

ЧИСЛО ТИХ, ХТО «ЦІКАВИТЬСЯ ПРОФСПІЛКАМИ», ЗРОСТАЄ

Джон С. Алквіст, Джейк Грумбах і Томас Кочан

16 липня 2024 року

ІЕП

Резюме

У ставленні американських працівників до профспілок відбуваються дві основні зміни: зростання кількості працівників, які цікавляться профспілками, але не впевнені в них, і поява розриву між поколіннями між молодими та старшими працівниками.

Основні висновки

Схвалення американцями профспілок і готовність голосувати за них на своєму робочому місці зросли, попри те, що членство в профспілках продовжувало падати протягом останніх років.

Ще більш вражаючим, ніж зростання підтримки профспілок, стало зменшення відвертої опозиції до профспілок і зростання числа тих, хто «цікавиться профспілками».

З'являється великий розрив між поколіннями, який не був очевидним ще кілька років тому. Працівники віком до 30 років набагато частіше, ніж старші, висловлюють як підтримку, так і невпевненість щодо об'єднання в профспілки.

Чому це важливо

Число тих, хто «цікавиться профспілками», є великими і постійно зростають. Вони є ключовою групою, яка допоможе визначити, чи призведе нинішнє зростання інтересу до профспілок до стійкого поліпшення становища трудящих.

Повний звіт

Анотація

За деякими показниками, підтримка профспілок серед американської громадськості перебуває на найвищому рівні за останні півстоліття. У цьому звіті ми досліджуємо цю тенденцію. Аналізуючи численні опитування за майже 50 років, ми виявили, що сьогодні американські працівники набагато рідше виступають проти профспілкового представництва на своєму робочому місці. Попри те, що є свідчення більшої підтримки

об'єднання в профспілки серед працівників, найбільш помітною зміною є значно більша частка працівників, які повідомляють, що не впевнені, чи проголосували б вони за профспілкове представництво. Ми називаємо цю тенденцію зростанням числа тих, «хто цікавиться профспілками». Щоб краще зрозуміти, що сучасні працівники думають про профспілки і в чому полягає їхня амбівалентність, ми проаналізували дані нещодавнього оригінального опитування працівників п'яти низькооплачуваних галузей. Попри те, що багато прогнозів щодо підтримки профспілок сьогодні повторюють прогнози минулого, ми виявили значний розрив між поколіннями, який не був очевидним навіть кілька років тому. Працівники віком до 30 років набагато частіше, ніж старші, повідомляють про підтримку профспілок та невпевненість у їхній доцільності. Число тих, хто «цікавиться профспілками», – працівників, які відкриті до профспілок, але не впевнені в тому, що профспілка може покращити їхнє життя, і – є великим і продовжує зростати. Вони є ключовою групою, яка допоможе визначити, чи призведе нинішнє зростання інтересу до профспілок до стійкого покращення життя трудящих.

Чи стануть амбівалентні працівники членами профспілок, залежатиме від того, чи зможуть профспілки охопити, навчити та організувати цих працівників традиційними і, можливо, новими способами.

Вступ

Американські працівники все більше цікавляться профспілками, і у відповідь профспілки активізували свою організаційну діяльність. Також зросла кількість страйків і загроз страйків: у 2023 році страйкувало понад 450 тисяч працівників. Кілька нещодавніх колективних договорів забезпечили значне підвищення заробітної плати в різних галузях – від доставки посилок до автомобілебудування, охорони здоров'я та освіти, а також прорив у питаннях, не пов'язаних із заробітною платою. Чи є цей сплеск тимчасовим, після COVID-19? І чи буде він задушений опором роботодавців, чи призведе до тривалого процесу відновлення влади трудящих?

Щоб відповісти на ці питання, ми спираємося на дані нещодавнього опитування, яке ми зібрали під егідою **Дослідницької мережі з питань розширення прав і можливостей працівників (ДМРПМП)** у 2022 році, і порівнюємо результати цього опитування з аналогічними дослідженнями, проведеними нещодавно і в попередні десятиліття. Ми вперше досліджуємо ставлення американської громадськості до профспілок, ставлячи наші нові оцінки в контекст довгострокових тенденцій у громадській думці. Ми виявили, що відверта опозиція до об'єднання в профспілки різко зменшилася, а деякі припущення свідчать про те, що підтримка, можливо, зросла.

Однак ми також виявили, що дедалі більша частка працівників не визначилася у своєму ставленні до профспілок та об'єднання в

профспілки. Ця амбівалентність має значення. **Для того, щоб профспілка могла організуватися, укласти контракт і успішно провести страйк, переважна більшість працівників на відповідному робочому місці повинна активно підтримувати її** (McAlevy 2016). Більшість профспілкових організаторів не «виходять у світ» зі своєю кампанією, поки щонайменше 70% відповідної робочої сили не підпишуть картку профспілкового інтересу. Ми стверджуємо, що такий високий рівень невизначеності – наприклад, коли багато працівників відповідають, що вони «не знають», або голосуватимуть за профспілку на своєму робочому місці – може бути наслідком невпевненості працівників у тому, що профспілки можуть забезпечити обіцяне ними підвищення заробітної плати та поліпшення умов праці. Такі високі показники невпевненості також узгоджуються з думкою про те, що зі зниженням рівня об'єднання в профспілки все менше працівників мають безпосередній (або опосередкований, через родину) досвід роботи профспілок та ведення колективних переговорів. Ігнорування працівників, які висловлюють амбівалентну позицію, ризикує переоцінити силу профспілкової підтримки, а також замаскувати виклики та можливості в середовищі організації.

Далі ми досліджуємо кореляції підтримки, опозиції та невизначеності щодо профспілок з боку працівників. Ми виявили, що молодші працівники більше підтримують профспілки, але водночас є більш невизначеними щодо них, ніж старші працівники. Це особливо важливий висновок з огляду на активність молодих працівників у нещодавніх організаційних зусиллях у таких компаніях, як Amazon і Starbucks, а також у неприбуткових організаціях, таких як університети. У багатьох сферах американської політики та політики міленіали та представники покоління Z мають відмінні погляди (Grumbach and Hill 2022). Ці покоління виявляються особливо активними в соціальних рухах і беруть участь у виборах частіше, ніж представники попередніх поколінь у віці 20-30 років (попри те, що в цілому все ще на низькому рівні). Як ми детально розглянемо далі в цьому звіті, використання енергії молодих працівників є ключовим викликом і можливістю для профспілкового руху.

Схвалення профспілок

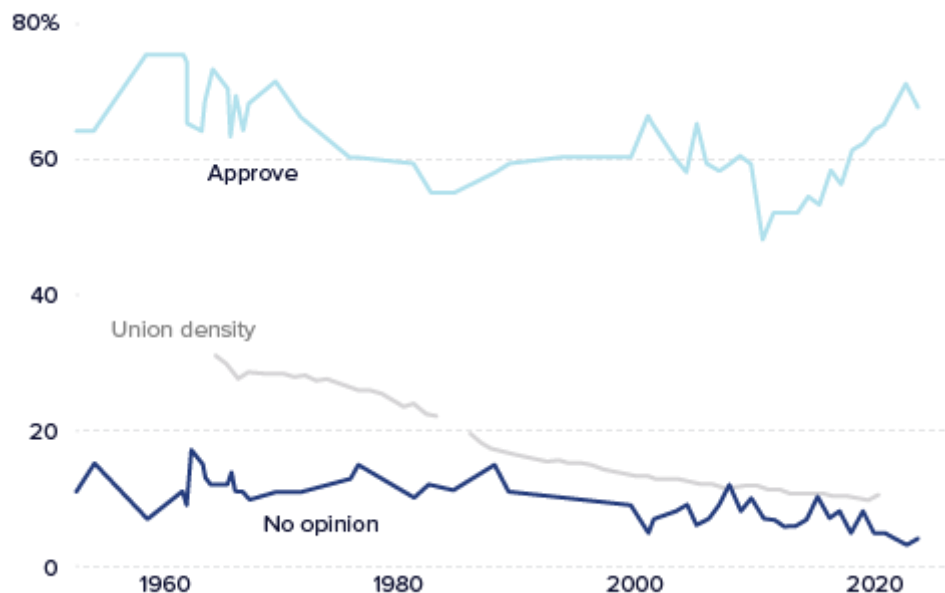
Щоб розглянути дані нашого поточного опитування в контексті, корисно проаналізувати попередні опитування, в яких працівників запитували про їхнє ставлення до профспілок.¹ Понад 60 років Gallup регулярно ставив питання про «схвалення» профспілок, що є найдовшою послідовною серією таких опитувань, яка існує. На діаграмі А показано відсоток респондентів, які повідомили, що схвалюють профспілки, а також тих, хто не визначився з відповіддю в цих історичних опитуваннях Gallup (решта – не схвалюють). Для довідки ми також включили лінію, яка показує довгострокове зниження щільності профспілок.²

Майже весь час, відколи Gallup ставив це питання, переважна більшість заявляла про своє схвалення профспілок. Ще більш примітним є помітне і стійке зростання схвалення профспілок з 2010 року, причому підтримка у 2022 році буде вищою, ніж будь-коли, починаючи з 1965 року. Діаграма А також відображає ще одну важливу, але маловивчену величину: відсоток респондентів, які не впевнені, схвалюють вони чи не схвалюють профспілки, і це питання ми розглянемо більш детально. За даними Gallup, ця частка коливається на рівні 10%, але в останніх опитуваннях вона знижується до 5%, що, можливо, відображає зростання профспілкової активності та відповідне збільшення уваги до питань праці та трудових відносин у засобах масової інформації в останні роки.

ДІАГРАМА А

Загальне схвалення профспілок зростає, тоді як щільність профспілок продовжує знижуватися

Відсоток відповідей на запитання опитування Gallup «Ви схвалюєте чи не схвалюєте профспілки?»



Джерело: Gallup 2024 та OECD/AIAS 2021.

Попри те, що ці оцінки є обнадійливими, існують певні занепокоєння щодо підходу Gallup. За цифрами в заголовку ховаються важливі відмінності у схваленні профспілок серед різних груп. Наприклад, цифри Gallup включають як членів профспілок, так і тих, хто не є їхніми членами. Члени профспілок (що не дивно) набагато прихильніше ставляться до профспілок, ніж ті, хто не є їхніми членами; демократи та незалежні більш прихильні до них, ніж республіканці. Але що важливіше, як показано на

діаграмі А, схвалення профспілок не пов'язане з членством у профспілці. Дійсно, стійке зростання схвалення профспілок з 2010 року контрастує зі зниженням рівня членства в профспілках з 12,4% у 2008 році до 10,1% у 2022 році. Тому важко точно знати, як інтерпретувати тенденції щодо схвалення профспілок.

Останні події свідчать про те, що працівники, які підтримують профспілки, втілюють свої погляди в життя. Національна рада з трудових відносин сертифікувала і контролювала більше виборів профспілкових організацій щороку, починаючи з 2019 року, і відсоток профспілок, які перемагали на цих виборах, щороку зростав, досягнувши 76% у 2022 році. Трудовий трекер Корнельського інституту праці повідомив, що кількість страйків і кількість працівників, які брали участь у страйках, зростала протягом останніх трьох років (Ritchie, Kallas, and Iyer 2023). Деякі спостерігачі назвали колективно узгоджене підвищення заробітної плати та покращення пільг «гарячим трудовим літом» (Dean 2023) і роком «великого перезавантаження» (Greenhouse 2023). Проте, незважаючи на всю цю організаційну активність і вищі домовленості в колективних переговорах, відсоток працівників, організованих у профспілки, не збільшився. Ми повернемося до цього важливого спостереження, коли будемо обговорювати ключові уроки, які ми винесли з цих подій на сьогоднішній день.

Чи проголосували б ви за профспілку?

Якщо схвалення профспілок важко інтерпретувати, чи є інші способи дізнатися, чи хочуть працівники, які не є членами профспілок, бути в профспілці? В опитуванні Gallup йдеться про профспілки загалом. Ми звернулися до регулярно використовуваного питання, яке натомість запитує працівників, чи проголосували б вони за профспілкове представництво на своєму робочому місці. Це корисний спосіб запитати про підтримку профспілок, а не просто про абстрактне схвалення, особливо коли ми зацікавлені у формуванні голосу працівників.

Ми знайшли шість попередніх національних опитувань, які запитували, чи проголосували б працівники за профспілкове представництво на своєму робочому місці.³ Вибрані опитування включають всі ті, для яких ми змогли знайти дані для підрахунку частки зайнятих працівників, які не є членами профспілок, що відповіли «так», «ні» або певну варіацію «не знаю». Перше з них датується опитуванням якості зайнятості (ОЯЗ) 1977 року (Kochan 1979; Quinn and Staines 1977). Подібні версії запитання про голосування за профспілки ставили різним групам населення, використовуючи різні методи опитування, у 1994 році (Freeman and Rogers 2006), двічі у 2018 році (Hertel-Fernandez 2020; Hertel-Fernandez, Kimball, and Kochan 2020), 2022 році (Ahlquist, Grumbach, and Thai 2023) і 2023 році (Diaz-Linhart et al. 2023). У таблиці 1 узагальнено важливі відмінності між цими опитуваннями, включаючи спосіб опитування та цільову групу.

ТАБЛИЦЯ 1

Опитування щодо того, чи буде працівник голосувати за профспілкове представництво

Опитування	Рік	Режим	Партнер опитування	Цільова група	N=
ПВ	1977	Особисто	Michigan SRC	Працевлаштовані дорослі працівники США	1071
Фріман/ Роджерс	1994	Телефон	Princeton SRA	Дорослі громадяни США	1715
Гертель/ Фернандес	2018	Онлайн	YouGov	Зайняті дорослі працівники США	1030
ВОС	2018	Онлайн з телефонним супроводом	NORC/AmeriSpeaks	Зайняті дорослі працівники некерівних посад США	3591
ДМРПМП	2022	Онлайн	Qualtrics	Зайняті дорослі працівники п'яти галузей США	2012
Діас-Лінгарт та ін.	2023	Онлайн-риннок праці	Prolific	Зайняті дорослі працівники некерівних посад США	521

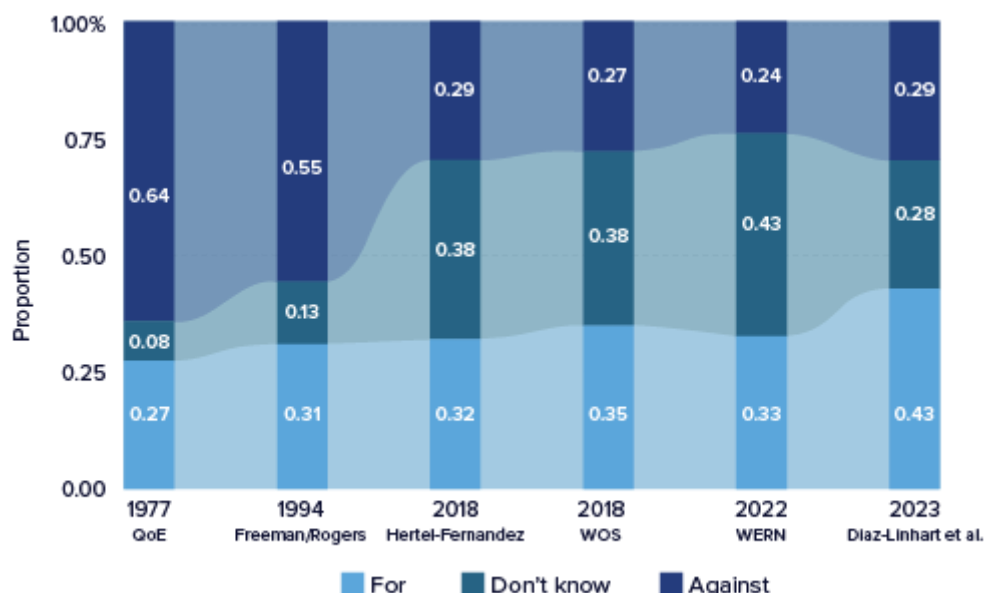
Примітка: «N=» означає дійсні відповіді респондентів, які не є членами профспілок, зважені, де це можливо

На діаграмі Б показано оціночний рівень підтримки профспілок за даними цих опитувань. На відміну від попередніх досліджень, які, як правило, ігнорують відповіді «не знаю» (НЗ), тут ми чітко вказуємо на них.

ДІГРАМА Б

Працівники з часом стають менш стійкими до профспілок на своїх робочих місцях

Відсоток відповідей найманих працівників, які не є членами профспілки, на запитання опитування «Якби сьогодні відбулися вибори, щоб вирішити, чи повинна вас представляти профспілка, ви б проголосували за чи проти профспілки?»



Примітка: сума може не дорівнювати 1 через округлення.

Діаграма В розкриває три важливі факти. По-перше, згідно з усіма опитуваннями, готовність голосувати за профспілку значно нижча, ніж «схвалення профспілок», про що свідчать дані Gallup. Схоже, що американці загалом схвалюють профспілки, але коли працівників, які не є членами профспілок, запитують, чи хочуть вони особисто об'єднатися в профспілку на своєму робочому місці, вони виявляють більшу невпевненість і слабшу підтримку.

По-друге, незважаючи на відмінності в методі опитування або цільовій групі, діаграма В свідчить про значне і стійке послаблення опозиції до об'єднання в профспілки серед працівників, які не є членами профспілок. В останні кілька років відверта опозиція до об'єднання в профспілки є позицією явної меншості, на відміну від кінця 1970-х років, коли переважна більшість працівників, які не є членами профспілок, заявляли, що не голосуватимуть за створення профспілки. Наприкінці 1970-х років кількість противників перевищувала кількість прихильників майже в 2,4 рази, якщо брати до уваги лише тих, хто висловлював думку за чи проти об'єднання в профспілки. В опитуванні Дослідницької мережі з розширення прав і можливостей працівників 2022 року ми бачимо, що на кожного працівника, який виступає проти, припадає 1,4 прихильника профспілок, що є значною зміною в підтримці профспілок.

По-третє, і це найбільш інтригуюче, дані також свідчать про те, що на зміну значній частині опозиції до об'єднання, можливо, прийшло зростання «цікавих до профспілок» – тих, хто висловлює невпевненість або амбівалентність, – на противагу зростанню прямої підтримки. У трьох з чотирьох останніх опитувань відповідь «не знаю» є найпоширенішим варіантом відповіді зі значним відривом. Ми досліджуємо цю тенденцію більш детально в наступному розділі.

Невизначеність працівників щодо профспілок

Як ми повинні інтерпретувати це зростання невизначеності щодо того, чи варто об'єднуватися в профспілку?

Однією з можливих причин є небажання респондентів давати однозначну відповідь на делікатне питання. Респонденти можуть обрати відповідь «не знаю», хоча насправді вони схиляються в певному напрямку.⁴ Дані свідчать про те, що це не стосується «цікавих до профспілок» у цих опитуваннях. В опитуванні «Голос працівників» 2017 року (Kochan et al. 2019) питання про голосування в профспілках не передбачало варіанту «НЗ». У цьому опитуванні лише 3% респондентів відмовилися відповідати, що свідчить про те, що небажання не є основною проблемою. Коли респонденти були змушені обирати, опитування «Голос працівників» виявило приблизно рівний баланс між прихильниками та противниками профспілок (48% проти 52%).

У двох опитуваннях, наведених у таблиці 1, респондентів, які відповіли «НЗ», просили надати додаткову інформацію, щоб краще зрозуміти їхні відповіді. В обох випадках більшість респондентів, які відповіли «НЗ», мають цілком обґрунтовані сумніви щодо того, чим займаються профспілки та який вплив вони можуть мати на їхні робочі місця. Зокрема, в опитуванні ДМРПМП 2022 року ми поставили підгрупі респондентів, які відповіли «не знаю» на запитання про голосування в профспілках, запитання про те, чи вони «схиляються» до голосування за чи проти об'єднання в профспілки. Понад 80% опитаних відповіли, що насправді не знають. Аналогічно, Діас-Лінгард та ін. (2023) попросили тих, хто відповів «не знаю», вказати причину такої відповіді і виявили, що 70% респондентів, які відповіли «НЗ», вказали, що вони недостатньо знають про профспілки або про те, як вони можуть вплинути на їхню роботу, щоб зробити остаточну відповідь «так» чи «ні».

У третьому опитуванні, яке не включено до таблиці 1, аналітичний центр American Compass запитав американських працівників, чи проголосували б вони за створення профспілки на своєму робочому місці, і дозволив респондентам відповісти «схиляюсь» або «не схиляюсь» до об'єднання в профспілки. Вони також виявили, що опозиція до профспілок є позицією меншості, а «не визначився» є модальною відповіддю серед працівників з нижчими доходами.⁵ Таким чином, ті, хто «цікавиться профспілками», є групою, яка має потенціал для посилення голосу робітників, якщо їх переконати, що профспілки можуть ефективно вирішувати їхні проблеми.

Очевидне зростання «цікавих до профспілок» ставить важливі питання, оскільки ми намагаємося зрозуміти нещодавню хвилю профспілкового активізму та перспективи оновлення профспілок. Але ми повинні бути обережними і не перебільшувати. Останні національні опитування, як правило, проводяться через Інтернет, а не по телефону чи особисто. Існують деякі свідчення того, що спосіб проведення опитування

може впливати на частоту відповідей «не знаю» (Ansolabehere and Schaffner 2014; De Leeuw and Hox 2014). Цілком можливо, що видимий варіант відповіді «не знаю» в онлайн-опитуванні дає більшу кількість відповідей «не знаю», ніж коли респонденти спілкуються з адміністратором опитування телефоном або особисто. Однак дослідження організації працівників 2018 року (ДОП) проводилося Національним центром дослідження громадської думки (НЦДГД), який докладає більше зусиль для відстеження та опитування респондентів, які рідше перебувають в Інтернеті. Тим не менш, опитування ДОП виявило «цікавих до профспілок» респондентів приблизно з такою ж частотою, як і інші нещодавні опитування, що використовували суто інтернет-вибірки. Поширеність відповідей «НЗ» в останніх опитуваннях недооцінена і є досить важливою для подальшого вивчення.

Хто є прихильниками профспілок та «цікавиться профспілками»? Дані опитування працівників ДМРПМП 2022 року

Хто такі прихильники профспілок? Чим вони відрізняються від тих, хто «цікавиться профспілками» і тих, хто виступає проти профспілок на своїх робочих місцях? Звернімося до оригінального опитування американських працівників, яке ми провели у 2022 році під егідою Дослідницької мережі з питань розширення прав і можливостей працівників (ДМРПМП). Це опитування прикметне тим, що воно зосереджене на працівниках передової лінії в окремих галузях промисловості в період після COVID-19, тоді як майже всі інші подібні нещодавні опитування використовують широкі національні вибірки. Наша вибірка дає змогу виокремити п'ять конкретних галузей, відомих низькими зарплатами, нестабільністю графіків та інтенсивними процесами об'єднання в профспілки: охорона здоров'я, готельно-ресторанний бізнес, роздрібна торгівля, телекомунікації та складське господарство.⁶ Вибірка ДМРПМП також включає різноманітні модулі щодо задоволеності роботою, права голосу на роботі та основних проблем на роботі (крадіжка заробітної плати, утиски, нестабільність графіку тощо). Тому опитування ДМРПМП особливо добре підходить для розуміння тих, хто «цікавиться профспілками».

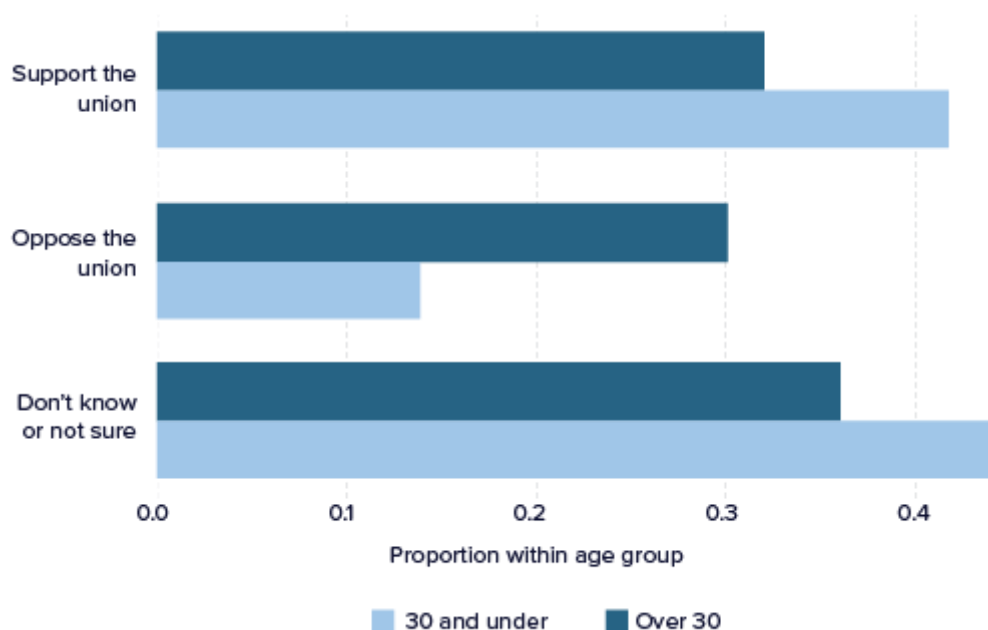
На першому етапі ми проаналізували відповіді на питання про голосування в профспілках у кількох потенційно релевантних демографічних групах, щоб побачити, чи є прихильники профспілок і «хто цікавиться профспілками» представниками певних галузей або груп населення. Наш перший ключовий висновок, отриманий на основі вибірки Мережі досліджень з розширення прав і можливостей працівників, перевертає з аналогічними нещодавніми дослідженнями (Diaz-Linhardt et al. 2023; Kochan et al. 2019): Молоді працівники значно більше підтримують профспілки, ніж працівники старшого віку.⁷ Діаграма В наочно демонструє це. У вибірці ДМРПМП понад 40% працівників, які не є членами профспілок, віком 30 років і молодше є відвертими прихильниками

об'єднання в профспілки, тоді як лише 32% старших працівників, які не є членами профспілок, дотримуються такої ж думки; опозиція профспілкам набагато сильніша серед старших працівників, ніж серед молодших. Але ті, хто «хто «цікавиться профспілками»», – респонденти, які відповіли «НЗ» – становлять найбільшу частку в обох вікових групах. Понад 45% молодих працівників «цікавляться профспілками». Взяті разом, дані ДМРПМП показують, що молоді працівники менше виступають проти об'єднання в профспілки, ніж працівники старшого віку, причому цей віковий розрив пояснюється вищим рівнем підтримки профспілок і більшою «зацікавленістю профспілками» серед молодих працівників. Це створює цікавий виклик для захисників інтересів працівників: молоді працівники, швидше за все, будуть найбільш сприйнятливими до пропрофспілкових повідомлень, але для того, щоб кампанія з об'єднання в профспілки була успішною, необхідно залучати як молодих, так і старших працівників. Молоді працівники повинні відігравати важливу роль у переконанні своїх старших колег.

ДІАГРАМА В

Серед тих, хто не є членом профспілки, молодші працівники більше підтримують створення профспілки на своєму робочому місці, ніж ті, кому за 30

Розподіл за віковими групами відповідей на запитання опитування «Якби сьогодні відбулося голосування щодо того, щоб вас представляла профспілка, чи підтримали б ви профспілку?»



Діаграма Г демонструє важливість віку, знову ж таки, на прикладі працівників, які не є членами профспілок, у вибірці ДМРПМП. На діаграмі

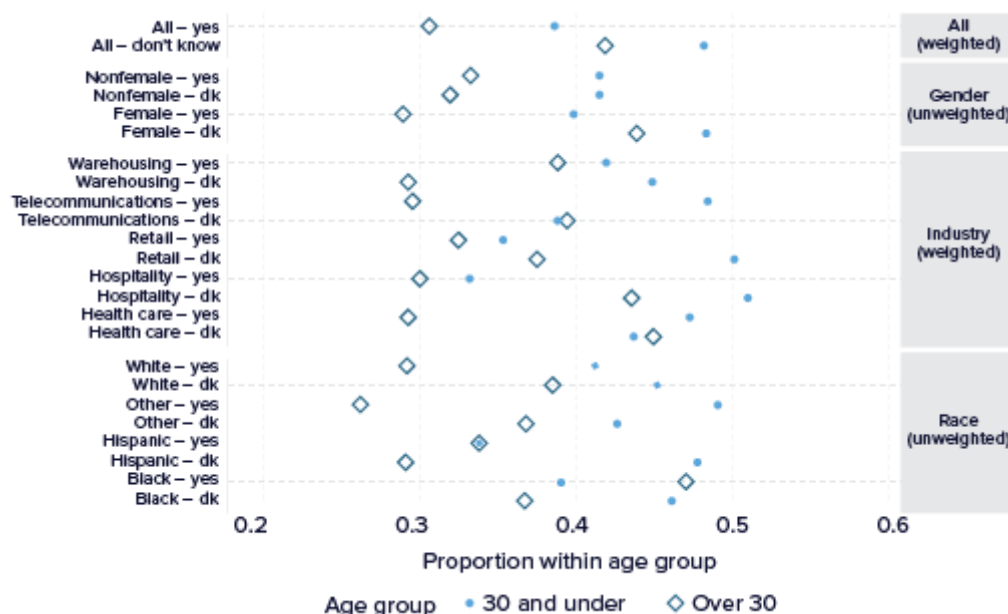
показано частки прихильників профспілок і тих, хто цікавиться профспілками, за статтю, галуззю та расою, порівнюючи молодших (сині крапки) і старших (ромби) працівників у кожній демографічній підгрупі. В усіх цих демографічних підгрупах підтримка профспілок перевищує опозицію. Віковий розрив у підтримці профспілок (відстань між точкою і ромбом) є найбільшим у сфері телекомунікацій та охорони здоров'я. Розглядаючи різні расові групи, ми бачимо відносно високий рівень підтримки профспілок серед чорношкірих працівників, тоді як серед білих працівників спостерігається більший віковий розрив у підтримці профспілок.

Але ті, хто «цікавиться профспілками», є критично важливою групою. Серед жінок обох вікових груп, які «цікавляться профспілками», є найбільшою групою. Вони становлять абсолютну більшість молодих працівників у роздрібній торгівлі та готельно-ресторанному бізнесі. Віковий розрив у невизначеності щодо профспілкового членства найбільший серед працівників складу та іспаномовних працівників.

ДІАГРАМА Г

Підтримка профспілок та невизначеність серед молодих і старших працівників

Розподіл за статтю, галуззю та расою



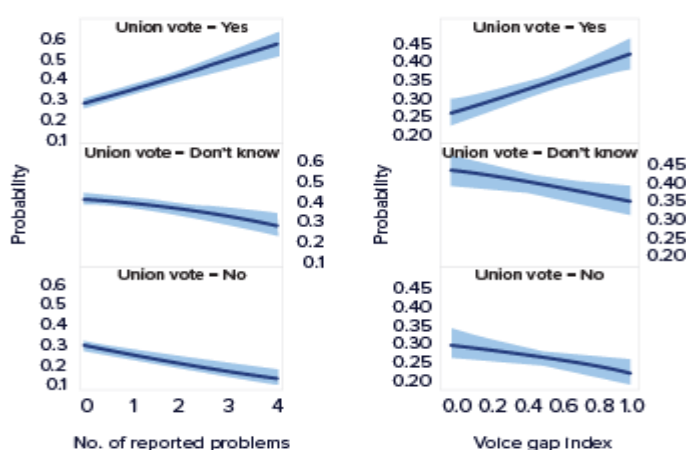
Працівники, які повідомили про чотири проблеми на роботі, також мали приблизно на 10 відсоткових пунктів нижчу ймовірність бути невизначеними щодо об'єднання в профспілку і приблизно на третину частіше виступали проти об'єднання в профспілку, ніж працівники, які не

повідомляли про відсутність проблем на робочому місці останнім часом. Всі ці взаємозв'язки є досить значними порівняно зі статистичною невизначеністю.

ДІАГРАМА Г

Працівники, які не є членами профспілки, з низькою якістю роботи та відсутністю права голосу, більш схильні підтримувати об'єднання в профспілку

Як проблеми на роботі та відсутність права голосу впливають на підтримку об'єднання в профспілку серед працівників, які не є членами профспілки



Ми також дослідили детермінанти підтримки об'єднання в профспілки за допомогою інструментів регресійного аналізу.⁸ Таким чином, ми можемо описати, як різні змінні впливають на ймовірність того, що працівник підтримає об'єднання в профспілку (або виступить проти нього чи повідомить про невизначеність), якщо інші змінні залишаються фіксованими. Регресійні моделі можуть бути складними, тому ми представляємо графічні зображення, які описують зв'язок між ключовими змінними та відповідями на запитання про голосування в профспілці в нашій вибірці. Заштриховані області представляють міру нашої статистичної невизначеності (95% довірчі інтервали).

По-перше, ми підтверджуємо загальний, повторюваний висновок, використовуючи наші дані: погана робота збільшує ймовірність голосування за профспілку і зменшує як невизначеність, так і опір об'єднанню в профспілку. У нашому випадку ми запитували респондентів, чи стикалися вони з низькою проблем на роботі за останні шість місяців, починаючи від недоплати до нестабільності графіку і закінчуючи переслідуваннями. Ми підраховали кількість проблем, про які повідомив працівник, як узагальнюючий показник. У лівій колонці діаграми Г показано взаємозв'язок між проблемами на роботі та ймовірністю підтримки, протидії або невизначеності щодо об'єднання в профспілку. Працівники, які

стикалися з чотирма різними проблемами на роботі, мають вдвічі більшу ймовірність проголосувати за профспілку, ніж працівники, які не зазначили жодних серйозних проблем на роботі (60% проти 30%), за умов незмінності інших атрибутів. Працівники, які повідомили про чотири проблеми на роботі, також мали приблизно на 10 відсоткових пунктів нижчу ймовірність бути невизначеними щодо об'єднання в профспілку і приблизно на третину частіше виступали проти об'єднання в профспілку, ніж працівники, які не повідомляли про відсутність проблем на робочому місці останнім часом. Всі ці взаємозв'язки є досить значними відносно статистичної невизначеності.

По-друге, відсутність права голосу на робочому місці також збільшує підтримку об'єднання в профспілки і зменшує як невпевненість, так і опозицію. Щоб з'ясувати це, ми запитали респондентів, чи мають вони «достатній», «деякий» або «ніякий» голос щодо низки умов праці, включаючи оплату праці, пільги, графік роботи, просування по службі та безпеку. Ми побудували індекс за всіма цими сферами, щоб підсумувати ступінь, до якого працівники не мали бажаного права голосу на роботі, який ми називаємо «індексом дефіциту голосу». У правій колонці діаграми Г показано зв'язок між дефіцитом голосу та підтримкою профспілкового об'єднання. Працівники, які не мають права голосу в усіх сферах, майже на 20 відсоткових пунктів більше схильні підтримувати об'єднання в профспілку і на 13 відсоткових пунктів менше виступати проти нього, ніж працівники, які повідомляють, що мають «потрібну кількість» прав голосу. Невизначеність щодо об'єднання в профспілку також зменшується зі збільшенням розриву в кількості голосів.

Нарешті, ми запитали працівників нашої вибірки про їхні переконання щодо профспілок та очікування щодо того, як об'єднання в профспілки може змінити умови їхньої праці. Вивчаючи ці відповіді, ми отримали уявлення про те, що рухає тими, хто «цікавиться профспілками», і де більше інформації та досвіду роботи з профспілками може перетворити невизначеність на підтримку.

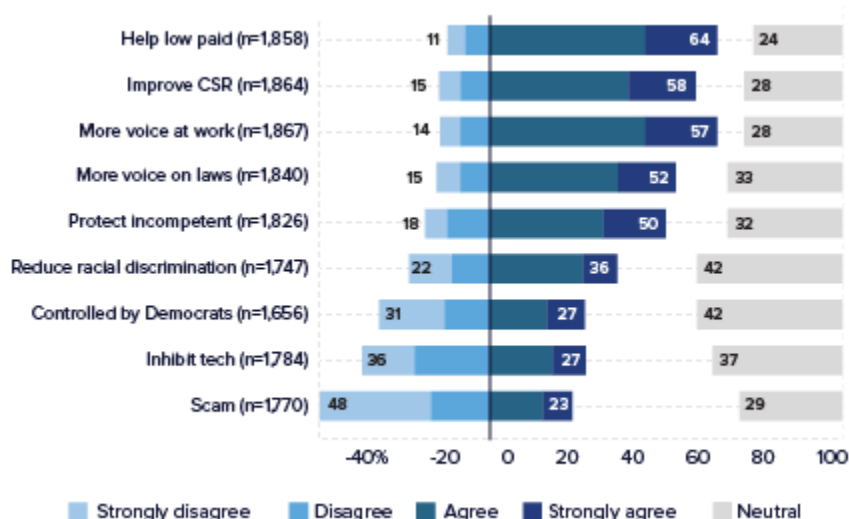
Ми запитали респондентів, наскільки вони згодні або не згодні з різними твердженнями про профспілки в цілому. На діаграмі Д показано узагальнені результати. Обнадіює те, що переважна більшість респондентів «згодні» або «повністю згодні» з тим, що профспілки допомагають низькооплачуваним працівникам, покращують корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) та надають більше голосів на робочому місці. Тим не менш, близько чверті респондентів заявили, що вони «нейтральні» у своїх переконаннях щодо цих питань, що, на нашу думку, пов'язано з невизначеністю або амбівалентністю. Менша більшість погодилася з тим, що профспілки дають «таким людям, як я, право голосу при прийнятті законів і політик» і що профспілки «захищають некомпетентних працівників», а приблизно третина респондентів висловили «нейтральну» позицію щодо цих питань. Ще більше занепокоєння для профспілок викликає те, що значна частина

респондентів «нейтрально» ставиться до того, чи зменшують профспілки расову дискримінацію або чи «контролюються вони Демократичною партією», що вказує на те, що ширший соціальний конфлікт і поляризація пов'язані з невизначеністю щодо профспілок.

ДІАГРАМА Д

Більшість працівників, які не є членами профспілок, позитивно ставляться до профспілок у цілому, але є сфери, де є значна амбівалентність думок

Думки про профспілки серед працівників, які не є членами профспілок



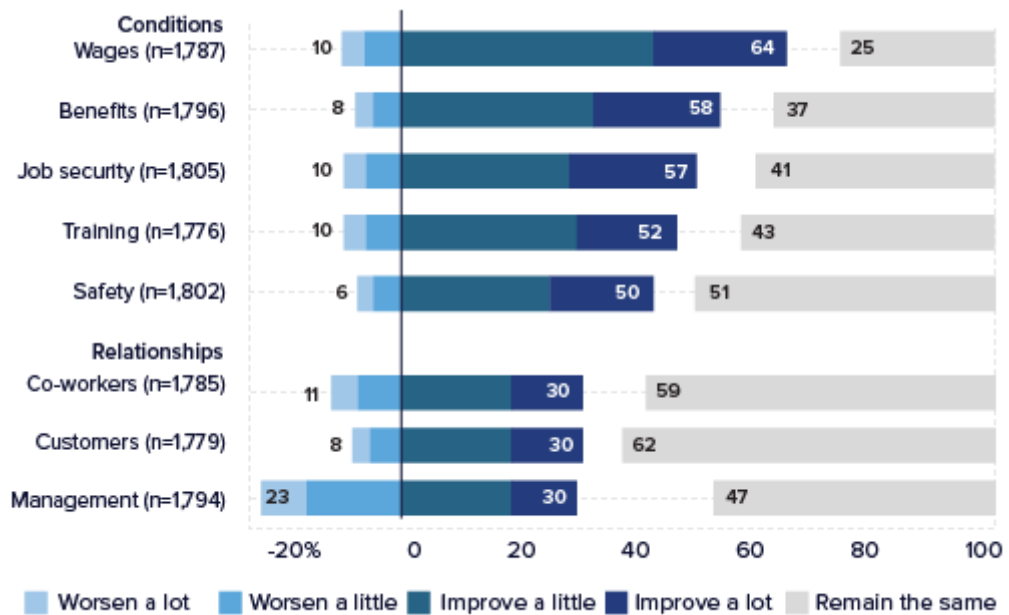
Ми також попросили працівників повідомити, як, на їхню думку, об'єднання в профспілку на їхньому робочому місці вплине на умови праці та стосунки в колективі. Ми відобразили відповіді на діаграмі Е. Як і в попередніх дослідженнях, більшість працівників очікують, що об'єднання в профспілку «трохи» або «значно» підвищить заробітну плату та пільги. Але в питаннях гарантій зайнятості, навчання та безпеки на робочому місці велика частка працівників (від 41% до 51%) стверджують, що не вважають, що об'єднання в профспілки матиме якийсь ефект взагалі. Аналогічним чином, значна більшість або більшість працівників не вважають, що об'єднання в профспілки матиме якийсь вплив на відносини на робочому місці, в тому числі на відносини з колегами по роботі. Все це свідчить про те, що існує велика кількість працівників з обмеженим розумінням того, що вимагають успішні профспілки і що вони можуть дати.

ДІАГРАМА Е

Більшість працівників, які не є членами профспілки, очікують, що об'єднання в профспілку підвищить заробітну плату, пільги та

можливості, але матиме мінімальний вплив на відносини на робочому місці

Сприйняття впливу об'єднання в профспілку на умови праці та відносини на робочому місці



Органайзинг тих, хто «цікавиться профспілками»

Основний висновок, який ми робимо зі збільшення кількості відповідей «не знаю» на запитання про те, як би вони проголосували на виборах профспілок, полягає в тому, що профспілки мають подолати серйозний освітній виклик, якщо нинішній період стане періодом стійкого відродження та відновлення профспілкової щільності в Америці. Більше того, цей виклик і можливість є найбільшими серед молодих працівників з низьким рівнем доходу. Саме ці працівники, згідно з останніми опитуваннями, частіше голосують «так», а також «не знаю» або «не впевнений».

Але реалізація цієї цільової можливості вимагатиме інвестування значно більших ресурсів, ніж профспілки наразі витрачають на організацію. Це не нова критика; інші вже наголошували на цьому. Враховуючи зростання числа тих, хто «цікавиться профспілками», існує очевидна потреба в інформації та освіті про те, чим займаються профспілки і як їх створювати; ця інформація, ймовірно, буде особливо важливою для молодих працівників, навіть тих, хто висловлює загальне схвалення профспілкам.

Це також може вимагати нових підходів до організації та залучення членів профспілок. Неможливо переоцінити труднощі, пов'язані зі здобуттям 50% більшості, а потім з укладанням перших контрактів в умовах запеклої та рішучої опозиції з боку роботодавців. Модель

організації однієї локації за один раз (наприклад, один роздрібний заклад гігантської фірми; один завод великої виробничої фірми, що має кілька локацій; один склад гігантської дистриб'юторської фірми) є не менш складним і на сьогоднішній день в основному недосяжним завданням.

Було запропоновано низку альтернативних підходів до організації, і деякі з них зараз реалізуються. Угоди з компаніями про нейтралітет (які часто називають угодами про нейтралітет) в організації кампаній, як, наприклад, нещодавно укладена з Microsoft, є важливими кроками вперед. Так само, як і нещодавня заява Starbucks та Starbucks Workers United про те, що вони досягли рамкової угоди про переговори щодо укладення контрактів, які охоплюватимуть усі магазини компанії, що організували або організовуватимуть акції протесту. Захисники праці в Каліфорнії, Нью-Йорку, Міннесоті та кількох містах досягли успіху у створенні галузевих рад з трудових стандартів для фаст-фуду, охорони здоров'я та манікюрних салонів і об'єднали їх із зусиллями з найму працівників на рівні закладів. Об'єднані працівники автомобільної промисловості намагаються організувати всіх автовиробників, які не є членами профспілок. Працівники компанії Alphabet організували профспілку, яка виступає з питань, що турбують працівників компанії, не прагнучи отримати статус більшості, необхідний для отримання права на колективні переговори. За відсутності альтернативних стратегій організації, подібних до цих чи інших, важко уявити, як нинішнє зростання підтримки профспілок та інтересу до них з боку працівників стане достатнім для того, щоб запустити сталий процес відновлення щільності та членства в профспілках по всій економіці. Існує значна кількість «цікавих до профспілок» працівників, які очікують більше інформації, контактів та інноваційних організаційних зусиль, здатних задовольнити відкладений попит на більший голос на робочому місці. Сьогодні перед робітничим рухом і дослідниками праці стоїть нагальне питання: як перетворити тих, хто цікавиться, на дійсних членів профспілок?

Про авторів

Джон С. Алквіст – професор політичної економії Школи глобальної політики та стратегії Університету Сан-Дієго. Поточні дослідницькі проекти включають «гідні робочі місця» в сучасній економіці, загадку фондів взаємодопомоги працівників, що фінансуються роботодавцями, та членство в профспілках на рівні округу та приміської зони. Його книга «В інтересах інших» (у співавторстві з Марґарет Леві) досліджує, як деякі профспілки здатні спровокувати дії, що виходять за межі приватних інтересів своїх членів, створюючи розширену «спільноту долі».

Джейкоб М. Ґрумбах – доцент Школи публічної політики Ґолдмана при Каліфорнійському університеті в Берклі. Раніше він був доцентом політології у Вашингтонському університеті та постдокторантом у Центрі вивчення демократичної політики в Принстоні. Ґрумбах вивчає політичну економію Сполучених Штатів, цікавиться демократією, державною

політикою, расовою та економічною нерівністю, американським федералізмом та статистичними методами. Його книга «Лабораторії проти демократії» досліджує націоналізацію державної політики протягом останніх десятиліть.

Томас А. Кочан – почесний професор Джорджа Мейверіка Бункера Школи менеджменту Слоуна Массачусетського технологічного інституту та викладач Інституту досліджень праці та зайнятості Массачусетського технологічного інституту. Його нещодавні роботи привертають увагу до необхідності нового соціального договору у сфері праці, який передбачатиме та залучатиме поточні та майбутні технологічні зміни таким чином, щоб побудувати більш інклюзивну економіку та загальне процвітання. Його остання книга – в «Формування майбутнього роботи: посібник для дій та нового соціального договору».

Подяка

Підтримка цього дослідження була надана Дослідницькій мережі з питань розширення прав і можливостей працівників у рамках програми WorkRise Інституту міста та Фондів Форда, Г'юлетта та Енні Е. Кейсі.

Примітки

1. Існують більш ранні дослідження даних громадської думки про профспілки (Jarley and Kuruvilla 1994; Panagoroulos and Francia 2008).

2. Щільність профспілок – це відсоток зайнятої робочої сили, яка є членами профспілок.

3. Додаткове опитування, Опитування думки працівників 2017 року, показало, що 48% респондентів, які відповіли на запитання, проголосували б за профспілку на своєму робочому місці, а 52% проголосували б проти профспілки. Однак це опитування не включало варіант «не знаю» (3% респондентів відмовилися відповідати на запитання про голосування в профспілці). Тому ми не включаємо його як пряме порівняння з іншими опитуваннями, які передбачали варіант «не знаю». Зауважимо, що приблизно рівний баланс відповідей «так» і «ні» на питання про голосування в профспілці в опитуванні 2017 року узгоджується з іншими опитуваннями, проведеними наприкінці 2010-х років, як показано в таблиці 1.

4. Опитування громадської думки в США, які регулярно ставлять питання про ідентифікацію з політичною партією, дозволяють респондентам «схилятися» в той чи інший бік.

5. Ми не включаємо дані опитування American Compass на діаграмі Б, оскільки American Compass не розподіляє результати за статусом членства в профспілках, а їхні дані недоступні в інших випадках.

6. Респонденти опитування були відібрані з онлайн-панелі Qualtrics з урахуванням квот для кожної з цільових галузей, віку, раси та статі, що

забезпечило широке представництво кольорових працівників, а також молодих працівників у цих галузях. Потім ми зважили вибірку, щоб вона відповідала національним демографічним характеристикам працівників у кожній з п'яти галузей за статтю, віком і расою. Опитування проводилося з 21 червня по 22 серпня 2022 року, і ми отримали 2561 заповнену відповідь.

7. Див. Алквіст, Грумбах та Тай (2023) для детального аналізу на основі даних ДМРПМП того, як молодші та старші працівники відрізняються у своєму досвіді на роботі.

8. Усі наведені нижче результати представляють прогнозовані ймовірності, отримані на основі моделей багатофакторної логістичної регресії, які включають вік, стать, расу, галузь, вищу освіту та приналежність до республіканських партій як інші коваріативні ознаки.

Джерела

Ahlquist, John S., Jacob M. Grumbach, and Eric Thai. 2023. Voice on the Job for Younger Workers. UC San Diego School of Global Policy and Strategy, July 2023.

American Compass. 2023. Labor Market Not Yet Working for Workers: New Data on Job Quality and Worker Views on Unions. October 2023.

Ansolabehere, Stephen, and Brian F. Schaffner. 2014. "Does Survey Mode Still Matter? Findings from a 2010 Multi-Mode Comparison." *Political Analysis* 22, no. 3: 285–303. doi:10.1093/pan/mpt025.

Dean, Sam. 2023. "Corporate Greed, Low Unemployment, Housing Crisis: That's the Recipe for Hot Labor Summer," *Los Angeles Times*, August 11, 2023.

De Leeuw, Edith D., and Joop J. Hox. 2014. "Survey Mode and Mode Effects." In *Improving Survey Methods*, edited by Uwe Engel, Ben Jann, Peter Lynn, Annette Scherpenzeel, and Patrick Sturgis. New York: Routledge.

Diaz-Linhart, Yaminette, Arrow Minster, Dongwoo Park, Duanyi Yang, and Thomas Kochan. 2023. "Bridging the Gap: Measuring the Impact of Worker Voice on Job-Related Outcomes." MIT Working Paper.

Freeman, Richard B., and Joel Rogers. 2006. *What Workers Want*. Ithaca, N.Y.: ILR Press.

Gallup. 2024. "Do You Approve or Disapprove of Labor Unions?" [table], Labor Unions (web page). Accessed May 31, 2024.

Greenhouse, Steven. 2023. Labor's Great Reset. The Century Foundation, November 9, 2023.

Grumbach, Jacob M., and Charlotte Hill. 2022. "Rock the Registration: Same Day Registration Increases Turnout of Young Voters." *Journal of Politics* 84, no. 1: 405–417.

Hertel-Fernandez, Alexander. 2020. Power and Politics in the U.S. Workplace. Economic Policy Institute, October 2020.

Hertel-Fernandez, Alexander, William Kimball, and Thomas Kochan. 2020. "What Forms of Representation Do American Workers Want? Implications for

Theory, Policy, and Practice.” ILR Review 75, no. 2: 267–294. doi.org/10.1177/0019793920959049.

Jarley, Paul, and Sarosh Kuruvilla. 1994. “American Trade Unions and Public Approval: Can Unions Please All of the People All of the Time?” Journal of Labor Research 15, no. 2: 97–116.

Kochan, Thomas A. 1979. “How American Workers View Labor Unions.” Monthly Labor Review 102, no. 4: 23–31.

Kochan, Thomas A., Duanyi Yang, William T. Kimball, and Erin L. Kelly. 2019. “Worker Voice in America: Is There a Gap Between What Workers Expect and What They Experience?” ILR Review 72, no. 1: 3–38. doi:10.1177/0019793918806250.

McAlevey, Jane F. 2016. No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age. New York: Oxford University Press.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) and Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS). 2021. “Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts” (web page). Accessed May 31, 2024.

Panagopoulos, Costas, and Peter L. Francia. 2008. “The Polls-Trends: Labor Unions in the United States.” Public Opinion Quarterly 72, no. 1: 134–159.

Quinn, Robert P., and Graham Staines. 1977. “Quality of Employment Survey, 1977: Cross-Section.” doi: https://doi.org/10.3886/ICPSR07689.v1.

Ritchie, Kathryn, Johnnie Kallas, and Deepa Kylasam Iyer. 2023. Labor Action Tracker Annual Report 2023. ILR School, Cornell University and LER School, University of Illinois, Urbana-Champaign.

https://www.epi.org/publication/rise-of-the-union-curious/?utm_source=Economic+Policy+Institute&utm_campaign=4366336812-EMAIL_CAMPAIGN_2024_07_17_03_43&utm_medium=email&utm_term=0_e7c5826c50-b06ecabd52-%5BLIST_EMAIL_ID%5D&mc_cid=4366336812&mc_eid=d4a4588581