

УДК 316.334.22

ДЕТЕРМИНАНТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРОТЕСТА РАБОЧИХ****И.А. Германов***

Пермский государственный университет, 614990, Пермь, Букирева, 15

e-mail: germanov1973@yandex.ru

Предпринята попытка выявить факторы, определяющие склонность рабочих к коллективным протестным действиям. Результаты, полученные в ходе эмпирического исследования персонала металлургических предприятий, свидетельствуют о значимом влиянии таких характеристик, как игнорирование работодателем интересов работников, несправедливость оплаты труда и оценка предполагаемой эффективности тех или иных форм протеста.

Ключевые слова: социальный протест; рабочее движение; коллективные действия работников; забастовка.

Экономические и политические преобразования, происходящие в России на протяжении последних двух десятилетий, существенно повлияли на положение рабочих не только на предприятиях, но и в обществе в целом. Характеризуя процесс изменения социального статуса этой группы, исследователи отмечают кризисное положение рабочих в сфере занятости, низкий уровень оплаты и ухудшение условий их труда, развал системы повышения квалификации и профессионального роста, широкое распространение нарушений социально-трудовых прав [4]. Негативные изменения происходят и в субъективной сфере: растет неудовлетворенность рабочих своим положением, усиливается неуверенность в будущем, широко распространена социально-психологическая подавленность.

Результаты проведенных ранее исследований показывают, что ухудшение положения данной социальной группы не привело к широкомасштабному росту классового сознания, к подъему рабочего движения, активизации протестного поведения, т.е. не вызвало реакции, направленной на восстановление утраченного ими статуса. Доминирующей стратегией адаптации рабочих к изменившимся условиям остается ориентация на патернализм, неформальные связи и отношения на производстве [1].

Однако в последние годы сложились некоторые предпосылки к изменению сложившейся ситуации. Произошла стабилизация экономического положения предприятий и связанное с ней повышение ожиданий у наемных работников. Развитие транснациональных корпораций в России дает возможность сравнения с усло-

© Германов И.А., 2010

* Публикация подготовлена в рамках проекта, финансируемого Российским гуманитарным научным фондом «Протестный потенциал рабочих промышленных предприятий современной России» (грант № 09-03-00206 а)

виями и размером оплаты труда в других странах. Благодаря укреплению связей между российскими и зарубежными профсоюзами происходит трансляция международного опыта борьбы за трудовые права. В последние годы отмечено несколько примеров успешных коллективных действий работников по защите своих социально-трудовых интересов. Намечился ряд качественных изменений в социальном протесте работников: расширяются условия и ситуации возникновения коллективных действий, появляются новые цели и требования, изменяются формы организации протеста [2].

В этой связи большой интерес представляют вопросы о дальнейших перспективах подъема социального протеста работников, а также о причинах, обуславливающих их активизацию. Особенно актуальным изучение данных вопросов становится в период масштабного экономического кризиса, оказывающего негативное влияние на положение рабочих.

Целью данной статьи является определение факторов, формирующих предрасположенность рабочих к участию в акциях против работодателя. Наше внимание акцентировано на действиях работников, направленных на изменение условий труда (в широком смысле) и принимающих форму открытого протеста: подача петиций и жалоб, проведение публичных акций, обструкции и забастовки.

Гипотезы исследования

В отечественной литературе существует ряд работ, в рамках нашей темы, авторы которых нацелены на изучение структурных факторов макроуровня: безработица, невыплаты заработной платы, сокращение реальных доходов занятого населения и пр. [3; 7 и др.]. Однако при таком подходе остается неясным, при каких условиях работники включаются в протестные действия с целью достижения своих интересов.

Почему при схожем социальном положении одни прилагают большие усилия для изменения ситуации, а другие остаются пассивными.

При построении гипотез нашего исследования мы обратились к некоторым положениям мобилизационных теорий, разрабатываемых зарубежными исследователями, касающихся предпосылок коллективных действий работников.

Начальным этапом коллективного действия является осознание индивидами общих интересов и противопоставление их интересам иных групп [12]. В нашем случае процесс формирования солидарного сознания включает в себя «чувствование» рабочими особенности своих интересов и отделение их от интересов групп, с которыми они себя не идентифицируют (менеджеры, собственники). В том случае, если рабочие не удовлетворены своим положением и возлагают ответственность за него на работодателя, возможно возникновение открытых проявлений недовольства и враждебности, которые могут вылиться в протестные действия. Таким образом, мы предполагаем, что предрасположенность к участию в акциях протеста будет выше у тех работников, которые отличают свои интересы от интересов работодателя (гипотеза 1).

Солидарность работников с групповыми интересами может возникать на почве ощущения несправедливости, допускаемой по отношению к ним на рабочем месте [11]. В первую очередь это касается уровня оплаты труда, а также принятых в организации процедур его оценки. Хотя ощущение несправедливости может вызвать разнообразные реакции со стороны работников, включая увольнение из организации, снижение трудовой активности и дисциплины, оно является одним из факторов, обуславливающих возникновение открытого про-

теста, в частности забастовок [10]. Таким образом, решения об участии в протестных действиях следует ожидать от тех работников, которые считают, что работодатель не оценивает должным образом их трудовые усилия (гипотеза 2).

На установки работников оказывают влияние существующие в организации процедуры принятия решений. Вероятность протеста выше там, где интересы работников игнорируются. Американские исследователи установили, что если принятие решений происходит в одностороннем порядке, и только в интересах работодателя, работники могут проявлять негативные и враждебные реакции [9]. Поэтому мы ожидаем большей включенности в протестные действия от рабочих, которые полагают, что при принятии решений не учитываются их интересы (гипотеза 3а). Там, где работники имеют возможность выразить свое мнение и высказывать свои жалобы, вероятность конфликта, напротив, меньше [12]. Следовательно, протестная активность находится в зависимости от оценивания характера коммуникации между работниками и менеджментом. Наличие возможности высказывать свое мнение снижает готовность к протесту, а ее отсутствие — напротив, повышает (гипотеза 3б).

Решение примкнуть к акции протеста может быть связано с представлениями рабочих об эффективности коллективных действий как средства восстановления справедливости [8]. Таким образом, следует ожидать, что работники, которые признают эффективность коллективных действий в защите своих интересов, с большей вероятностью будут вовлечены в протестные акции (гипотеза 4а). Кроме того, включенность в протест, как мы полагаем, будет зависеть от оценки эффективности его конкретных форм (гипотеза 4б).

В качестве контрольных переменных использовались: пол, возраст, положение по отношению к профсоюзной организации, а также материальный статус семьи. Мы ожидали большей вовлеченности в протестные действия от мужчин, профсоюзных активистов и людей с относительно низкими доходами.

Методика исследования

В нашей работе мы опирались на эмпирические материалы, собранные в апреле — июне 2009 г. на трех предприятиях металлургической отрасли, расположенных в городах Пермского края¹. Все три предприятия относятся к крупным, два из них предоставляют рабочие места основной части занятого населения городов, в которых они расположены. Объектом исследования выступили рабочие. Соотношение численности генеральной и выборочной совокупностей представлено в табл. 1. Используемый метод — анкетный опрос. Поскольку исследователям не удалось получить непосредственного доступа на предприятия для организации опроса, анкеты распространялись через профсоюзных активистов и заполнялись респондентами на рабочих местах. Соответственно, строгие принципы отбора участников опроса не могли быть соблюдены. Способ формирования выборки относится к стихийному отбору, поэтому величина выборочной ошибки не приводится.

¹ Эмпирический материал собран сотрудниками Пермского центра социального партнерства и социологических исследований ПГУ.

Таблица 1. Численность генеральной и выборочной совокупности на обследованных предприятиях

Показатель	Наименование предприятия (условное)			Всего
	Металлург 1	Металлург 2	Металлург 3	
Численность рабочих	3788	2605	4368	10761
Число распространенных анкет	250	200	250	700
Численность опрошенных	212	176	182	570

Измерение

Для оценки значений зависимых переменных, отражающих готовность рабочих к протесту, использовался прямой вопрос: «Если на Вашем предприятии начнутся коллективные выступления работников, в каких из перечисленных ниже действиях Вы бы лично приняли участие?», который предусматривал для респондента выбор (скорее приму участие, скорее не приму участие, затрудняюсь ответить) по каждому из шести вариантов протестных акций.

Измерение независимых переменных проводилось с помощью пятичленных шкал типа лайкертовских. Респондентам была предложена серия высказываний, реакция на которые формировала значения предполагаемых детерминант (схема). В дальнейшем независимые переменные были приведены к дихотомическому виду, при этом единицей кодировалось высокое значение фактора (варианты ответа «да, согласен», «пожалуй, согласен») ¹, а нулем — низкое (три оставшихся варианта ответа).

Схема измерения независимых переменных

Независимая переменная	Высказывание
Обособление групповых интересов	<i>У нас сейчас так: у работников свои интересы, у начальства — свои</i>

¹ Высказывания о справедливости оплаты труда были преобразованы. К коду «1» были отнесены ответы «пожалуй, не согласен», «не согласен», к коду «0» — «согласен», «пожалуй, согласен», «трудно сказать».

Несправедливость оплаты труда	<i>Я получаю справедливую заработную плату, которая соответствует затраченным мною усилиям</i>
Игнорирование интересов работодателем	<i>Проблемы работников начальству безразличны, делают что хотят</i>
Отсутствие возможности высказать свое мнение	<i>На нашем предприятии работники в основном помалкивают, каждый боится за себя</i>
Ориентация на коллективные формы защиты интересов	<i>Только объединившись, рабочие могут защитить свои права на производстве</i>

Отношение рабочих к различным протестным акциям измерялось с помощью вопроса об их результативности (Для защиты своих законных прав и интересов работники предприятий используют различные способы. Как Вы считаете, насколько эффективными или неэффективными являются следующие действия работников?). Участникам опроса было предложено высказать свое мнение (скорее эффективно, скорее не эффективно, затрудняюсь ответить) по каждому из шести видов протестных действий.

Отношение к активу профсоюзной организации кодировалось значением «1»; рядовым членам профсоюза, а также рабочим, не состоящим в профсоюзе, было присвоено значение «0». Для оценки материального статуса респондентам были заданы вопросы о совокупном доходе и составе семьи.

Таблица 2. Декларируемая готовность к участию в протестных действиях
(доля от числа опрошенных, %)*

Вид протестных действий	Наименование предприятия			Всего n=570
	Металлург 1 n=212	Металлург 2 n=176	Металлург 3 n=182	
Подача писем, жалоб	44,3	45,5	36,3	42,1
Проведение митингов, демонстраций, пикетирования	44,8	46,0	39,6	43,5
Обструкция	32,5	33,5	28,0	31,4
Забастовка	33,0	34,1	30,8	32,6
Голодовка	9,0	12,5	7,1	9,5
Блокирование транспортных магистралей	11,3	17,6	13,2	13,9
Итого	174,9	189,2	155,0	173,0

* Суммы по столбцу превышают 100%, т.к. респонденты могли указать готовность к участию в нескольких формах протестных действий.

Результаты

Исследование выявило довольно высокий уровень декларируемой готовности рабочих к различным формам протестных действий. В акциях, направленных против работодателя на их предприятии, выражают желание участвовать от 10 до 44% опрошенных. Вполне ожидаемо, что радикальные способы борьбы за свои права (голодовки, блокирование транспортных магистралей) пользуются меньшей поддержкой среди рабочих в сравнении с менее конфликтными методами (подача писем, жалоб, проведение митингов, демонстраций). Существенных отклонений в ответах респондентов на предприятиях обнаружено не было (табл. 2). Стоит отметить лишь относительно низкую готовность работников Metallurg 3 к подаче писем и жалоб в различные инстанции.

Для определения факторов, оказывающих влияние на желание рабочих принять участие в протестных действиях, был использован метод логистической регрессии. Было построено шесть моделей (по числу анализируемых видов протеста), каждая из которых оказалась достоверной.

Результаты анализа показывают (табл. 3),

что важной детерминантой участия рабочих в протестных действиях является оценка предполагаемой эффективности их конкретной формы. Наличие уверенности в том, что акция не приведет к положительному итогу, уменьшает готовность рабочего примкнуть к ней на 81–96%¹. Этот вывод соотносится с гипотезой 4б. В то же время ориентация на коллективные формы борьбы за свои интересы оказала значимое влияние лишь на решение рабочих относительно участия в пикетах и демонстрациях (увеличение шансов к участию на 30%). Таким образом, гипотеза 4а подтвердилась только частично.

¹ Изменение отношения шансов готовности /неготовности принять участие в акции протеста определялось по формуле $(Exp. B - 1) * 100\%$.

Таблица 3. Параметры логистических уравнений

Переменная — предиктор	Готовность к участию в коллективных протестных действиях											
	Петиции / жалобы		Пикеты / Демонстрации		Обструкция		Забастовка		Голодовка		Блокирование транспортных магистралей	
Количество наблюдений (n)	242		271		221		258		263		249	
	В	Exp. В	В	Exp. В	В	Exp. В	В	Exp. В	В	Exp. В	В	Exp. В
Обособление групповых интересов	0,0		0,263		0,118		0,669		0,096		0,02	
Несправедливость оплаты труда	1,769***	5,9	0,741		0,493		1,098**	2,997	0,001		0,086	
Игнорирование интересов рабочих работодателем	1,004***	2,7	1,067***	2,907	1,094**	2,985	0,86**	2,362	0,884*	2,42	1,92	
Отсутствие возможности высказать свое мнение	1,099		0,533		0,076		0,630		1,659		0,225	
Ориентация на коллективные формы защиты интересов	0,182		0,853*	2,348	1,025		1,433		1,429		0,696	
Оценка эффективности протестного действия	-2,683***	0,068	-1,651***	0,192	-2,553***	0,078	-2,496***	0,082	-2,449***	0,086	-3,187**	0,041
Материальное положение семьи	2,681		1,006		2,811		0,866		0,531		1,691	
Пол	0,770*	2,16	0,603		-0,912**	0,402	-0,800*	0,449	0,015		1,88	
Профсоюзный статус	0,270		0,915**	2,497	0,126		0,083		3,314		0,013	
Константа уравнения	2,356**		1,672*		4,776***		3,873		1,698**		3,691***	
<i>Параметры качества моделей</i>												
Отрицательный удвоенный логарифм функции правдоподобия	228,265		296,402		217,144		257,958		173,627		183,780	
Доля верных предсказаний	76,9%		73,8%		77,8%		76,4%		85,6%		83,9%	
Псевдо-R ² Кокса — Снелла	0,269		0,209		0,321		0,312		0,164		0,300	
Псевдо-R ² Найджелкерка	0,377		0,284		0,430		0,418		0,289		0,451	
Тест	Chi-квадрат		1,774		6,462		6,250		1,695		0,137	
Хосмера–	Число степеней свободы		7		7		6		7		2	
Лемешева	Значимость		0,971		0,487		0,396		0,975		0,934	

Примечания: *** Значимость по коэф. Вальда на уровне $p < 0,001$; ** Значимость на уровне $p < 0,01$; * Значимость на уровне $p < 0,05$

Склонность рабочих к протестным действиям обусловлена также осознанием игнорирования работодателем их интересов при принятии решений. Этот результат, являющийся подтверждением гипотезы 3а, мы наблюдали во всех моделях, за исключением той, где в качестве зависимой переменной использовалась готовность к блокированию транспортных магистралей. О силе влияния рассматриваемого фактора можно судить по тому, что признание безразличия менеджеров к проблемам работников повышает шансы вовлеченности в протест почти в два раза. Согласно результатам регрессионного анализа отсутствие у рабочего возможности высказать свое мнение никак не сказывается на его отношении к протестным действиям, что свидетельствует о недостоверности гипотезы 3б.

Влияние ощущения несправедливости в оплате труда прослеживается лишь в отношении двух форм протеста: подачи петиций, жалоб (увеличение шансов участия почти в пять раз) и забастовки (рост шансов в три раза). Готовность примкнуть к другим видам акций не зависит от того, считают ли рабочие работодателя объективным при оценке их трудовых усилий. Таким образом, мы видим лишь частичное подтверждение гипотезы 2.

Несостоятельной оказалась также гипотеза о влиянии на склонность рабочих к протесту такого фактора, как обособление групповых интересов от интересов работодателя. Во всех моделях значимость коэффициентов регрессии по данному фактору превысила допустимые значения. Вероятно, это может быть связано с тем, что рабочие не склонны возлагать ответственность за свое положение на работодателя. Влияние средств массовой информации и коммуникаций внутри предприятия могло привести к закреплению в сознании рабочих убеждения в

том, что причины их бедственного состояния лежат за рамками ответственности собственников и менеджеров. Однако имеющегося эмпирического материала для проверки данного предположения оказалось недостаточно.

Исследование влияния контрольных переменных также дало интересные результаты. Мы нашли еще одно подтверждение ранее установленному факту: объективно низкие доходы работников не являются катализатором рабочего протеста.

Принадлежность к профсоюзному активу имеет ограниченный мобилизационный потенциал. Фактически положение работника по отношению к профсоюзной организации имеет значение лишь при одной форме коллективного протеста — проведении митингов, демонстраций, пикетирования, т.е. традиционных действиях российских профсоюзов. Отношение вероятностей участия в данном виде протеста у активистов на 8% выше, чем у других рабочих.

Очевидны различия у мужчин и женщин в выборе стратегии давления на работодателя. Первые склонны к более радикальным и конфликтным формам коллективных действий (обструкция, забастовка), вторые — к менее острым способам (подача петиций, жалоб, проведение митингов, демонстраций, пикетов).

Список литературы

1. Архив исследований ВЦИОМ:
http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=16&q_id=1328&date=15.04.2004;
http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=29&q_id=2487&date=07.07.2005;
http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=258&q_id=20973&date=22.04.2007.
2. Германов И. Самоорганизация работников и протестная активность / Профсоюзы на российских предприятиях: возможности ребрендинга. М.: ИСИТО, 2009. С. 97–115.
3. Козлова Т.З. Солидаризация в рабочей среде как реакция на социально-экономические условия кризисного периода / Солидаризация в рабочей

- среде: социальное и индивидуальное / Институт социологии РАН. М., 1998. С. 36–49.
4. Максимов Б.И. Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективные действия // Мир России. 2002. № 3. С. 96 — 121.
 5. Потенциал протеста в марте 2009 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.levada.ru/press/2009030602.html> [дата обращения: 02.04.2009].
 6. Россияне о забастовках [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.levada.ru/press/2008120800.html> [дата обращения: 02.04.2009].
 7. Стребков Д.О. Экономические детерминанты протестного поведения населения России // Экономическая социология. 2000. Т. 1, № 1. С. 48–66.
 8. Barling J., Fullagar C., Kelloway E.K. The Union and Its Members: A Psychological Approach. New York: Oxford University Press, 1992.
 9. Folger R., Cropanzano R. Organizational Justice and Human Resource Management. Thousand Oaks, CA: Sage. 1998.
 10. Hyman R. Strikes. Houndmills: Macmillan. 1989. Цит. по: Buttigieg D.M., Deery S.J., Iverson R.D. Union Mobilization: A Consideration of the Factors Affecting the Willingness of Union Members to Take Industrial Action // British Journal of Industrial Relations. 2008. Vol. 46, № 2. P. 248–267.
 11. Kelly J. Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves. London: Routledge, 1998.
 12. Klandermans B. Mobilization and participation in trade union action: a value expectancy approach // Journal of Occupational Psychology. 1984. № 57 (2). P. 107–120.
 13. Lind E.A., Tyler T.R. The Social Psychology of Procedural Justice. New York: Plenum. 1988. Цит. по: Buttigieg D.M., Deery S.J., Iverson R.D. Union Mobilization: A Consideration of the Factors Affecting the Willingness of Union Members to Take Industrial Action // British Journal of Industrial Relations. 2008. Vol. 46, № 2. P. 248–267.

THE DETERMINANTS OF WORKER'S SOCIAL PROTEST

I.A. Germanov

Perm State University, 15, Bukirev str., Perm, 614990

This article seeks to identify the factors that shape the willingness of workers to take industrial action. The study utilized data from a survey carried out in a three metallurgical enterprises. The results suggested that individuals were more willing to engage in industrial action when they experienced a sense of injustice in remuneration of labour. Moreover, their propensity to take industrial action was greater when they considered that their employer has ignored their interests and if they are believed that industrial action will be successful.

Keywords: social protest; labour movement; collective action; industrial action.