



Электронная библиотека
Гражданское общество в России

С. В. Патрушев

Мотивация и особенности профсоюзного членства

Электронный ресурс

URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Patrushev_motivazia.pdf

Перепечатка с сайта Института
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL: <http://www.civisbook.ru>

ПРОФСОЮЗ КАК ИНСТИТУТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДЕЙСТВИЯ

МОТИВАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

С.В. Патрушев

Базовое значение для оценки состояния профсоюзного движения и понимания происходящих в нем «низовых» процессов имеет мотивация профсоюзного участия. Почему люди вступают в профсоюз, остаются в нем, поддерживают профсоюзные акции или участвуют в них, занимаются профсоюзной деятельностью — эти вопросы находятся в центре внимания при изучении профсоюзного движения¹.

Ответить на них, хотя бы частично, мы попытаемся на основе результатов отраслевых обследований горно-металлургических предприятий и профсоюзных формирований ГМПР, действующих в 30 регионах России. Анкетные опросы были проведены Центром (отделом) политической культуры и политического участия Института сравнительной политологии РАН (при организационной поддержке ЦС ГМПР и технической помощи Агентства социально-трудовой информации) в июле–августе 1995 г., в августе–сентябре 1999 г. и в сентябре 2003 г.² Разрабатывая программу исследований, автор стремился к тому, чтобы его результаты могли быть «вписаны» в общую картину институциональных перемен в России³.

Ответы на вопрос «Почему лично Вы остаетесь в профсоюзе?» в обследовании 2003 г. могут быть сведены к нескольким вариантам, характерным для разных типов профсоюзного участия. Мы выделили четыре основных типа (см. табл.19).

Рациональный тип (РТ) участия ориентирован на защиту социально-экономических прав работника — уровня заработной платы, необоснованного увольнения, других форм произвола со стороны начальства. Такое участие предполагает понимание роли профсоюза в системе трудовых отношений, его задачи и функции.

Организационный тип (ОТ) участия присущ тем членам профсоюза, для которых важно только чувство причастности к организации, другие мотивы не имеют значения.

Традиционный тип (ТТ) участия представлен теми членами профсоюза, которые видят в нем источник получения льгот, материальной помощи и иных благ, т.е. придерживаются характерного для прежних лет видения роли профсоюза.

Наконец, *инерционный* тип (ИТ) участия олицетворяют люди, которые не задумываются над причинами своего пребывания в профсоюзной организации, находятся в ней исключительно по привычке.

Эти четыре «чистые» типа профсоюзного участия охватывают и представляют почти две трети (63%) опрошенных. Остальные респонденты дали «смешанные», порой взаимоисключающие ответы (например, «профсоюз помогает сохранить уровень моей зарплаты» и остаюсь в профсоюзе «по привычке»). Наконец, в качестве особой группы, поведение которой важно для сравнений и сопоставлений, выделим респондентов, *не являющихся членами профсоюза* (НП). С учетом этой категории выделенный массив насчитывает 1000 человек

¹ См., например: Sverke M. Rational Union Commitment. The Psychological Dimension in Membership Participation. Stockholm, 1995; Booth A. The economics of the trade union. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1995; Waddington J, Whitston C. Why do people join unions in a period of membership decline? // British Journal of Industrial Relations (UK), Dec 97. N35/4; Flood P, Turner T, Willman P. A segmented model of union participation // Industrial Relations (USA), 2000. Vol.39. N1; Peat B. Re-Conceptualising 'Union Commitment'. Manchester Metropolitan Univ. Business School. WP01/07, July 2001; Metochi M. Towards a Model of Union Participation: Leadership and Member Attitudes in the Context of Trade Union Involvement. Birkbeck College. Oct.2000.

² См. подробнее: Горно-металлургический профсоюз России в 90-е годы: социальные проблемы и организованные действия. М.: Весь мир, 1996; Горно-металлургический профсоюз России в 90-е годы: вступая в 21 век. М.: РИК Русанова, 2000; ГМПР: солидарность и сотрудничество. М.: ИСПРАН, 2004.

³ Этому способствует частичное использование опросного материала и методики ВЦИОМ, представленных прежде всего в исследованиях З. Куприяновой.

Табл. 19. «Почему лично Вы остаетесь в профсоюзе?», 2003 г., % ответивших

Мотивы	Типы участия				Все типы	Не члены НП
	РТ	ОТ	ТТ	ИТ		
Профсоюз защищает меня от произвола начальства	60				47	
Профсоюз помогает сохранить уровень моей зарплаты	48					
Профсоюз защищает меня от увольнения	32					
Из чувства причастности к организации		100			45	
Из-за льгот			74		16	
Из-за материальной помощи			34			
По привычке				100	16	
Численность «чистых» групп, человек	163	459	136	115	873	127
Удельный вес группы, %	19	53	16	13	100	

Примечание. Здесь и далее, если не указано особо, используются данные опроса 2003 г.

Различие мотиваций заметно влияет на характер профсоюзной активности. Если для всей выборки соотношение «участие/неучастие» в профсоюзных мероприятиях составляет 2:1, то у «рациональных» и «организационных» членов профсоюза оно доходит до 3:1, напротив, у «традиционных» падает до 1:1,4 и у еще больше «инерционных» — до 1:2.

ОТНОШЕНИЕ К ПРОФСОЮЗУ

Мотивация профсоюзного членства решающим образом влияет на восприятие профсоюза как представителя интересов и защитника прав работников.

Абсолютное большинство «рациональных» членов (90%) полагают, что, вообще говоря, профсоюзы в состоянии представлять интересы и защищать права «таких людей, как они», причем доля уверенно поддерживающих эту позицию (63%) вдвое превышает долю допускающих такую возможность (27%). Более осторожны «организационные» члены: хотя примерно то же большинство (87%) дает положительный ответ, доля респондентов, убежденных, что профсоюзы способны исполнять представительскую и защитную функции (43%), сравнивается с долей респондентов, не исключаящих этого (44%). Неуверенность в представительских и защитных возможностях профсоюзов нарастает в группе «традиционного» участия (17% не уверенных респондентов), и преобладает среди «инерционных» членов (51%). Заметим, однако, что даже среди последних до 40% не отвергают полностью такой возможности.

Соответственно, «рациональные» и «организационные» участники полагают, что руководители профсоюза защищают интересы всех работников, тогда как «традиционные» и особенно «инерционные» склоняются к мнению, что профсоюзные лидеры озабочены защитой интересов руководства и своих собственных интересов.

Ситуация меняется, когда респондента спрашивают о представительстве его собственных интересов. Выбор профсоюзной организации в качестве лучшего представителя интересов монотонно сокращается при движении от «рационалистов» до «традиционалистов». Параллельно столь же устойчиво нарастает неверие в чьи-либо возможности исполнять эту функцию — с 12% у «рационалистов» до 62% у «инерционных» членов, а также готовность увидеть в этом качестве непосредственное начальство — у тех же групп соответственно с 10% до 30%. «Центристскую» позицию в этом вопросе занимают «традиционалисты», ответы которых распределились по трем почти равным долям: одна часть выбирает профсоюзы, другая — начальство, третья — не находит никого, кто мог бы их представлять. В неспособности администрации предприятия выполнять подобную роль уверены практически все представители каждой группы. Эти настроения захватывают даже респондентов, не являющихся членами профсоюза.

Единственное заметное исключение — снижение примерно вдвое доли респондентов из групп «традиционного и «инерционного» типов участия, усматривающих в непосредственном начальнике основного защитника своих прав и интересов. Таким образом, в борьбе за влияние профсоюзной организации противостоит не только пассивность работников, но и

активность начальников. Ослабление рациональных мотивов участия сопровождается падением доверия к институциональным механизмам защиты — от профсоюзов до разного рода комиссий, инспекций и т.п.

Конкретизация вопроса о защите интересов — расширение списка возможных защитников и переход от общей постановки вопроса на уровень предприятия — слабо повлияла на позиции респондентов. Неверие в возможность защиты своих интересов кем бы то ни было сохранили «инерционные» члены профсоюза (61%), свою уверенность в профсоюзной организации подтвердило большинство «рациональных» членов (86%) (см. табл.20).

Табл. 20. «А кто на Вашем предприятии в наибольшей степени защищает интересы и права работников?», %

	РТ	ОТ	ТТ	ИТ
Профсоюзная организация	86	62	46	9
Никто реально не защищает	7	23	27	61
Комиссия по трудовым спорам	17	12	6	4
Непосредственный начальник	8	13	18	16
Те, с кем работаю рядом	4	4	6	7
Трудовая инспекция	7	3	0	1
Органы Гостехнадзора и Санэпиднадзора	3	1	2	3
Вышестоящее начальство	2	1	1	3
Собственники предприятия	0	0	0	0

Мотивация в значительной мере определяет отношение к профсоюзу, к профсоюзной работе. Несмотря на «материальные» основания рационального участия (заработная плата, занятость) представители этого типа подчеркивают альтруистический характер профсоюзной активности, работы — помощь людям, участие в делах предприятия, отрасли, желание устранить недостатки (см. табл.21). Напротив, «инерционные» члены профсоюза отмечают прежде всего эгоистические, карьерные основания активного профсоюзного участия. Особенно выражена эта позиция у не являющихся членами профсоюза. Но даже они не отрицают наличия неэгоистических мотивов профсоюзной деятельности. Показательно, что рассмотренные оценки носят довольно устойчивый характер, они практически не изменились с 1999 г. Это указывает на структурную, а не ситуативную природу такого рода ориентаций.

Табл. 21. «По Вашим наблюдениям, что чаще всего побуждает людей заниматься профсоюзной работой?», % ответивших

	РТ	ОТ	ТТ	ИТ	НП
Хотят помогать людям	68	48	33	24	16
Хотят участвовать в делах предприятия, отрасли	38	40	15	15	16
Нравится постоянно общаться с людьми	16	18	17	18	17
Хотят устранить недостатки	27	12	14	7	10
Стремятся улучшить свои условия, служебное положение	6	8	24	29	36
Хотят завоевать авторитет, популярность в коллективе	4	7	10	8	19

Признание рассматриваемыми группами способности той или иной структуры представить интересы или защитить права, равно как и сомнение в такой способности, еще не означают, что потенциальные возможности реализуются (или же не реализуются) в практических действиях. Так, ни одна из групп участия не склонна к завышенной оценке соответствия решений профсоюза, администрации или непосредственного начальника своим интересам. С этой точки зрения даже наиболее лояльные к профсоюзу рациональные участники оценивают профсоюзные решения на 3,8 балла (по 5-балльной шкале), а инерционные участники — на 2,5. С другой стороны, те же инерционные участники, возлагающие функции защитника преж-

де всего на непосредственного начальника, оценивают решения последнего лишь на 2,9 балла, не слишком отличаясь в этом от рационалистов с их 3,0 баллами.

Соответственно, представители рационального, организационного и традиционного типов участия дают более высокую оценку деятельности профсоюзного комитета предприятия или цеха по сравнению с респондентами инерционного типа. Первые оценивают ее в среднем как «хорошую», последние — только как «удовлетворительную».

Большая критичность в отношении профсоюза, характерная для инерционных участников, приводит к весьма низким оценкам влияния профсоюза: только 9% этой группы соглашались с тем, что профсоюз завоевал доверие большинства трудящихся, по сравнению с 56% представителей рационального типа, и они же полагают, что «многие разуверились в профсоюзе и его руководителях», — 58%, по сравнению с 6% среди рациональных участников (см. табл.22). Характерно, что даже не входящие в профсоюз несколько менее пессимистичны.

Вместе с тем обращает на себя внимание сходство оценок поведения трудящихся, они слабо «отзываются на инициативы профсоюза» и их «не удастся расшевелить».

Табл. 22. Влияние профсоюза, % ответивших

	РТ	ОТ	ТТ	НП	ИТ
Профсоюз завоевал доверие большинства трудящихся	56	40	45	14	9
Многие разуверились в профсоюзе и его руководителях	6	18	24	43	58
На инициативы профсоюза отзывается меньшая часть трудящихся	26	28	16	22	20
Что бы ни предлагал профсоюз, рабочую массу не удастся расшевелить	14	14	16	18	18
Другой ответ	1	2	2	6	3

Можно утверждать, что именно благодаря воздействию (реальному и статистическому) тех, кто находится в профсоюзе «не задумываясь, по инерции» и фактически не принимает участия в его деятельности, общие уровни доверия к профсоюзу и оценки его влияния оказываются заметно ниже потенциально возможных в случае рационализации профсоюзного участия.

СТАТУСНЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФСОЮЗНОГО УЧАСТИЯ

От чего зависит тип профсоюзного участия? Влияют ли на выбор того или иного варианта поведения такие «классические» характеристики-факторы, как возраст, пол, образование, занятие?

Сравнение типологических групп на основе этих и других сходных параметров не выявляет, за некоторыми характерными исключениями, существенных различий.

Социально-демографические характеристики оказывают противоречивое влияние на выбор типа профсоюзного участия. Так, вопреки очевидным ожиданиям молодые респонденты не демонстрируют особой склонности к рациональному участию¹. Скорее напротив — традиционный тип участия заметно, на 6–12 лет «моложе», чем другие: возраст почти 60% представителей этой группы менее 40 лет. Этот сдвиг в сторону более молодых респондентов частично объясняется преобладанием женщин в данном типе участия, а также относительно большим представительством лиц со средним образованием. Женщины, несущие двойной груз жены и матери, острее заинтересованы в материальной помощи и льготах и в то же время в сложных производственных условиях ГМК имеют меньше возможностей конкурировать с мужчинами в области заработной платы или занятости. Значение фактора образования проявляется и в других случаях. Среди «рационалистов» сверхпредставлены (по сравнению со всеми респондентами) лица со средним профессиональным образованием, а среди «инерционных» участников перевес на стороне лиц с высшим образованием. Получается, что рост образованности сам по себе не ведет к рационализации участия. (Впрочем, как мы увидим позже, точнее видимо говорить о том, что у более образованных членов профсоюза рациональность поведения имеет иное обоснование, иной смысл.)

¹ Заметим попутно, что средний возраст респондентов — 43 года.

Табл. 23. Социально-демографические характеристики представителей различных типов участия, %

Пол	Тип профсоюзного участия					НП
	Все	РТ	ОТ	ТТ	ИТ	
Мужской	50	53	56	46	52	58
Женский	48	45	41	51	47	42
Средний возраст, лет	43	44,3	49,1	37,6	43,3	36,2
<i>Возраст</i>						
Меньше 20 лет	17	3	1	8	6	16
21-30 лет		12	5	23	15	20
31-40 лет	71	14	18	28	18	19
41-50 лет		41	35	31	40	27
51-60 лет		23	25	7	13	9
61-70 лет	6	6	12	2	5	2
Старше 70 лет		1	5	2	4	1
<i>Образование</i>						
Среднее	17	13	14	23	13	23
Среднее профессиональное	41	54	42	34	42	34
Высшее	39	33	42	36	43	43
<i>Занятие</i>						
Руководитель, руководитель структурного подразделения	15	14	18	8	12	13
Специалист*	32	29	27	29	37	32
Служащий**	10	12	12	10	10	10
Квалифицированный рабочий	26	33	28	26	27	23
Учащийся техникума, ПТУ	5	3	1	7	3	13
Пенсионер	4	2	6	7	5	4

Примечания. * Должность предполагает высшее или среднее специальное образование.

** Из числа технического и обслуживающего персонала

Это подтверждает и рассмотрение профессионально-должностного фактора. Самая большая группа участников рационального типа представлена квалифицированными рабочими (33% против 26% по всем респондентам), среди инерционных участников преобладают специалисты, которые имеют высшее или среднее специальное образование. Доля как квалифицированных рабочих, так и специалистов в других типах участия примерно соответствует их удельному весу во всей выборке.

Обратимся теперь к месту работы и трудовому стажу. Первое, что бросается в глаза, — это заметная сверхпредставленность традиционного типа участия на металлургических предприятиях (67% против 57% по всем респондентам) и организационного типа участия — на предприятиях цветной металлургии (19% против 11%). (Не означает ли это, что ГМПР должен разрабатывать и реализовывать разную тактику на предприятиях разного подотраслей?) На другие типы участия отраслевая принадлежность предприятия практически не влияет.

Прослеживается известная связь между стажем работы на предприятии и поведением респондентов. Так, в «организационном» типе участия абсолютно преобладают (80%) члены профсоюза, проработавшие на предприятии от 6 до 10 лет. При переходе к более зрелым (по стажу работы) респондентам наблюдается «расщепления» преобладающего «организационного» типа на два противостоящих «полюса» — «рациональный» и «инерционный», каждый из которых на $\frac{2}{3}$ представлен работниками, имеющими более чем 10-летний производственный стаж. Причины такого расщепления нуждаются в особом объяснении. Наконец, характерно, что среди тех, кто не являются членами профсоюза, 40% имеют опыт менее 5 лет (с этим хорошо коррелирует намерение каждого третьего в этой группе сменить место работы), хотя те же 40% имеют стаж пребывания на предприятии более 10 лет.

К любопытным выводам приводит сопоставление данных о заработной плате и семейных доходах, с одной стороны, и самооценок респондентами своего материального положения, с другой.

Во-первых, оценки материального положения хорошо соотносятся с данными о зарплате и душевых доходах семьи, что подтверждает достоверность самооценок. Во-вторых, наиболее высокий размер зарплаты имеют «организованные» и «традиционные» участники; у них же и самый высокий душевой семейный доход, причем различия составляют значимые 10–30%. Можно предположить, что высокий семейный доход, отмеченный у «традиционных» участников, связан как раз с получением материальной помощи, пособий, льгот, на которые они ориентированы.

При движении по условной оси «рациональные» — «инерционные» участники — «не члены профсоюза» доля опрошенных, оценивающих свое положение как «среднее» снижается, а как «плохое и очень плохое» увеличивается. В то же время, средняя месячная зарплата у «рациональных» и «инерционных» одна и та же, равны и душевые доходы в семье. Что существенно различается, так это «доход на одного члена семьи в месяц, чтобы жить нормально».

«Рациональные», «организованные» и «традиционные» участники ориентированы на выравнивание семейных доходов (что соответствует их общей ценностной установке на то, что «неравенство в доходах граждан должно быть как можно меньшим», 81–82% в каждой группе). «Инерционные» участники (как, впрочем, и не члены профсоюза) стремятся к иному — к заметному повышению доходов семьи. Этому соответствует более выраженная ценностная ориентация на «значительное различие доходов» (с последним согласны 18–24% в «инерционной» и «нечленской» группах против 9–12% в других группах) и на «высокие, хотя и не гарантированные доходы» (соответственно 28–30% против 12–17%). Примерно половина не членов профсоюза (46%) полагают, что благополучие человека зависит от самого человека, а не от общественного устройства (против 32–33% «рациональных» и «организационных»). Нельзя не заметить, что для них же принцип большей дифференциации доходов реализуется на практике.

Подобные устремления могли бы мотивировать вступление в профсоюз, который ставит те же задачи, трансформироваться в профсоюзное участие, направленное на рост заработной платы, повышение благосостояния. Однако, этому противостоит коллективный характер профсоюзной деятельности, который вызывает недоверие у автономизированных респондентов некоторых рассмотренных групп.

И «рационалисты», и «не члены профсоюза» в равной мере (12–13%) рассматривают свою личную работу в качестве одного из ряда факторов, от которых зависят их заработки. Но первые выстраивают иерархию факторов прежде всего коллективного характера: экономическое положение предприятия в целом (свыше 70%), деятельность коллектива (22%) и активность профсоюза (19%). Вторые же, придавая меньшее значение работе всего предприятия (52%), выделяют факторы индивидуального характера — роль непосредственного начальника (16%), личная работа (12%), а также властные решения (14%). Последней в этом ряду они отмечают активность профсоюза, оставляя на ее долю лишь 2%.

Подведем предварительные итоги. Среди статусных социальных характеристик респондентов нам не удалось выявить факторов, на основе которых формируется различная мотивация профсоюзного участия (и неучастия). Пол, возраст, образование, занятие, место работы, производственный опыт и, наконец, доход оказывают влияние на профсоюзное участие. Однако это воздействие выступает как совокупность условий, способствующих формированию той или иной мотивации, но не является в строгом смысле дифференцирующим. Например, утверждение, что рациональный тип участия более характерен для мужчин, не означает, что инерционный тип участия будут чаще демонстрировать женщины. Аналогичным образом ведут себя и другие перечисленные выше факторы. Это вынуждает нас более внимательно рассмотреть не столько причины, сколько следствия различной профсоюзной мотивации.

ТИП УЧАСТИЯ И ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Как было показано выше, в зависимости от типа участия меняется общее отношение респондентов к профсоюзу, профсоюзной деятельности. Было бы полезно, с практической точки зрения, выявить те основания, исходя из которых респондент делает свои оценки. Логично предположить, что речь может идти не только о различии представлений о том, ради чего существуют профсоюзы. Очевидно, не менее важно то, как представляют работники место и роль профсоюзной деятельности в формировании общей ситуации на предприятии, профсоюзное влияние на трудовые отношения, наконец, содержание и формы профсоюзной работы.

Для начала рассмотрим восприятие профсоюзной работы представителями разных типологических групп в контексте происходящих на предприятии процессов, отношения к собственной работе и. Для этого воспользуемся кластерным анализом, т.е. группировкой характеристик по степени их близости друг к другу на основе ответов респондентов.

Отвечая на вопрос, респондент, исходя из своего представления о связи вещей, сопоставляет, сопрягает те или иные характеристики, рассматривает их во взаимосвязи. На практике так действует каждый человек, когда оказывается перед необходимостью дать оценку, принять решение или предпринять действие. Например, для кого-то оценка изменений в условиях труда может быть связана с оценкой состояния техники безопасности, и именно в соответствии с такой логикой будет действовать человек, стремящийся улучшить условия труда, сделать их более комфортными. Но возможна и иная логика: скажем, хороши те условия труда, на которые человек может влиять, например, участвуя в принятии решений. В этом случае оценки и действия человека из первого примера будут рассматриваться героем второго случая как неадекватные, неверные. Таким образом, мы получаем характерные модели восприятия, в соответствии с которыми представители определенной типологической группы оценивают ситуацию, решения, действия и формируют свое собственное поведение, причем, заметим, далеко не всегда отдавая себе в этом полный отчет.

«Рациональные» участники воспринимают изменения на предприятии дифференцированно, объединяя в отдельные группы экономические, социальные и правовые аспекты. *Первый* кластер образуют характеристики условий труда и техники безопасности; *второй* — оплату и организацию труда, сопряженный с ним *третий* — отношение людей к труду и отношения в коллективе, а также отношение администрации к работникам; *четвертый* кластер — **участие работников в принятии решений на предприятии, обеспечение социальными благами, информированность о положении дел на предприятии и профсоюзная работа, соблюдение и защита прав работников и общий порядок на предприятии**, наконец, *пятый* — возможность переобучения, повышения квалификации.

Представители организационного типа участия выстраивают свою логику оценки перемен на предприятии. Прежде всего отметим «растянутость», большую слабость связей между отдельными элементами по сравнению с другими типами. Вероятно, причину следует искать в стремлении респондентов данного типа увязать оценку практически любого элемента производственной ситуации с социальными характеристиками. Отсюда несколько группировок: *первая* — оплата труда и общий порядок на предприятии; *вторая* — условия труда и участие работников в принятии решений на предприятии, техника безопасности; *третья* — организация труда, отношение людей к труду, соблюдение и защита прав работников, *четвертая* — **обеспечение социальными благами, профсоюзная работа и отношение администрации к работникам; информированность о положении дел на предприятии**; *пятая* — возможность переобучения, повышения квалификации; и, наконец, *шестая* — отношения в коллективе. Последнее подтверждает «коллективистскую» ориентацию этого типа участия. Ее же подчеркивает наличие у них более высокого уровня социального (межличностного) доверия (43% против 34% для всей выборки), сочетающегося с несколько повышенным доверием к государству (13% против 8-9% у других типов), что придает патерналистский акцент стремлению респондентов этого типа к организационной идентичности.

«Традиционные» участники склонны воспринимать большинство аспектов деятельности предприятия как относительно автономные. Это показывает структура оценок, которая разбита

на 10 кластеров: *первый* — условия и оплата труда; *второй* — техника безопасности; *третий* — участие работников в принятии решений на предприятии; *четвертый* — соблюдение и защита прав работников, информированность о положении дел на предприятии; *пятый* — организация труда; *шестой* — общий порядок на предприятии; *седьмой* — **возможность переобучения, повышения квалификации и профсоюзная работа**; *восьмой* — социальные блага; *девятый* — отношение к труду и отношения в коллективе; *десятый* — отношение администрации к работникам.

Представители «инерционного» типа участия выстраивают достаточно ясную логику оценок. Она представлена в структуре кластеров: *первый* — защита прав работников, участие в принятии решений на предприятии, отношение администрации к работникам; *второй* — организация труда и техника безопасности, условия труда; *третий* — **профсоюзная работа и обеспечение социальными благами**; *четвертый* — отношения в коллективе и отношения к труду; *пятый* — информированность о положении дел на предприятии; *шестой* — оплата труда; *седьмой* — общий порядок; *восьмой* — возможность переобучения, повышения квалификации.

Оценки не состоящих в профсоюзе респондентов группируются в следующие кластеры: *первый* — **профсоюзная работа и защита прав работников**; *второй* — отношения в коллективе и отношения администрации к работникам; *третий* — отношение людей к труду, условия труда, техника безопасности, обеспечение социальными благами; *четвертый* — организация труда и участие работников в принятии решений на предприятии, *пятый* — возможность переобучения, повышения квалификации и оплата труда; *шестой* — информированность о положении дел на предприятии и общий порядок на предприятии.

Если обобщить наши наблюдения, то легко увидеть различие представлений о месте профсоюзной работы на предприятии.

Для «рациональных» и «организационных» участников профсоюзная работа достаточно органично встроена в структуру ситуации на предприятии, связана с большинством аспектов его деятельности, но особо сопряжена, в первом случае, с информированностью о делах предприятия и обеспечением прав работников, а во втором — с отношением администрации к работникам. «Традиционные» и «инерционные» участники ограничивают профсоюзную работу связью с возможностью переобучения (первые) и обеспечения социальными благами (вторые). Наконец, не входящие в профсоюз респонденты связывают профсоюзную работу преимущественно защитой прав работников.

Завершая рассмотрение этого сюжета, еще раз подчеркнем, что зависящее от типа профсоюзного участия (неучастия) различие моделей восприятия изменений на предприятиях и места в них профсоюза приводит к весьма разному отношению к профсоюзным оценкам текущей ситуации, приоритетности тех или иных проблем, и к разной реакции на предложения и действия профсоюза (см. табл.24).

Табл. 24. Какими проблемами профсоюз на предприятии должен заниматься в первую очередь?, % ответивших

	РТ	ОТ	ТТ	ИТ	НП
Заработная плата	86	79	56	73	86
Условия труда	54	51	59	55	55
Защита занятости	38	41	29	38	38
Социальные выплаты	17	25	37	23	18

Очевидно, например, что «рациональные» участники, стремясь к реализации своих ограниченных целей, будут ожидать от профсоюза оценок и решений, касающихся большинства, если не всех аспектов деятельности предприятия. Понятно, скажем, что профсоюз в своих решениях и действиях не может пройти мимо акцента «традиционных» респондентов на вопросы образования и переобучения, который вполне обоснован, учитывая образовательную структуру «традиционалистов».

Другой пример. Признание респондентами — не членами профсоюза связи последнего с защитой прав работников может означать, что эту категорию опрошенных либо вообще не волнует проблема защиты прав (68% этой группы затруднились ответить на вопрос о том, стало ли лично у них больше или меньше прав, против 55% по всей выборке), либо они считают деятельность профсоюзов в этом направлении неэффективной (только 8% этой категории респондентов готовы обратиться в профсоюз в случае нарушения своих прав по сравнению с 59% в случае «рациональных» участников), либо, наконец, находят свои способы защиты прав, минуя профсоюз (не члены профсоюза предпочитают обратиться в суд (32%) или активно использовать свои связи, друзей и знакомых, родственников — 25%).

Ситуация на предприятии — лишь одна из призм, сквозь которую работники горно-металлургического комплекса смотрят на профсоюзную работу, формируют свое отношение к ней.

Еще одна «призма» — отношение респондентов к собственной работе.

В представлении «рационалистов» характеристики работы структурируются в следующие кластерные группы: *первая* — содержание работы, стабильность рабочего места, отношения с руководством, с коллегами, режим и условия труда, своевременность выплат, социальные и профессиональные льготы и гарантии; *вторая* — размер и справедливость оплаты труда, учет мнения работников при принятии решений и соблюдение трудовых прав; третий — информация о деятельности предприятия.

Восприятие работы представителями «организационного» типа участия имеет свою логику. Они вновь демонстрируют более слабую связь характеристик. *Первый* кластер характеристик охватывает содержание работы, режим и условия труда, стабильность рабочего места; *второй* — отношения с коллегами и руководством; *третий* — соблюдение трудовых прав, социально-профессиональные льготы и гарантии, учет мнения работников при принятии решений; *четвертый* — информация о деятельности предприятия; *пятый* — размер и справедливость заработной платы, своевременность выплат.

Особенности восприятия работы «традиционными» участниками проявляются в большей дробности группировок: *первая* — размер заработной платы и справедливость оплаты труда; *вторая* — стабильность рабочего места и своевременность выплат; *третья* — содержание работы, отношения с начальством, условия и режим труда, отношения с коллегами; *четвертая* — соблюдение трудовых прав работников, социальные и профессиональные льготы и гарантии, учет мнения работников; *пятая* — информация о деятельности предприятия.

«Инерционный» тип участия демонстрирует иную модель восприятия, иную структуру кластеров. *Первый* охватывает размер заработной платы и справедливость оплаты труда, а также учет мнения работников при принятии решений, соблюдение трудовых и социальных (льготы и гарантии) прав; *второй* — содержание работы, режим и условия труда, отношения с руководством и коллегами; *третий* — стабильность рабочего места, информация о деятельности предприятия, своевременность выплат.

Наконец, респонденты — не члены профсоюза придают особое значение характеристикам, которые образовали *первый* кластер — размер и справедливость оплаты труда, а также информация о деятельности предприятия и учет мнения работников при принятии решений. *Второй* кластер включает содержание работы, отношения с руководством и с коллегами, режим и условия труда; *третий* — стабильность рабочего места и соблюдение трудовых прав работников; *четвертый* — своевременность выплат и социальные и профессиональные льготы и гарантии.

Единственный общий подход, который демонстрируют представителей всех типов участия, — это оценка размера заработной платы, оплаты труда на основе критерия справедливости. Представление о справедливости в этой области играет решающую роль при формировании и объяснении политики заработной платы. Что касается других характеристик работы, то, решая какую-либо проблему, всегда следует учитывать риск непонимания решений или несогласия с ними работников того или иного типа участия. Необходимость добиться поддержки может потребовать в одном случае максимального расширения круга задач, на которые направлено конкретное решение, а в другом — сужения этого круга до одной задачи, которую придется решать, в зависимости от того, как «встроена» проблема в общую модель восприятия ситуации.

ОЦЕНКИ ПРОФСОЮЗНОГО ВЛИЯНИЯ

Характер и степень участия в организованной деятельности, включая профсоюзную, во многом зависит от того, как члены организации оценивают реальные и потенциальные возможности своей организации влиять на те или процессы, тенденции, явления. И в данном случае, как и в уже рассмотренных ранее, респонденты, принадлежащие к разным типологическим группам, вновь не только демонстрируют несовпадение конкретных оценок, но, главное, показывают различие подходов, специфического угла зрения, под которым рассматривается профсоюзная деятельность.

Модель восприятия «рациональными» участниками возможностей влияния профсоюза на социально-экономические явления и процессы представляется хорошо структурированной и логически (реалистически) обоснованной. *Центральный* кластер включает основные характеристики трудового процесса: оплата труда и размеры заработной платы, условия и охрана труда, социальные льготы и соблюдение сроков выплат заработной платы, сокращение рабочего времени и сохранение рабочих мест, наконец, защита прав работника при сокращении / увольнении. *Отдельно* оценивается деятельность социальных служб предприятия. *Еще один* кластер — это организация труда, производственные технологии и развитие производства, образование и профессиональная подготовка, политика администрации и контроль экономической деятельности предприятий. *Последний* кластер объединяет характеристики, наименее подверженные профсоюзному влиянию: жилищные условия работников и контроль деятельности государственных чиновников, политическая ситуация в стране и регулирование цен; наконец, размеры пенсий и социальных пособий.

Иными словами, оценивая влияние профсоюза, «рациональные» респонденты меняют критерии в зависимости от той зоны, в которой оказывается рассматриваемая ими характеристика.

«Организационный» тип участия демонстрирует сходную логику оценок профсоюзных возможностей применительно к объектам влияния, меняются только некоторые акценты. Так, развитие производства формирует *общий* кластер с государственно-политическими и финансово-экономическими характеристиками, с одной стороны, и политикой администрации, с другой. *Особый* кластер составляет образование, профессиональная подготовка и организация труда. Также особняком стоит вопрос о жилищных условиях работников.

«Традиционный» тип участия демонстрирует известную бессистемность своего взгляда на влияние профсоюза, хотя формально характеристики довольно тесно связаны (см. диагр.14). Нам трудно, например, содержательно объяснить существующую в ответах респондентов связь между, с одной стороны, сроками выплаты зарплаты, а с другой — возможностью образования и профессиональной подготовки, или же связь между политической ситуацией и охраной труда. В тоже время показательно наличие кластера пенсий, пособий, социальных служб и социальных льгот, столь значимых для этой категории работников.

Предпочтения «инерционных» участников позволили сформировать *кластер*, включающий проблемы оплаты труда и размера заработной платы, сопряженный с пенсиями и пособиями. *Другой* кластер образован социально-трудовыми характеристиками. *Особняком* стоят проблемы образования, рабочих мест и жилищных условий. Наконец, есть «*политический*» кластер, в который оказались собраны контроль, регулирование, политическая ситуация, политика администрации и развитие предприятия, а также проблема сокращения рабочего времени.

Итак, восприятие профсоюзной деятельности членами и не членами профсоюза имеет достаточно разнообразный и неоднозначный характер. Поэтому за стандартной позицией «я поддерживаю профсоюз» или же «я не доверяю профсоюзу» может скрываться совершенно разная картина профсоюзной реальности, разная аргументация, разные ожидания и требования.

«БЕЗБИЛЕТНИКИ»

Трансформация советского социума вынужденного участия в российской породила особый тип социального поведения. Для него характерна эгоистическая ориентация социального актора на самого себя и отказ от сотрудничества с кем-либо даже для защиты общих интере-

сов¹. Эгоизм, предпочтение своих личных интересов интересам других людей, стал распространенным явлением в России в 1990-е, в частности потому что сознательно или нет отождествлялся с индивидуализмом, атрибутом современного общества.

Распространению эгоистических тенденций в среде российских горняков и металлургов в известной мере препятствовал накопленный в предшествующие годы социальный капитал. Но он не мог остановить роста рациональных, хотя и эгоистических, «безбилетников», т.е. возможности «проехать зайцем, за чужой счет», говоря иначе, воспользоваться результатами профсоюзной деятельности, не прилагая к их достижению никаких особых усилий. Полностью избежать этого явления, как доказал в свое время М. Олсон, невозможно². Ведь условия тарифных соглашений и коллективных договоров распространяются на всех работников, как входящих, так и не входящих в профсоюз.

Об особенностях феномена «безбилетника» в нашем случае наглядно свидетельствуют приводимые ниже данные.

Положительные оценки содержания колдоговора монотонно падают при движении от «рационального» к «инерционного типа» участия: с 3,5 до 3,0 (по 5-ти балльной системе). «Троечка» аргументируется, в частности, тем, что, по мнению представителей «инерционной» группы, колдоговор — это простая формальность, документ, в котором не отражены чьи-либо интересы (40%), либо отражены интересы администрации (26%). И только 36% полагают, что речь идет об интересах трудового коллектива. Несколько лояльнее позиции «традиционных» участников (56% отметили интересы коллектива). Несмотря на такие оценки и позиции самыми горячими сторонниками распространения действия коллективного договора на всех являются как раз «инерционные» (78%) и «традиционные» (60%) участники, а активнее всех — не члены профсоюза (82%).

Рациональность поведения «безбилетников» подтверждает совпадение рангов проблем, которыми в первую очередь должен заниматься профсоюз на предприятии, у «рациональных» участников, с одной стороны, и не членов профсоюза, с другой (см. табл.11). И если одни входят в профсоюз, а другие нет, это означает лишь то, что оценка ситуации и выбор модели поведения носили вполне рациональный характер.

Напомним, что именно «традиционные» и «инерционные» группы (на которые приходится примерно 25% членов ГМПР) давали наиболее низкие оценки деятельности профсоюза. Но соглашаясь, чтобы с его зарплаты профсоюзу перечисляются взносы, сам работник всячески стремится избежать участия в профсоюзных мероприятиях, или же участвует только в тех из них, которые носят культурно-развлекательный характер. То есть, работники уже не рассматривают профсоюз как социальный отдел, они требуют от него защищать их права, бороться за увеличение зарплаты, однако приложить собственные усилия не стремятся — «мы тебя выбрали председателем профкома, вот иди и доказывай, мы тебе 1% платим, а ты иди и доказывай»³. Это наносит серьезный удар по внутрипрофсоюзной солидарности, разобщает работников одного предприятия, препятствует их мобилизации для борьбы за свои права и интересы.

Совершенно очевидно, что вовлечение не входящих ныне в профсоюз работников, равно как и активизация «инерционных» и «традиционных» членов профсоюза являются не просто сложной, а скорее и не решаемой задачей. Они сделали самостоятельный выбор в пользу данной модели профсоюзного и социального поведения. Другое дело, что существует реальная возможность добиться поддержки со стороны этих работников по конкретным вопросам, если, конечно, учесть, их логику восприятия тех или иных предложений.

¹ См. подробнее: Патрушев С.В. Варианты универсализации институционального порядка. // Форум 2003. Социум и власть. М.: Мысль, 2003. С.20-21.

² Олсон М. Логика коллективных действий. М.: Фонд экономической инициативы, 1995.

³ Цитата из интервью, взятого в рамках данного исследовательского проекта у Председателя ГМПР М.В. Тарасенко.