

## **ВОВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ УРАЛА В ПРОФСОЮЗЫ И ГОТОВНОСТЬ ОТСТАИВАТЬ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА<sup>1</sup>**

Наш многолетний опыт социологических исследований позволяет говорить о необходимости изменения государственной политики в области трудовых отношений на отечественных предприятиях [2]. Проблемы существования реального, а не «бумажного» социального партнерства [3, с. 10-63] и низкой включенности в этот процесс отечественных профсоюзов [1, с. 4-22] являются негативными факторами, тормозящими процесс модернизации отечественного производства. Проведенное нами новое исследование позволяет говорить о том, что отмеченные проблемы в трудовых отношениях на российских предприятиях до сих пор не преодолены. При этом главный социальный ресурс модернизации – рабочая молодежь, – не чувствует себя социально защищенной на предприятиях, в своей массе не участвует в профсоюзной деятельности и не готова солидарно отстаивать свои права. Как следствие рабочая молодежь слабо ориентирована на качественный производительный труд, долгосрочную трудовую занятость по рабочей профессии.

Объектом массового опроса являлась рабочая молодёжь в возрасте от 15 до 29 лет, проживающая на территории Уральского Федерального округа (далее – УрФО)<sup>2</sup>. Анкетный опрос проходил в трёх городах

---

<sup>1</sup> Доклад подготовлен при поддержке гранта РФ №17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

<sup>2</sup> Участниками исследования выступили 1534 респондента, использована целевая многоступенчатая выборка по четырем объективным критериям: возраст (около 500 человек в каждой из возрастных групп, соответствующих периодизации когорт в официальной статистике РФ: 15-19 лет (33%), 20-24 года (33,4%) и 25-29 лет (33,6%) лет; пол – мужской (50,3%) и женский (49,7%); место жительства – город (76,2%) и сельская местность (23,8%) в соответствии с распределением населения в УрФО; сфера занятости – промышленность и техническое обслуживание (45,2%) и клиентский сервис (54,8%).

(Екатеринбург, Тюмень, Курган) и типичных сельских поселениях в этих областях с апреля по июль 2018 г.

Одновременно с массовым опросом на предприятиях и в организациях был проведен опрос экспертов (100 информантов). Экспертами выступили непосредственные руководители рабочей молодежи, преподаватели профессиональных учебных заведений, представители органов молодежной политики УрФО. Более 80% экспертов – специалисты с высшим образованием.

В ходе интервью с информантами выяснилось, что подавляющее большинство из них не состоит в профсоюзах. В основном рабочая молодёжь просто не видит в этом смысла: *«Нет, мне предлагали, когда устроился, я сказал: не хочу и все»* (Александр, 25 лет, оператор поста управления). Встречалось среди информантов мнение, что профсоюз им вообще не нужен: *«Профсоюза у нас нет, да и ни к чему он нам. Любые проблемы, возникающие в коллективе можно решить путем переговоров с начальством напрямую...»* (Александр, 28 лет, менеджер по продажам автомобилей).

Некоторые информанты были осведомлены о наличии отраслевых профсоюзных структур, но не видели смысла в них вступать: *«У нас нет профсоюза. Есть какой-то большой. Типа работников сферы обслуживания или что-то такое. Но я там не состою. И никто у нас, вроде, не состоит...»* (Евгений, 26 лет, повар). Иногда с усмешкой говорилось, что никаких профессиональных союзов для их профессии не существует: *«А что есть профсоюзы для гардеробщиц? (Улыбается) Не думаю, что у нас в городе есть такие»* (Татьяна, 21 год, гардеробщик).

#### ***Вероятность коллективных действий и трудовых конфликтов.***

Более 1/3 (34,5%) рабочей молодёжи вообще не собираются предпринимать каких-то действий в случае нарушения их трудовых прав со стороны работодателя. Почти каждый третий (31,3%) намерен

отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Каждый пятый (20,3%) собирается обращаться в профсоюз (отметим, что многие из таких респондентов не состоят в профсоюзе, но патерналистски надеются на его помощь). Еще 18,2% при нарушении своих прав могли бы обратиться в суд, 16,5% – в прокуратуру, а 12,1% – в федеральные органы по трудовому надзору. Примерно каждый десятый (9,9%) мог бы обратиться в ситуации нарушения его трудовых прав в комиссию по трудовым спорам (КТС). О своей готовности к забастовочным и другим коллективным формам протеста действиям заявили только 8,7% опрошенной рабочей молодёжи. Ещё менее популярными методами борьбы за свои трудовые права, по мнению, опрошенной рабочей молодёжи являются: обращение в СМИ или к региональным (муниципальным) властям.

Наиболее велика доля тех, кто не готов предпринимать никаких действий в случае нарушения работодателем их прав среди молодёжи возрастной группы 25-29 лет (41,5%) и среди жителей сельских районов (38,5%). Интересно, что среди сельчан также больше всего доля тех, кто заявил о возможности прибегнуть к коллективным актам протеста (12,5%), тогда как среди жителей городов об этом заявили только 7,6%.

Информанты исследования также были достаточно скептически настроены относительно возможности защитить свои трудовые права, выражая уверенность, что работодатель может их просто уволить. Нередко информанты предпочитают собственное увольнение, чем борьбу за свои права.

И все же небольшая часть информантов готова отстаивать свои трудовые права. Однако про такую борьбу одни говорили уверенно исключительно относительно себя лично, не рассчитывая на помощь коллег: «Я бы точно боролась!» (Диана, 22 года, консультант в банке). Другие выражали осторожное мнение, что работники могли бы всем

коллективом (или группой работников) предъявить какие-то требования работодателю: *«Я думаю мы бы собрались и высказали что нас не устраивает начальству»* (Анастасия, 21 год, продавец в магазине одежды); *«Думаю да, с некоторыми, но не со всеми, многие наверно побоятся потерять текущее место работы...»* (Андрей, 21 год, упаковщик). При этом выражалась либо неуверенная надежда, что руководство прислушалось бы к их требованиям: *«Вообще думаю, что да. Потому что у нас понимающее начальство»* (Анастасия, 21 год, продавец в магазине одежды), либо, если ситуация не будет разрешена, высказывалась надежда на апелляцию к официальным государственным структурам: *«обращение к каким-нибудь органам правоохрательным»* (Андрей, 21 год, упаковщик).

### **Некоторые выводы и рекомендации.**

1. Данные нашего исследования позволяют сказать, что новое поколение, вступившее в ряды рабочего класса, обладает своими представлениями о месте труда в своей жизни, не имея, например, приоритета пожизненного найма в одной организации, слабо рассчитывая на помощь профсоюзов и мало надеясь на помощь своих коллег по работе. При этом рабочая молодёжь не готова мириться с отношением к себе как выразился один из информантов: как к *«половым тряпкам»*, но выходом из конфликтной ситуации для рабочей молодёжи в основном является один – увольнение с данного места работы. Несмотря на индивидуальное недовольство трудовыми отношениями, они в своей массе не готовы коллективно защищать свои права. Ни митинги, ни забастовки, ни переговоры практически не используются рабочей молодёжью как легитимные способы выражения недовольства и требований к работодателю. Здесь, безусловно, действует целый комплекс причин, но главных, по нашему мнению три: профессионально-квалификационная

раздробленность работников (1), угроза потери рабочего места (2), слабость позиций отечественных профсоюзов (3).

2. В настоящее время около 2/3 рабочей молодёжи не участвуют в какой-либо общественной деятельности и не являются членами вообще никаких общественных объединений. В результате большинство молодёжи находится в информационном вакууме и не знает об уже имеющемся опыте молодежного самоуправления при органах государственной власти и профсоюзных структурах, проводящихся форумах и конкурсах профессионального мастерства (в них принимало участие только 17,5% опрошенной нами рабочей молодёжи). Помимо низкой информированности для рабочей молодёжи негативную роль играет тот факт, что в реализуемых программах преимущественно речь идет о молодёжи вообще, без акцента на рабочую молодежь, а предлагаемые мероприятия и программы воспринимаются как неинтересные или, как выразился один из информантов исследования, предназначенные «для богатеньких». Более того, как показало проведенное исследование существующие молодёжные структуры (молодёжные общественные палаты, молодёжные парламенты и т. п.) по своему составу фактически не включают в себя рабочую молодёжь. В связи с этим первоочередной мерой для исправления такого положения в организационном плане могло бы стать создание Координационных советов рабочей молодёжи при региональных правительствах и муниципалитетах. В их состав могли бы входить исключительно представители рабочей молодёжи, проживающие на территории конкретного региона (района). Такие органы могли бы, во-первых, объединять и направлять в позитивное русло энергию и реализовывать инициативы рабочей молодёжи лишенной такой возможности в своих организациях, не имеющих подобных органов молодежного самоуправления и не вовлеченных в профсоюзную деятельность. А во-вторых, решать проблемы адресной социальной

поддержки рабочей молодежи, нередко лишенной «социального пакета» в своей организации.

3. Как важнейшее направление корпоративной политики в сфере трудовых отношений необходимо развивать и поощрять внедрение механизмов наставничества на предприятиях и в организациях. При этом сегодня речь идет не просто о механизме неформального кураторства, но о составлении формальных индивидуальных планов адаптации молодого рабочего с ежемесячным отчетом наставника, который по результатам своего наставничества получает определенный процент от оклада (естественно свои бонусы имеет и молодой рабочий при выполнении этого плана). Такой индивидуальный план адаптации молодого рабочего может включать не только непосредственно производственные показатели, но также учебные, общественные, участие в конкурсах мастерства.

### **Литература**

1. Бочаров В.Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник Санкт-петербургского университета. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. 2017. Т. 10. №1. С.4-22.

2. Бочаров В.Ю. Социальный институт трудового найма в современной России. – Самара: изд-во «Самарский университет», 2010 – 640 с.

3. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / Петербургская социология сегодня – 2015. Сб. науч. трудов Социологического института РАН. Вып.6. – СПб.: Нестор История, 2015, С.10-63.

4. Гаврилюк В.В., Гаврилюк Т.В. Рабочий класс в советском и российском социологическом дискурсе // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №4 (210). С.86-92.