

УДК 316.334.22

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОТЕСТНОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПЕРМСКОГО КРАЯ (ПО ИТОГАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)*

Е.Б. Плотникова

Пермский государственный университет, 614990, Пермь, Букирева, 15
e-mail: plotnikova1958@yandex.ru

Рассматриваются основные черты протестного поведения работников промышленных предприятий, проанализированы детерминанты протестной активности, выявлены основные виды протестных действий и отношение к ним работников.

Ключевые слова: социальный протест; детерминанты; виды протеста.

В статье представлены результаты комплекса социологических исследований: формализованного опроса на пяти промышленных предприятиях Пермского края, проведенного методом анкетирования в июне-июле 2009 г., и глубинных интервью с работниками промышленных предприятий Пермского края. Объем выборочной совокупности в формализованном опросе составил 949 чел. Критериями отбора работников для глубинных интервью стали: профессиональный статус (рабочий) и стаж работы (не менее трех лет на данном предприятии). Всего было проинтервьюировано 70 рабочих промышленных предприятий Пермского края.

Были поставлены следующие задачи исследования: выявление характеристик социальных установок рабочих относительно различных форм социального протеста, определение ре-

пертуара их возможных действий в конфликтных ситуациях на производстве, оценивание готовности использования протестных действий для защиты своих интересов в рамках трудовых отношений и мотивации их участников, исследование факторов, детерминирующих протестную активность рабочих.

Началом протестного движения в современной России принято считать 1989 г. Именно тогда, в условиях угасающей советской системы, коллективы добывающих предприятий первыми выступили на защиту своих интересов. Апогея коллективные действия рабочих достигли в 1997 г. С тех пор протестное движение пошло на убыль. Стабилизация экономической ситуации в середине 2000-х гг., дефицит кадров на рынке труда не способствовали росту классового сознания рабочих. Однако начавшийся во второй половине 2008 г. экономиче-

ский кризис серьезно изменил положение рабочих, что подтверждают, в частности, материалы проведенных исследований.

Детерминантами протестной активности являются группы факторов, во-первых, личного порядка, во-вторых, касающиеся условий и организации труда на предприятии. К группе личностных факторов относятся социально-демографические, квалификационные характеристики рабочего, его место относительно ключевых позиций в производственном процессе, характер выполняемых трудовых функций, социальное самочувствие в сферах материального благосостояния и трудовой занятости. К условиям и организации труда, вызывающим протестные действия, относятся снижение уровня заработной платы, задолженность предприятий по ее выплате, сокращение времени рабочей недели, урезание социального пакета и др.

Результаты исследований, проведенных ВЦИОМ (1997 г.), свидетельствуют о том, что участвовать в акциях протеста намерены преимущественно работники со средним образованием, в возрасте от 40-50 лет, неквалифицированные рабочие [1]. В исследованиях, проведенных в 2009 г., портретные характеристики работников, готовых участвовать в протестных действиях, практически не изменились: расширились лишь возрастные границы. Все возрастные группы показали готовность к протестным выступлениям, но в большей степени готовы протестовать работники возрастной группы «61 год и старше».

В рамках «депривационного» подхода [2] протестная активность рассматривается как проекция экономической депривации, под которой понимается падение уровня жизни работников в целом под воздействием экономи-

ческих факторов: рост цен, инфляция, снижение уровня зарплаты и др. Финансово-экономический кризис оказал существенное негативное влияние на социально-экономическое положение работников и их семей. Так, например, среднедушевые доходы в семьях работников обследуемых предприятий¹ находятся на уровне 4400 руб., т.е. едва обеспечивают уровень прожиточного минимума. Проведенное исследование показало, что свыше половины опрошенных относятся к семьям с доходами ниже среднего: 17% отметили, что вынуждены брать в долг для приобретения самого необходимого («бедные»), 43% – что денег им хватает только на продукты питания, а покупка одежды вызывает финансовые затруднения («нуждающиеся»). Для трети участников опроса имеющиеся доходы обеспечивают возможность приобретения одежды и продуктов («обеспеченные»). Сравнительно высокое материальное положение наблюдается лишь у 6% респондентов.

Протестное поведение работников представляет собой реакцию на негативные изменения основных элементов производственной ситуации, ущемление их социально-трудовых прав, сокращение или лишение возможностей удовлетворять основные жизненные потребности. Ухудшение экономической ситуации на предприятиях негативно сказалось на положении работников. В первую очередь это касается условий труда, гарантий занятости. Работодатели активно привлекают работников к труду, не соответствующему уровню их квалификации, не обеспечивают необходимой безопасности труда. Самыми распространенными оказа-

лись факты ухудшения условий труда и привлечения к работе, не соответствующей профессиональным обязанностям. За последние полгода с подобными ситуациями сталкивался каждый третий из числа опрошенных. Последнее из указанных нарушений стало особенно активно использоваться работодателями в период кризиса, поскольку оно не приводит к немедленным социальным последствиям (росту социальной напряженности в коллективе, протестным действиям, повышению внимания властных структур к деятельности работодателя), но позволяет адаптироваться к ухудшившейся экономической ситуации, оптимизировать собственные издержки. Последствия таких действий работодателей носят отсроченный характер. Высококвалифицированные кадры, вынужденные заниматься несвойственной работой, негативно относятся к содержанию своего труда; снижается уровень их удовлетворенности работой в целом. В долгосрочной перспективе это ведет к падению эффективности, ухудшению качества выпускаемой продукции.

Распространенность других ситуаций, свидетельствующих об ухудшении элементов производственной среды, несколько меньше. Наличие фактов привлечения к сверхурочной работе, отсутствия необходимой спецодежды, работы в условиях, угрожающих жизни и здоровью, были указаны в 20% собранных анкет. Примерно столько же респондентов отметили, что столкнулись с угрозой увольнения, вынуждены были уйти в отпуск без сохранения заработной платы. Ответы респондентов, полученные в глубинных интервью, дополняют эти вы-

воды. Реже всего респонденты сталкивались с фактами задержек заработной платы. О наличии таких нарушений заявили чуть более 10% опрошенных.

Среди нарушений, оказывающих негативное воздействие на положение работников, отчетливо выражена тенденция к снижению гарантий занятости. Практически треть работников столкнулась с угрозой увольнения либо вынуждена уйти в неоплачиваемый отпуск. Ухудшение положения работников связано с привлечением к работе, не соответствующей имеющемуся уровню квалификации, а также с опасными условиями труда (33 и 22% соответственно). Вот выдержки из интервью с рабочими:

«Работодатель через дополнительное соглашение к трудовым договорам гарантирует не 40-часовую рабочую неделю, т.е. 160-часовой рабочий месяц, а только 80 часов в месяц гарантированной оплаты работы. Это также в обход 157-й статьи Трудового кодекса, где предусматривается оплата работы, простоя по вине работодателя 2/3 средней зарплаты. При суммированном учете рабочего времени работодатель уходит от этой статьи и платит только за 80 часов. А все остальное работник сидит дома и ничего за это не получает»;

«было дополнение у нас по договорам, что переводим на неполный рабочий день»;

«старались выжить любыми путями. Даже теми путями, которые не популярны у работников (сокращения, переход на четырехдневку или на трехдневку). У них свои методы, непопулярные, конечно»;

«социальные выплаты все урезаны на 50%...суды, все внеплановые авансы ликви-

¹ Формализованный опрос проведен на 5 предприятиях металлургической отрасли Пермского края в 2009 г.

рованы... положение по внеплановым авансам утратило силу».

К другим переменным относят группу социальных факторов [3]. В социальных настроениях работников предприятий доминирует пессимизм в оценках происходящих изменений, что подтверждается результатами формализованного опроса. На основе ответов на три вопроса¹ был рассчитан индекс социальных настроений², отражающий совокупное восприятие социально-экономической обстановки в стране и по месту работы, а также ее влияние на положение конкретного работника. В целом по массиву значение индекса социального самочувствия составляет (-0,2) и свидетельствует о преобладании пессимистичных оценок собственной жизни. Однако в ощущениях людей просматривается надежда на то, что кризис достиг «дна» и дальше ухудшения ситуации не будет.

¹ «Если говорить в целом, как Вы оцениваете свою сегодняшнюю жизнь?»; «Если сравнивать с 2008 годом, Вы и Ваша семья стали жить лучше или хуже?»; «Как Вы думаете, в 2010 году Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже?»

² Для расчета индекса социального самочувствия каждому из вариантов ответа на три рассматриваемых вопроса присваивалось числовое значение. В вопросе «Если говорить в целом, как вы оцениваете свою сегодняшнюю жизнь» вариантам «отлично» и «хорошо» соответствовало значение +1, «удовлетворительно» – 0, «неудовлетворительно» – (-1). В вопросах о произошедших и ожидаемых изменениях позициям «значительно лучше» соответствовало значение +2, «несколько лучше» +1, «несколько хуже» – (-1), «значительно хуже» – (-2). В случае констатации отсутствия изменений присваивалось значение 0. Индекс рассчитывался по формуле

$$I = \frac{x_1 + x_2 + x_3}{5}, \text{ где } x_1 - \text{значение, соответствующее ха-}$$

рактеристике текущей ситуации, x_2 и x_3 – значения, соответствующие оценкам произошедших и ожидаемых изменений. Значения индекса изменяются в пределах [-1; 1], при этом отрицательные значения указывают на преобладание у респондентов социального пессимизма, а положительные – социально-

подавляющее большинство работников (свыше 90%) отметили, что события прошедшего 2008 г. оказали негативное воздействие на экономическое положение их предприятий. При этом практически две трети работников отмечают значительное ухудшение ситуации. Позитивные изменения заметили менее 5% опрошенных, примерно столько же полагают, что ситуация не изменилась.

Для оценки системы отношений между работниками и работодателями, сложившейся на исследуемых предприятиях, использовался ряд критериев, в основе которых лежат субъективные оценки по направлениям, характеризующим объективность оценки результатов труда, уровень конфликтности на производстве, степень открытости и демократизма руководства, включенности руководителей в проблемы трудового коллектива, взаимное позиционирование интересов работников и работодателя.

У работников сложилось понимание протиположности интересов с работодателем, что является необходимой предпосылкой формирования классового самосознания и организованных действий в защиту своих интересов. Кроме того, критике подверглась позиция работодателя — его нежелание объективно оценивать результаты труда, предоставлять работникам возможность открыто высказывать свое мнение.

Социально-экономическое положение работника, его позиция в системе производственных отношений оказывает сильное влияние на отношение к труду, которое, в свою очередь, определяет направленность трудовой активности работника, эффективность труда в целом.

го оптимизма; значения, близкие к 0, указывают на нейтральное настроение.

Халатное отношение к работе, распространение нарушений трудовой дисциплины может свидетельствовать о скрытом протесте – реакции на неудовлетворенность сложившейся ситуацией.

В качестве интегральной характеристики отношения к труду в исследовании рассматривалась удовлетворенность работой – эмоционально-оценочное отношение работника к выполняемой работе и условиям ее протекания. Опрос показал, что три из четырех участников исследования в той или иной мере удовлетворены своей работой (29% – в полной мере, 50% – частично). Противоположное мнение характерно для четверти участников исследования (14% частично не удовлетворены, 7% полностью не удовлетворены работой). Значение индекса удовлетворенности трудом¹ в целом по выборке составило 0,4.

Столь высокие оценки удовлетворенности трудом на фоне негативных социальных настроений свидетельствуют о том, что работники, несмотря на все недостатки, дорожат своим рабочим местом. Боязнь потерять работу, остаться без средств к существованию перекрывает в сознании рабочих все негативные факторы.

Отношение к труду находит отражение не только в субъективной сфере, но и в реальном трудовом поведении работников. В ходе исследова-

ния изучались как позитивные (участие в инновациях, рационализаторство, перевыполнение плана), так и негативные формы поведения (нарушение трудовой дисциплины, выпуск бракованных изделий, срыв сроков выполнения заданий). Респондентам была предложена серия вопросов о наличии указанных фактов в их поведении за последние три месяца.

Наиболее распространенными формами позитивного трудового поведения является превышение плановых показателей. Каждый пятый из числа опрошенных указал, что неоднократно трудился с опережением плана, примерно столько же отметили, что за последние три месяца они 1-2 раза перевыполняли плановые задания. Важно заметить, что перевыполнение плана не всегда свидетельствует о наличии позитивного настроения и инициативы в действиях рабочих. Данная ситуация может быть вызвана проблемами в организации трудового процесса на предприятии, санкционированным администрацией способом повышений заработной платы и т.д. Другие формы позитивного трудового поведения распространены на предприятиях несколько реже: примерно треть работников участвовала в инновациях (освоение новых видов продукции, внедрение новых технологических процессов), менее 20% – в рационализаторстве (внесение предложений по совершенствованию технологических процессов, рационализации производства, снижению затрат и пр.).

Исследование не выявило широкой распространенности негативных форм трудового поведения. Подавляющая часть опрошенных работников трудится в рамках нормативных тре-

¹ Значения индекса отражают соотношение численности работников, полностью удовлетворенных (n_1), частично удовлетворенных (n_2), частично не удовлетворенных (n_3) и полностью не удовлетворенных трудом (n_4). Значение индекса вычислялось по формуле $I = \frac{n_1 + 0,5n_2 - 0,5n_3 - n_4}{n_1 + n_2 + n_3 + n_4}$. Положительные

значения индекса указывают на преобладание «удовлетворенных», а отрицательные – «не удовлетворенных трудом». Значения, близкие к нулю, ука-

зывают на примерно равное соотношение численности групп.

бований. Сравнительно высокие показатели были зафиксированы лишь по выпуску бракованной продукции (свыше 15%). Что касается нарушений производственной дисциплины, срывов плановых заданий, то ситуация благоприятнее.

Лояльность организации понимается как желание работника оставаться членом данной организации, прилагать максимальные усилия для соблюдения ее интересов. Исследование показало, что постоянное стремление к лучшим результатам в работе демонстрирует подавляющая часть участников опроса (83%). Тем не менее опрос выявил существенные резервы в реализации трудового потенциала работников металлургических предприятий. Доля респондентов, согласившихся с тем, что их работа постоянно требует от них максимальных затрат сил и умений, составляет 59%. Примерно 6% опрошенных вообще редко работают в полную силу. Опрос показал, что в настоящее время полное отсутствие желания сменить место работы характерно для двух пятых участников опроса. Примерно столько же респондентов время от времени задумывается о переходе на другое предприятие. Остальные 17% делают это довольно часто.

Начальным этапом формирования протестного сознания является признание необходимости активно отстаивать свои интересы. В целом подавляющее число опрошенных (84%) полагают, что в ситуации нарушенных прав работники могут и должны бороться с администрацией. В то же время каждый второй участник опроса (55%) считает, что на их предприятии такого рода деятельность является бессмысленной.

В результате анализа указанных вопросов сформировались три типологические группы

работников. Первые – «борцы-оптимисты» — убеждены в необходимости борьбы за свои права и считают ее эффективным средством давления на своего работодателя. Доля этой группы в выборке составляет 17%. Вторая группа – «сомневающиеся борцы» – полагают, что рабочие должны активно отстаивать свои права, однако не уверены, что в случае с их предприятием такая деятельность даст необходимый эффект (21%). Наконец, третья группа – «борцы-пессимисты» – признают борьбу как необходимый способ отстаивания рабочими своих прав, однако считают ее бесполезной на своем предприятии (47%).

Большинство работников обследуемых предприятий разделяет идею необходимости борьбы за свои права, признает успешность коллективных действий, однако каждый второй считает их бессмысленными на собственном предприятии. Эта ситуация, по-видимому, объясняется тем, что абсолютно все формы протестной активности, с точки зрения металлургов, имеют отрицательную эффективность. Особенно это касается наиболее радикальных форм протеста — голодовок, блокирования транспортных магистралей. Большинство работников, поддерживая коллективные действия, ограничивается лишь моральной поддержкой. Готовность личного участия находится на довольно низком уровне.

Абсолютное большинство опрошенных (83%) полагает, что самым эффективным способом защиты своих интересов являются коллективные действия работников. Практически каждый (92%), кто слышал о коллективных выступлениях трудящихся на других предприятиях, выразил им поддержку.

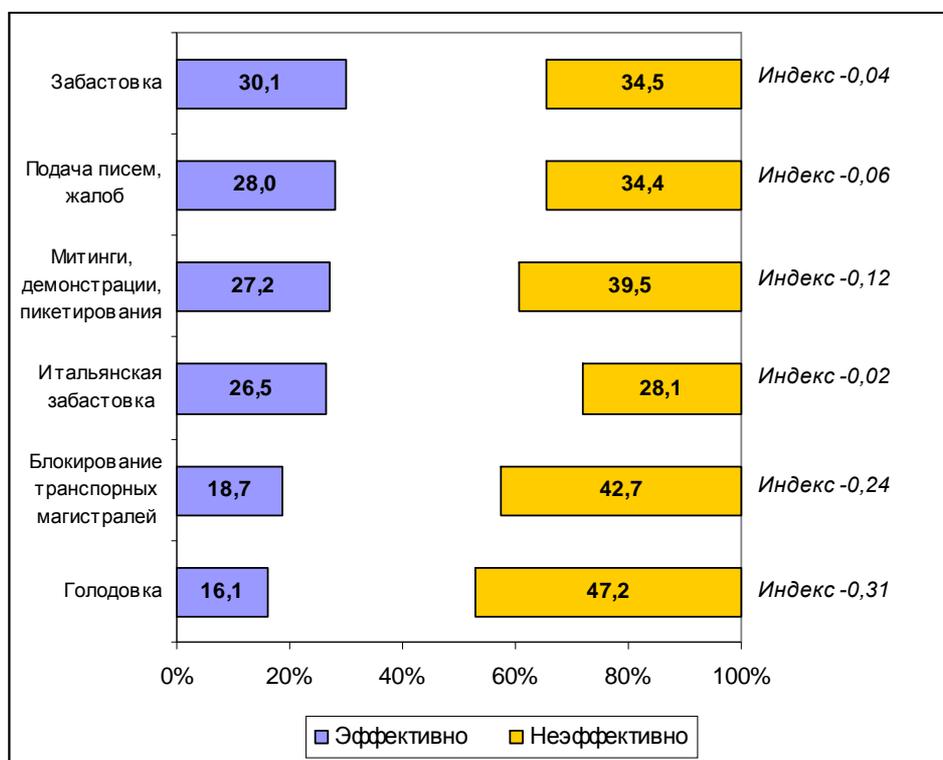


Рис. 1. Оценка эффективности протестных действий (доля к числу опрошенных, %)

В то же время оказалось, что абсолютно все формы протестной активности, с точки зрения металлургов, имеют отрицательную эффективность: доля респондентов, придерживающихся мнения, что действенны те или иные виды протеста во всех случаях, меньше, чем тех, кто придерживается противоположного мнения. Данная ситуация наглядно отражается в значениях индексов, каждый из которых принимает отрицательное значение (рис. 1).

Самое высокое положение в рейтинге эффективности занимают «работа по правилам», забастовки и обращения в органы власти и правоохранительные структуры. Значения индексов (-0,02, -0,04 и -0,06) указывают на примерно равное соотношение численности групп, признающих и не признающих действенность этих видов протестной активности. Интересен

тот факт, что самые радикальные действия, которые в прошлом неоднократно приносили рабочим успех (голодовки, блокирование транспортных магистралей), в настоящее время рассматриваются как наименее эффективные. Значения индексов составили для этих видов активности (-0,31) и (-0,24) соответственно.

Непосредственным индикатором протестного потенциала выступает готовность работников включиться в те или иные акции протеста (см. рис. 2). Оказалось, что подавляющее число респондентов (79 — 81%) готовы поддержать коллективные выступления работников в случае массовых увольнений (78,8%), снижения оплаты труда, сокращения социального пакета (78,8%), задержек заработной платы (79,9%) или ухудшения условий труда (80,7%).

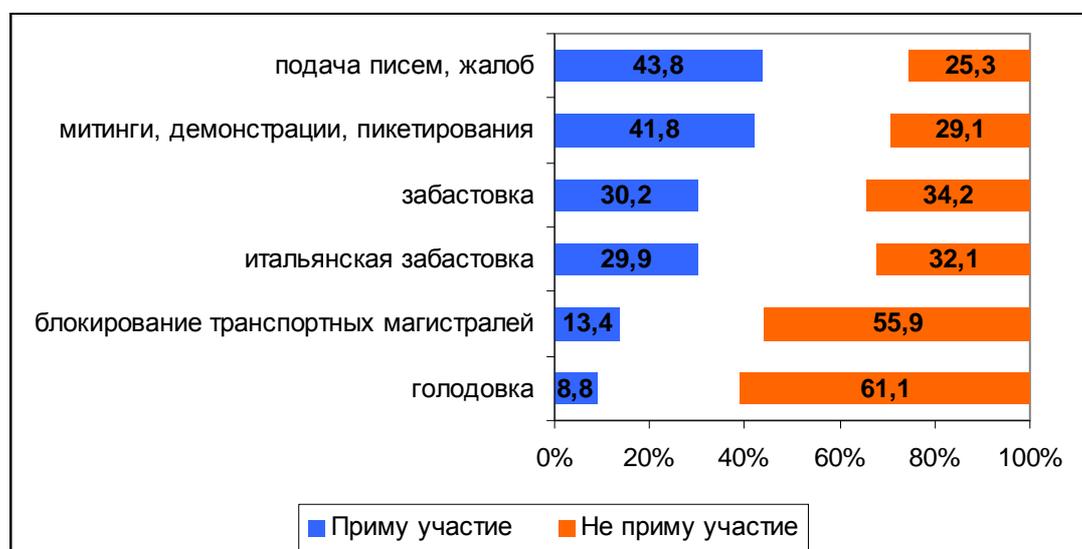


Рис. 2. Готовность личного участия в акциях протеста
(доля к числу опрошенных, %)

В то же время в большинстве случаев включенность в протестные действия ограничивается, по-видимому, моральными формами поддержки. Потенциал реального участия работников в акциях протеста оказался значительно ниже заявленного. Наибольшую готовность личного участия (42–44%) работники проявляют в отношении форм протеста, которые не наносят прямого ущерба производству (подача писем, жалоб; организация митингов, демонстраций). Примерно треть респондентов выразила готовность принять участие в традиционной либо «итальянской» забастовке. Мобилизационный потенциал наиболее радикальных акций (голодовка, блокирование транспортных магистралей) ограничивается 9-13%. Это достаточно высокий показатель, если учитывать, что люди, готовые включиться в подобные акции, чаще всего находятся на грани отчаяния.

Протест работников промышленных предприятий, как показывает практика, может принимать различные формы. Они могут быть классифицированы на две основные группы. Первая группа включает различные способы

индивидуальной адаптации к изменившейся ситуации на предприятии, а также способы ее избегания; к таким формам поведения относят абсентеизм (прогул, увольнение), саботаж (порча оборудования, готовой продукции), снижение трудовой и производственной дисциплины, замедление темпов работы; при этом протест чаще всего носит скрытый характер. Вторая группа объединяет различные формы коллективных действий, направленных на изменение ситуации, принимающие вид открытого протеста: подача петиций, жалоб, проведение публичных акций (пикетов, митингов, демонстраций, голодовок и др.), обструкция (работа по правилам), забастовка.

Происходящие изменения в положении трудящихся в системе трудовых отношений оказывают негативное влияние на установки и поведение работников. Однако на данный момент этот процесс пока не имеет катастрофических последствий. Сохраняется на довольно высоком уровне удовлетворенность работников трудом, негативные формы трудового поведения не получили широкого распространения. Проблемной зоной является лишь организаци-

онная лояльность работников и эффективность использования имеющегося трудового потенциала.

Список литературы

1. Левада Ю. Массовый протест: потенциал и пределы// Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения. 1997. № 3. С.7-12.

2. Сафронов В.В. Потенциал протеста и демократическая перспектива//Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т. 1, вып. 4.
3. Стребков Д. О. Экономические детерминанты протестного поведения населения России//Экономическая социология. 2000. Т. 1, № 1.

THE CHARACTERISTIC OF INDUSTRIAL WORKERS' PROTEST ACTIVITY IN PERM REGION *E. Plotnikova*

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

This article examines key characteristics of the labour protect actions at the industrial enterprises. It analyses determinants of the labour protest behaviour, its main forms and employees' attitudes to them.

Keywords: social protest; determinants; kinds of protest.