

Ilona Dorota Stefaniak

ARANŻOWANIE RÓL W WYWIADACH KWESTIONARIUSZOWYCH Z DZIAŁACZAMI ZWIĄZKOWYMI NA TERENIE ZAKŁADU PRACY

W niniejszym opracowaniu zostaną przedstawione pewne doświadczenia i refleksje metodologiczne powstałe w trakcie zbierania materiałów do pracy na temat funkcji zakładowej organizacji związkowej¹. Praca ta została napisana na podstawie badań przeprowadzonych w jednym z łódzkich przedsiębiorstw przemysłu metalowego w latach 1967/68.

Przedmiotem badań była konkretna organizacja związkowa istniejąca na terenie zakładu pracy. Jest to instytucja stanowiąca najniższe ogniwo w ruchu związkowym, w którego ramach pracownicy nawiązują bezpośrednie kontakty ze związkami zawodowymi. Głównym celem prowadzonych badań miała być odpowiedź na pytanie, jakie funkcje rzeczywiste realizuje organizacja związkowa oraz jaki jest ich stosunek do funkcji oficjalnych, założonych statutem Związku Zawodowego Metalowców. Ogólne założenia miały więc być skonfrontowane z konkretnymi sytuacjami w określonym wycinku rzeczywistości społecznej. Jako

¹ Praca magisterska *Funkcje Zakładowej Organizacji Związkowej*, wykonana w Katedrze Socjologii Przemysłu UŁ pod kierunkiem dr. Kazimierza Doktora. Od promotora pracy pochodzi w szczególności sugestia, aby w badaniach uwzględnić dyrektywę wykorzystania, oprócz wywiadów, wszelkiego rodzaju innych źródeł w celu dokonania weryfikacji wiarygodności uzyskanych informacji. Por.: K. D o k t ó r, *Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego „H. Cegiel-ski”*, Warszawa 1964.

podstawową metodę badawczą przyjęto wywiad indywidualny z kwestionariuszem. Zasadnicze pytania kwestionariusza dotyczyły: opinii o funkcjach i pracy zakładowej organizacji związkowej; realizacji wniosków i postulatów zgłaszanych przez załogę; roli organizacji w informowaniu pracowników o problemach zakładu; współpracy działaczy z administracją, radą robotniczą, POP i ZMS; różnego rodzaju kontaktów pracowników przedsiębiorstwa z aktywistami oraz ogólnej oceny działalności organizacji związkowej.

Funkcjonowanie badanej organizacji postanowiono przedstawić z różnych punktów widzenia. W związku z tym przeprowadzono rozmowy z trzema grupami pracowników — działaczami związkowymi, robotnikami i przedstawicielami administracji, dyrekcji i kierownictwa. Poza tym, aby uzyskać obraz działalności organizacji związkowej bardziej obiektywny i wielostronny, zapoznano się z dokumentacją związkową (protokołami z zebrań Rady Zakładowej i rad oddziałowych, referatami sprawozdawczymi z dwuletniej działalności tych rad, sprawozdaniami z KSR). Dzięki temu można było również porównywać niektóre wypowiedzi badanych o funkcjach zakładowej organizacji związkowej z ich faktyczną realizacją, znajdującą swoje odzwierciedlenie w sprawozdawczości.

Spośród trzech grup respondentów członków rady zakładowej i rad oddziałowych potraktowano jako podstawowych informatorów mogących udzielić rozbudowanych opinii o związkach zawodowych. Wydawało się, że właśnie te osoby ze względu na pełnione obowiązki i stały, bliski kontakt z organizacją związkową są najlepiej zorientowane w jej pracy i mogą dostarczyć najszerzych informacji na ten temat. Jednocześnie taki wybór wiązał się z pewnymi obawami. Można było podejrzewać, że ten rodzaj rozmówców będzie się zachowywać w sytuacji wywiadu w sposób „specjalny”. U tego typu ludzi można było oczekiwać pewnej „sztafepowkości” w odpowiedziach. Jako reprezentanci określonej organizacji społecznej, mający za sobą wiele doświadczeń w działalności związkowej, mogli w wyrażaniu swoich poglądów dawać wypowiedzi „propagandowe” i oficjalne, zbliżone do for-

malnych założeń organizacji. Otrzymane w ten sposób informacje mogłyby zacięrać lub odkształcać badaną rzeczywistość społeczną. Dlatego też, aby uniknąć opinii standardowych, powoływania się na statut oraz pewnej deklaratywności w odpowiedziach, postanowiono poprzedzić wywiady kwestionariuszowe kilkumiesięczną obserwacją środowiska. Zakładano, że w tym czasie działacze zdążą się oswoić z sytuacją badania i osobą badacza, co będzie miało swój wpływ na uzyskane wyniki. Poza tym spodziewano się, że obserwacja dostarczy dodatkowej wiedzy o samej organizacji i jej członkach oraz pozwoli na pewną orientację co do panujących już w badanej społeczności wyobrażeń, poglądów i oczekiwań. Okres ten miał być również wykorzystany na zbieranie materiałów i danych statystycznych z dokumentacji zakładowej, na poznanie struktury organizacji i roli działaczy w życiu społecznym przedsiębiorstwa.

Pierwszy kontakt z zakładem miał charakter formalny i urzędowy. Autorka badań po okazaniu odpowiednich zaświadczeń i wyjaśnieniu celu swojego przybycia została przez sekretarkę zanonsonowana dyrektorowi naczelnemu. W czasie wizyty u dyrektora przedstawiła się jako studentka socjologii UŁ pisząca pracę magisterską na temat funkcjonowania związków zawodowych na terenie zakładu pracy oraz pokazała pisma z Uniwersytetu i z Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Metalowców upoważniające ją do zebrania potrzebnych materiałów. Podczas tej wstępnej rozmowy, której celem było scharakteryzowanie problematyki badań i uzyskanie zgody na ich przeprowadzenie, dyrektor wezwał do siebie przewodniczącego, sekretarza i skarbnika rady zakładowej, jedyne osoby wśród członków organizacji związkowej, które pełniły swoje funkcje etatowo. W miarę szczegółowo opisano im zagadnienia, które miały być przedmiotem badań, oraz przedstawiono pisma zezwalające na badania. Poza tym autorka badań tłumaczyła, że ze względu na swoje niewielkie dotychczasowe doświadczenia w tej dziedzinie chciałaby przez pewien czas przebywać w przedsiębiorstwie, aby zapoznać się dokładnie z pracą organizacji, a następnie będzie chciała przeprowadzić rozmowy ze wszystkimi członkami Rady Zakładowej i rad

oddziałowych dotyczące ich działalności. Zaznaczała także, że wyniki badań oraz nazwiska osób biorących w nich udział nie będą ujawnione. Prowadząca badania występowała więc w roli osoby proszącej o pomoc w dostarczeniu materiałów, przy czym zwracała uwagę, że od nich zależeć będzie ocena pracy. Na zakończenie rozmowy dyrektor zakładu zlecił przewodniczącemu Rady Zakładowej udostępnienie autorce badań dokumentacji związkowej i ułatwienie kontaktów z ludźmi, z którymi miały być odbyte wywiady.

Od tej pory prowadząca badania stała się częstym gościem w zakładzie. Zazwyczaj przebywała w pomieszczeniu Rady Zakładowej, gdzie przy okazji przeglądania protokołów, sprawozdań czy referatów poznawała zarówno poszczególnych członków organizacji związkowej, jak i szeregowych pracowników, którzy zgłaszali się do Rady z różnymi sprawami, służbowymi i prywatnymi. Obserwacja dotyczyła przede wszystkim zachowania działaczy, rodzajów i sposobów załatwiania spraw i interwencji, wykorzystania dnia roboczego oraz tzw. stosunków międzyludzkich. U wielu osób pojawienie się nowej, obcej osoby budziło ciekawość. Jeżeli uprzednio nikt z etatowych pracowników Rady nie dokonał prezentacji, autorka badań robiła to z własnej inicjatywy. Zawsze występowała w roli studentki piszącej pracę magisterską i informowała o badaniach. Niektóre osoby wyrażały zainteresowanie dla tego rodzaju problematyki i chętnie dawały się wciągnąć w swobodne dyskusje na temat działalności organizacji związkowej. Często uzyskiwano opinie zupełnie zindywidualizowane i prywatne, które mogły świadczyć o tym, że rozmówcy nie czuli obawy i nie krępowali się osobą badacza.

Autorka badań bywała także w wydziałach produkcyjnych, aby poznać pracę rad oddziałowych, które w swoich wydziałach pełniły podobne funkcje, co Rada Zakładowa na terenie przedsiębiorstwa. Tłumaczyła wtedy cel swojego pobytu w zakładzie, wyjaśniała charakter badań i prosiła o pomoc w dostarczeniu odpowiednich dokumentów.

W czasie tych spotkań odbyto wiele rozmów z działaczami, zadawano im pytania, które potem miały znaleźć się w kwestio-

nariuszu. Najczęściej wypowiedzenie kilku zdań na zupełnie dowolny temat, na przykład pracy zawodowej lub nauki, przełamywało opory i porozumienie następowało szybko i łatwo. Jednocześnie postrawano faktyczne zachowania w toku codziennych wydarzeń w warunkach środowiska pracy. Dużo bardzo cennych informacji zdobyto również poprzez uczestnictwo w zebraniach na różnych szczeblach organizacyjnych. Prowadząca badania brała udział w naradach wytwórczych, posiedzeniach Rady Zakładowej i rad oddziałowych, zebraniach sprawozdawczych i KSR. W ten sposób miała możliwość poznawania nie tylko spraw pozytywnych, które stanowiły osiągnięcia organizacji związkowej, ale także problemów i trudności, z jakimi borykają się aktywiści w swojej pracy. Czasem bywała nawet świadkiem sporów i konfliktów. Niejednokrotnie w dyskusjach, jakie miały miejsce po zebraniach, proszono ją o wyrażenie swojego zdania lub o radę w postępowaniu z pracownikami, dzielono się uwagami.

Autorka badań z czasem stała się osobą znaną wśród działaczy związkowych, a stosunek do niej stał się mniej oficjalny, nieformalny. Niekiedy traktowano ją bardzo gościnnie i towarzysko — częstowano kawą, herbatą lub słodkami, opowiadano o sprawach rodzinnych, wypowiadano różne poglądy na temat życia politycznego i społecznego. Przewodniczący Rady Zakładowej prosił na przykład badaczkę o pomoc w przygotowywaniu programu literackiego do radiowęzła zakładowego na Dzień Kobiet. Członkowie Rady Zakładowej proponowali jej wyjazd do Dźwirżyna, gdzie dzięki ich staraniom powstał zakładowy ośrodek wypoczynkowy.

Podczas obserwacji oraz w wyniku wywiadów ukrytych, prowadzonych w formie naturalnej rozmowy z ludźmi dobrze zorientowanymi w życiu swej społeczności, sprecyzowana została ostatecznie tematyka wywiadu kwestionariuszowego, zaprojektowano nowe pytania (niektóre zostały przeformułowane).

Po okresie obserwacji, który trwał od października 1967 r. do marca 1968 r., przystąpiono do przeprowadzenia wywiadów kwestionariuszowych. W tym czasie stosunki pomiędzy badaczem a działaczami związkowymi — przyszłymi respondentami — uło-

żyły się już częściowo na płaszczyźnie nieurzędowej, niejako prywatnej. Wywiady były prowadzone w ciągu dwóch miesięcy (marzec—kwiecień 1968 r.).

Ogółem odbyto 29 rozmów z aktywistami (12 z członkami Rady Zakładowej i 17 z członkami rad oddziałowych). Spośród badanych działaczy związkowych 13 osób posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe, 12 osób — podstawowe, 3 osoby — średnie, 1 osoba — wyższe. Byli to przeważnie robotnicy o długim stażu pracy w zakładzie. Ponad 50% działaczy pracowało w przedsiębiorstwie 11 lat i więcej. Badani w większości znajdowali się w wieku od 35 do 45 lat. Wśród ogólnej liczby respondentów były tylko cztery kobiety.

Wywiady w większości były przeprowadzane w świetlicy zakładowej. Tylko z pięcioma członkami rady Oddziału II, który znajdował się w innym punkcie miasta, rozmawiano w pokoju kierownika wydziału. Wszystkie rozmowy były tak zaplanowane i zorganizowane, że odbywały się bez udziału osób trzecich. Ankieterka umawiała się na wywiady osobiście, tylko w wyjątkowych wypadkach telefonicznie. Respondenci wiedzieli już, że są prowadzone badania i mają wziąć w nich udział. Temu faktowi należy prawdopodobnie przypisać to, że prośby o wywiad były przyjmowane naturalnie i nie spotkały się z żadną odmową. Przeciętny czas trwania rozmowy wynosił około godziny. Poprzednie kontakty, uczestnictwo w zebraniach, swobodne dyskusje z działaczami spowodowały, że wiele osób znało już autorkę badań osobiście, a inni — przynajmniej z widzenia. Respondenci okazywali prowadzącej badania dużo życzliwości i sympatii. Świadczyło to o tym, że jej przybycia nie traktują jako wizyty osoby „obcej”. Ankieterka wyjaśniała, że chciałaby poznać ich poglądy i opinie o organizacji związkowej, przy czym podkreślała, że wszystkie uwagi i spostrzeżenia będą stanowić dla niej cenny materiał do napisania pracy magisterskiej. Niektóre osoby interesowały się, czy wyniki badań będą gdzieś opublikowane i czy będzie można do nich dotrzeć. Aby wyeliminować poczucie niepewności co do wykorzystania zebranych informacji, zaznaczano, że wypowiedzi nie przyczynią się do żadnych zmian

niekorzystnych dla badanych, a rezultaty badań będą służyć wyłącznie do celów naukowych.

Wywiady przebiegały w atmosferze przyjaznej, co miało wpływ na obszerność i szczerłość wypowiedzi. Rozmówcy na ogół podchodzili ze zrozumieniem do zadawanych pytań, starali się mówić jak najwięcej, nie podawali odpowiedzi wymijających. U wielu osób dawało się zauważyć pewien wysiłek umysłowy, jak zastanawianie się, przypominanie sobie niektórych rzeczy itp.

Respondenci występowali w roli informatorów pomagających studentce w pracy i zdawali sobie sprawę z tego, że ich opinie posłużą jedynie do naukowej analizy. Pewnym osobom taka rola pomocnika badacza dawała poczucie ważności. Odnosiło się wrażenie, że większość działaczy była zadowolona, że może oddać ankieterce przysługę. Wydaje się, że ten element sytuacji wywiadu w znacznej mierze przyczyniał się do przychylnego stosunku wobec prowadzącej badania. Czasami w trakcie rozmowy padały pytania dotyczące socjologii. Ankieterka tłumaczyła wtedy znaczenie tego terminu i starała się ukazać sens badań socjologicznych. Respondenci nie wiązali socjologii z żadnymi ocenami politycznymi, a ich reakcje na wyjaśnienia były zazwyczaj obojętne. Prawdopodobnie taka postawa wynikała z ogólnego niskiego poziomu wykształcenia, jakie reprezentowali badani. Przy przeprowadzaniu wywiadów uzyskiwano niekiedy wypowiedzi spontaniczne na różne tematy, nie związane z poruszanymi w rozmowie zagadnieniami. Niektóre osoby były zadowolone, że mogą podzielić się kłopotami, ponarzekać lub pochwalić się.

Kwestionariusz zawierał kilka pytań drażliwych, przy których szczerłość odpowiedzi mogła być ograniczona. Nie wykazywano jednak oznak zbytniego zaniepokojenia czy nieufności. Bez zażenowania mówiono nieraz o sprawach przykrych, które stanowiły bolączkę zakładu. Działacze związkowi uskarżali się na przykład na złe warunki pracy, ciasnotę, brak pomieszczeń na założenie łaźni, szatni, stołówek. Usprawiedliwiano się, że przedstawiciele związków zawodowych nie są w stanie zmienić tej sytuacji aż do momentu, w którym podejmie się rozbudowę zakładu, co jest z kolei związane z dużymi nakładami finansowymi. W związ-

ku z tym realizacja wniosków zgłaszanych przez załogę jest opóźniana lub przekładana na lata następne. Niektóre osoby opowiadały o trudnościach wynikających z tego, że nie są w stanie załatwić wszystkich spraw, z jakimi zwracają się do nich pracownicy, którzy mają na uwadze przede wszystkim własne interesy i w zależności od skutecznego załatwienia ich indywidualnych potrzeb wyrażają zadowolenie bądź niezadowolenie z pracy całej organizacji. Wiele wypowiedzi z wywiadu pokrywało się z opiniami prywatnymi uzyskanymi poprzednio. W zasadzie nie starano się ubarwiać rzeczywistej sytuacji, nie „zawyżano” oceny własnej działalności. Pewną ilustracją tego stwierdzenia może być pytanie o ocenę funkcjonowania organizacji związkowej w zakresie kilku zasadniczych spraw, które leżą w jej kompetencjach. Badani pozytywnie ocenili przede wszystkim sprawy socjalno-bytowe, zobowiązania produkcyjne i czyny społeczne, kontrolę rozdziału nagród i premii. Negatywnie wypowiedano się natomiast o kontroli warunków pracy, inicjowaniu ruchu współzawodnictwa i racjonalizacji, organizowaniu narad wytwórczych. Oceny te dokładnie pokrywały się ze stanem faktycznym ustalonym przez badacza na podstawie dokumentacji i własnej obserwacji.

Wydaje się jednak, że z uwagi na „oficjalną” tematykę wywiadu ankieterka bez owych wstępnych znajomości nie uzyskałaby łatwo zgody na wywiad oraz tak pełnych, szczerych wypowiedzi, przynajmniej u niektórych działaczy związkowych. Należy tutaj zwrócić uwagę na jeszcze jeden fakt, który zdaje się być ważny i charakterystyczny dla omawianej sytuacji. Otóż w początkowym okresie badań przewodniczący Rady Zakładowej miał wątpliwości, czy może udostępnić autorce badań pewne dokumenty. Chodziło mu głównie o sprawozdania z dwuletniej działalności Rady Zakładowej i z KSR, które miały charakter rozliczenia się z dawniej zgłoszonych wniosków i postulatów oraz zawierały bogaty materiał faktograficzny i statystyczny. Pomimo uzyskania wstępnej zgody dyrekcji przewodniczący po porozumieniu się z sekretarzem Rady zatelefonował do dyrektora i jeszcze raz upewnił się, czy może przekazać owe dokumenty.

Materiały zostały wówczas dostarczone bez większych trudności. Przypuszczalnie decyzja udostępnienia dokumentacji, a także obecność ankieterki na różnego rodzaju zebraniach miały wpływ na prawdopodobność wypowiedzi działaczy, dotyczących zagadnień, o które pytano później w wywiadzie. Można podejrzewać, że bez poprzednich kontaktów szczerść odpowiedzi mogłaby być ograniczona i w trakcie rozmów wystąpiłyby pewne wahania co do tego, czy można otwarcie mówić o niektórych sprawach. Respondenci, zwłaszcza członkowie Rady Zakładowej, mogliby na przykład czuć się zagrożeni ze strony dyrekcji mówiąc o pewnych problemach wewnątrzzakładowych. Poza tym świadomość rozmówców, którzy wiedzieli, że ankieterka jest już częściowo zorientowana w ich działalności, również powodowała, że było inne nastawienie wobec wywiadów.

W całości programu badawczego zaplanowano także przeprowadzenie 25 wywiadów z robotnikami, którzy nie byli działaczami. Tematyka ich była oczywiście zawężona, ale niektóre pytania były identyczne jak w wywiadach z aktywnym związkowym. Reakcje robotników nie odbiegały w sposób zasadniczy od reakcji działaczy związkowych. Część z nich również wcześniej widywała autorkę badań na zebraniach. Wydaje się, że wśród tej grupy rozmówców najważniejszą rolę w odpowiedziach odgrywał aspekt personalny, zwrócenie uwagi na to, że udzielone informacje będą pomocne dla ankieterki.

Z uwagi na tak przyjazną ogólną atmosferę badań i dobrą współpracę pomiędzy respondentami a ankieterką mogło wystąpić pewne niebezpieczeństwo polegające na tym, że badani starając się udzielić jak najwięcej informacji dają odpowiedzi „potakujące”, wychodząc w ten sposób naprzeciw domniemanym przez siebie oczekiwaniom ze strony badacza. Autorka badań miała jednak możliwość zneutralizowania takich tendencji poprzez konfrontację uzyskanych wypowiedzi z innym zebrany materiałem i dzięki temu w ostatecznym opracowaniu tego rodzaju elementy w odpowiedziach respondentów mogły zostać skorygowane.

Poniżej zostaną przytoczone dwa przykłady tego typu odpo-

wiedzi, które należało rozszerzyć, biorąc pod uwagę informacje uzyskane przed przystąpieniem do wywiadów kwestionariuszowych. W czasie wywiadów z działaczami ankieterka zadawała między innymi pytanie o współpracę organizacji związkowej z przedstawicielami administracji zakładu — dyrekcją i kierownictwem. Badani wypowiedzieli się na ten temat bardzo obszernie. Twierdzili, że utrzymują częste kontakty z administracją, wspólnie uczestniczą w zebraniach, starają się rozwiązywać różne problemy zakładu, mobilizują pracowników do wykonywania zadań produkcyjnych, kontrolują przestrzeganie dyscypliny pracy wśród załogi, zajmują się rozdziałem nagród i premii, interesują się poprawą warunków bhp i razem podejmują niektóre ważne decyzje. W konsekwencji, gdy pytano z kolei, jak układają się stosunki pomiędzy dyrekcją i kierownictwem a działaczami związkowymi, wszyscy badani byli zdania, że dobrze i bardzo dobrze. Natomiast w prywatnych rozmowach nieraz podkreślano, że współpraca ta nie zawsze układała się najlepiej. Narzekano, że organizacja związkowa dysponuje zbyt małą samodzielnością na terenie zakładu i wiele spraw leżących w jej gestii musi rozpatrywać wspólnie z administracją. Niekiedy wskazywano na bierny stosunek dyrekcji i kierownictwa do pewnych istotnych bolączek zakładu. Mówiono także o zatargach z administracją, które autorka badań miała także okazję poznać na posiedzeniach Rady Zakładowej i rad oddziałowych. Najczęstszą przyczyną kontrowersji były sprawy dyscyplinarnych zwolnień pracowników, których związek zawodowy — rozpatrujący nie tylko same przewinienia i motywy, jakimi kierował się winowajca, ale także sytuację jego rodziny — z reguły bronił przed opuszczeniem zakładu. Działacze stwierdzali, że w praktyce kierownicy ograniczają się jedynie do wysłania zawiadomienia o decyzji zwolnienia, natomiast powinni wcześniej, jeszcze przed podaniem wniosku o zwolnienie, powiadamiać organizację związkową o niedociągnięciach w pracy czy naruszeniu dyscypliny ze strony danych pracowników.

W trakcie wywiadów ankieterka prosiła również członków Rady Zakładowej i rad oddziałowych o podanie spraw, które w

ostatnim okresie załatwili pozytywnie i negatywnie. Okazało się, że spośród działaczy rad oddziałowych nikt nie wymienił przykładu sprawy negatywnej. Tymczasem z dokumentacji związkowej wynikało, że było kilka interwencji, które nie zostały rozstrzygnięte, z tym że zostały one przekazane Radzie Zakładowej, a członkowie rad oddziałowych nie zawsze wiedzieli o ich końcowym rozwiązaniu.

Przedstawiony artykuł ukazuje w dużym uproszczeniu rezultaty zastosowania określonej techniki zbierania materiałów. W niektórych sytuacjach badawczych wstępne rozeznanie w środowisku, które ma być badane, przynosi duże korzyści, gdyż sama wiedza z kwestionariusza może być niepełna lub nawet myląca. Obserwacja w prezentowanych badaniach pełniła jedynie funkcję pomocniczą wobec innych metod badawczych, pozwoliła jednak autorce badań na nawiązanie bliskich kontaktów z respondentami oraz uzyskanie wielu ciekawych informacji o badanej społeczności i panujących w niej stosunkach. Wydaje się, że te skromne doświadczenia mogą być przydatne dla praktyki terenowej zwłaszcza wtedy, gdy w grę wchodzi przeprowadzanie wywiadów w oficjalnym kontekście określonych sformalizowanych instytucji.