności w pracy sprawiają im wysokie ceny żywności i innych artykułów codziennego użytku, wysokość otrzymywanych zarobków (za niskich), biurokracja w administracji zakładowej (w znaczeniu praktyk biurokratycznego działania), dojazdy do pracy i brak rytmicznej produkcji.

Wśród wymienionych problemów działaczy tylko na dojazdy do pracy wywiera wpływ praca w zakładach z określonej branży wytwórczej. Uskarżają się na dojazdy do pracy pracownicy chemii i przemysłu lekkiego (z Łodzi), hutnicy nie widzą w tym żadnych utrudnień w pracy. Kobiety częściej od mężczyzn wskazują na problem wysokich cen artykułów żywnościowych i pierwszej potrzeby; respondenci z grupy najzamożniejszej nie bardzo wiedzą co na pytania dotyczące położenia materialnego odpowiedzieć. Osoby o zarobkach do 1,3 mln miesięcznie (badania prowadzono wiosną '91 r.), uważają wysokie ceny żywności za swój największy problem w pracy. Kobiety nieco częściej od mężczyzn dostrzegają problem bezrobocia czy raczej ryzyka zwolnień masowych - widać tutaj wpływ sytuacji w przemyśle lekkim i większe trudności kobiet ze zmianą kwalifikacji zawodowych. Wydaje się, że zbiorowość przebadanych działaczy jest niepodatna na nacisk klasycznych, demograficznych czynników różnicowania sytuacji społecznej. Deklaracje o kłopotach i trudnościach działaczy nie zależą od takich zmiennych jak: wiek, płeć, zarobki i wykształcenie, czy udział w którejkolwiek z central związkowych.

Zapewne istotne różnice w poziomie wykształcenia powodują, że robotnicy mniej aktywnie reagują na własne problemy niż działacze związkowi - 37,7% działaczy (tylko 15,6% robotników), zwracało się do jakichkolwiek osób i organizacji w zakładzie pracy z prośbą o pomoc w rozwiązaniu problemów i trudności. Ale czy

sposób załatwienia ich spraw stał się przyczyną krytycznej oceny sposobu funkcjonowania własnych związków zawodowych deklarowanej w badaniach.

Tabela 4. Opinie działaczy o korzyściach z przynależności do związku zawodowego

uczestnictwo w zw. zawodowych przynosi korzyści (?)	odpowiedzi	
	robotników	działaczy
zdecydowanie nie	36,9	48,4
raczej nie	29,2	16,2
trudno określić jakie to korzyści	10,7	11,7
raczej tak	12,8	9,1
zdecydowanie tak	1,9	3,6

64,3% badanych aktywistów powiada, że nie spodziewają się niczego, w sensie zmiany sytuacji zawodowej w swoim przedsiębiorstwie, 16,6%, spodziewa się zwolnienia w ramach zwolnień grupowych, a 9,4% sądzi, że mogą być zwolnieni z pracy z innych przyczyn, niż zwolnienia grupowe. Deklarowane oczekiwania na uzyskanie lepszej, ciekawszej lub lepiej płatnej pracy są tak niewielkie, że można uznać je za mieszczące się w granicach błędu statystycznego.

75,3% badanych respondentów oświadcza, że nie są w ogóle zabezpieczeni na wypadek utraty pracy a nikt spośród nich nie jest dobrze zabezpieczony na taką okoliczność. W takim razie tylko wyższym, w stosunku do robotniczych, pozycjom zawodowym i ulokowaniu w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, można przypisać efekt słabszego odczuwania przez działaczy zagrożenia bezrobociem, jakie jest udziałem robotników.

Działacze związkowi są grupą społeczną bliską, w sensie położenia społecznego, robotnikom. Potrzeby życiowe działaczy są bardzo podobne do potrzeb pracowników: wszyscy narzekają na drożyznę, za niskie płace i za wysokie ceny artykułów codziennego użytku. Na dole związkowej struktury organizacyjnej robotnicy i działacze tworzą w miarę homogeniczną grupę członków związków zawodowych. To, co ich na pewno różni, to ocena działania związków zawodowych na rzecz załogi.

#### **IV. Administracyjne i związkowe działania na rzecz pracowników przedsiębiorstw**

Zdaniem działaczy osobą najbardziej wpływową w przedsiębiorstwie jest jego dyrektor (76,0%). Duży wpływ na sprawy zakładowe mają w opinii tychże działaczy instytucje przedstawicielskie: komisja zakładowa Solidarności (34,4%), rada pracownicza (25,3%), zarząd zakładowej organizacji OPZZ (20,1%). We wskazaniach działaczy pozycja dyrektora jest jeszcze wyższa, niż we wskazaniach robotniczych, podobnie jak i pozycje instytucji przedstawicielskich.

Działacze są przekonani o własnej przydatności dla pracowników przedsiębiorstw. Najwięcej, ich zdaniem, dla robotników może zrobić: komisja zakładowa Solidarności (60,4%), następnie zarząd zakładowej organizacji OPZZ (48,4%) - nie wszyscy działacze tej centrali są przekonani o własnej przydatności dla załóg (!), dyrekcja zakładu (30,5%) i rada pracownicza (32,1%). W opiniach większości działaczy sami pracownicy przedsiębiorstw praktycznie nie są w stanie

nic załatwić dla siebie /tylko 11,7% wskazań "tak"), jest to wskaźnik osądu realnych możliwości działań pracowników na rzecz samych siebie, dokonany przez działaczy, którzy lepiej od zwykłych pracowników znają możliwości instytucji zakładowych.

Podając się obrony interesów pracowników, działacze musieli posiadać dość jasno określone cele i zadania jakie powinny realizować zakładowe organizacje związkowe. Należy przyjąć, że podejmowali się wykonania swoich działań w sposób świadomy. Jak wiadomo, zasadniczym celem działania organizacji związkowych jest obrona interesów pracowników, jak więc wyglądała w opinii działaczy obrona interesów członków związków - czyich interesów bronią związkowe organizacje zakładowe należące do central: Solidarność i OPZZ?

Komisja zakładowa Solidarności zdaniem badanych broni interesów:

- wszystkich pracowników (61,0%),
- robotników (36,0%),
- swoich własnych (14,3%),
- pracowników administracji (10,7%),
- "nowej nomenklatury" (8,8%).

Zakładowa organizacja OPZZ zajmuje się, zdaniem badanych, obroną interesów:

- wszystkich pracowników (57,8%),
- robotników (25,0%),
- pracowników administracji (23,1%),
- mistrzów i kierowników (14,3%),
- dyrekcji zakładu (12,3%),
- starej nomenklatury (11,4%).

Jak widać we wskazaniach respondentów dotyczących pracy związkowej : Solidarność zakładowa jest bardziej skoncentrowana na działaniu na rzecz wszystkich pracowników i robotników, opinie o działaniach związków OPZZ - owskich są bardziej rozproszone - są one w jednakowym stopniu zainteresowane obroną robotników, pracowników biurowych, jak i średniego dozoru. Organizacja ta wywodzi się, w dużym stopniu, z grona nierobotniczych pracowników zakładów. W momencie jej organizowania, po wprowadzeniu stanu wojennego, wszystkich pracowników zachęcano - nierzadko administracyjnie, do wstępowania w jej szeregi. Jeżeli dzisiaj skupia w większości robotników, tak jest np. w Łodzi, to jednak w dużym stopniu pozostaje wierna swoim pierwszym członkom.

Działacze zamierzają bronić interesów pracowniczych, przede wszystkim w trybie mediacyjnym. Najważniejsze są negocjacje z dyrekcją (88,0%) /i z radą pracowniczą (26,8%)/. Ważne są również negocjacje z ministerstwem (21,4%) a "strajk czynny" jest ostatecznym środkiem walki o interesy pracownicze. Najważniejsza dla działaczy jest obrona interesów pracowniczych (83,1% wskazań "tak") i dążenie do zachowania "właściwego poziomu płac" (61,0%). Związkowcy dostrzegają konieczność zajęcia się obroną pracowników przed bezrobociem (45,8%), reprezentowaniem interesów i potrzeb pracowniczych (35,4%), jak i troską o warunki socjalne kolegów związkowców (29,2%). Wydaje się więc, że hierarchia celów działalności związkowej, w opinii działaczy, jest stała i zgodna z oczekiwaniami robotników.

Cele związkowego działania (wyżej wymienione) na poziomie przedsiębiorstwa, zbieżne są z odczuwaną potrzebą posiadania przez związki zawodowe wpływu na takie sprawy jak: wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników (79,9%), warunki pracy - BHP (58,8%) czy ustalania list zwalnianych pracowników w przypadku redukcji zatrudnienia (56,5%). Ambicje działaczy związkowych

wpływania na bieg spraw gospodarczych, rozciągają się także na procesy prywatyzacji zakładów (31,8% wskazań twierdzących. Należy zwrócić uwagę na nikłe zainteresowanie działaczy takimi sferami życia zakładowo - związkowego, wywodzącymi się z tradycji trade - unionistycznej, jak ponoszenie odpowiedzialności i wpływanie na jakość pracy wykonywanej przez kolegów związkowców oraz przyczynianie się do podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników i kompetencji do wykonywania danej pracy.

W działalności związkowej dominują problemy ekonomiczno - socjalne, trudny czas w życiu gospodarczym kraju znajduje swoje odbicie w postrzeganiu przez działaczy roli i funkcji związków zawodowych. Świadomość trudnej sytuacji związku i w związku, sprzyjająca sceptycznej ocenie korzyści z uczestnictwa w związkach, wydaje się oddziaływać na postrzeganie stopnia w jakim związki bronią interesów pracowników zakładów. Co trzeci działacz uważa, że związki zdecydowanie bronią pracowników, 52,9% - że raczej bronią, a krytyczną postawę "nie bronią" zajmuje tylko 12,7% badanych działaczy. Nie sądzę, aby powyższe wskaźniki samooceny związkowej korespondowały z powszechnym odczuciem członków związków, którzy ostatnimi czasy dość licznie opuszczali szeregi związkowe.

## **V. Model związków zawodowych**

Działacze związkowi są mocno przywiązani do tego co już stało się w ruchu zawodowym w Polsce, wielu z nich brało zresztą osobisty udział w tych zmianach - wielość central związkowych jest faktem i działacze uważają, że stan ten należy utrzymać (73,7%). Tylko 25,3% badanych opowiada się za istnieniem jednej centrali związkowej w skali całego kraju. Podobnie wyglądają proporcje w ocenie wielości związkowych organizacji działających w przedsiębiorstwie.

Kobiety (działaczki) opowiadają się za istnieniem jednej centrali w skali całego kraju, na tę postawę nie mają wpływu zróżnicowania branżowe. Aktywiści związkowi, którzy w przeszłości byli w związkach branżowych (po 1980 roku), częściej deklarują niechęć wobec pluralistycznych zasad organizowania ruchu zawodowego. Wśród obecnych działaczy OPZZ niechęć do pluralizmu związkowego wnoszona jest przez członków byłych związków branżowych. Członkowie Solidarności są większymi zwolennikami pluralizmu, ale aż 68,6% działaczy OPZZ opowiada się za pluralizmem związkowym w skali kraju.



Tabela 5. Sposób zorganizowania związków zawodowych

opcja	(%) TAK
w Polsce powinno być kilka central związkowych	73,4
w Polsce powinna być jedna centrala związkowa	25,3
w zakładzie pracy powinien działać jeden zw. zaw.	28,2
w zakładzie powinno działać wiele zw. zawodowych	69,2
w zakładach pracy zw. zaw. reprezentowane są przez zarząd zakładowej organizacji albo przez komisje zakładowe	76,9
w zakładzie zw. zaw. reprezentowane są tylko przez mężów zaufania, organizacje związkowe działają poza zakładem	20,8
zw. zaw. troszczy się tylko o interesy pracowników członków danego związku	12,3
zw. zaw. troszczy się o interesy wszystkich pracowników	87,0

Za jedną organizacją w zakładzie optowali przede wszystkim działacze i członkowie z branżowych związków zawodowych oraz w mniejszym stopniu ci działacze, którzy nie należeli do CRZZ - tu. Obecna przynależność związkowa różnicuje postawy wobec wielu organizacji w zakładzie - działacze Solidarności częściej aprobują zakładowy pluralizm niż działacze z OPZZ (78,7% wskazań wśród działaczy Solidarności wobec 63,3% z OPZZ).

W zakładzie pracy, zdaniem większości działaczy, związki zawodowe powinny być reprezentowane przez takie instytucje, jak komisje zakładowe czy zarządy zakładowej organizacji OPZZ - dziwnym wydawało by się stanowisko odmienne. Działacze o najwyższych kwalifikacjach zawodowych, w najbardziej zdecydowany sposób opowiadają się za komisjami i zarządami organizacji związkowych działającymi w zakładach pracy. W polskiej przedwojennej tradycji związkowej tego typu instytucje były nieobecne - jest to ewidentny produkt realnego socjalizmu, stabilizujący obecność działaczy w zakładach pracy i być może ułatwiający prace organizacyjne. Wśród działaczy znajduje się grupa osób mających duże doświadczenie organizacyjne i zarazem bardzo krytycznie ustosunkowana do takich form instytucjonalnych jak komisje zakładowe czy zarządy organizacji związkowych. Są to mianowicie ci spośród działaczy, którzy pełnili funkcje związkowe w dawnym CRZZ (w radach zakładowych). Ciekawy jest fakt, że wiek nie różnicuje prezentowanych poglądów natomiast wpływa na nie doświadczenie działania w dawnych radach zakładowych.

W kwestii społecznego pola działania związków zawodowych, działacze opowiadają się w większości za działaniem związkowym obejmującym wszystkich pracowników (87,0%). Ale działacze z wyższym wykształceniem częściej - 29,1% są zdecydowanymi rzecznikami obejmowania działalnością związkową tylko osób, które są członkami związku, aniżeli działacze z wykształceniem podstawowym (9,5%) Trudno nie oprzeć się wrażeniu, że dla wielu osób z kręgów inteligenckich, doświadczenia organizacyjnej roboty wiążą się z przyjmowaniem postaw radykalnych. Osoby o najniższych kwalifikacjach wybierają takie opcje, które wiążą się z zapewnieniem maksimum bezpieczeństwa socjalnego - tutaj opowiadają się za bezwarunkową działalnością na rzecz wszystkich pracowników. Przekonanie o konieczności bronienia wszystkich pracowników, skorelowane jest z przekonaniem

o konieczności ponoszenia odpowiedzialności przez związki zawodowe za podjęte zobowiązania, takie jak dotrzymanie warunków umów zbiorowych itp. 74,0% badanych działaczy postuluje ponoszenie odpowiedzialności przez związki zawodowe za swoje działania - tylko 5,5% jest temu przeciwnych.

Działacze są mocno zakorzenieni w rolach, które pełnią i jednocześnie wydają się zachowywać - mimo tego - dystans wobec nich. Na pytanie: "czy gdyby zabrakło tych związków zawodowych, które dzisiaj działają, sytuacja ludzi pracy uległaby pogorszeniu" - większość /86.0%/ badanych działaczy jest przekonanych o tym, że ta sytuacja uległaby pogorszeniu. Ale zarazem wagę swojej roli - postrzeganą jako awans w stosunku do robotnika produkcyjnego ocenia tylko 21,8 respondentów, przeciwnego zdania jest 58,4%. Postrzeganie roli działacza związkowego na etacie jako awansu społecznego wiąże się zapewne z tym, że w obecnej chwili - pomijając zazwyczaj lepsze przygotowanie zawodowe działaczy, mają oni bardziej stabilne sytuacje zawodowe.

To, co uderza w wypowiedziach działaczy na temat modelu związków zawodowych, to głębokie osobiste przekonanie o społecznej użyteczności pełnionej roli. Działacze z racji większego doświadczenia zawodowego (wiek, kwalifikacje) mocniej odczuwają tak sprawy związkowe, jak i własną pełnioną w nich rolę - na wszystkie pytania "modelowe" (dotyczące wzorca działalności związkowej) dawali odpowiedzi bardziej jednoznaczne i prozwiązkowe, niż pytani o to robotnicy, częściej wskazywali na te charakterystyki modelu, które wiązały się z parametrami pluralizmu związkowego i wskazywałyby na wagę pełnionej formalnej roli związkowej. Jest to zjawisko pozytywne, wskazuje bowiem na istnienie grupy społecznej, która mocno identyfikuje się z tym, co wykonuje na rzecz społeczeństwa.

## **VI. Działacze o swoich związkach**

Aż 64,6 % badanych działaczy uważa, że członkostwo w związkach zawodowych nie opłaca się - nie przynosi członkom konkretnych korzyści. Doprawdy trudno o mocniejszą samokrytykę, a jest ona najwyraźniej konsekwencją pełnionej roli społecznej, zdobytego doświadczenia i, jak większość poglądów działaczy, nie poddaje się "naciskom" zmiennych stratyfikacyjnych. Związki zawodowe straciły swoje dawne funkcje dystrybutora dóbr związkowych /wczasy, cebula na zimę itp./, a nie wydaje się, by w warunkach radykalnie prowadzonej reformy gospodarczej związki były w stanie bronić tak podstawowych robotniczych interesów, jak bezpieczeństwo socjalne pracowników, stałość i zachowanie pracy, czy - w przedsiębiorstwach, w których jest coraz bardziej przestarzały sprzęt - walczyć o bezpieczeństwo i higienę pracy. Wydaje się, że po raz kolejny w tej części Europy przed związkowcami staje ważne zadanie - pytanie - co robić?

W wyborach z poniższej tabeli, prezentującej różne możliwe stanowiska związkowej instancji zakładowej, w warunkach sporu dyrekcji z robotnikami daje się zauważyć tendencja do przyjmowania przez działaczy stanowiska umiarkowanego. Prawie wszyscy respondenci i to bez względu na przynależność związkową przyjmują tę opcję.

Tabela 6. Stanowiska organizacji zakładowych związków zawodowych w wypadku sporów robotnicy - dyrekcja

stanowisko	% TAK
1. Komisja zakładowa, zarząd zakładowy zawsze powinni bronić i spełniać żądania robotnicze	90,1
2. Komisja zakładowa, zarząd zakładowy zawsze powinni starać się w miarę możliwości godzić stanowisko załóg ze stanowiskiem dyrekcji	89,0
3. Komisja zakładowa, zarząd zakładowy powinni bronić żądań robotniczych (pracowniczych) ale przede wszystkim uwzględniać stanowisko dyrekcji	1,9

To umiarkowanie, jako pewna tendencja daje się również zauważyć w odniesieniu do kwestii rządów tzw. "nomenklatury" w zakładach pracy. Tylko 32,8% działaczy jest przekonanych o trwających obecnie rządach nomenklaturowych, 43,5% uważa, że nic takiego nie ma miejsca, 24,4% nie wie co odpowiedzieć na takie pytanie.

Związki zawodowe, które oczywiście są wkomponowane w życie społeczne w Polsce, cierpią na wszystkie te same dolegliwości, których doświadcza społeczeństwo, m.in. skarżą się na dużą obojętność członków związków (69,5%), na powszechny w kraju i obecny w związkach brak przygotowanych specjalistów (45,5%). Wymownym wskaźnikiem jest wysoki procent wskazań na brak dobrego kontaktu między szeregowymi członkami a działaczami (41,2 Twarde%) ocenie związkowych realiów wydają się towarzyszyć przemyślenia nad tym, co powinno się zrobić w związkach. 42,5% respondentów z Solidarności wskazuje na konieczność ponownego przemyślenia celów i struktury związkowej, aby móc ją lepiej przystosować do jej zadań. Działacze OPZZ myślą podobnie (40,3%). Pewne zmiany usprawniające postuluje 26,3% działaczy Solidarności i 28,6% działaczy z OPZZ, a tylko 6,5% działaczy Solidarności i 4,9% z OPZZ uważa, że cele i zadania związkowe są trafnie ułożone i nic nie należy zmieniać. Zgodność ocen, w tym względzie, działaczy obydwu central jest zdumiewająca, oznaczać ona może tylko to, że w konkretnym działaniu, na co dzień, umykają uwadze wielkie spory ideowe i tradycje, na których związki są oparte, natomiast ważne stają się wszystkie detale organizacyjne, nie mówiąc już o brakach w przygotowaniu działaczy czy słabym zainteresowaniu członków związku tym, co się w nim dzieje.

Zakładowy dzień codzienny zmusza nieraz działaczy z obydwu central do podejmowania wspólnych zadań, zapewne tym częściej, im sytuacja zakładu jest bardziej niekorzystna. Z tego też powodu działacze wydają się nie odczuwać wzajemnych niechęci. 67,5% respondentów uważa wzajemne stosunki Solidarności i OPZZ za średnie i raczej dobre, a tylko 16,2% za raczej niedobre. Podobnie kształtują się relacje z ich związkową "góram" czyli regionem lub zarządem.

Związkowcy uważają, że mają właśnie średni (42,5%) i duży wpływ na dyrekcję zakładów (29,9%), na radę pracowniczą również wpływ średni (42,9%), ale na własne władze związkowe: regionu czy zarządu związku nie mają dużego wpływu - 31,2 % odpowiada - żaden wpływ.

## **VII. Zakończenie**

W płaszczyźnie stosunków przemysłowych w Polsce zawsze zakończenie dopisuje samo życie. Niejedna prognoza rozwoju sytuacji w kraju okazała się nietrafna. Obecny stan spraw związkowych widziany oczyma działaczy szczebla zakładowego nie nastroja do optymizmu. Związki zawodowe tracą swoją siłę i wyrazistość: 41,2% działaczy z Solidarności i 40,3% działaczy ze związków OPZZ postulują ponowne przemyślenie celów, zadań i struktury związkowej by móc lepiej je przystosować do obecnych zadań. Nowe w Polsce zjawiska społeczne, jakimi są bezrobocie i przedłużający się kryzys społeczno - gospodarczy, zmuszą związki zawodowe do przyjęcia bardziej zdecydowanej postawy ale może być i tak, że radykalne centrale związkowe, potykać się będą o bierne i wyciszone organizacje zakładowe.