

© 1996 г.

К. КЛЕМЕНТ

ПРЕДПОСЫЛКИ КОЛЛЕКТИВНЫХ АКЦИЙ ПРОТЕСТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

КЛЕМЕНТ Карин - аспирантка Высшей школы социальных наук (Париж).

Социальный кризис в настоящий момент принимает самый острый характер в России особенно на промышленных предприятиях. Уровень недовольства рабочих все время растет. На парламентских выборах 1995 г. большинство голосовало за оппозицию, против нынешнего курса реформ, который, по их мнению, проводится в ущерб национальной промышленности и без учета интересов рабочих. Тем не менее, за исключением шахтеров, уровень социальных конфликтов на заводах остается очень низким. Количество митингов и забастовок растет очень медленно, и они не представляют собой легитимные способы выражения недовольства и требований рабочих. Для того чтобы попытаться выяснить причины этого парадокса, я проводила исследования на трех заводах Москвы и Московской области: Автомобильный завод им. Лихачева (ЗИЛ), г. Москва - 67 личных интервью и опросов (лето и осень 1995 г.); Научно-производственное объединение «Исток», г. Фрязино Московской обл. - 46 личных интервью и опросов (лето 1995 г.); Мострансгаз (филиал Газпрома), пос. Газопровод находящийся в нескольких километрах к югу от Москвы - 30 личных интервью и опросов (осень 1995 г.); коллективное интервьюирование рядовых активистов профсоюзов и рабочих различных цехов: 30 человек на Монстрансгазе, 20 на ЗИЛе, 10 на «Истоке»; регулярные встречи, дискуссии и семинары по проблематике исследования: «Учебный семинар для профсоюзных активистов» (24-26 ноября 1995 г.,

организован ТАЙ-Москва и Школой трудовой демократии, еженедельный семинар в ИМЭМО), встречи с социологами из Академии труда, Института сравнительной политологии РАН, на съезде Соцпрофа (апрель 1995 г.), съезде Совета рабочих Москвы (апрель 1996 г.) и др.

Прежде чем перейти к основной части статьи, мне кажется, необходимо уточнить методологическую линию, которой я буду придерживаться при рассуждениях. Во-первых, по последним выводам западной социологии труда, предприятие воспринимается как результат акций и стратегий действующих лиц завода и в то же время как условие этих самих акций. Во-вторых, особенностью России в этом плане является разрушение системы социальных отношений производства. Поэтому работники и руководство завода способны действовать более свободно, по своей воле, строить новую систему и придумывать новые правила. Но, с другой стороны, эта свобода имеет сильный психологический эффект, поскольку индивид находится в неуверенном положении, вынужден сам придумывать правила, цели и принципы действий. А так как рабочие - наиболее морально слабый и необеспеченный слой населения, они меньше всего способны к постоянному созданию таковых.

ЗИЛ - бывшая витрина технических достижений Советского Союза, сталкивается сейчас с серьезными проблемами. За три года завод потерял одну треть рабочих. Сейчас там работает менее 25 тыс. человек. Резко упало производство, в то время как завод способен производить 200 тыс. автомобилей в год, в 93-м году было произведено 108 тыс., а в 95-м всего 13 тыс. автомобилей. Средняя заработная плата не достигает 400 тыс. рублей, но с января 96-го года многие рабочие не получили и ее (данные на конец мая). ЗИЛ был акционирован в 93-м году, а в апреле 95-го в результате разрешения конфликта между бывшим руководством и новыми инвесторами генеральным директором АМО «ЗИЛ» становится представитель фирмы «Микродин» Александр Ефанов, владеющей 40% голосующих акций завода. Не пробыв на этой должности и года, в январе 1996 г. он был смещен представителем старой ЗИЛовской «команды» Виктором Новиковым, по мнению которого в нынешнем году предприятие не сможет продать необходимого для достижения его прибыльности количества автомобилей.

На этом заводе профсоюзная жизнь, относительно других исследуемых предприятий более оживленная, т.к. существуют три профсоюза. Бывший официальный отраслевой Профсоюз ФНПР формально еще объединяет большинство людей, но он все меньше и меньше действует, поскольку уменьшаются материальные возможности поддержания социальной сферы. Два других профсоюза (Соцпроф и «Защита») в основном ориентированы на защиту социальных требований и конфликт с руководством.

По сравнению с ЗИЛом социальная жизнь в НПО «Исток» гораздо спокойнее, хотя предприятие также находится в остром социальном и экономическом кризисе. Ранее «Исток» принадлежал военно-промышленному комплексу, поэтому в настоящий момент в результате узкоспециализированной направленности он не может найти применение своему оборудованию. Большую часть времени предприятие простаивает. Люди (7 000 рабочих и служащих) ходят на работу редко и еще реже получают заработную плату. «Исток» принадлежит еще государству, и на этом бывшем предприятии ВПК 99% работников являются членами единственного профсоюза (ФНПР), который все еще ставит перед собой цель сохранить все социальные гарантии рабочих.

Третье предприятие очень отличается от остальных, т.к. Мострансгаз остается прибыльным, работающим в стратегической, рентабельной газовой области предприятием. Мострансгаз занимается транспортировкой газа, что занимает 30 тыс. человек. Государство оставляет за собой руководящую роль в этом новом акционерном обществе. Зарплата достаточно высокая (600 тыс. руб. в апреле 1995 г.) и выплачивается в положенные сроки. Социальная сфера, которая при материальном благополучии завода еще поддерживается, также остается в ведении бывшего официального профсоюза, который представляет из себя часть руководства предприятия по социальным вопросам, поэтому он объединяет всех рабочих.

Хочу сразу же отметить, что острая линия раздела поведения людей существует между благополучной фирмой и разорившимся заводом. Из этого следует, что одним из самых важных факторов, оказывающих влияние на представление рабочих, является экономическое положение их предприятия.

Другой не менее важный аспект, влияющий на поведение людей, касается размышлений рабочих об их существовании.

Драматичность положения рабочих (психологическая и социальная) при определении своей сущности.

В решении принимать участие в какой-либо акции протеста или нет огромная роль играет представление о себе. Так, на Мострансгазе, на предприятии, большинство персонала (из давших интервью) объявляет, что готово к участию в таких акциях. И это при том, что рабочие на данном заводе ощущают уверенность в себе (73% определили себя просто *как человек*). Чтобы осознать, что это значит, надо сравнить результаты опроса на Мострансгазе с представлением о себе, доминирующем на других предприятиях, - это трудности при подборе определения своей личности и самопрезирание. Большинство людей на ЗИЛе и в НПО «Исток» сомневаются в том, что они представляют из себя личность, кажется, они часто не ощущают себя человеком в полном смысле. Самая большая группа состоит из тех, кто страдает от неуважения к себе (39% на ЗИЛе и 37% - «Исток»). Обычные в этом случае самоопределения звучат как: «я -скот», «неизвестно чей раб», «бесправное создание». Но помимо вышеуказанных существуют еще более разочарованные люди, которые уже даже не ждут никакого уважения к себе и выглядят полностью лишёнными силы воли - «я не нужен обществу», «я выполняю чужую волю». Таких на ЗИЛе - 27%, в НПО «Исток» - 26%.

Как можно объяснить столь черный образ в представлениях?

В первую очередь здесь большую роль играет недостаток денег и либо полное разрушение, либо значительное снижение социального обеспечения людей. Низкий уровень жизни рассматривается ими как возможность неуважительного отношения к ним других. Наемные работники исключают себя из всего того, что ими воспринимается как общие ценности, прежде всего из процесса обогащения. С другой стороны, они также не чувствуют себя ближе к социальной группе рабочих из-за того, что она (эта социальная группа) дискредитирована в глазах общества. В связи с этим люди страдают как от оценок со стороны, так и от собственных взглядов на себя. В результате работники этих заводов лишены ощущения коллективной личности, потому что не готовы к объединению и участию в коллективных акциях, потеряны и одиноки в раздробленном мире.

Дискуссии с работниками Мострансгаза показывают, что сопротивление чувству отчаяния основывается прежде всего на утверждении себя как личности: «я - личность, которая живет только сама по себе», «я независим и сам руковожу своей судьбой». Они описывают модель собственного поведения в виде стратегий сметливости и самореализации. Однако в таком подходе чувствуется слабость. Многие устанавливают свою личность только с помощью разобщения с окружающим его миром, представляющим угрозу. С одной стороны, такая позиция носит характер независимости и самостоятельности людей, которые способствуют освобождению их от предвзятых представлений о самих себе. Но с другой стороны та же позиция подвержена риску в том, что человек поставит себя вне общества, тем самым благоприятствуя атомизации и раздроблению последнего.

Разрыв между микрогруппами замкнутыми в себе. Из-за неопределенности в вопросе о своей личности человек стремится к объединению с другими людьми, которые испытывают такие же сложности. Но эти группы имеют ограниченное значение. Во-первых, в них собираются люди неформально, и разнообразные объединения образуются на основе дружбы, соседства, работы, родства. Во-вторых, несмотря на многочисленность связей, эти группы не являются принудительными структурами. Люди не чувствуют себя чем-либо обязанными группе и отказываются от коллективного давления. Потому что эти объединения маленькие, часто меняющиеся и

временные. Как сказал один из рабочих ЗИЛа: «...претензии и дебаты никогда не выходят за пределы кухни...». Проблемы данных социальных групп в том, что они слабы и закрыты. Слабость происходит от утраты веры людей в себя и в ценности, на основании которых они объединяются. Эти микрогруппы скорее всего заслоняют своих членов от угроз внешнего мира и хоть как-то пытаются уменьшить унижение рабочих. Солидарность существует только в таком отдельно взятом ограниченном коллективе, который боится открыться для других. Углубимся в проблему недостатка связей между микрогруппами. По словам рабочих, больше не существует общей солидарности (64% в «Истоке», 64% - ЗИЛ). «Каждый сам по себе», «рабочие разделены», «каждый обращается индивидуально и непосредственно к начальству», «рабочие озлоблены и только думают о деньгах» - так выглядят часто встречающиеся ответы на вопрос «Что означает для Вас солидарность?»

Положение на Мострансгазе не очень отличается. Безусловно, внутри предприятия ощущается солидарность, свойственная профессиональным группам, но по отношению к рабочим других, менее обеспеченных предприятий, таковая уже не наблюдается. 57% на Мострансгазе остаются равнодушными к тезису о всеобщей солидарности. Только сочувствие, выраженное фразой: " Я не понимаю как они живут. Это загадка русской натуры. Люди послушны и ходят на работу всегда, даже когда им не платят...», свойственно людям, работающим на Мострансгазе, и абсолютная пассивность в вопросе солидарности с рабочими бедствующих предприятий и конкретных предложений им.

По нашим данным, причины такой пассивности не связаны ни с возрастом, ни с полом, ни с уровнем образования, но их можно разбить на группы:

- во-первых, общие структуры социализации разрушаются. Общество раздроблено. Ни государство, ни школа, ни даже нация не способны вызвать чувство принадлежности обществу;

- во-вторых, промышленное предприятие исключает людей из общества, вместо того, чтобы включить их в общество под влиянием двух факторов: внешнего - общее представление снижает рабочую культуру и внутреннего - завод больше не способен играть какую-либо роль в социальной сфере;

- в-третьих, неясность в определении общих ценностей мешает установить связи и найти общий язык между различными социальными группами;

- и наконец, в-четвертых, двусмысленность отношения к коллективу. Несмотря на то, что коллектив дискредитирован как таковой, слова рабочих говорят о необходимости стремления к солидарности и объединения для коллективных действий. Только 20% опрошенных рабочих ЗИЛа и 8% на «Истоке» остались безразличными к идее солидарности или противниками ее. Но, тем не менее, понимание необходимости не приводит к развитию солидарности, потому что многие относятся к этому пассивно (28% - ЗИЛ, 26% - НПО «Исток»). Может потому, что солидарность или идеализирована, или сужена до рамок взаимопомощи? Но надо отметить, что все-таки одна четверть рабочих объявила себя готовой активно участвовать в этом процессе «...солидарность многое значит, если она активно действует...». Почему же тогда осознание необходимости солидарности не приводит к каким-либо действиям в этом направлении? Рабочие сами отвечают на эти вопросы, когда останавливаются на препятствиях, ограничивающих такие намерения: отсутствие способных лидеров, неопределенные соперники, привычка подчинения, повышение пассивности всей системы (особенно средствами массовой информации), страх перед безработицей, эффективность индивидуальных стратегий в условиях недостатка денежных средств на предприятиях. Осознание всего этого не способствует претворению слов в дело.

Отсутствие посредников между индивидом и коллективом. Кроме всех факторов, уже рассмотренных, существуют также более объективные препятствия к коллективным действиям рабочих — слабость посреднических организаций, способных организовать рабочее движение.

Прежде всего идет речь о кризисе профсоюзов. Они столкнулись с острой проб-

лемой, связанной с их легитимностью. Конечно, еще большинство рабочих является формально членами профсоюзов, но это не значит, что они ощущают какую-то пользу от них. Наоборот, само слово «профсоюз» только вызывает иронический смех и претензии: «я ничего не жду от них», «они никому не помогают, ничего не делают», «нельзя их назвать профсоюзами, они не защищают права рабочих, они только думают о себе, о своих местах и привилегиях». На ЗИЛе 45% считают их бесполезными и даже вредными, на «Истоке» эта цифра достигает 68%. С чем связано недоверие?

Но прежде надо отметить тот факт, что эта опала не распространяется на Мос-трансгаз, где еще 76% респондентов либо относятся доброжелательно, либо хвалят профсоюз. Причины множественны, но все они приводят к одному выводу: советский профсоюз на этом предприятии трансформировался в орган по обслуживанию рабочих. Благодаря сохранившимся материальным средствам, как это уже отмечалось выше, профкомитет проводит стратегию по развитию профсоюзных услуг, таких, например, как: касса взаимопомощи, социальное страхование, обеспечение жильем, путевками. Надо отметить, что такая стратегия согласуется с современными условиями рынка. Просто рабочие и активисты рассматривают эту политику профсоюза как единственно правильный способ адаптации людей к рынку на нынешнем этапе реформ. «Зачем разрушать эту социальную сферу, управляемую профсоюзом, тогда как государственное страхование еще не действует, а частные услуги недоступны?» Поэтому такой профсоюз пока соответствует желанию рабочих, которые утилитарно относятся к профсоюзу. Безусловно, поведение ограничивает их независимость от руководства предприятия, т.к. сумма средств профсоюза зависит от степени его сотрудничества с руководством. Пока либо подсознательно, либо рационально большинство одобряет такое сотрудничество, за исключением технических цехов, где существуют опасения по этому поводу.

На мой взгляд, представляет интерес то, что в результате исследования выяснилось - отношения между рабочими и профсоюзами не складываются как пассивное одобрение рабочими управленческих функций профсоюза и руководства. Рабочие согласны с сокращением старой социальной роли профсоюзов и видят в этом предпосылки для увеличения значимости профсоюза как органа, защищающего их интересы. Причем на менее благополучных предприятиях, где профсоюзы не способны играть старую роль, рабочие не проявляют ностальгию по прошлому. Наоборот, они отказываются от милостыни профсоюзов. В этом смысле ЗИЛ и «Исток» характеризуются одними и теми же отношениями к нынешним профсоюзам - это отнесение профсоюзных деятелей к «верхушке», которая состоит из «мафиози» и «новых русских», обманывающих слабых и честных подчиненных им рабочих. Можно выдвинуть гипотезу о том, что такое единое сопротивление послужит основанием для становления новой социальной личности рабочих. Рабочие не верят профсоюзам. Они утратили надежду в их возобновление. Рабочие игнорируют попытки несколькими «новыми профсоюзами» устройства очередного синдикализма. Кроме некоторого меньшинства на ЗИЛе, где присутствуют альтернативные профсоюзы, рабочие не находят отличия между разными профсоюзами.

Но оттого, что рабочие не верят в возможности отстаивать их требования профсоюзами перед руководством, нельзя делать выводы о том, что эти требования и недовольство среди трудящихся отсутствуют как таковые. Социальные недовольства на заводах очевидны. Очень мало людей заявило об удовлетворенности своим материальным положением. Большинство живет с постоянным ощущением собственной нищеты, которое приобретает характер отчаяния: «Мы существуем, но нельзя сказать, что мы живем», «у нас материальное положение ниже минимального прожиточного уровня». Как люди реагируют на это? Многие просто пассивно подчиняются материальному и психологическому давлению на них: «мне стыдно говорить об этом», «я пытаюсь не думать об этом». Другие пробуют выкручиваться, находя дополнительную работу, воруя или прибегают к помощи родственников; третьи обвиняют

правительство, капиталист!», «новых русских». Но, в конечном итоге, такое поведение при отсутствии ориентиров и опыта существования в подобной ситуации приводит к краткосрочному решению проблем. Со слов рабочих Моострансгаза, только люди, которые верят в себя, в свои профессиональные качества могут адекватно реагировать на сложившуюся в стране ситуацию и адаптироваться к ней.

Тем не менее, социальные запросы остаются многочисленными на всех рассматриваемых предприятиях, и они, как правило, обоснованны¹. В таком положении только слабое меньшинство, из-за чувства собственной неполноценности, неспособности к допониманию сложности современного мира, отказывается от мысли, что нужно проявлять протест. Остальная же часть рабочих настаивает на легитимности их прав и скорее всего предполагает выдвигать передовые требования, которые не связаны с ностальгией по прошлому и возвратом к получению старых социальных благ. Нельзя все их требования просто отнести к повышению заработной платы. Во-первых, даже если они связаны с заработной платой, то рабочие чаще всего выдвигают тезис о дифференцированном подходе в оплате труда, основанном на оценке качества конкретного работника или индексации заработной платы в соответствии с уровнем инфляции, а также создании условий к сближению заработной платы в промышленности и в коммерческой области. Во-вторых, выдвигаются требования, касающиеся права людей на работу, обеспечения их нормальными условиями труда и возможностью участвовать в управлении заводом. Но не только решения проблем экономического характера хотят рабочие, они против их унижения и раздробления по причинам, не зависящим от них. Они выступают за единство их заводского коллектива в социальном аспекте: "нельзя не работать", «для нас важнее работа, а не заработная плата», «хотя я уже на пенсии, я все еще хожу на завод, чтобы общаться с моими товарищами».

Но из всего вышеперечисленного все-таки нельзя делать вывод о том, что развиваются предпосылки к появлению рабочего движения. По мнению французского социолога А. Турена, для этого должно иметь место сопротивление рабочих против существующего распределения власти на заводе. На некоторых предприятиях можно услышать о желании людей быть задействованными в управленческом процессе и их претензии по поводу организации труда капиталистическими или авторитарными методами. Ситуация, связанная с распределением власти между наемными рабочими и руководством особенно остро проявляется на ЗИЛе. Недовольство рабочих направлено против приватизации ЗИЛа, которая лишила их возможности участвовать в управлении заводом и не принесла результатов в привлечении организаций и лиц, способных организовать производство: «нынешнее руководство слишком пассивно и некомпетентно», «даже неизвестно, кто у нас на самом деле управляет заводом», «в противоположность нашим ожиданиям, приватизация меньше всего позволила нам влиять на организацию производства. Это обман!» В целом рабочие сознают, что существуют противоречия между их интересами и политикой, проводимой руководством, но конкретным столкновениям препятствует неопределенность в понимании того, что представляет из себя руководство. Какое оно? Новое? Старое? Государственное? Это происходит из-за одинаковых стратегий:

- рассчитанных на поддержку государства и проводимых как «старыми», так и «новыми» предпринимателями в условиях полнейшего отказа нести ответственность за катастрофическое положение предприятия;
- ставящих рабочих в полную зависимость от милости руководителей.

Поэтому редкие попытки рабочих отстаивать самостоятельность и идти на конфликт с руководством остаются еще весьма слабыми и нерешительными. Например, на ЗИЛе, на митинге, состоявшемся 8 февраля этого года, рабочие выкрикивали лозунги против безответственности руководства, но при появлении и.о. директора по экономическим вопросам, представляющего «старую администрацию», уважительно

¹ Это свидетельствует о возможности преодолеть отчаяние, связанное с материальным положением.

замолчали и спокойно выслушали его речь о вине государства в бедственном положении предприятия и воззвание о необходимости сотрудничества руководства и рабочих в конфликте против государства. Если учесть, что такое сотрудничество рекламируется также старыми профсоюзами, то можно понять, что рабочим требуется большая проницательность для того чтобы выяснить на ком лежит ответственность за развал ЗИЛа и, как результат, то плачевное состояние, в котором они находятся.

Попытки установления форм коллективных действий. Несмотря на все объективные и субъективные препятствия, акции протеста, тем не менее, происходят. Чаще всего они имеют скрытый, стихийный, неофициальный характер, проводятся в неболь-

шом масштабе и, выражаются в халтурной работе, воровстве, пропаганде и т.д., поэтому такие акции протеста часто ускользают от внимания социологов. Если попытаться описать в двух словах общую картину, то можно отметить, что на силы инерции на Мострансгазе имеется такая степень воздействия, что почти всеми рабочими отвергается идея участия в каких-либо акциях протеста из-за чувства благодарности и из-за страха разрушения относительного благополучия на заводе. На «Истоке» преобладают микроакции протеста. Редкие попытки организации митингов и демонстраций в сотрудничестве с руководством не оказали заметного воздействия даже на местную власть. В этом плане ЗИЛ выделяется среди других предприятий, поскольку традиционно является местом политической пропаганды различных направлений. На нем выступали Зюганов, Анпилов, Жириновский. Альтернативными профсоюзами ЗИЛа организуются митинги. Действует Совет рабочих. Профком принимает более решительные меры для того чтобы заставить руководство выдавать рабочим заработную плату.

Выделим различные формы коллективных действий.

Первая, самая распространенная форма поведения, характеризуется отказом от активных действий (31% на ЗИЛе, 42% - «Исток»). Она менее присуща рабочим Мострансгаза (20%) по той причине, что те более уверены в себе. Люди, придерживающиеся такой формы поведения, объявляют себя сторонниками пассивности либо

из-за страха, либо уверенности в своей бессилии, или они просто против «окружающего бардака», не хотят приравнять себя к нервной толпе. Они хотят показать, что понимают ответственность: «...забастовка ни к чему не приведет. Это власть кричащей толпы под руководством демагогов», «я не хочу участвовать в этом дурдоме», «это слишком крайняя мера», «крики ничему не помогут». Они предпочитают более умеренные и ответственные стратегии: «лучше подать в суд», «надо искать другую работу». Такие люди не подчинены руководству, которое недееспособно: «руководство не шевелится», «слишком много управленцев, но нет хозяина».

Вторую форму коллективных действий можно назвать оборонительной и нерешительной. Стратегия в этом случае выражается в защите субъективной и коллективной личности, при этом находится враг, как правило, руководство, и все акции протеста направлены против него, «мы попали в полную зависимость от руководства. Они считают себя хозяевами и ведут себя безответственно, не обращая внимание на нужды рабочих», «они воруют и кладут деньги в свои карманы пока есть что украсть на заводе», «надо их выбирать». Но эти акции протеста можно назвать таковыми лишь условно, т.к. они проявляются в виде спора и редко приводят к конкретным действиям. И в этом большую роль играет неуверенность и нерешительность рабочих, которые сомневаются в поддержке их товарищами («большинство пассивно»,

«критика никогда не переходит границ кухни») и эффективности любых действий («всем наплевать на нас», «каким способом мы можем на самом деле повлиять на ситуацию?»)

Третья форма основывается на защите профессиональных интересов перед руководством и сотрудничестве с руководством завода. Такая форма коллективных действий очень четко прослеживается на Мострансгазе, т.к. профком сохраняет достаточно легитимность для того чтобы осуществлять политику сотрудничества с руководством и предотвратить попытки активных действий вне корпоративной сис-

темы. Люди этой группы поддерживают руководство, но только с точки зрения защиты собственных интересов. Они относительно более готовы участвовать в акциях протеста, но только при условии, что это будут совместные акции протеста рабочих с руководством и направлены они будут против государства. Этот корпоративный характер коллективных действий присутствует и на других коллективных действиях, живут ожиданиями восстановления роли профсоюза и руководства как общественных благотворителей.

Наконец, *последняя форма* представляет собой смешение активных коллективных действий, таких как чисто «рабочее движение» и новое западное «координационное» движение.

Намерения активно действовать проявляют не только активисты новых профсоюзов. Часть простых рабочих, которая не состоит ни в одном из профсоюзов, выражает также готовность активизировать свои действия и действия коллег (19% на «Истоке» и 25% на ЗИЛе). Однако причины, по которым они хотят это сделать, различны. Можно выделить первую подгруппу, желающую активизировать рабочее движение на основе классового подхода (к этой подгруппе можно отнести Совет рабочих и профсоюз «Защита»): «надо бороться против капитализма», «...против предпринимателей, чтобы защитить интересы рабочего класса». Вторая подгруппа объединяет людей, готовых только к временным акциям по защите собственных интересов: «я готов объединиться с другими, чтобы защитить свои интересы», «я уже участвовал во многих забастовках, потому что это мне выгодно». Такое поведение пропагандируется Соцпрофом и напоминает «координационный» тип действий, проводимых профсоюзами во Франции, который сводится к следующему: сотрудники не преданы какой-то общей организации, они не находятся в рамках определенных догм. В зависимости от меняющихся целей они принимают решение: участвовать в тех или иных акциях или нет. Эта форма отношения к коллективным действиям хорошо отражает нежелание людей потерять свою личность и быть зависимыми от коллективных обязательств.

В конечном итоге какую общую картину можно нарисовать?

Это выглядит примерно так: на фоне общей пассивности, при всех возникающих помехах, люди, преодолевая препятствия, участвуют в акциях, но эти акции принимают неопределенные и неясные черты в результате неловких, путаных и нерешительных попыток действовать.