

УДК 331.109

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ И АКТИВИСТОВ

И.А. Германов

Пермский государственный университет, 614990, Пермь, ул. Букирева, 15
e-mail: germanov1973@yandex.ru

Анализируются установки, мотивация деятельности и социальные ориентации лидеров и активистов профсоюзных организаций. Полученные результаты рассматриваются в контексте перспектив обновления российских профсоюзов.

Ключевые слова: профсоюзный актив; приверженность профсоюзу; мотивация профсоюзной деятельности

Введение

Большинство современных исследователей сходятся во мнении, что российские профсоюзы находятся в глубоком институциональном кризисе. Характерными его чертами являются: сокращение влияния в производственной и политической сферах, снижение авторитета в широких слоях населения и как следствие — масштабное уменьшение численности данных организаций.

Подобные процессы отмечались в профсоюзах большинства развитых стран мира начиная с 1980-х гг. С тех пор многие из них предпринимают успешные попытки противодействия кризисным явлениям, постепенно восстанавливая свое влияние и наращивая численность. Комплекс реализованных мер получил название политики «обновления профсоюзов» (union renewal, union revitalizing). Ее суть состояла в переходе от традиционных практик деятельности (т.н. сервисной модели) к новой организационной модели, характерными чер-

тами которой являются: активизация рекрутинга новых членов (увеличение ресурсного обеспечения и расширение инструментария агитационных кампаний, расширение географии и социального состава рекрутируемых и др.); вовлечение рядовых членов в деятельность организации (стимулирование к принятию на себя ответственности за защиту своих интересов и мобилизация к активным действиям, в т.ч. протестного характера), демократизация внутренней жизни организации (привлечение рядовых членов к выработке стратегии деятельности профсоюза, приведение в соответствие целей организации с интересами рядовых членов).

Возможно ли такое обновление в российских профсоюзах? Поиски ответа на этот вопрос во многом связаны с необходимостью анализа социокультурных характеристик профсоюзных лидеров и активистов низового уровня. Именно они осуществляют непосредственный контакт с рядовыми членами профсоюза и работниками организаций, именно на низовом уровне сосредоточена основная часть профсо-

юзной деятельности. Как показывает зарубежный опыт, данная группа играет ключевую роль в процессах обновления профсоюзов, поскольку осуществляет основной объем работы по внедрению новшеств на уровне компаний [1]. Таким образом, исследование установок, мотивов поведения, ценностных ориентаций профсоюзного актива, во многом определяющих потенциал трансформации данной организации, представляется весьма актуальной научной задачей.

В зарубежной научной литературе большое внимание уделяется изучению «приверженности профсоюзу» — специфической установке индивида, характеризующейся принятием целей и ценностей организации, желанием прилагать усилия для ее процветания и стремлением оставаться ее членом [4. С. 480]. Данный конструкт заимствован из области организационной психологии, где показано, что приверженность (лояльность) организации работников оказывает влияние на текучесть кадров, абсентизм и результативность деятельности сотрудников. В ряде исследований доказана состоятельность указанного конструкта применительно к приверженности профсоюзу. В частности, установлено, что эта установка является важной детерминантой активности профсоюзных представителей [5. С. 210], мотивом вступления в профсоюз рядовых работников [2. С.103], важным аспектом, обеспечивающим более глубокое понимание внутренних процессов, происходящих в профсоюзах [3. С. 213].

Помимо вопроса о приверженности профсоюзу в нашем исследовании рассмотрены мотивы, обуславливающие участие в профсоюзной работе. Ранее были получены результаты, свидетельствующие о том, что внутренние побудители деятельности профсоюзных лидеров и активистов довольно далеки от осознания социальной несправедливости, потребности действовать в защиту индивидуальных и групповых интересов, желания изменить сложившиеся

принципы работы профсоюза [6. С. 180]. Однако эти результаты были основаны на материалах глубинных интервью и требуют оценки степени их распространенности.

Наконец, мы исследуем социальные ориентации лидеров и активистов относительно приоритетов профсоюзной деятельности, а также способов достижения поставленных целей. Это дает возможность оценить потенциал воспроизводства традиционных практик работы профсоюзных организаций (ориентация на распределительные функции, социально-культурную деятельность, бесконфликтные отношения с работодателем) в сравнении с инновационными практиками (ориентация на социальную и правовую защиту работников, их мобилизацию на борьбу за свои права).

Рассматриваемая социальная группа является внутренне неоднородной и дифференцируется как по формальному статусу, так и по степени реальной включенности в профсоюзную деятельность. В этой связи анализ проводился по следующим уровням: руководство первичной профсоюзной организации (председатель профкома, его заместители, члены профкома), руководители отдельных подразделений (председатели и члены цеховых комитетов), низовой уровень профлидеров (профгруппорги), члены профсоюзных комиссий, активисты из числа рядовых членов профсоюза. Подавляющее число опрошенных (90%) занимаются профсоюзной работой, совмещая ее с основной деятельностью. При этом 50% выполняют профсоюзные функции в свободное от работы время, поскольку в течение рабочего дня работодатель не предоставляет соответствующие возможности. Данная ситуация влияет на включенность в профсоюзную работу и обуславливает ее результативность.

Методика исследования

В нашем исследовании мы опирались на эмпирические материалы, собранные в феврале — июне 2010 г. в первичных организациях отрас-

левых профсоюзов: горно-металлургического, оборонных отраслей и электропрофсоюза. Помимо этого сбор материала проводился на курсах профсоюзного обучения в октябре — ноябре 2009 г. среди активистов, представляющих различные отраслевые организации профсоюзов¹. В целом методом анкетирования было опрошено 415 респондентов.

Несмотря на то что в период проведения опроса пик финансово-экономического кризиса 2008-2009 гг. уже был пройден, ситуация в обследованных отраслях продолжала оставаться тяжелой. Особенно это касается оборонных и горно-металлургических предприятий. Следовало ожидать, что ухудшение положения в сфере трудовых отношений изменило обычные настроения исследуемой группы, в частности, способствовало повышению их «воинственности».

Для измерения приверженности профсоюзу использовался метод суммарных оценок. Респондентам была предложена серия суждений, отражающих связь индивида и профсоюзной организации, с каждым из которых необходимо было выразить степень своего согласия / несогласия по пятибалльной шкале². Суждения являются внутренне согласованными (альфа Кронбаха 0,8) и относятся к одному конструкту (факторный анализ показал наличие одной компоненты). Это дало основание рассчитать

для каждого из респондентов индекс приверженности³.

Мотивация профсоюзной деятельности оценивалась на основе ответов респондентов на вопрос «Если говорить в целом, что привлекает Вас в профсоюзной работе?», предусматривающий возможность выбора двух вариантов ответа.

Социальные ориентации относительно приоритетов профсоюзной деятельности оценивались с помощью двух вопросов, касающихся реальных и желаемых целей («Чем в основном занимается профсоюз на Вашем предприятии?», «Чем, по Вашему мнению, должен заниматься профсоюз в первую очередь?»); в обоих случаях предусматривалась возможность выбора до 3 вариантов ответа. Предпочитаемые формы профсоюзной деятельности оценивались с помощью реакций на два суждения: «Главное в деятельности профсоюза — не конфликтовать с администрацией», согласие с которым свидетельствует о предпочтении бюрократической модели развития, и «Главное в деятельности профсоюза — организовать работников на коллективную борьбу за свои права», согласие с которым указывает на предпочтение организационной модели.

Результаты

Индекс приверженности профсоюзу в целом по исследуемой группе составляет 0,78, что соответствует высокому уровню. Значение рассматриваемой переменной практически не зависит от положения респондента в профсоюзной организации. Исключение составляют лишь представители профкома, демонстрирующие более

¹ Автор выражает глубокую признательность за содействие в проведении исследования председателям краевых комитетов: А. Лямину (ГМПР), А. Сачкову (Электропрофсоюз), А. Ховаеву (профсоюз работников оборонных отраслей промышленности), а также А. Мансветову и О. Герасимовой (Пермский региональный учебный центр профсоюзов).

² Использовались следующие суждения: «Я чувствую личную ответственность за судьбу профсоюзной организации», «Рассказывая о себе, я часто говорю: ?Я являюсь членом профсоюза », «Я действительно беспокоюсь о будущем нашей профсоюзной организации», «Я горжусь тем, что являюсь членом профсоюза», «Я чувствую, что профсоюзная организация заботится обо мне», «В профсоюзе я работаю с полной отдачей сил и возможностей».

³ Значения индекса вычислялись по формуле:

$$I = \frac{\sum_{k=1}^6 b_k}{6},$$

где b_1, b_2, \dots, b_6 — баллы, соответствующие реакциям респондентов на предложенные суждения. Значения индекса меняются в пределах от 0 до 1, где 0 означает отсутствие приверженности, а 1 — полную приверженность профсоюзу.

высокий уровень приверженности в сравнении с остальными участниками опроса (см. табл. 1).

Мы выявили слабое влияние на рассматриваемую социальную установку демографических и статусных характеристик респондентов. Так, наблюдается положительная связь с возрастом: чем старше индивид, тем выше его

приверженность профсоюзу. Кроме того, более высокий уровень данной установки регистрируется у лидеров и активистов, работающих в профсоюзе на освобожденной основе. Влияние других характеристик (пола, стажа работы в профсоюзной должности, положения в организации) не является статистически значимым.

Таблица 1. Приверженность профсоюзу в зависимости от положения в организации

Положение в профсоюзной организации	Число наблюдений	Среднее	Стд. отклонение
Председатель/члены профкома	73	0,85	0,10664
Председатель/члены цехкома	156	0,80	0,11980
Профгруппорг	74	0,77	0,15579
Член комиссии профкома	61	0,73	0,15557
Активист из числа рядовых членов профсоюза	27	0,72	0,19179
В целом по группе	391	0,78	0,14525

Исследование выявило практически однотипную мотивацию к профсоюзной деятельности у рассматриваемых категорий респондентов, наблюдаемые различия не являются статистически значимыми. Если говорить в целом, то основным мотивом участия профсоюзных лидеров и активистов в этой работе является стремление к удовлетворению социально-коммуникативных потребностей. Желание расширить круг общения, установить новые контакты и связи стимулирует к работе в профсоюзной организации более чем половину опрошенных. Данный мотив вышел на первое место по частоте упоминания практически во всех группах респондентов за исключением представителей профкома (см. табл. 2). На втором месте находятся идеологические мотивы: вера в значимость профсоюзной деятельности и ощущение потребности в коллективных усилиях для защиты общих интересов. Особую значимость данный мотив имеет для руководства

первичной профсоюзной организации — здесь он упоминается чаще всего. Треть участников опроса отметили, что ими движет стремление к саморазвитию — возможность приобретения опыта организационной работы, коммуникативных способностей. Данный мотив выходит на третье место во всех категориях опрошенных за исключением активистов из числа рядовых членов профсоюза. На четвертом месте — потребность в самореализации, которую отметил каждый четвертый участник опроса. Наконец, материальные мотивы (возможность доступа к дополнительным льготам, привилегиям) значимы для 13% опрошенных. Другие стимулы: статусные (уважение в коллективе) и карьерные (возможность продвижения по службе) встречаются в ответах довольно редко, что дает основание отнести их на периферию мотивации. Незначительная часть лидеров и активистов отметили, что в профсоюзной деятельности их ничего особенно не привлекает.

Таблица 2. Мотивация профсоюзной деятельности (доля к числу опрошенных, %)¹

Мотивы профсоюзной деятельности	В целом по группе	Положение в профсоюзной организации				
		Председатель/ члены профкома	Председатель/ члены цехкома	Профгруппорг	Член профсоюзных комиссий	Активист из числа рядовых членов профсоюза
<i>n</i>	391	73	156	74	61	27
Социально-коммуникативные	53,0	47,2	53,6	42,3	66,1	68,0
Идеологические	48,0	58,3	52,3	36,6	37,5	48,0
Саморазвитие	31,1	31,9	31,1	38,0	32,1	12,0
Самореализация	23,0	25,0	22,5	26,8	19,6	24,0
Материальные	13,4	6,9	11,3	16,9	14,3	24,0
Статусные	4,3	2,8	4,6	4,2	5,4	4,0
Карьерные	2,8	6,9	1,3	1,4	5,4	0,0
Ничего особенно не привлекает	2,5	1,4	2,0	2,8	3,6	4,0
Итого	178,1	180,4	178,7	169,0	184,0	184,0
$\chi^2=47,787$ $df=32$, $\alpha>0,05$						

Проверка возможного влияния на мотивацию демографических и статусных характеристик участников исследования выявила слабые взаимосвязи с возрастом. Так, молодежь чаще руководствуется в своей деятельности материальными и социально-коммуникативными мотивами, тогда как старшее поколение — идеологическими. Влияние других характеристик не обнаружено.

Основным приоритетом деятельности профсоюзных организаций, по мнению лидеров и активистов, должна быть социальная защита работников. Почти 79% опрошенных заявили, что профсоюз должен в первую очередь заниматься работой по повышению оплаты труда, около 60% — расширением социальных гарантий работников, свыше половины — контролем над охраной труда (см. табл. 3). Распредели-

тельные и культурно-досуговые функции востребованы значительно меньше: только один из шести опрошенных отметил в качестве приоритетов предоставление материальной помощи и организацию культурных, спортивных мероприятий для работников.

Представления о приоритетах профсоюзной деятельности имеют специфику в зависимости от положения индивида в организации. Так, работники профкома существенно чаще остальных указывают на важность борьбы за повышение оплаты труда и контроля на охрану труда. В то же время представители низовых структур организации отличаются высокой частотой упоминания традиционных функций профсоюза: предоставление материальной помощи и льгот, а также организация культурно-спортивных мероприятий.

¹ Сумма по столбцам превышает 100%, поскольку респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа.

Таблица 3. Приоритеты деятельности профсоюза в зависимости от положения в организации (доля к числу опрошенных в группе, %)¹

Приоритеты деятельности организации	В целом по группе	Положение в профсоюзной организации				
		Председатель/ члены профкома	Председатель/ члены цехкома	Профгруппорг	Член профсоюзных коммиссий	Активист из числа рядовых членов профсоюза
<i>n</i>	391	73	156	74	61	27
Повышение оплаты труда	68,7	80,8	73,0	79,5	70,5	51,9
Расширение социальных гарантий работников	59,8	69,9	69,1	46,6	60,7	77,8
Контроль охраны труда	50,6	67,1	57,9	49,3	41,0	44,4
Контроль в сфере занятости	34,0	34,2	40,8	34,2	32,8	33,3
Борьба с задержками заработной платы	20,0	19,2	24,3	24,7	18,0	11,1
Предоставление материальной помощи, льгот работникам	16,4	6,8	13,8	20,5	24,6	44,4
Организация культурных и спортивных мероприятий	15,4	11,0	13,2	16,4	26,2	29,6
Итого	289,0	292,1	271,2	273,8	292,6	289,0
$\chi^2 = 76,095$ $df = 28$, $\alpha < 0,001$						

Исследование выявило явное рассогласование в представлениях лидеров и активистов относительно приоритетов профсоюзной деятельности и реальной ее практики. Особенно это касается повышения оплаты труда. Свыше 40% респондентов считают это направление приоритетным, но не видят соответствующей работы в своих организациях. Что касается распределительных и культурно-досуговых функций, то здесь наблюдается обратная ситуация — почти треть опрошенных полагают, что предоставление материальной помощи и культмассовая работа являются в настоящее время основным в деятельности их организаций, однако

не считают их значимыми и важными (см. рисунок). Очевидно, что лишь контроль охраны труда в полной мере соответствует ожиданиям профактива. Свыше 35% респондентов указали, что в их организации этому приоритетному направлению уделяется особое внимание. В отношении расширения социальных гарантий работников наблюдается противоречивая ситуация. Практически одинаковое число лидеров и активистов (около 30%), считая это направление важным, имеют противоположное мнение относительно того, является ли оно реальным приоритетом в их организации.

¹ Сумма по столбцам превышает 100% поскольку респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

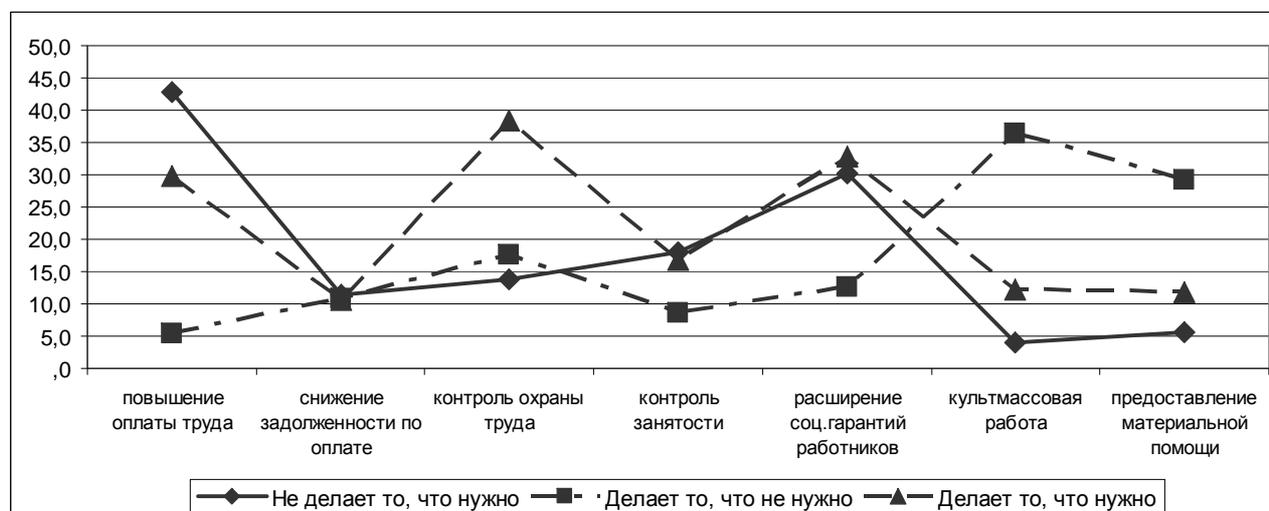


Рис. 1. Соответствие деятельности профсоюзной организации ожиданиям ее лидеров и активистов (доля к числу опрошенных, %)

Традиционно российские профсоюзы критикуют за соглашательскую позицию с работодателем, избегание конфликтов и пассивность в отношении организации работников в борьбе за свои права. Действительно, отсутствие независимости от менеджмента, правовая незащищенность и равнодушие большинства работников не способствуют развитию конфронтационных установок у профсоюзных лидеров. Однако в нашем случае наблюдается обратная ситуация. Лидеры и активисты демонстрируют готовность идти на конфликт с работодателем и признают значимость организации и консолидации рядовых работников в коллективной защите своих интересов. Обе социальные установки имеют примерно одинаковую степень выраженности во всех рассматриваемых группах респондентов за исключением активистов из числа рядовых членов профсоюза. Для этой категории характерна более конфронтационная позиция в отношении с работодателем, хотя они в меньшей степени разделяют мнение о необходимости организации работников на борьбу за свои права (см. табл. 4).

Полученные результаты позволяют сделать

ряд выводов относительно перспектив организационного развития российских профсоюзов и возможностей их обновления. Высокие показатели приверженности профсоюзу на данный момент обеспечиваются за счет того, что основные позиции в структуре организации занимают представители старшего поколения. Их связь с профсоюзом сложилась еще в советские годы и поддерживается в настоящее время в первую очередь за счет аффективной компоненты рассматриваемой социальной установки. Естественное обновление состава профсоюзов может привести к падению общего уровня приверженности, поскольку социальные качества молодежи формировались в принципиально иных социально-политических условиях и для нее наличие профсоюза не является «естественно необходимым». В пользу реалистичности данного сценария говорит тот факт, что у молодежи, приходящей на профсоюзную работу, гораздо более выраженной является материальная и социально-коммуникативная мотивация, а не идеологические соображения, которыми руководствуются другие возрастные категории активистов.

Таблица 4. Социальные ориентации относительно способов достижения целей профсоюзной деятельности (индексы)¹

Социальные ориентации относительно способов достижения целей профсоюзной деятельности	В группе в целом	Положение в профсоюзной организации				
		Председатель/члены профкома	Председатель/члены цехкома	Проф-группорг	Член комиссии профкома	Активист из числа рядовых членов профсоюза
Избегание конфликтов с работодателем	-0,18	-0,19	-0,17	-0,18	-0,15	-0,29
Организация работников на коллективную борьбу	0,61	0,60	0,59	0,66	0,65	0,43

Переориентации профсоюзов на путь развития, соответствующий классическим принципам тред-юнионизма, препятствуют различия в представлениях относительно приоритетов деятельности данных организаций. Если на верхнем уровне провозглашается необходимость борьбы за повышение заработной платы, контроль условий труда (т.е. развитие в духе политики «обновления»), то на нижних ступенях иерархии растет востребованность традиционных для советских профсоюзов функций социального распределения. Сложившееся положение вещей характеризует тот факт, что в сознании основной массы активистов низового уровня и рядовых членов профсоюза продолжает существовать стереотип восприятия этой организации, сложившийся в предыдущий исторический период. Возникает парадоксальная

ситуация: профсоюз критикуют за бездействие в отношении защиты прав и гарантий работников, однако ждут от него материальной помощи и льгот. На наш взгляд, в этом состоит одна из причин, по которым социальные установки, благоприятствующие обновлению профсоюзов, не являются базисом для реальных изменений в организациях.

Список литературы

1. *Eddinghaus B., Visser J.* When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995. Mannheim, 1998.
2. *Flood P., Turner T.* Trade Union Activism: The Characteristics Associated with Becoming and Remaining a Shop Steward // *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 1996. Vol. 9, № 2. P. 103–117.
3. *Fullagar C., Barling J.* A Longitudinal Test of a

¹ Значение индекса вычислялось по формуле $I = \frac{n_1 + 0,5n_2 - 0,5n_4 - n_5}{n}$, где n_1 – число респондентов «полностью согласных» с суждением, n_2 – число «скорее согласных», n_4 – число «скорее не согласных», n_5 – число «полностью не согласных», n – общее число респондентов. Значения индекса меняются в пределах от [-1; 1]. Отрицательные значения свидетельствуют о преобладании в группе негативных мнений, положительное – позитивных мнений. Значения, близкие к нулю, свидетельствуют о примерно равном соотношении между положительными и отрицательными ответами.

- Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty // *Journal of Applied Psychology*. 1989. Vol. 74, №2. P. 213-227.
4. *Gordon M.E., Philpot J.W., Burt R.E., Thompson, C.A., Spiller W.E.* Commitment to the union: development of a measure and an examination of its correlates // *Journal of Applied Psychology*. 1980. Vol. 65, № 4. P 479-499.
5. *Snape E., Redman T., Chan A.* Commitment to the union: a survey of research and the implications for industrial relations and trade unions // *International Journal of Management Reviews*. 2000. Vol. 2, №3. P. 205–230.
6. *Германов И.А., Плотникова Е.Б.* Проблемы формирования актива первичных профсоюзных организаций // *Вест. Перм. ун-та. Серия 2. Философия. Психология. Социология*. 2010. Вып. 2. С. 174–182.
-

SOCIAL AND CULTURAL CHARACTERISTICS OF TRADE UNION LEADERS AND
ACTIVISTS
I.A. Germanov

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

The attitudes, motivation and social orientation of leaders and activists of trade unions are analyzed. The results are discussed in the context of the prospects for renewal of Russian trade unions.

Key words: union activist; union commitment; motivation for union activity