

Zygmunt Gostkowski

Amerykańskie związki zawodowe a «prawa do pracy» : analiza ideologii w konflikcie

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 14/2, 64-91

1960

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Z AMERYKAŃSKICH STUDIÓW
SOCJOLOGICZNEGO OŚRODKA
UNIwersytetu ŁÓDZKIEGO

ZYGMUNT GOSTKOWSKI — ŁÓDŹ

AMERYKAŃSKIE ZWIĄZKI ZAWODOWE A «PRAWA DO PRACY». ANALIZA IDEOLOGII W KONFLIKCIE

Treść: Historyczne tło problemu. — Analiza ideologii „praw do pracy” i ideologii *union shop* metodą „równoległej konfrontacji”. — Propaganda „praw do pracy” i *union shop* w stanie Waszyngton 1958 roku. — Wnioski.

HISTORYCZNE TŁO PROBLEMU

Pojawienie się ruchu związkowego w roli silnego współpartnera władzy na wewnętrznej arenie życia politycznego i ekonomicznego w USA datuje się zaledwie od 25 lat. Do lat trzydziestych rozwój związków był hamowany przez restrykcyjne ustawodawstwo i orzecznictwo sądowe. Na szczeblu federalnym, tj. w przedsiębiorstwach prowadzących handel międzystanowy, do związków można było w praktyce stosować antytrustową ustawę Shermana. Strajk, pikietowanie, bojkot firmy — mogły być uznane przez sędziego za „ograniczenie handlu” (*restraint of trade*) i karane wysoką grzywną; niezastosowanie się do nakazu przerwania takich czynności, gdy sędzia jednostronnie uznał je za zagrożenie własności czy porządku publicznego, mogło być karane nawet więzieniem, jako „obraza sądu” (praktyka *injunctions*).

Ustawodawstwo i orzecznictwo tego rodzaju było charakterystyczne dla stosunków okresu wczesnej industrializacji kapitalistycznej, ostrych antagonizmów i walk klasowych, bezwzględnej eksploatacji siły roboczej. Dominującą, oficjalną niemal filozofią społeczną, leżącą u podstaw restrykcji antyzwiązkowych, był „twardy indywidualizm” businessmeński (*rugged individualism*), według którego stosunek między pracodawcą a pracownikiem miał być stosunkiem dwóch indywidualnych partnerów w „swobodnym kontrakcie”. Kolektywna akcja nie mieściła się w ramach takiej koncepcji kontraktu, była czymś podejrzanym i naruszającym swobodę konkurencji. Pod osłoną restrykcji antyzwiązkowych pracodawcy praktykowali tzw. *yellow-dog-contracts* — umowy o pracę zastrzegające, że pracownik nie wstąpi do żadnego związku. Zakład pracy, oparty na zasadzie indywidualnych umów, określony został w propagandzie pracodawców mianem „otwartego” (*open shop*), co miało sprawiać wrażenie wolności najmu pracy.

Mimo ostrych walk, jakie związki prowadziły w tym okresie o uznanie ich jako partnera w umowach o pracę, stan organizacyjny ruchu związkowego był bardzo słaby. American Federation of Labor liczyła w 1930 r. 2 770 tysięcy członków, reszta związków — 840 tysięcy¹.

Wielki kryzys lat trzydziestych wśród reform Nowego Ładu przyniósł zasadniczą zmianę sytuacji związków. Roosevelt celowo poparł związki, nie tylko dlatego, aby pozyskać głosy wyborcze. Ekonomicznym celem jego polityki, świadomie postulowanym było m. in. zwiększenie siły nabywczej w społeczeństwie, aby w ten sposób przezwyciężyć kryzys; można to było osiągnąć tylko poprzez nacisk silnych związków domagających się wyższych płac.

Politykę tę wyraziło ówczesne ustawodawstwo pracy: już Norris la Guardia Act (1932) ograniczył *injunctions* i pozbawił mocy prawnej *yellow-dog-contracts*. W 1935 r. ustawa Wagnera nałożyła na pracodawców obowiązek podejmowania pertraktacji o umowy zbiorowe ze związkiem, który na terenie zakładu uzyskiwał prawo wyłącznej reprezentacji pracowników. Prawo to zyskiwał związek poprzez głosowanie, pod nadzorem federalnej agencji National Labor Relations Board. Aprobatę prawną zyskała klauzula — umieszczana pod naciskiem związku w umowie zbiorowej — głosząca, że pracodawca zobowiązuje się angażować tylko członków związku. Klauzula ta, zwana *closed shop*, oznaczała więc obowiązek członkostwa związkowego dla wszystkich pracowników w momencie angażowania przez zakład.

W roku 1940 spokojne pikietowanie zostało uznane przez Sąd Najwyższy — który teraz stanął po stronie związków — za normalną działalność propagandową, zgodną z wolnością słowa. Sąd orzekł, że pracodawcy mają większe środki finansowe na korzystanie z prasy, radia, ulotek *etc.* i aby tę nierówność szans złagodzić, należy uznać prawo związków do głoszenia swego stanowiska za pomocą pikiet i plakatów. Wreszcie — rząd federalny od 1938 roku wkroczył bezpośrednio w sprawę płac, ustalając płacę minimalną².

W tak sprzyjających warunkach ruch związkowy gwałtownie się rozwinął, powstała nowa federacja związków CIO. W roku 1947 było już 15 milionów związkowców w USA.

Okres II wojny przyniósł jednak zmianę polityki państwowej wobec związków. Strajki osłabiające produkcję w okresie mobilizacji wysiłku wojennego, powojenna inflacja i nowa fala konfliktów z pracą — przy wzmożeniu antyzwiązkowej propagandy przez przemysł — stworzyły sytuację, w której możliwe się stało uchwalenie ustawy Tafta-Hartleya w 1947 r. Jednym z licznych ograniczeń, jakie ustawa ta nałożyła na formy działalności i uprawnienia związków, było

¹ J. G. Rayback, *A History of American Labor*, s. 312.

² Fair Labor Standards Act ustalił ją na 40 centów za godzinę; obecnie wynosi ona 1 dol. Akt ten zakazał też angażowania dzieci do 16 lat. Wszystko to oczywiście dotyczyło przedsiębiorstw w handlu międzyzastanowym.

zakazanie *closed shop*. Lecz nie oznaczało to powrotu do *open shop*. Ustawa Tafta-Hartleya zezwala bowiem na tzw. *union shop*, czyli klauzulę przewidującą, że w jakiś czas (zwykle 30 dni) po zaangażowaniu pracownik musi zapisać się do związku³. Przepis mówiący, że o takiej klauzuli decyduje głosowanie wśród ogółu pracowników, pozostał w mocy.

Ustawa Tafta-Hartleya otworzyła jednak przed przeciwnikami *union shop* inną drogę do ustawowego unieważnienia tej klauzuli. W artykule 14b stwierdza się, że Stany i Terytoria mają prawo wydawać własne ustawy, pozbawiające mocy prawnej „umowy, wymagające członkostwa w organizacji pracowniczej jako warunku zatrudnienia”. Od lat czterdziestych rozgorzała też na szczeblu stanowym walka wokół takich ustaw między związkami a grupami *big businessu*. Przyczynia się to do aktywizacji politycznej związków, które, aby nie dopuścić do ustaw, muszą zmierzyć się z przeciwnikiem na forum stanowej opinii publicznej w kampaniach propagandowych, adresowanych do członków stanowej izby ustawodawczej lub do ogółu wyborców. Ten ostatni wypadek zachodzi wówczas, gdy sprawa zakazu *union shop* poddana jest pod referendum bądź z inicjatywy izby, bądź jakiejś organizacji obywatelskiej (tę drugą formę prawną nazywa się „inicjatywą ludową”). Do roku 1957 na drodze referendum, inicjatyw ludowych lub poprawek konstytucyjnych ustawy przeciwko *union shop* (zwane przez swych zwolenników „prawami do pracy”) zostały wprowadzone w 7 stanach⁴. W innych 11 stanach udało się je wprowadzić poprzez legislaturę⁵. W 5 stanach w wyniku referendum czy inicjatyw projekty takich praw upadły⁶. W pozostałych stanach projekty te kiedyś były na porządku dziennym w legislaturze, lecz upadły. Tylko w 5 stanach (Vermont, Pensylwania, Oklahoma, Nowy Jork, New Jersey) nie było ustawodawczych projektów przeciw klauzuli *union shop*.

Widzimy stąd, że sprawa ta ma zasięg ogólnokrajowy i że musiały się już wykształcić wokół niej przeciwstawne stanowiska o szczególnej wymowie ideologicznej. Sprawa *union shop* bowiem w jakiś sposób zahacza o naczelny podział klasowy w USA, podział między kapitałem a pracą. Jest to też jedyna sprawa tego rodzaju, wokół której tak długo toczą się kampanie propagandowe, adresowane do najszerszych kręgów społeczeństwa. Można oczekiwać, że w treściach propagandowych tych kampanii znajduje jakiś wyraz świadomość klasowej odrębności stron, zaangażowanych w konflikt. Badanie propagandowej walki

³ Ta forma *union shop* jest najczęstsza. Spotyka się poza nią inne warianty: np. obowiązek członkostwa może nie dotyczyć tych, którzy w momencie podpisania umowy zbiorowej nie byli członkami; bądź też wyznacza się pewien okres (10—15 dni) po podpisaniu umowy, w którym ci, co nie chcą należeć, mogą wystąpić. Inni muszą już później pozostawać w związku.

⁴ Arizona, Arkansas, Florida, Nebraska, Nevada, North Dakota, South Dakota.

⁵ Alabama, Georgia, Indiana, Iowa, Mississippi, North Carolina, South Carolina, Tennessee, Texas, Utah, Virginia. Jak widać, większość stanów, mających te ustawy, to słabo uprzemysłowane i zacofane stany południowe.

⁶ California, Maine, Massachusetts, New Mexico, Washington.

wokół *union shop* i „praw do pracy” może więc rzucić nieco światła na tak dyskutowany w socjologii problem charakteru klasowości społeczeństwa amerykańskiego. Można bowiem przyjąć założenie, że w kraju o rozwiniętych technikach masowej perswazji, opartej częstokroć na naukowych metodach badania opinii publicznej, treści głoszonych propagand są stosunkowo adekwatnie dostosowane do rzeczywiście istniejących masowych postaw, zbiorowych wyobrażeń i symboli identyfikacji klasowej.

Mimo „praw do pracy” w 18 stanach i restrykcji ustawy Tafta-Hartleya instytucja *union shop* od r. 1947 objęła przytłaczającą większość zakładów i ogółu zorganizowanych pracowników. W roku 1954, według badań Bureau of Labor Statistics około $\frac{4}{5}$ wszystkich umów zbiorowych zawierało jakąś formę klauzuli *union shop*⁷. Liczba zaś członków wszystkich związków w USA wzrosła do końca lat pięćdziesiątych do 16 $\frac{1}{2}$ miliona. Połączenie się AFL z CIO w 1955 roku przyczyniło się do wyeliminowania międzyzwiązkowych walk o prawo wyłącznej reprezentacji.

ANALIZA IDEOLOGII „PRAW DO PRACY” I IDEOLOGII *UNION SHOP* METODĄ „RÓWNOLEGŁEJ KONFRONTACJI”

Wokół „praw do pracy” i wokół *union shop* wykształciły się dwa przeciwstawne systemy uzasadnień i argumentów o charakterze ideologicznym⁸.

Jak w obiektywny sposób dokonać opisu i analizy treści kampanii propagandowo-ideologicznej? Ten problem metodologiczny staje bardzo często przed badaczem kultury, historykiem myśli społecznej, socjologiem.

Od dłuższego czasu rozpowszechniła się dążność do stosowania metod ilościowej analizy treści. Subiektywizmu w opisie treści ideologicznych czy propagandowych usiłuje się uniknąć przez zliczanie haseł, stwierdzeń, wątków, czyli „symboli” wyrażających pewne idee, zasady *etc.* zawarte w badanym materiale. Krytycy tej metody wskazują na jej mechaniczność: pomija ona sprawę zróżnicowania percepcji symboli przez odbiorców, a więc pozostawia na boku sprawę nierównej wagi symboli jako środków oddziaływania. Ilościowej metodzie analizy treści można by postawić jeszcze jeden zarzut. W wielkim zróżnicowanym społeczeństwie liberalnym niemal każda propagowana ideologia ma jakąś ideologię konkurencyjną; płaszczyzna kontaktu między konkurencyjnymi ideologiami jest zazwyczaj szeroka i trwała. Stąd też rozbudowa systemu

⁷ Neil W. Chamberlain, *Labor*, 1959, s. 213.

⁸ Przez ideologię rozumiem tutaj jakiś system poglądów i norm, rozbudowany wokół pewnych deklarowanych wartości, uzasadniający program działania czy istnienie instytucji. Każda rozpowszechniana ideologia staje się propagandą, to jest ulega modyfikacjom dyktowanym wymogami techniki masowej perswazji. Nie każda natomiast propaganda zasługuje na miano ideologii; może być to tylko po prostu doraźny zbiór twierdzeń, tak dobranych i głoszonych, aby jakąś sprawę przedstawić w pożądanym dla siebie sposób.

ideologicznego, dobór i sformułowanie argumentów w jego propagowaniu są ściśle związane z istnieniem i siłą kontrargumentów, kontrformułowań ideologii konkurencyjnej. Analityczny opis treści propagowanej ideologii musi ujmować ją w funkcjonalnej relacji do odpowiedniej kontrideologii. Dopiero takie ujęcie umożliwia pełne zrozumienie treści haseł i argumentów danej ideologii. Mogą one być odpowiedzią na ataki, bądź przechwyconymi na własny użytek, odpowiednio zmodyfikowanymi treściami kontrideologii; mogą wyrażać wartości przeciwstawne wartościom konkurenta lub akceptację wspólnych wartości, a tylko odrębną interpretację okoliczności czy środków ich osiągnięcia, *etc.* Analityczny opis argumentacji ideologicznej winien zmierzać do wykrycia wartości, leżących u podstaw ideologii.

W starciach ideologiczno-propagandowych rzucającą się najbardziej w oczy jednostką opisu czy obserwacji jest argument ofensywny, zaczepny; ma on postać zarzutu stawianego przeciwnikowi. Argumenty takie ilościowo dominują też w całym materiale.

O tym, czy dany argument zostaje przez stronę zastosowany zaczepnie, decyduje ocena przez nią sytuacji w konflikcie. Z uwagi na przyjęty przez siebie i ogół system wartości oraz ze względu na istniejący układ faktów strona wyczuwa, że na gruncie jakiejś sprawy dany argument stwarza jej korzystniejszą pozycję w walce.

Dobór własnych argumentów ofensywnych oraz sposób, w jaki odpowiada się na argumenty ofensywne przeciwnika (u każdej ze stron), rzucają światło na stopień integracji czy dezintegracji systemu wartości, wyznawanego przez strony zaangażowane w konflikcie.

Istnieć mogą tu pewne typowe sytuacje. Jeśli u podstaw danego starcia argumentów leży rozbieżność przyjmowanych wartości, to obydwie strony argumentują „pryncypialnie” — to jest w kategoriach raczej zasad niż faktów. Strona zaatakowana nie przyjmuje z reguły stanowiska defensywnego, tłumaczącego się, lecz również atakuje oponenta. W skrajnych przypadkach nie podejmuje w ogóle zarzutu przeciwnika, lecz odpowiada własnymi zarzutami, w imię wyznawanych przez siebie zasad i wartości. Gdy strony uznają tę samą wartość, to w starciu argumentów ta z nich, która jest zaatakowana, podejmuje zarzut i stara się tylko podważyć wiarygodność faktów i ich interpretacji będących podstawą zarzutu. Strona zaatakowana przyjmuje więc pozycję defensywną z powodu niesprzyjających dla niej faktów, wykorzystanych przez atak. Cała argumentacja stron będzie tutaj mniej „pryncypialna” a bardziej „rzeczowa” (choć, oczywiście, nie bezstronna).

Sformułowane wyżej reguły metodologiczne postaramy się teraz zastosować do analizy ideologii „praw do pracy” i ideologii *union shop*.

Linia argumentacji za *union shop* kształtuje się w ścisłym związku z linią argumentacji za „prawami do pracy”. Analiza propagandy prowadzonej wokół tych spraw musi być tak dokonana, aby unaocznic ów wzajemny wpływ, wynika-

jący ze ścisłego uwikłania się jednej strony w argumentację strony przeciwnej. W tym celu zrelacjonujemy obydwie linie argumentacji synoptycznie, to jest metodą „równoległej konfrontacji”; wymaga to prowadzenia relacji według dwóch odrębnych linii argumentacji, lecz równoległe zestawionych w tekście⁹.

ARGUMENTY OFENSYWNE PRZECIWNIKÓW UNION SHOP

1. ZARZUT: *Union shop* oznacza przymus członkostwa, odbiera wolność wyboru pracy.

Naczelny argument ofensywny za zakazem *union shop* dotyczy przymusowego członkostwa związkowego: „Sprawa nie polega na tym czy organizacje robotnicze są na ogół dobre czy złe [...] ani na tym [...] jakie korzyści mogą uzyskać robotnicy poprzez dobrowolną organizację świata pracy, sprawa dotyczy wyłącznie tego: czy jakikolwiek Amerykanin powinien być zmuszony, pod groźbą utraty środków utrzymania, do wstąpienia i popierania jakiejś szczególnej prywatnej organizacji, czy będzie nią związek, kościół, klub obywatelski, czy jakakolwiek inna grupa?” — czytamy w broszurze pod znamionym tytułem: *Walka o dobrowolne związki zawodowe. Omówienie zalet „prawo do pracy” i niebezpieczeństw przymusowego członkostwa związkowego (The Case for Voluntary Unionism. A Discussion of the Merits of „Right to Work” Laws and the Dangers of Compulsory Unionism, Chamber of Commerce of the United States, 1957, s. 3).*

„Prawa do pracy” zakazujące *union shop* mają chronić pracownika przed przymusem przynależności związkowej będącej warunkiem zatrudnienia. Pracownik winien być traktowany jako jednostka, wyposażona w „niepozbywalne”, „naturalne” prawa —

KONTRARGUMENTACJA ZWIĄZKÓW

ODPOWIEDŹ: Wolność wyboru pracy fikcją; wolność jednostki ograniczona koniecznością ekonomiczną.

Przymus członkostwa uzasadnia się wypowiedziami duchownych. „Elementy przymusu występują w niemal każdym stowarzyszeniu jednostek. Wszyscy stają czasami przed koniecznością ustąpienia wobec interesów i dobra innych [...] Choć więc ludzie zazwyczaj nie lubią przymusu w żadnej postaci, mogą oni akceptować pewną jego ilość w celu uzyskania wartości, których niepodobna zabezpieczyć bez niego. Uznają oni, że w każdym porządku społecznym korzystanie z indywidualnej wolności może okazać się zgubne (*self-defeating*) i że wolność musi w pewnych okolicznościach być realizowana w ramach decyzji grupowych [...] Z uwagi na sprawiedliwość społeczną może być rzeczą pożądaną i często korzystną dla wspólnego dobra, aby prawo człowieka było ograniczone pewnymi specyficznymi warunkami. Jeden z takich warunków może wymagać, aby człowiek należał do związku [...] i wespół z towarzyszami pracy popierał związek. Innymi słowy, prawo do pracy jest ogólnym prawem i nie można go odmówić zbiorowo ludziom; lecz prawo do pracy w konkretnym przedsiębiorstwie może podlegać specjalnym warunkom” (*Union Security. The Case Against the „Right to Work” Laws, AFL—CIO, 1958,*

⁹ Przedstawioną tu w ten sposób relację o dwóch liniach argumentacji oparłem na następujących materiałach. Argumenty za „prawami do pracy” wydobyłem z systematycznej broszury W. Inglesa pt. *Podręcznik prawa do pracy* i z książeczki księdza E. Kellera pt. *Sprawa praw do pracy. Obrona dobrowolnych związków*. Poza tym miałem do dyspozycji nieco „biuletynowych” materiałów, rozprowadzonych przez Chamber of Commerce. Z nich czasem cytuję co dobitniej sformułowane argumenty. Po stronie związków oparłem się na jednej tylko pozycji, lecz za to obszernej, bardzo szczegółowej i systematycznej, będącej oficjalnym wydawnictwem AFL-CIO, zaopatrzoną wstępem G. Meany. Jest to licząca 133 stron książeczka pt. *Zabezpieczenie związków. Wystąpienie przeciwko „prawom do pracy”* (wyd. 1958; miała ona już wydanie wcześniejsze).

zgodnie z Deklaracją Niepodległości — do „życia, wolności i szukania szczęścia”. Prawa te są charakteru metafizycznego i pochodzą od stwórcy; „prawa” polityczne są przywilejami i uprawnieniami udzielonymi przez aktualną władzę polityczną. Istota sporu w sprawie „praw do pracy” polega na tym, czy winny mieć pierwszeństwo naturalne prawa jednostki czy polityczne „prawa” grupy. Zwolennicy (ustaw przeciwko *union shop*) utrzymują, że prawo do pracy wszędzie i bez żadnych przeszkód tkwi w prawie do życia i szukania szczęścia, które to prawa są poza sferą prawa politycznego. Związki zaś utrzymują, że ustawy o prawie do pracy stanowią naruszenie „praw” nadanych im przez ustawodawstwo. Chociaż nie atakują one *explicite* praw naturalnych, ich argumentacja i postawa wskazuje, że przyznają pierwszeństwo prawom politycznym” (W. Ingles, *The Right to Work. Handbook*, 1958. Jest to wydawnictwo Labor Policy Association, specjalizującego się w antyzwiązkowej działalności publikacyjnej).

Te prawa — a w istocie przywileje polityczne — związki zdobyły walcząc przeciwko upośledzeniu pracy w dawniejszym; minionym już okresie. Uzyskały ustawowy zakaz *yellow-dog-contracts* — umów o pracę, dyskryminujących członków związku. Lecz to im nie wystarczyło: obecnie uzyskały ustawowe poparcie w postaci *union shop* dla umów dyskryminujących nieczłonków. *Union shop* jest więc oparty na analogicznej zasadzie, co *yellow-dog-contracts*: zasadzie dyskryminacji. „Obydwie te skrajności zadają gwałt danemu jednostce przez Boga prawu wolnego wyboru. Obydwie zadają gwałt naszym pojęciom o demokracji, według których jednostka jest panem a nie służą organizacji społecznych” (W. Sraver, *The Evils of Compulsory Unionism*. Powielany tekst przemówienia kalkulatora płac z General Electric Company).

Wartości: Absolutna wolność wyboru dla izolowanej jednostki.

s. 102, 104. Wypowiedź Krajowej Rady Kościołów oraz Oświadczenie Sześciu Biskupów Katolickich z Ohio).

Nazwa „prawa do pracy” jest oszustwem mającym na masach sprawić wrażenie, że chodzi o pełne zatrudnienie czy zdobycze socjalne. Faktycznie zaś „prawy” te dają pracodawcom możliwość rozbicia związku. „Wzamian za wątpliwe «prawo nienależenia do związku» robotnik jest zmużony zrezygnować z pozytywnego prawa — prawa do udzielenia pomocy w dobrowolnym układzie (zbiorowym), który zabezpieczy jego związek przed atakiem” (Union Security, s. 24).

„Prawo do pracy jest prawem do pracy w roli pasażera na gapę [*free rider*], gdy większość robotników chce *union shop*” i ponosi ciężary utrzymania związku swymi składkami. Wyrażenie „niepozbywalne prawo” do pracy „brzmi ładnie, gdyż wzięte jest z Deklaracji Niepodległości — lecz tutaj nie ma ono znaczenia [*meaning*]. «Niepozbywalne» prawo to takie, którego nie można odebrać — a [...] w obecnych warunkach prawa takiego nie ma [...] Człowiek nie może pracować bez możliwości przyłożenia rąk do jakichś bogactw natury, jakichś materiałów, z których robi się rzeczy; a tymczasem niepozbywalne prawo do pracy głoszą ci, którzy zagarnęli wszystkie węgiel, rudę i drewno, którzy kontrolują wszystkie fabryki [...] Dla tej klasy niepozbywalne prawo do pracy oznacza po prostu niepozbywalne prawo pracodawcy do [...] oferowania robotnikom jak najgorszych warunków” (Union Security s. 119). Właśnie *union shop* „sprzyja rzeczywistemu prawu do pracy, gdyż zabezpieczenie związku ma na celu obronę prawa robotnika do pracy bez dyskryminacji” — czy to ze względu na wiarę czy rasę.

Wartości: Wspólne dobro, zabezpieczenie grupy chroniącej jednostkę.

2. ZARZUT: Korupcja — rezultatem przymusu członkostwa.

Brak niczym nieskrępowanej dobrowolności członkostwa w związkach sprzyja rozwojowi wśród ich przywódców antydemokratycznych metod kierownictwa, defraudacji funduszy, oderwaniu się od mas członkowskich. Albowiem „wartość każdej organizacji zależy od tego, czy jej członkowie mają wolność w zakresie wpływu na jej politykę i przywódców. Podstawą tej wolności jest prawo indywidualnych członków do odmówienia poparcia organizacji. Żadna organizacja nie jest tak doskonała, aby zasługiwała na przymusowe członkostwo” (*The Right to Work versus the Union Shop*, „Information Bulletin”, 1957, nr 50. Tekst powielony).

Przywódcy związku, mając raz zapewnione składki i członkostwo pracowników, nie muszą liczyć się z ich krytyką, nie muszą silić się na zdobywanie popularności przez uczciwe i dobre kierownictwo.

Na poparcie powyższej tezy przytacza się przypadki defraudacji, gangsteryzmu i korupcji w związkach, ujawnione m. in. przez badania Komisji MacLennana i szeroko rozgłoszone w prasie.

Wartości: Uczciwe, demokratyczne kierownictwo związkowe.

3. ZARZUT: Opodatkowanie na cele niezgodne z poglądami i sumieniem.

Związki zawodowe działalnością swą wykraczają daleko poza takie sprawy, jak płace i warunki pracy. Prowadzą one akcję polityczną, propagandową, głoszą różne idee itd. Przymus należenia do związku i płacenia składek oznacza więc opodatkowanie jednostek czy grup mniejszościowych w związku — wbrew ich woli — na rzecz spraw i idei, których mogą one nie popierać. Są np. grupy religijne, uważające, że nie należy być członkiem żadnej organizacji w rodzaju związków, zrzeszających również np. ateistów czy komunistów. W ten sposób *union shop* zadaje gwałt sumieniu i poglądom ludzi. Przymusowe członkostwo jest dla przywódców związkowych finansową

ODPOWIEDZ: Korupcji przeciwdziała *union shop* i policyjne represje.

Nieuczciwi funkcjonariusze i przywódcy zdarzać się mogą wszędzie. Nie ma to nic wspólnego ze sprawą *union shop*, jest to sprawa policyjnej kontroli przestępczości. Np. stąd, że w bankowości czy korporacjach przemysłowych zdarzają się sprzeniewierzenia i przestępstwa, nikt nie wyciąga wniosku o potrzebie restrykcji przeciwko bankom czy firmom w ogóle. „Rozwiązanie problemu nieuczciwych funkcjonariuszy [czy to w związku, mieście, państwie] nie nastąpi przez oparcie podatków [czy składek] na zasadzie dobrowolności. [Pomóc tu może] wzmożone uczestnictwo i zainteresowanie sprawami zarządu [czy to w związku, mieście czy stanie]. Tak samo jak płacenie podatków pobudza zainteresowanie lokalnym samorządem — płacenie składek pobudza zainteresowanie zarządem związku. «Prawa do pracy» przez prawny zakaz umów zbiorowych wymagających opłacania składek związkowych przez wszystkich członków, właśnie zachęcają a nie odstręczają przestępcę (*reacketeer*), który przenika do związku wtedy, gdy jego członkowie są obojętni (*inattentive*)” (*Union Security*, *fw.*, s. 120).

Wartości: Uczciwe, demokratyczne kierownictwo związkowe.

ODPOWIEDZ: Składki służą tylko na cele słuszne i pożądane.

Zarzut przymusowego opodatkowania na cele społeczne i polityczne sprzeczne z „sumieniem” członka jest w argumentacji związkowej zignorowany. O składkach mówi się tylko jako o formie ponoszenia przez pracowników kosztów działalności związku, będącego — zgodnie z prawem — jedyną w zakładzie agencją broniącą interesów wszystkich pracowników. Zasada „wyłącznej reprezentacji”, wedle której partnerem umowy zbiorowej może być tylko jeden związek na terenie zakładu, wyklucza możliwość odrębnej organizacji związkowej dla jakichś kategorii mniejszościowych.

Podkreśla się, że ustawy zakazują ustanawiania zbyt wysokich składek i wpi-

podstawą organizowania ruchu politycznego, składki są rodzajem haraczu, płaconego związkowi dzięki wymuszeniu na pracodawcy klauzuli *union shop*.

Wartości: Poszanowanie dla poglądów i wierzeń jednostek.

4. ZARZUT: Związki uzurpują sobie władzę publiczną.

Chcąc uzasadnić przymus składek i członkostwa, przywódcy związkowi bezczelnie „głoszą dziwaczny pogląd, że związek jest prawem sam dla siebie. Twierdzą oni, że ludzie żyjący z płacy robotczej są nie tylko obywatelami swego kraju, lecz również odrębnego społeczeństwa złożonego z pracowników, którego organem rządzącym jest związek; i że ów rządzący organ ma prawo opodatkowywać swych obywateli” (W. Ingles, *iw.* s. 40).

Niestety — prawne uprzywilejowanie związków popiera ich pretensje do takiej suwerenności. „Lecz związek nie jest rządem z wyjątkową dla rządu władzą stosowania przemocy. Gdy odpowiada to ich celom, działacze związkowi będą twierdzić, że związek jest rządem; lecz kiedy indziej, gdy stoją w obliczu praw mających ograniczyć ich samowolę, utrzymują, że są prywatnymi stowarzyszeniami. Lecz takie prywatne organizacje nie mogą powoływać się na „demokratyczną” zasadę zmuszania ludzi do członkostwa. Mogą one skreślić z listy członków tych, którzy nie stosują się do ich zasad czy nie płacą składek; lecz nie wolno im nakładać ekonomicznych kar na takich eks-członków” (W. Ingles, *iw.*, s. 50).

Wartości: Wolność od wszelkiego przymusu.

sowego — jak i dyskryminacyjnego ich stosowania. Np. związek nie ma prawa wykluczyć członka za jakąkolwiek działalność sprzeczną z polityką związku, jeśli uiszczył on składkę. Członek taki może odmówić złożenia ślubowania związkowego, być łami-strajkiem, szpiegiem firmy *etc.* bez obawy o utratę członkostwa i pracy w zakładzie.

Wartości: Poszanowanie dla poglądów i wierzeń jednostek.

ODPOWIEŹ: Istnieją podobieństwa związku do państwa.

Choć związki nie są rządem lecz prywatnymi stowarzyszeniami, to jednak mają wiele cech właściwych władzy publicznej. „Związek jest odpowiedzialny za realizację swego celu, jakim jest umowa zbiorowa dla wszystkich robotników w zakładzie. W podobny sposób rząd jest odpowiedzialny za dostarczenie usług, takich jak ochrona przeciwpożarowa czy policyjna dla wszystkich obywateli w społeczności. Może być tylko jeden rząd reprezentujący obywateli i, zgodnie z obowiązującym prawem, tylko jeden związek reprezentujący ogół pracowników (w całym zakładzie). Gdy ochrona policyjna została udostępniona i nałożona prawnie na wszystkich obywateli, koszty utrzymywania policji zostały nałożone na wszystkich — w formie podatku. W taki sam sposób — jest rzeczą słuszną i rozsądną, aby wymagana przez prawo ochrona, jaką dają związki, została udostępniona wszystkim pracownikom, aby wszyscy członkowie jednostki przemysłowej ponosili jej kosztą” (*Union Security*, s. 78).

Wartości: Ochrona pracowników przez związek.

5. ZARZUT: *Union shop* rodzi świadomość klasową, strajki, wysokie ceny.

Polityczny ruch związkowy oparty o *union shop* zakłada istnienie walki klasowej i przyczynia się do zaostrzenia konfliktów między pracodawcami a robotnikami. Wbrew amerykańskiej tradycji bezklasowości powoduje to tworzenie się klasowej świadomości wśród pracowników, gdyż wyłącza możliwość przedkładania indywidualnego interesu poszczególnych pracowników nad interes związku jako grupy. „Prawa do pracy”, gwarantując dobrowolność członkostwa w związkach, bronią interesów tych pracowników, którzy uważają, że indywidualnie mogą uzyskać lepsze warunki pracy a wobec tego nie opłaca im się płacić składek. „W warunkach dobrowolności związek rzadko kiedy jest w możności stworzyć solidnie jednolity front. Indywidualny robotnik, kierujący się zawsze swym prywatnym interesem, nigdy nie przestaje zestawiać tego interesu z rezultatami działalności związku [...] Czy członkostwo daje mu dosyć korzyści, aby uzasadnione były jego wydatki w postaci składek i opłat? Czy w danej sytuacji polityka związku może przynieść mu osobiście szkodę — a korzyść owej nieuchwytnej rzeczy, jaką jest «organizacja»? Świadomość klasową trudno jest wszczepić a jeszcze trudniej utrzymać, jeśli przeważa zasada dobrowolności członkostwa. Tak więc — argumentują przywódcy — musi się znaleźć jakiś środek, aby zmusić robotników do trzymania linii” (W. Ingles, *iw.* s. 22). Środkiem tym jest przymusowe członkostwo.

Przywódcy związkowi twierdzą zaś, że sprzyja ono „pokojowi w stosunkach z pracą” (*labor peace*). Lecz np. w budownictwie, przemyśle morskim, samochodowym, gdzie *union shop* dominuje, nie brakowało konfliktów. I nic dziwnego: celem *union shop*, czyli monopolu związkowego, jest „zyskanie grubszej pałki w walce o ustępstwa”. Pokój w stosunkach z pracą jest w tych warunkach rezultatem szantażu ze strony związku i okupiony jest wysokimi cenami z powodu wyrubowania płac. Ceny te płacić musi ogół (*The Right to Work*.

ODPOWIEDŹ: *Union shop* eliminuje konflikty z pracą, strajki, jest tańszy.

Działalność związków ma na celu dobro całej Ameryki — wszystkich grup obywateli. Związki walczą o demokratyczne cele polityczne: zniesienie flibusterstwa w Senacie, ustawy przeciwylnuczowe, zniesienie podatku wyborczego, zaniechanie segregacji w szkołach, bezpłatne szkolnictwo.

Union shop — a nie dobrowolne członkostwo — przyczynia się do wyeliminowania tarć w zakładzie i łagodzenia wygórowanych żądań robotników. Procedura załatwiania przez funkcjonariuszy związku skarg robotników eliminuje przerwy w pracy, rozładowuje napięcia. „Związek nie znajduje się pod taką presją [ze strony robotników], aby musiał ciągle domagać się nowych ustępstw od zarządu. Skoro pozycja związku zostanie już raz zapewniona nie musi on walczyć o utrzymanie swych członków przez bezustanne wykazywanie im, że jest zdolny uzyskać nowe korzyści. Może on uwzględnić realną sytuację businessu i nie domagać się wyższych płac w momencie, gdy są one w widoczny sposób nieuzasadnione” (*Union Security*, s. 18). Tak więc związki starają się tu przekonać oponentów, że raczej indywidualni robotnicy — a nie zrzeszeni w związku — są bardziej radykalni i niecierpliwi w żądaniach.

W świetle argumentacji związkowej korzystna dla firmy atmosfera współpracy i solidarności z zarządem stwarzana jest wśród robotników przez odpowiedzialne wykonywanie warunków umowy zbiorowej — dzięki poczuciu współodpowiedzialności i współuczestnictwa, jakie daje związkowi *union shop*.

Jak wynika ze statystyk federalnego Biura Pracy, strajki w związku z domaganiem się *union shop* stanowiły mniej niż 1% ogólnego czasu pracy straconego z powodu strajków. „Prawa do pracy”, eliminując *union shop*, nie mogą więc mieć wpływu na zmniejszenie strajków. Przeciwnie: w stacjach, które wprowadziły te prawa, było więcej strajków niż przed ich wprowadzeniem.

Union shop okazał się dla przemysłow-

Compulsory Unionism, Union Shop, Closed Shop, „Information Bulletin”, 1957, nr 2, s. 5, Chamber of Commerce. Tekst powiel.).

Wartości: Bezklasowość, współdziałanie, tania produkcja.

6. ZARZUT: *Union shop* — to monopol kontroli nad siłą roboczą.

Union shop i przymusowe członkostwo dają przywódcom związkowym „całkowitą kontrolę nad wszystkimi pracownikami i całkowitą kontrolą nad całym zatrudnieniem [jobs]. Oznacza to monopolistyczną kontrolę nad zatrudnianiem pracowników, chociaż w całej historii prawnego, ekonomicznego rozwoju USA ustawodawstwo występowało przeciw monopolom. Wszelkie twierdzenia, że monopol pracy (*labor monopoly*) poprawi dyscyplinę, zmniejszy marnotrawstwo wysiłku i zwiększy zdolność funkcjonariuszy związkowych do służenia interesom pracowników, nie różnią się od twierdzeń, które może wygłaszać każdy businessman, gdyby miał usprawiedliwiać monopol przemysłowy. Ani jeden, ani drugi monopol nie jest do przyjęcia w gospodarce amerykańskiej” (*The Case for Voluntary Unionism* ... s. 8). Do monopolistycznych praktyk związków zalicza się m. in.: bojkoty towarów pewnych firm, *featherbedding* („wylegiwanie się w puchu”; wyrażenie to piętnuje wypadki, gdy pod presją związku pracodawca musi wypłacać zarobki pracownikom w zakładzie niepotrzebnym, np. po wprowadzeniu automatyzacji), odmowa pracy przy przerobie np. surowców pochodzących z firmy, z którą jest w konflikcie związek sprzymierzony etc. (Por.: *Monopoly Power of Labor Unions*, Chamber of Commerce).

Wartości: Konkurencja, równowaga sił.

Powyższy sposób przedstawienia dwóch linii argumentacji jest niekompletny: argumentacja przeciwników *union shop* wypada dla nich korzystniej i pełniej, gdyż punktem wyjściowym relacji były ich argumenty ofensywne.

Dla pełnego obrazu całego konfliktu — niezbędne jest teraz odwrócenie ról: za punkt wyjściowy relacji weźmiemy argumenty ofensywne związków: przedstawimy je w prawej kolumnie, w lewej przeciwstawimy im kontrargumentację przeciwników.

ców tańszy niż *open shop*. Jest więc korzystniejszy dla interesu publicznego, gdyż pozwala na niższe ceny.

Wartości: Bezklasowość, współdziałanie, tania produkcja.

ODPOWIEDŹ: *Union shop* nie ma nic wspólnego z monopolem.

Union shop nie ma nic wspólnego ze sprawą monopolu. „W zakładach, gdzie obowiązuje *union shop*, ta najczęstsza forma zabezpieczenia związku, wszystkich pracowników najmuje pracodawca, a związek nie ma żadnej kontroli nad siłą roboczą. Zarzut monopolu jest więc bez sensu. Pracodawca nie tylko nie musi zgodzić się na klauzulę o zabezpieczeniu związku, ale może odrzucić pracowników nie odpowiadających jego wymaganiom. Pracodawcy nie uważa się za monopolistę pracy, gdy ustala on stawki płacy, warunki pracy i zatrudnienia bez zwracania się do związku. Gdy związek i pracodawca razem ugodzą się co do tych warunków, łącznie z zasadą zabezpieczenia związku, nie naruszają tym żadnych przepisów przeciwko monopolom, ani też sprawują — łącznie czy osobno — monopolistycznej władzy” (*Union Security*, s. 118). Sprawy bojkotów, *featherbedding* etc. są w argumentacji związkowej przemilczane.

Wartości: Konkurencja, równowaga sił.

KONTRARGUMENTACJA PRZECIWNIKÓW
UNION SHOP

ODPOWIEDŹ: „Prawa do pracy” nie obniżają płac i siły nabywczej a sprzyjają rozwojowi systemu.

Nie kwestionuje się tu tezy, że wysoka siła nabywczą — a więc wysokie płace — jest niezbędna dla funkcjonowania systemu ekonomicznego USA. Argumentacja zmierza tylko do wykazania, że „prawa do pracy” nie osłabiają związków, nie obniżają płac.

„Przypuśćmy, że przy braku umowy zbiorowej, w zakładzie nie będącym *union shop*, pracodawca płaci swemu robotnikowi mniej, niż płaci się za taką pracę gdzie indziej. Co się stanie? Straciłby on wnet swych najlepszych robotników i wreszcie całą siłę roboczą, na rzecz zakładów lepiej placących” (W. Ingles, *iw.*, s. 44) czytamy w paragrafie, poświęconym zbijaniu „argumentu o obniżce płac”.

Argumentację popiera się odpowiednio skonstruowaną statystyką: porównanie wskaźników przyrostu zatrudnienia, dochodów i pensji, liczby samochodów *etc.* w 18 stanach mających prawa do pracy z resztą stanów wskazuje na szybsze tempo tego przyrostu w tych 18 stanach w okresie 1947—1953 (za statystyką tą kryje się częściowa mistyfikacja: wśród owych 18 stanów 5 nie miało jeszcze „praw do pracy” w 1953 roku. Nevada ma te prawa dopiero od r. 1951. Widać to z danych, przytoczonych w argumentacji związkowej).

„Prawa do pracy” rzeczywiście poprawiają „klimat przemysłowy” (*business climate*) w stanie; demonstrują one przychylną postawę wobec przemysłu i handlu. Wskazują one na fakt, że ogół obywateli jest przekonany, iż przymusowe związki stwarzają przeszkody na drodze osiągnięcia przez zarząd dobrych stosunków z pracą i dobrego morale. Ponadto wskazują one na to, że obywatele czy ustawodawcy dlatego prawdopodobnie „byli im przychylni — że prawa te faktycznie przyciągają przemysł do ich stanów, z korzyścią dla całej ludności, a zwłaszcza robotników, którzy będą zatrudnieni przez nowe gałęzie przemysłu (W. Ingles, *iw.* s. 48).

ARGUMENTY OFENSYWNE ZWIĄZKÓW

1. ZARZUT: „Prawa do pracy” obniżają płace, siłę nabywczą, niezbędną dla funkcjonowania systemu ekonomicznego.

Naczelny argument ofensywny dotyczy kwestii ekonomicznej. „Nasz amerykański system masowej produkcji, aby mógł funkcjonować i rozwijać się, wymaga masowego rynku konsumpcyjnego. Bez związków płace byłyby niższe, siła nabywczą uległaby zmniejszeniu; sprzedawano by mniej aut, domów, urządzeń, ubrań i produktów przemysłowych. Bez związków farmerzy mieliby mniejszy zbyty; businessmen mieliby mniejsze obroty handlowe. Dobrobyt siły roboczej jest niezaprzeczalnie podstawą dobrobytu społeczeństwa [...] Nasza gospodarka ma siłę produkcyjną, lecz potrzebuje jeszcze większej siły nabywczą, aby osiągnąć pełne zatrudnienie i pełną produkcję. Potrzebne są silne związki, które potrafią przynieść wysokie płace, niezbędne dla utrzymywania gospodarki na pełnych obrotach [...] Co jest dobre dla Ameryki jest dobre dla związków” (*Union Security*, s. 1, 3, 4) — te oto słowa znajdujemy na pierwszych stronach czołowej publikacji AFL—CIO w rozdziale zatytułowanym: *Interes narodowy*.

Podstawą silnych związków jest *union shop*. Zaś „prawa do pracy” mają na celu tylko jedno: utrzymać na niskim poziomie płace i pensje, poprzez osłabienie związków i podkopanie zbiorowego umawiania się o pracę” (*Union Security*, s. 54).

Obniżenie płac w stanach, mających „prawa do pracy”, nie idzie w parze z niższymi kosztami utrzymania, gdyż ceny są ustalane w skali ogólnokrajowej. A więc stany te mają niższą stopę życiową. Na takiej podstawie nie można na dalszą metę rozbudowywać przemysłu w tych stanach. „Prawa do pracy” nie są w możności ściągnąć kapitału do tych stanów (z wyjątkiem drobniejszych przedsiębiorstw typu *sweat shop*). Niższe płace odstręczają wykwalifikowaną siłę roboczą, emigrującą do stanów bez tych „praw”. Znamienne jest, że „prawa do pracy” mają głównie stany południowe —

Stan Indiana, mający „prawa do pracy” od 1957 r., jest na czwartym miejscu w USA pod względem stopnia uprzemysłowienia; uległ on gwałtownemu rozwojowi przemysłowemu odkąd prawa te zostały wprowadzone. Dowodzi to, że „dobrowolne członkostwo w związkach sprzyja rozwojowi przemysłu a nie niszczy związków [...] Gdy politykę związków określają [...] robotnicy, jest ona raczej nastawiona na współdziałanie niż antagonizm w stosunkach z zarządem: robotnikom chodzi nie o walkę lecz o płace” (W. Ingles, *ju.* s. 49).

Wartości: Wysokie płace, siła nabywcza, masowy rynek, system ekonomiczny.

ODPOWIEDŹ: „Prawa do pracy” nie mogą „złamać” związków, lecz je ulepszyć.

Zwolennicy „praw do pracy” wypierają się jakichkolwiek antyzwiązkowych intencji. Twierdzą, że wrogość wobec związków ze strony pracodawców jest już zjawiskiem minionym.

„Istniejące prawo federalne sprawia, że próba «złamania» związku przez jakiegokolwiek pracodawcę stałaby się beznadziejnym przedsięwzięciem. Zasada wyłączności reprezentacji związkowej, zawarta w ustawie Tafta-Hartleya i Railway Labor Acts, przepisy tych aktów, według których dyskryminowanie przez pracodawcę pracowników należących do związku jest nielegalne i karalne, administracyjne zasady i praktyki NLRB, wyjęcie związków spod restrykcji antymonopolistycznych — cały ów system ustaw otacza związki nieprzebytą palisadą. Prawo stanowe, które zakazywałoby zatrudnienia członków związków — a więc prawdziwe prawo „łamiące związki” — nie ostałoby się przed sądem, gdyby nawet było wydane. Jedynymi ludźmi, którzy mogą «złamać» związek są pracownicy, którzy nie chcą związków, i funkcjonariusze związkowi o tym wiedzą” (W. Ingles, *ju.*, s. 42).

„Prawa do pracy” mają dać ochronę pracownikom przed nadużyciami tych funkcjonariuszy i w ten sposób „wzmocnić program i kierownictwo związkowe, stwarzając

zacołane gospodarstwo, o niższej stopie życiowej. Tezy powyższe popiera się danymi statystycznymi za okres 1947—1957, dotyczącymi: wzrostu średnich płac, tygodniowych, zatrudnienia, oraz danymi o poziomie wykształcenia mieszkańców. Dane te porównuje się z danymi w stanach, gdzie nie ma „praw do pracy”. Rzecz uderzająca w całej powyższej ekonomicznej argumentacji związków: nigdzie nie występuje przeciwstawienie płac zyskom. Brak zarzutu, że zwolennicy „praw do pracy” dążą w istocie do większych zysków kosztem plac.

Wartości: Wysokie płace, siła nabywcza, masowy rynek, system ekonomiczny.

2. ZARZUT: „Prawa do pracy” to akcja „łamania” związków.

Z powyższą argumentacją ściśle się wiąże argument o *union security* — zabezpieczeniu związków.

„Prawa związków do organizowania się i do zbiorowego umawiania o pracę, prawo do strajku — nie spadły z nieba. Są one obecnie częścią naszej krajowej polityki w stosunkach z pracą, są one rezultatem przeszło stuletniej walki — walki przeplatanej aktami gwałtu wywołanymi głęboko zakorzenioną wśród pracodawców opozycją wobec stosunków ze związkami. „Ruch związkowy (*labor movement*) narodził się, żeby położyć kres poniżeniu i dehumanizacji robotnika i zastąpić je godnością i szacunkiem, dać środki do życia w dobrobycie i zabezpieczeniu wraz z rodziną” (*Union Security*, s. 6) — tak rozpoczyna się rozdział: Zabezpieczenie związków. Zabezpieczenie osobiste pracownika utożsamione jest tu z zabezpieczeniem związków, czyli z zasadą *union shop*.

Mimo wzmianek o walce w całej argumentacji nie ma akcentów antykapitalistycznych. W związku ze sprawą strajków przytacza się wypowiedź sędziego Tafta: „Strajk stał się legalnym narzędziem w legalnej walce ekonomicznej czyli współzawodnictwie między pracodawcą a pracownikami o udział czy podział między nich łącznego produktu pracy i kapitału” (*Union Security*, s. 7). „Prawa do pracy” są nową formą

bardziej reprezentatywne członkostwo, członkostwo wolne od przymusu” (*The Right to Work versus the Union Shop*). Na zarzuty, dotyczące trudności organizacyjnych w warunkach dobrowolnego członkostwa, odpowiada się: „a więc praca kierownictwa będzie trudniejsza. Poprawi to jego walory”.

Wartości: Związki zawodowe.

BRAK ODPOWIEDZI.

Na tę argumentację w publikacjach Chamber of Commerce brak odpowiedzi. Z jednej strony wskazuje to na trafność tezy o stabilizacyjnej dla zakładu funkcji *union shop*. Z drugiej zaś jest charakterystyczne dla linii argumentacyjnej zwolenników, „praw do pracy”: kładą oni głównie nacisk na moralno-polityczny aspekt zagadnienia. Argumenty rzeczowe, ekonomiczne mniej trafiają w ich sferę rozważań.

Poza tym nie ma potrzeby na nie odpowiadać. Te argumenty związków nie są groźne jako broń propagandowa na szerszym forum publicznym, gdy staje sprawa referendum nad „prawami do pracy”. Chwalenie się przez związki, że pomagają pracodawcom, nie może wzbudzić zachwytu wśród szerszych kręgów świata pracy. Naisuwać może skojarzenia z nader niepopularnymi *sweetheart contracts*. Związek traktowany jest bowiem z zasady jako antagonyistyczny partner businessu.

ODPOWIEDŹ: Nienależący do związków nie muszą być „pasażerami na gapę”; a nawet dobroczynna organizacja nie może zmuszać do członkostwa.

Istnieje wiele organizacji, z których dobrodziejstw korzysta ogół, a nie mają one prawa żądać obowiązku członkostwa czy składek wśród korzystających (np. kościoły).

Zresztą związkom nie można przypisywać poprawy stopy życiowej; jest to głównie rezultatem zwiększonej wydajności pracy i zdolności organizacyjnej kierownictwa.

Ci, których piętnuje się jako *free riders*, to pracownicy nie chcący usług związku i przeciwni związkom. Nie korzy-

antyzwiązkowej kampanii zacofanej części businessmenów chcących powrotu do *open shop*. Zaś *open shop* oznacza w wielu przypadkach likwidację związków. Tak sytuacja wygląda np. w przemyśle budowlanym, gdzie pracownicy często się zmieniają (sezonowość robót). Związek nie jest w stanie utrzymać się, jeśli musi ciągle werbować zmieniających się stale pracowników.

Wartości: Związki zawodowe.

3. ZARZUT: „Prawa do pracy” likwidują *union shop*, korzystny dla zarządu.

Union shop spotkał się z aprobatą wielu pracodawców, którzy uważają, że związek oparty o zabezpieczającą klauzulę jest lepszym partnerem we współpracy na terenie zakładu. Tak więc wielu członków NAM zajmuje stanowisko przeciwne antyzwiązkowej postawie tej organizacji. Funkcje, jakie związki spełniają w zakładzie pracy dzięki *union shop*: 1) tam, gdzie jest płynność zatrudnienia, służą w roli agencji pośrednictwa pracy dla zakładu; 2) pomagają podnieść dyscyplinę pracy będącą warunkiem wywiązania się z umowy zbiorowej; 3) stwarzają wśród robotników poczucie odpowiedzialności, współuczestnictwa w sprawach zakładu. Ogólnie: *union shop* przyczynia się do stabilizacji warunków produkcji, daje korzyści businessowi.

Wartości: Współpraca związku z zarządem, stabilizacja produkcji, dyscyplina pracy.

4. ZARZUT: „Prawa do pracy” chronią „pasażerów na gapę” w związkach zobowiązanych do ochrony każdego pracownika.

Argument o „pasażerach na gapę” (*free riders*) występował w odpowiedzi na zarzut pogwałcenia wolności jednostki. Argument ten jest też wysuwany jako specjalny argument ofensywny.

Związek dźwiga ciężar reprezentacji interesów wszystkich pracowników. Wszyscy oni korzystają z pomocy związku i jego zdobyczy (wyższe płace, warunki pracy *etc.*); związek nie może od nieczłonków pobierać wyższych specjalnych opłat, np.

stają oni faktycznie z prasy związkowej, ani ze świadczeń socjalnych związków; nie są więc tu „pasażerami na gapę”, lecz „pasażerami wbrew swej woli”. Uważają, że indywidualnie mogą mieć lepsze warunki pracy niż należąc do związku. Ów „ciężar reprezentacji”, jaki dźwigają związki, nie został im narzucony: jest to przywilej, o który walczyły. Związki nie są władzą państwową, aby mogły nakładać opodatkowanie na członków, którzy nie chcą ich ochrony. „Jeśli człowiek korzysta dzięki związkowi, zobowiązany jest czymś się odplacić swym towarzyszom pracy, lecz niekoniecznie należeniem do związku. Mógłby odplacić się im przez dawanie dobrego przykładu pilnego, sumiennego robotnika, czy przez odwiedzenie swych kolegów w chorobie, czy pracę w towarzystwie Św. Wincentego a Paulo” (E. A. Keller, *iw.*, s. 42).

Wartości: Absolutna wolność wyboru, indywidualne odwzajemnianie dobra.

ODPOWIEDŹ: Władza ma prawo unieważniać kontrakty monopolistyczne, wymuszone na słabszej stronie.

Wolność kontraktu nie jest absolutnym prawem; jeśli kontrakt między dwoma stronami jest narzucony stronie słabszej lub szkodzi komuś trzeciemu — władza publiczna może ingerować. Na tej zasadzie opiera się ustawodawstwo przeciw monopolom. Same związki, gdy chodzi o ustawy na ich korzyść, głoszą zasadę interwencjonizmu i domagają się ograniczeń wolności kontraktu (np. zakaz *yellow-dog-contracts*).

Pracodawcy nie chcą *union shop*; jeśli godzą się nań, to tylko pod groźbą strajków, w sytuacji przymusowej. „Prawo do pracy” jest więc uzasadnioną ingerencją władzy w celu ochrony słabszego partnera.

Wartości: Równowaga sił, obrona słabszego.

Na zakończenie przedstawimy osobno jedno jeszcze starcie argumentów nie dające się ująć w schemacie „zarzut — odpowiedź”. Obydwie strony zdają się tu być jednakowo pewne i „zaczipne”. Chodzi o sprawę stosunku większości do mniejszości.

załatwianie im skarg na zarząd (zakazuje tego prawo). A więc ci, którzy nie chcą należeć i płacić składek — a mają prawo do usług związku — są wyzyskiwaczami wobec swych kolegów — rodzajem „pasażerów na gapę”. „Prawo do pracy” jest więc prawem do gwałcenia elementarnych zasad uczciwości. Na tej zasadzie potępiają je duchowni jako niemoralne: „Gdyby «prawa do pracy» były wprowadzone, to nieczłonek związku, pracujący ramię w ramię ze swym kolegą, członkiem związku, otrzymywałby tę samą płacę, te same warunki pracy i korzystałby z tych samych związkowych agencji załatwiających skargi na niesprawiedliwości w pracy. «Prawa do pracy» czynią z robotnika — nieczłonka moralnego pasożyta w demokratycznej grupie pracowników” (*Union Security*, s. 105. Wypowiedź Rady Rabinackiej USA).

Wartości: Solidarność w grupie.

5. ZARZUT: „Prawa do pracy” odbierają wolność kontraktu, ograniczają swobodę pracodawcy.

„Prawa do pracy” zakazują korzystać z jednej z najbardziej podstawowych wolności demokratycznego narodu: prawa wolności demokratycznego narodu: prawa wolnego kontraktu. Zabraniają one pracodawcy i związkowi, godzącym się na klauzulę o zabezpieczeniu związku, umieszczenia takiej ugody w umowie zbiorowej. To niepotrzebne i niedemokratyczne ograniczenie wolności kontraktu gwałci historyczną tradycję, opartą o angielskie *common law* i niemal powszechnie uznaną” (*Union Security*, s. 74). „Prawa do pracy” pozbawiają pracodawcę prawa — na drodze rządowej ingerencji w jego przedsiębiorstwo — do takiego ułożenia stosunków ze związkiem, jakie mu odpowiada.

Wartości: Wolność kontraktu między prywatnymi stowarzyszeniami, swoboda przedsiębiorcy.

UNION SHOP TO TYRANIA WIĘKSZOŚCI
NAD MNIEJSZOŚCIĄ

Argument rządów większości wydaje się pozornie trafny, gdyż na tej demokratycznej zasadzie opiera się cała struktura życia amerykańskiego. Lecz argument związków pomija tu sprawę praw mniejszości. Zasada demokracji wymaga ochrony tych praw przed tyranią większości; taką tyranią jest zmuszanie mniejszości robotników do płacenia składek. Zresztą związki wyolbrzymiają rozmiary większości, chcąc *union shop*: nie wiadomo z przytaczanych danych, ilu w ogóle robotników wstrzymało się od głosowania. Z ogólnej liczby 16,5 miliona związkowców głosowania objęły tylko 1/3. Nie wiadomo, co myśli o *union shop* pozostałych 11 milionów pracowników, wśród których nie było głosowania.

Obywatel musi wprawdzie podporządkować się woli partii większości zwycięskiej w wyborach, lecz nie zmusza się go, aby należał do tej partii czy uczestniczył wbrew swej woli w jej działalności.

Zwolennicy „praw do pracy” oskarżają związki zawodowe o komunizm, odwołując się przy tym do haseł demokracji. „Hasło: «wieczna solidarność» jest peanem na cześć likwidacji jednostki; metody pikietowania odmawiają jednostce prawa do jej własności; obrażanie mniejszości mianem «łamistrajków» (*scabs*), traktowanie płacących składki członków jak pionków, unikanie demokratycznej procedury w wyborach funkcjonariuszy [...] sprzeciw wobec nadzoru nad użytkowaniem funduszy członkowskich, praktyki dyktatorskie — i przede wszystkim przemoc, do której związki się uciekają dla osiągnięcia swych celów, nie są w zgodzie z demokracją, jak znamy ją w Ameryce. Nie ma nic z demokracji w tyranii niepohamowanej większości” (E. A. Keller, *Ńw.*, s. 45).

Wartości: Wolność secesji dla mniejszości, wolność jednostki.

UNION SHOP REALIZUJE DEMOKRATYCZNĄ
ZASADĘ WŁADZY WIĘKSZOŚCI PRZY PO-
SZANOWANIU PRAW MNIEJSZOŚCI

W rozdziale pt. Zasady demokratyczne wysuwa się argument moralno-polityczny: „Zabezpieczenie związku jest rezultatem akcji większości. Aby związek mógł żądać klauzuli o *union shop*, musi przeprowadzić pod nadzorem NLRB głosowanie. Jeśli większość robotników uprawnionych do głosowania głosuje na klauzulę *union shop*, a pracodawca zgodzi się ją umieścić w umowie staje się ona obowiązująca dla wszystkich robotników. Wyniki głosowań za okres 1947—1951: przeprowadzono 46119 głosowań; w 97,1% z nich większość wypowiedziała się za *union shop*. Za *union shop* głosowało 5,5 miliona robotników, to jest 91%. A więc ogromna większość robotników chce *union shop*. „Istnieje tylko jedna kierownicza i prosta zasada, związana ze sprawą zabezpieczenia związków: dobro wielu ma wyższą wartość moralną niż dobro jednostki. To stwierdzenie jest podstawową zasadą demokracji. Ono daje moralny walor zasadzie władzy większości”.

Demokratyczna zasada rządów większości, na jakiej opiera się *union shop*, jest tą samą zasadą, która obowiązuje w amerykańskim życiu politycznym. Jeśli Partia Demokratyczna zwycięża w wyborach, Partia Republikańska musi ustąpić i podporządkować się prawom, ustanowionym przez Demokratów.

Nie oznacza to pogwałcenia praw mniejszości w związku. Mniejszość może stworzyć opozycję i dążyć do stania się większością. Prawo przewiduje, że jeśli 30% pracowników tego zażąda, związek musi przeprowadzić głosowanie nad tym, czy ma nadal obowiązywać klauzula *union shop*.

Wartości: Dobro i wola większości; prawo do opozycji ze strony podporządkowanej mniejszości.

Mając teraz przed oczyma tak zanalizowane dwa stanowiska w konflikcie, spróbujemy zwrócić uwagę na pewne charakterystyczne ich rysy.

Na 12 „starć” — w pięciu z nich wartości, w imię których występowano, się różniły. Różnice te dotyczą niemal wyłącznie tego samego — tylko w różnych wersjach. Oto zwolennicy „praw do pracy” głoszą dobrze znaną businessmeńską ideologię indywidualizmu: wartością naczelną jest tu absolutna wolność wyboru jednostki, wolność od jakiegokolwiek przymusu, wolność mniejszości przedkładana nad zasadę władzy większości. Tym wartościom związku przeciwstawiają wspólne dobro grupy, zabezpieczenie, solidarność ekonomiczną świata pracy; przedkładają zasadę woli większości nad sprawę ochrony mniejszości.

Można więc stwierdzić, że w ideologii związkowej występuje duża doza kolektywizmu. Lecz nie jest ona ideologią kolektywistyczną w stopniu wyłączającym akceptację innych wartości, przyjmowanych w ideologii indywidualizmu. Zobaczmy bowiem, jakie m. in. wartości łączą obydwie stanowiska? Znajdujemy obustronną akceptację poszanowania dla poglądów i wierzeń jednostek, akceptację równowagi sił, konkurencji, bezklasowości. Lecz i ideologia „praw do pracy” nie zachowuje „czystości”: łączy ją ze stanowiskiem przeciwnika akceptacja związków i ich zabezpieczenia. Wreszcie — łączy obie strony akceptacja takich wartości, jak wysokie płace, czyli siła nabywczą, uważana za warunek funkcjonowania istniejącego systemu ekonomicznego.

Warto też zwrócić uwagę na wewnętrzną niekonsekwencję, jaka wystąpiła w linii argumentacji związków. Mimo akceptacji interwencjonizmu państwowego jako środka utrzymywania równowagi sił tam gdzie chodziło o uzasadnienie *union shop*, związki atakują przeciwnika w imię wolności kontraktu między partnerami, w imię zasady wolności przedsiębiorcy. Chcą tu skapitalizować na swoją korzyść tę samą wartość, którą odrzucają czy neglizują odpierając ataki przeciwnika w innym kontekście. Wewnętrzna niekonsekwencja występuje też i w systemie wartości przeciwników *union shop*. Absolutna wolność wyboru, wolność od interwencjonizmu władzy publicznej, nie zdaje się być w zgodzie z akceptacją obrony słabszej strony w kontrakcie, obrony na drodze ogólnego, ustawodawczego anulowania *union shop*.

Na jedną rzecz charakterystyczną warto zwrócić jeszcze uwagę. Argumentacja ofensywna zwolenników „praw do pracy” — tj. rzeczników konserwatywnej części businessu — jest przeważnie agresywna klasowo; natomiast w argumentach związków jest wiele akcentów solidarystycznych i ugodowych wobec businessu. Tylko w jednym kontekście wystąpiło zaakcentowanie klasowej rozbieżności między pracodawcami a pracą: gdy piętnowano fałsz frazesu „prawo do pracy”. O klasowej ugodowości argumentacji związkowej świadczy zasygnalizowany już w omówieniu fakt: choć mówi się o „lamaniu” związków i dążeniu do obniżki płac, nie wysuwa się zarazem argumentu, że motywem pracodawców chcących „praw do pracy” są wyższe zyski — ich interes. Uczynienie ze sprawy zysku tabu w argumentacji świadczy chyba o integracji ruchu reprezentowanego przez AFL—CIO z systemem kapitalistycznym. Choć można mówić o odrębnej kolektywistycznej ideologii *union shop* w przeciwieństwie

do indywidualistycznej ideologii „praw do pracy”, trzeba pamiętać o jednym: bardzo wiele wartości łączy obydwie kierunki i argumentacje; przedstawione tu dwie ich linie stanowią dwie wersje w obrębie kapitalistycznej ideologii amerykańskiej, różniące się głównie sposobem ujęcia kwestii wolności i interesu grupowego oraz pewnymi innymi jeszcze cechami. Na przykład, argumentacja zwolenników „praw do pracy” jest o wiele bardziej „moralistyczna” niż głównie rzeczowa i ekonomiczno-pragmatyczna argumentacja za *union shop*.

Wartości, o jakich mowa w niniejszej analizie, to wartości deklarowane, czyli występujące w sferze zachowania werbalnego. W sferze zachowania rzeczywistego — tj. działania czy postępowania (*overt behavior*) — wartości, jakimi kierują się ludzie, to „realne” wyznaczniki orientacji działań. Wartości deklarowane pokrywają się lub nie z wartościami „realnymi”. Stopień zbieżności między systemem wartości deklarowanych a „realnych” jest istotną cechą każdej ideologii uwikłanej w działanie, w konflikt. Z reguły w takich sytuacjach część wartości deklarowanych to wartości deklaratywne czy „derywacyjne”, mające na celu zakamufłowanie z tych czy innych względów owych realnych wartości, określających orientację działania.

Jak pod tym względem wyglądają dwie strony w zanalizowanym tu sporze? Jeśli wyjść poza treści, zawarte w analizowanych materiałach, i zwrócić uwagę na historyczne i ustrojowe realia, to nasuwa się przekonanie, że na gruncie naczelných spraw znacznie więcej zgodności między wartościami deklarowanymi a „realnymi” występuje w argumentacji związkowej. Jest jasne, że realnymi wyznacznikami postępowania przemysłowców, chcących „praw do pracy”, są nie takie wartości, jak „absolutna wolność” czy „związki z demokratycznym, uczciwym kierownictwem”, „wysokie płace”, lecz własny zysk. Natomiast gdy związki mówią o płacach, sile nabywczej, zabezpieczeniu — to są to wartości realnie wyznaczające ich działalność. Ideologia *union shop* jest bliższa wartościom realnym, gdyż jest młodsza, zrodzona przez aktualną sytuację, podczas gdy ideologia „praw do pracy” obciążona jest anachroniczną już dogmatyką dziewiętnastowiecznego indywidualizmu. Jest też bardziej „moralistyczno-pryncypialna” w swych naczelných argumentach, podczas gdy w linii argumentacji związkowej widać o wiele więcej rzeczowości i pragmatyzmu. W tym sensie można by nazwać ideologię *union shop* „postępową”.

PROPAGANDA „PRAW DO PRACY” I UNION SHOP W STANIE WASZYNGTON 1958 ROKU

W walce ideologiczno-propagandowej, jaka od szeregu lat toczy się w USA dokoła sprawy *union shop*, wyróżnić można 2 poziomy, na których ona przebiega. Na poziomie „wyższym” mamy do czynienia z walką między „ideologami” przeciwstawnych sobie obozów. Tutaj wchodzi w grę publicystyka w postaci broszur, artykułów, książek, *etc.*, a więc materiał „elity” i dla „elity” tworzącej

opinię w danej sprawie. Ten poziom nie jest zlokalizowany terytorialnie: poruszone na nim sprawy wysuwane są w skali ogólnokrajowej, z pominięciem ich regionalnej konkretyzacji. Poziom niższy, „popularny”, to ta sfera aktywności propagandowej, gdzie ideologowie i propagandziści obydwu stron przekazują argumenty, hasła *etc.* najszerszym kręgom. Tutaj toczą między sobą walkę na arenie publicznej na oczach masowego odbiorcy, którego chcą pozyskać. W tej sytuacji usiłują oni dostroić treści propagandowych apeli i polemik do postaw i przewidywanych reakcji masowego audytorium. Na tym poziomie następuje zawsze jakieś regionalne zmodyfikowanie tych treści, poprzez uwikłanie się w lokalne sprawy i interesy. Audytorium, które się tu liczy, to zbiorowość lokalna.

Dokonana wyżej analiza argumentacji wokół *union shop* i „praw do pracy” dotyczyła pierwszego z tych dwóch poziomów. Przejdziemy teraz do analizy na poziomie „popularnym” i regionalnym.

Terenem jest przeszło półmilionowe miasto Seattle, główny ośrodek życia ekonomicznego stanu Waszyngton, skupiające około 20% jego całej ludności. Materiał zebrany do analizy stanowią ogłoszenia zamieszczane w dwóch miejscowych gazetach w okresie wyborów. Poza tym wykorzystałem lokalne ulotki, używane w kampanii propagandowej. Materiał ten nie stanowi więc jakiejś rygorystycznej próbki reprezentatywnej. Wystarcza jednak zupełnie, aby zauważyć pewne charakterystyczne właściwości argumentacji propagandowej na tym poziomie.

Wybory w stanie Waszyngton 4 listopada 1958 roku były ogólnokrajowymi wyborami, w których obsadza się część wygasłych mandatów w Kongresie. Na stan ten w okręgu Seattle przypadła wybór 1 senatora i 1 kongresmena. Jednocześnie były to wybory na szczeblu stanowym i municypalnym. Chodziło o wybór 2 posłów i jednego senatora stanowego, 11 sędziów, 12 funkcjonariuszy municypalnych i stanowych (m. in. prokurator, szeryf, kapitan portu Seattle, superintendent szkół itp.). Poza tą „personalną” częścią wyborów pod werdykt głosowania poddanych zostało zarazem 11 różnych spraw dotyczących ustawodawstwa stanowego, a w Seattle jeszcze 3 sprawy municypalne. Wśród owych 11 referendów były takie sprawy, jak np. ustalanie pensji urzędników stanowych, obligacje na budowę szkół, parków miejskich, zasady ustalania okręgów wyborczych po spisie powszechnym, angażowanie duchownych w stanowych przytułkach i szpitalach *etc.* Tutaj też znajdowała się propozycja ustawy zakazującej *union shop*.

Jak widzimy, interesująca nas kwestia występowała w wyborach w obszerным kontekście innych spraw. Ogółem oczekiwano od głosującego dokonania jednocześnie 42 wyborów (decyzji). Takie przeciążenie aktu wyborczego jest rzeczą normalną w amerykańskim systemie wyborczym. Np. w Kalifornii w tych samych wyborach wchodziło w grę 50 decyzji. Głosowanie odbywało się w większości okręgów przy pomocy maszyn do głosowania; na akt głosowania każdy

wyborca w Seattle miał 2 minuty czasu, a więc około 3 sekundy na każdą sprawę¹⁰.

Przytoczone tu realia unaoczniają problem „długiej listy” ciągle dyskutowany w amerykańskiej „nauce politycznej”: czy głosowanie nad tyłoma sprawami ma sens, skoro jest oczywiste, że samo tylko merytoryczne zapoznanie się z nimi zajmuje ilość czasu, jaką nikt nie jest w stanie ani nie ma chęci temu poświęcić; w praktyce więc wyborcy albo nie głosują nad większością spraw, albo przesuwały wskazówki maszyny przypadkowo na „chybił trafił”¹¹.

W wyborach 4 listopada 1958 r. w Seattle sprawa „praw do pracy” zgodnie z opinią miejscowych działaczy i obserwatorów politycznych dominowała nad całą masą pozostałych. Znajdowała się ona zresztą na pierwszym miejscu w kolumnie na tablicy maszyny do głosowania. Jej oficjalna nazwa brzmiała: „Inicjatywa ustawodawcza nr 202, ograniczająca umowy zbiorowe”. Pod tym nagłówkiem było jej określenie: „Akt prawny pozbawiający mocy prawnej wszelką umowę zawartą lub przedłużoną od tej chwili, przewidującą jako warunek zatrudnienia, członkostwo lub płacenie na rzecz organizacji pracowniczej”. Głosujący przesuwał wskazówkę nad „za” lub nad „przeciw”.

W wyborach 4 listopada 1958 sprawa „praw do pracy” poddawana była już po raz drugi głosowaniu powszechnemu w stanie Waszyngton.

Poprzednio, w roku 1956 upadła w wyborach „Inicjatywa nr 198” domagająca się „prawa do pracy”. Podobno związki wydały wtedy na propagandę milion dolarów. Skutecznym środkiem nakłonienia ludności do głosowania przeciw „Inicjatywie 198” miała być pogłoska rozpuszczona przez kierownictwo związkowe, że wprowadzenie „prawa do pracy” spowoduje odebranie związkowcom przysługujących im emerytur. Poruszyło to ogromnie środowisko robotnicze. Jakie grupy i osobistości wystąpiły w walce wokół „Inicjatywy 202” w Seattle 4 listopada 1958 roku? Jakie były główne wątki w ich argumentacji? Jakie wynikiły konkretne miejscowe sporne sprawy z tym związane? Dwie miejscowe gazety w jednakowym stopniu udzielały swych łamów zwolennikom i przeciwnikom „Inicjatywy 202”. Na tej samej stronie można było znaleźć ogłoszenia jednej, jak i skrajnie im przeciwstawne ogłoszenia drugiej strony¹².

¹⁰ Głosowania na maszynie dokonuje się przez przesunięcie wskazówek ku odpowiedniemu kandydatowi czy ku odpowiedzi na pytanie referendum („tak”, „nie”, „za”, „przeciw”): wskazówki te umieszczone są na tablicy, przed którą staje wyborca po wejściu do kabiny i zasunięciu za sobą zasłony. Dla zorientowania wyborcy, w lokalu wyborczym na widok publiczny wystawiona jest pokazowa tablica, na której można „próbnie” dokonywać przesunięć wskazówek i zapoznać się z całą treścią wyborów.

¹¹ Np. okazuje się, że na wynik głosowania ma nieraz statystycznie istotny wpływ tylko to, czy dana sprawa lub kandydat znajduje się na początku czy końcu listy. Por. H. M. Bain, D. S. Hecock, *Ballot Position and Voter's Choice* (1957).

¹² Wszystkie te materiały, choćby miały postać zewnętrznej artykulów, oznaczone były uwagą „płatne ogłoszenie”.

Wśród przeciwników „Inicjatywy 202” czołowe miejsce zajmowały dwie organizacje: Doradczy Komitet Zjednoczonych Związków (United Labor Advisory Committee) oraz Komitet Businessmenów i Przemysłowców Przeciwnych Inicjatywie 202 (Committee of Business and Industry Against Initiative 202). Na czele pierwszego komitetu stał E. M. Weston, działacz związkowy. Prezesem drugiego był Leo Weisfeld, jubiler z Seattle; pozostali jego członkowie — to dyrektor jednej z firm, adwokat z miasta Spokane i emerytowany sędzia stanowego Sądu Najwyższego.

Treść ogłoszeń Komitetu związkowego koncentrowała się wokół sprawy płac i dobrobytu, którym zagraża „Inicjatywa 202”. Oto przykład. Na wielkim półstronicowym ogłoszeniu sugestywny wykres, przedstawiający przeciętny dochód na osobę w 18 stanach, posiadających „prawa do pracy”; dochód ten jest niższy w 17 z nich od poziomu dochodu w stanie Waszyngton. Wykresowi przygląda się kilka par małżeńskich — nastrój spokoju, dobrobytu. „Popatrzcie tylko o ileż lepiej powodzi się nam, Waszyngtończykom” — głosi napis. „Czyż zamierzamy zniszczyć nasz szczęśliwy los?” Do wykresu dołączony komentarz, gdzie m.in. czytamy: „Nic lepiej nie ilustruje różnicy między naszym, waszyngtońskim stylem życia a stylem, właściwym stanom o taniej sile roboczej, mającym «prawa do pracy». Nic lepiej nie ilustruje wagi wyboru, jakiego my, Waszyngtończycy, musimy dokonać we wtorek, wyboru między zachowaniem naszego waszyngtońskiego stylu życia — dla nas i naszych dzieci — a zniszczeniem swego szczęśliwego losu [...]” Konkludujący slogan: „Brońmy swej egzystencji [...] Głosujcie przeciwko 202”. Tym naczelnym sloganem kończą się i inne ogłoszenia związkowe przeciwko „Inicjatywie 202.” Kwestią wyjściową jest w nich odparcie tezy przeciwnika, że „prawa do pracy” są środkiem przeciwko korupcji w związkach. Oto przykład. Ilustracja ukazuje szczęśliwą rodzinę wybierającą się autem na week-end; ojciec z dziećmi pakuje zabawki, sprzęt sportowy *etc.* Dobrobyt, beztroska. „Dlaczego karać wszystkich za grzechy nielicznych?” Na innym, podobnym ogłoszeniu, slogan: „Lekarstwo jest gorsze od choroby”. Treść ogłoszenia: Nikt nie przeczy, że w niektórych związkach występują schorzenia. Lecz gdy *big business* twierdzi, że przepisuje kurację, istnieje duże niebezpieczeństwo, że lek będzie gorszy od choroby. Będzie to „trucizna w złotym kubku”. *Big business* chce obniżyć płace, zniszczyć dobrobyt przez wprowadzenie *open shop*!. Na miejsce szczęśliwego waszyngtońskiego stylu życia chce wprowadzić „styl życia, który cechuje dominacja *big businessu*, niska płaca, *open shop* [...] 202 wyda człowieka pracy na łup odwiecznej bezwzględności [*callousness*] *big businessu* [...] Poco dać się złapać w potrzask i znaleźć się na łasce niewielu, która może tylko doprowadzić do nędzy większości”¹³.

Komitet Businessmenów i Przemysłowców Przeciwnych Inicjatywie 202

¹³ „Seattle Post Intelligencer”, 28 X, 31 X, 4 XI 1958; „Seattle Daily Times”, 3 XI 1958. Pierwszy z tych dzienników należy do prasowego koncernu Hearsta.

skoncentrował treść swych ogłoszeń wokół sloganu: „Brońmy prosperity stanu Waszyngton. Głosujcie przeciw 202”. Oto tekst ogłoszenia: „To jest twoja walka. Zorganizowany świat pracy zwalcza Inicjatywę 202, aby zachować prosperity [...] Lecz nie jest to tylko jego walka. My, drobni businessmeni przyłączyliśmy się do niej, ponieważ od tej prosperity — utrzymującej się dzięki temu, że płace są odpowiednie do kosztów utrzymania — zależy nasza egzystencja. Gdyby pracownicy nie zarabiali godziwych płac, nie mieliby pieniędzy na kupno naszych produktów czy usług [...] W ekonomicznych zapasach [*squeeze play*] drobny business jest zawsze tym, który pierwszy zamyka drzwi. Musimy się zespolić”.

Inne ogłoszenie przedstawia dane statystyczne, mające zbić tezę, że „prawa do pracy” przyciągają kapitały do stanu. Jak wynika z tych danych, w stanie Indiana szereg firm po wprowadzeniu „prawa do pracy” w okresie 1956—1958 uległo likwidacji lub wyniosło się. Zatrudnienie i zarobki spadły bardziej niż w stanie Waszyngton. „Jesteśmy przejęci troską o przemysłową przyszłość stanu Waszyngton i dlatego nalegamy: Głosuj przeciwko 202”.

Szereg ogłoszeń zawiera również hasła piętnujące *big business*. „Dlaczego *big business* wydaje setki tysięcy dolarów, aby przeforsować 202?” — krzyczy wydrukowany ogromnymi literami nagłówek jednego z nich. „Bo chcą ustalać płace i pensje bez udziału w tym robotników czy ich przedstawicieli”. „Nie wiercie *big businessowi*, gdy mówi, że chodzi mu o interes pracowników, wolność wyboru, uczciwe kierownictwo związkowe. Dlaczego igrać z waszym zabezpieczeniem?” „Głosujcie przeciw 202”.

Ogłoszenie to zwrócone jest, jak widać, do pracowników fizycznych i umysłowych, podobnie jak i inne ogłoszenia z hasłami przeciwko *big businessowi*. Oto jedno z nich: mały chłopczyk w stroju kowbojskim trzyma plakat z napisem: „Hej. Głosujesz na ustawę o pracy mego tatusia. Mój tatuś mówi: *big business* próbuje uczynić z Waszyngtonu stan «prawa do pracy», a my nie możemy wyżyć za 1414 dolarów rocznie [jest to przeciętna dochodu w 16 stanach z „prawem pracy”]. Głosuj przeciw 202. Brońmy prosperity stanu Waszyngton!”

W ramach Komitetu Businessmenów i Przemysłowców Przeciwnych Inicjatywie 202 działała Sekcja Kobieca. Zamieszczane przez nią drobniejsze rozmiarami ogłoszenia koncentrowały apel o głosowanie „przeciwko 202” — wokół sprawy stopy życiowej i prosperity. Ogłoszenia te — adresowane jak widać do gospodyń domowych — często potępiają *big business* — choć w sposób nieco oględniejszy od haseł związkowych. „Tak — inicjatywę 202 popiera *big business* — gigantyczne korporacje krajowe. Oczywiście nie cały *big business*, gdyż większość postępowo myślących przemysłowców uznaje jej zło”.

„Grupa wielkich businessmenów próbuje narzucić «Inicjatywę 202» naszemu stanowi [...] Ale ich żony nie muszą się troszczyć o to, jak skalkulować wydatki

domowe [...] O nie — one się nie troszczą o skutki 202. Lecz my winniśmy się zatroszczyć. Głosujcie przeciw 202”¹⁴.

Drobniejsze rozmiarami ogłoszenia przeciwko „Inicjatywie 202” zamieszczały w obydwu dziennikach również i niektóre lokalne związki, na przykład kotlarzy, litografików. Szczególnie dobitnie zaakcentował swe stanowisko przeciwko „Inicjatywie 202” lokalny oddział Związku Dziennikarzy Amerykańskich (American Newspaper Guild), należącego do AFL—CIO. Artykuł pt. *Pracujący dziennikarze oddzielają prawdę od fałszu* wzywał do głosowania „przeciw 202”, podając wszystkie argumenty występujące w omówionych wyżej ogłoszeniach¹⁵. Zasługuje on na uwagę z tego jednak względu, że jedynie w tym artykule, mówiąc o dążeniu *big businessu* do obniżenia płac, wspomniano o tym, że oznaczałoby to wyższe zyski. Jest to wyjątek od reguły, że zysk stanowił rodzaj tabu w argumentacji wokół „praw do pracy”.

Do kampanii włączyło się kilka miejscowych osobistości. W ogłoszeniach opłaconych przez Komitet Businessmenów i Przemysłowców zabrali głos „przeciw 202”: speaker stanowej Izby Ustawodawczej, prezes stowarzyszenia jubilerów oraz — co najważniejsze — Gubernator Stanowy, demokrat Albert Rosselini. To ostatnie ogłoszenie mogło wywrzeć na głosujących szczególny wpływ, gdyż utrzymane było w tonie oficjalnego wystąpienia najwyższego w Stanie dostojnika publicznego. Oto jak wyglądało: duża fotografia gubernatora w jego gabinecie na tle emblematów państwowych — flagi i wizerunku Jerzego Waszyngtona. „Jako twój Gubernator uważam za swój obowiązek ostrzec cię przed «Inicjatywą 202». Jest to najbardziej egoistyczny, nieuczciwy i oszukańczy projekt ustawodawczy, jaki widziałem w ciągu swej 20-letniej służby w rządzie stanowym” — głosił ogromnymi literami napis¹⁶.

Po stronie zwolenników „Inicjatywy 202” występowały głównie dwie organizacje: Bojownicy Wolności (Minutemen for Freedom)¹⁷ oraz Związkowi Zwolennicy i Zwolenniczki 202 (Union Men and Women for 202).

Ogłoszenia Bojowników Wolności koncentrowały się wokół hasła: „wolny wybór — czy przymus członkostwa?” Podkreślano w nich, że jest to jedyny problem, o który chodzi zwolennikom 202; wzywano do racjonalnego, nieemotionalnego podejścia do sprawy. Oto jedno z często spotykanych ogłoszeń:

¹⁴ „Seattle Post Intelligencer”, 31 X, 27 X, 3 XI, 1 XI 1958; „Seattle Daily Times”, 1 XI, 30 X 1958.

¹⁵ „Seattle Post Intelligencer”, 3 XI 1958.

¹⁶ „Seattle Post Intelligencer”, 3 XI 1958. Poza tym gubernator wysłał ponad 500 telegramów do wszystkich ważniejszych przywódców i działaczy stanu Waszyngton, domagając się, aby przyczynili się do klęski „Inicjatywy 202”. Telegramy opłacił United Labor Advisory Committee. Wiadomość o tym zakomunikował oficjalnie sekretariat gubernatora. „Seattle Post Intelligencer”, 1 XI 1958.

¹⁷ Nazwą *minutemen* oznaczono członków oddziałów ochotniczego obywatelskiego zaciągu w pierwszym okresie Rewolucji Amerykańskiej. W polskim brak odpowiednika tego terminu.

ilustracja kabiny do głosowania z zasuniętą zasłoną. Napis: „W zaciszu kabiny do głosowania rozstrzygniesz jedyny problem, o jaki chodzi w „Inicjatywie 202” — wolność wyboru czy przymus [...] Obawa czy zastraszenie nie grają roli, gdy Amerykanie tajnie głosują. W ciągu ostatnich kilku miesięcy słyszałeś i czytałeś wiele o «Inicjatywie 202». Informacje te były różne — od najdzikszych, nieuzasadnionych twierdzeń o utraconych zarobkach i głodujących rodzinach do ukazania w sposób spokojny i naukowy jedynego problemu, o jaki tu chodzi: problemu wymuszonego członkostwa związkowego [...] Przyszedł czas, by przesiać wszelką informację [...] przyjąć to, co ma sens, a odrzucić widoczne fałszy i fantastyczne wypaczenia. Po usunięciu zasłony dymnej powstaje tylko sprawa wolności wyboru [...] Głosuj za Wolnością”¹⁸.

Równoległe — choć graficznie mniej eksponowany — występował w ogłoszeniach tych argument o korupcji w związkach. „202 jest prostą odpowiedzią na korupcję związkową [...]. Zło to ma korzenie w przymusowym członkostwie” — „Prosta odpowiedź: skończyć z przymusowym członkostwem” — oto hasła wszędzie się powtarzające. W jednym z ogłoszeń apel taki wysuwa się w imię dobra ruchu związkowego. „Wolne i demokratyczne związki są częścią amerykańskiego stylu życia. Dlatego też «Inicjatywa 202» wyraźnie chroni prawo do umów zbiorowych. Bez wątpienia 202 jest prostym rozwiązaniem, gdyż kładzie kres przymusowi — przyczynie wszelkich kłopotów”¹⁹.

Korupcja w związkach była jednak naczelnym tematem ogłoszeń Związkowych Zwolenników i Zwolenniczek 202; ogłoszenia te, podpisywane imiennie przez kilkunastu członków lokalnych organizacji związkowych, miały sprawić wrażenie spontanicznego wystąpienia przeciwko „bossom” związkowym.

Ogromny nagłówek jednego z tych ogłoszeń stwierdzał: „Tysiące związkowców popiera 202, choć boi się represji. Lecz nawet strach nie wstrzymuje ich od pisania takich oto listów”: tu reprodukcja fotokopii urywków z listów; różne charaktery pisma, podpisy tylko inicjałami: „Jestem niewolnikiem związku. Spodziewam się, że 202 zostanie przegłosowana, lecz boję się, że związki wydają za dużo, aby ją utracić [...] Jestem 100-procentowym związkowcem [...]. Uzasadniam moje poparcie dla 202 tym, że jak miliony innych mam już dość Becków i Hoffów²⁰ i innych «bossów» związkowych, którzy używają swej władzy dla osobistych zysków”. „Od 1945 roku płacę składki Związkowi Kierowców, gdyż, jeślibym tego nie robił, straciłbym pracę [...]. Muszę płacić na pensje i politykę ludzi, o których mam powody sądzić, że są łotrami i gangsterami [...] Muszę też popierać kampanię przeciwko «Inicjatywie 202» stanowiącej dla mnie

¹⁸ „Seattle Post Intelligencer”, 3 XI 1958; „Seattle Daily Times”, 3 XI 1958.

¹⁹ „Seattle Post Intelligencer”, 31 X 1958.

²⁰ Beck jest byłym prezydentem Związku Kierowców (Teamsters' Union); w okresie tym był sądzony w stanie Waszyngton za nadużycia finansowe; Hoffa, jego następca, był oskarżony o gangsteryzm, malwersacje itp.

drogę wyzwolenia się z tej niewoli”. Inne ogłoszenia powoływały się na wyniki badań Komisji McClellana, którym cała prasa nadawała ogromny rozgłos od dłuższego już czasu. „Nie możesz śmiać się z tych 10 milionów. Jako lojalni związkowcy wstydzimy się z powodu milionów dolarów zdefraudowanych składek, co wykryła Komisja McClellana”²¹.

Jak widać, zwolennicy „Inicjatywy 202” nie podejmują w swych ogłoszeniach polemiki z argumentacją ekonomiczną, stanowiącą główny kierunek uderzenia przeciwników 202. To wyzwanie ze strony propagandy prozwiązkowej Bojownicy Wolności podjęli w inny sposób. Ogłosili, iż dadzą 10 tysięcy dolarów temu, kto dostarczy dowodów, że „prawa do pracy” obniżają płace. Wnet też ukazało się wielkie ogłoszenie Komitetu Doradczego Zjednoczonych Związków, podające treść kilku listów z dowodami i oskarżające Bojowników Wolności o zignorowanie ich i niedotrzymanie obietnicy. Obok fotografii cieśli, który wystąpił z żądaniem tej nagrody, ogłoszenie podawało jego argumentację: „Ja, D. M. Warnick, dostarczyłem zaprzysiężonego oświadczenia o mojej pracy w stanie Florida, gdzie jest „prawo do pracy”. Dowiodłem, że stawka cieśli, wynosząca 2,45 dolara za godzinę przed wprowadzeniem „prawa do pracy”, została obniżona po jego wprowadzeniu do 1,50 dolara. Mam dowód, że moje żądanie Komitet Prawa do Pracy otrzymał. Nie dostałem odpowiedzi”²². W odpowiedzi na to, prezes Bojowników Wolności w artykule prasowym wyjaśniał, że dowody podane nie były wystarczające, że na wszystkie takie listy odpowiada się itp.²³.

Do walki wokół „202” wciągnięte zostały autorytety religijne. Grupa o nazwie Katolicy Zwolennicy 202 zamieszczała ogłoszenia w prasie zawierające wypowiedzi katolickich księży i profesorów, potępiające *union shop* jako „nie-moralny”, gwałcący sumienie *etc.* W miejscowej telewizji odbyła się audycja poświęcona wywiadowi z księdzem Falque’em z Minnesoty, występującym z „kru-cją” przeciwko *union shop*. Z inicjatywy grupy katolickiej wokół kościołów rozdawano ulotki propagujące „202”. „Prawa do pracy” przedstawiono w tej kampanii jako zgodne z nauką Kościoła i papieża. Bojownicy Wolności ze swej strony również wystąpili z oświadczeniem, że otrzymali listy od 14 duchownych różnych wyznań, popierające „202”²⁴. Lecz oficjalne władze kościoła katolickiego w Seattle wystąpiły przeciwko „Inicjatywie 202”. Arcybiskup Connelly potępił działalność księdza Falque’a; w organie archidiecezjalnym pojawił się artykuł, nawołujący do głosowania przeciw 202”²⁵.

²¹ „Seattle Post Intelligencer”, 27 X, 30 X 1958; „Seattle Daily Times”, 30 X 1958.

²² „Seattle Post Intelligencer”, 31 X 1958.

²³ „Seattle Daily Times”, 1 X 1958.

²⁴ „Seattle Post Intelligencer”, 31 X, 3 XI 1958.

²⁵ „Seattle Post Intelligencer”, 3 XI 1958; „The Catholic Northwest Progress”, October 1958.

Na ogłoszeniach prasowych nie wyczerpywała się masowa propaganda wokół „Inicjatywy 202”. W telewizji kilkakrotnie nadawane były — przez obydwie strony — audycje, transmitowane na przykład z dużych wieców, na których wypowiadały się miejscowe osobistości. Nie brakło przy tym rozrywkowych „atrakcji”, orkiestr itp. dla ściągnięcia publiczności.

Sprawa „Inicjatywy 202” znalazła też pewien oddźwięk w kampanii wokół kandydatur w tych wyborach. Niektórzy kandydaci deklarowali się jako przeciwnicy „202”; widać rozpowszechniona była raczej opinia, że stanowisko takie jest popularniejsze niż popieranie tej inicjatywy. Partia Demokratyczna w swym ogłoszeniu wzywającym do głosowania na jej kandydatów opowiedziała się przeciw „202”.

Sprawa „202” była poruszona też przez plakaty i pisma ulotne. Jedno z nich zasługuje na bliższą uwagę. Oto w stanie Waszyngton sekretariat stanowy rozsyła do większości domostw oficjalną, bezpłatną broszurę informacyjną dla wyborców²⁶. Zawarte są w niej argumenty za i przeciw, dotyczące większości spraw poddawanych głosowaniu. Sprawa „Inicjatywy 202” była na pierwszym miejscu. Na 2 stronach rekapitulacja stanowiska Obywatelskiego Komitetu Obrony Dobrowolnych Związków, który był oficjalnym inicjatorem „202”: powtórzona jest tu znana nam wolnościowa, indywidualistyczna argumentacja. Na dalszych 2 stronach ekonomiczna argumentacja związków. W broszurze tej w syntetycznym skrócie znajduje wyraz ów podstawowy konflikt wartości, jaki zarysowuje się z okazji kontrowersji wokół *union shop* w USA.

W rezultacie wyborów 4 XI w stanie Waszyngton „Inicjatywa 202” została odrzucona przeważającą większością głosów. Taki sam los spotkał inne podobne projekty ustawodawcze jeszcze w 4 innych stanach: California, Ohio, Colorado, Idaho. Tylko w stanie Kansas udało się zwyciężyć zwolennikom „praw do pracy”.

WNIOSKI

Analiza argumentów wokół *union shop* na szczeblu lokalnym, „popularnym” potwierdza w jednym zasadniczym punkcie wyniki poprzedniej analizy dla szczebla „elitarnego”. I tu i tam występuje ten sam konflikt wartości: indywidualistyczne wolności — kontra zbiorowe zabezpieczenie i dobrobyt. Poza tym wspólnym rysem, łączącym obydwa szczeble konfliktu, występują między nimi pewne istotne i charakterystyczne różnice.

Na wyższym szczeblu konfliktu argumentacje i kontrargumentacje miały charakter dysputy, w której odpowiada się możliwie logicznie i merytorycznie na zarzuty przeciwnika. Natomiast na szczeblu niższym, „popularnym” na zarzuty

²⁶ *Know the Issues. Your Official State of Washington Voter's Pamphlet. General Elections Nov. 4, 1958.*

odpowiada się nie tyle wedle zasad merytorycznych, ile wedle reguł walki: na atak odpowiada się nie tłumaczeniem lecz własnym atakiem; argumenty ofensywne przeciwnika odpiera się argumentami ofensywnymi własnymi. Na zarzut: „przymusowe członkostwo to pogwałcenie wolności wyboru”, odpowiada się: „prawo do pracy niszczy związki, zabezpieczenie, obniża płace”. W ten sposób na szczęblu popularnym na pierwszy plan wysunięte zostają i zaostrzone rozbieżności w systemie wartości obydwu stron. Kolektywistyczne i ekonomiczne treści i hasła ścierają się bezpośrednio z indywidualistyczną ideologią „wolności”. Tam, gdzie — jak w Stanie Waszyngton — zwyciężają w głosowaniu zwolennicy *union shop*, kolektywistyczne ideały i wartości znajdują najprawdopodobniej szersze poparcie większości ogółu wyborców²⁷. Świadczy to chyba o szerokim zasięgu antyindywidualistycznej filozofii życiowej w USA²⁸.

Sprawa ta plastycznie wystąpiła w dowcipnej ulotce związkowej. Ma ona formę złożonej na dwoje tekturki. Gdy patrzeć na jedną tylko stronę, widać uśmiechniętego czarnego kota z etykietką „Prawo do pracy”. Napis: „Śliczny kotek — co?. Lecz spojrz na drugą stronę obrazka”. Gdy rozłożyć tekturkę, ukazuje się niewidoczna dotąd łapka kota: wyciąga on nią z otwartej klatki przerażonego kanarka. Klatka symbolizuje ruch związkowy. Napis głosi: „Nie daj się złapać w objęcia tłustego kota. Broń swej rodziny i pracy. Głosuj przeciw 202”. Wewnątrz ulotki argumentacja ekonomiczna przeciw „prawom do pracy”; szczególnie silnie podkreśla się niebezpieczeństwo kryzysu, jakie grozi na wypadek obniżki płac. „Czy chcesz obciąć dochód o połowę, chcesz nawrotu czasów depresji?”

Aktywizowanie wyborców robotniczych poprzez wzbudzenie wśród nich poczucia zagrożenia ekonomicznego jest najefektywniejszą bronią polityczną ruchu związkowego. Pozwala to sprowadzić do urn wyborczych stosunkowo bardziej apatyczne politycznie masy pracowników i głosy ich skierowywać ku kandydatom demokratycznym najczęściej popieranym przez związki.

W wyborach 4 listopada 1958 roku zadanie to związki miały ułatwione w tych właśnie stanach, gdzie odbywało się głosowanie nad „prawami do pracy”. Dzięki temu frekwencja wyborcza była stosunkowo duża i przeważnie zwycięstwo odnieśli demokraci. W ten sposób republikańska inicjatywa „praw do pracy” uderzyła rykoszetem w jej zwolenników²⁹.

²⁷ Byłoby nader interesujące dokonać podobnej analizy kampanii wokół „praw do pracy” w stanach, gdzie one zwyciężyły. Niektórzy obserwatorzy amerykańscy uważają, że na „wolnościową” argumentację są podatniejsi farmerzy. Stan Kansas, gdzie przegrali zwolennicy *union shop*, jest ośrodkiem rolniczym.

²⁸ Problem ten porusza na przykład W. H. Whyte w książce *The Organization Man* (1956) w odniesieniu do amerykańskich sfer urzędniczych i „managerów”.

²⁹ Por.: „Seattle Post Intelligencer”, 11 XI 1958. Rzecz charakterystyczna, że nie zwolennicy „202” lecz związki zawodowe w Seattle zorganizowały w dniu wyborów dowożenie ludzi autami do miejsc głosowania. Ogłoszenie o tym zamieszczono w prasie: „Seattle Daily Times”, 3 XI 1958.

Na szczeblu popularnym nastąpiło także zaostrzenie klasowych treści w argumentacji związków poprzez wprowadzenie takich emocjonalnie naładowanych symboli, jak *big business* i „nędza wielu”. Natomiast propaganda zwolenników „prawo do pracy” na tym szczeblu zupełnie unika jakichkolwiek akcentów klasowych; miast tego podkreśla rozbieżność między członkami związków a ich „bossami”. Jest rzeczą interesującą, że na szczeblu elitarnym sytuacja była odwrotna: argumenty przeciwników *union shop* były bardziej „agresywne klasowo” (zarzut rozbudzania świadomości klasowej), podczas gdy związki akcentowały swe kooperatywne i solidarystyczne stanowisko wobec „zarządu”. Tę „dwulicowość” każdej ze stron można wytłumaczyć. Zarzut „walki klasowej” czyniony kierownictwu związkowemu „w cztery oczy” — na szczeblu elitarnym — jest echem taktyki „etykiety komunistycznej”, przyczepianej liberałom czy związkom. Jedną z antyzwiązkowych restrykcji ustawy Tafta-Hartleya polegała na ingerencji w wewnętrzne sprawy ruchu związkowego w celu „czystki antykomunistycznej”.

Lecz na szczeblu popularnym poruszanie klasowości związków mogłoby zaktywizować u wyborców predyspozycje do głosowania w myśl apelów związkowych, przeciwko „prawu do pracy”. Na jakimś poczuciu klasowych interesów czy odrębności opierają tu apel właśnie związki. Widzieliśmy też, że czynią to i drobni businessmeni. Jeśli założyć, że organizatorzy kampanii trafnie oceniają predyspozycje wyborców, to wskazywałoby to na istnienie wśród nich jakiejś formy klasowej świadomości. Jest to jednak świadomość klasowa bez „antykapitalistycznych” treści, na co wskazuje pominięcie kwestii zysku w atakach na *big business*.

Wreszcie drugim tabu i w kampanii masowej, i na szczeblu „elitarnym” była sprawa dyskryminacji rasowej, o którą można było oskarżyć związki. Jest wiadome, że szereg związków ogranicza dostęp Murzynów do pewnych zawodów. Sprawa ta jednak nie wyłynęła ani razu w żadnym z argumentów przeciwko *union shop*.