

В. Ю. Бочаров⁴

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ УРАЛА В ПРОФСОЮЗЫ И ГОТОВНОСТЬ ОТСТАИВАТЬ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА⁵

Наш многолетний опыт социологических исследований позволяет говорить о необходимости изменения государственной политики в области трудовых отношений на отечественных предприятиях [3]. Проблемы существования реального, а не «бумажного» социального партнерства [2] и низкой включенности в этот процесс отечественных профсоюзов [1] являются негативными факторами, тормозящими процесс модернизации отечественного производства. Проведенное нами новое исследование показывает, что отмеченные

проблемы в трудовых отношениях на российских предприятиях до сих пор не преодолены. При этом молодежь — главный социальный ресурс модернизации —

⁴ Доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета им. академика С. П. Королева, кандидат социологических наук. Автор более 100 научных публикаций, в т. ч.: «Институциональный подход к анализу договорных трудовых отношений», «Социальный институт трудового найма в современной России», «Состояние трудовых отношений на предприятиях Самарской области», «Социальное партнерство на промышленных предприятиях» (в соавт.), «Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда», «Низкий уровень жизни как социальное препятствие на пути модернизации промышленного производства» (в соавт.). Ассоциированный научный сотрудник Социологического института РАН — филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН.

⁵ Доклад подготовлен при поддержке гранта РФФИ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

не чувствует себя социально защищенной на работе, 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 стали молодые люди в возрасте от 15 до 29 лет. Анкетирование проходило с апреля по июль 2018 года в трех городах Уральского федерального округа (УрФО)¹ — Екатеринбурге, Тюмени и Кургане, а также в типичных сельских поселениях в этих областях.

Одновременно с массовым опросом на предприятиях и в организациях был проведен опрос экспертов (100 чел.). Экспертами выступили непосредственные руководители молодых людей, 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 молодежь просто не видит в этом смысла: *«Нет, мне предлагали, когда устроился, я сказал: не хочу и все»* (Александр, 25 лет, оператор поста управления). Встречалось 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 говорили, 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 молодежи вообще не собираются предпринимать каких-либо 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 патерналисты 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 комиссию по трудовым спорам (КТС). О своей готовности к забастовкам и другим коллективным формам протеста заявили только 8,7 % опрошенной рабочей молодежи. Еще менее популярными методами борьбы за свои трудовые права, по их мнению, являются обращение в СМИ или к региональным (муниципальным) властям.

Наиболее велика доля тех, кто не готов предпринимать какие-либо действия в случае нарушения работодателем их прав, — среди молодежи возрастной группы 25–29 лет (41,5 %) и жителей сельских районов (38,5 %). Интересно, что среди сельчан также наибольшая 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 также были довольно скептически настроены относительно возможности защитить свои трудовые права, выражая уверенность, что могут быть просто уволены. Нередко они предпочитают увольнение, чем борьбу.

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 неуверенно выражали мнение, что работники могли бы всем коллективом или большой группой 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 робкая 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 проблема не будет решена, говорили об апелляции к официальным государственным структурам: *«обращение к каким-нибудь органам правоохранительным»* (Андрей, 21 год, упаковщик).

Некоторые выводы и рекомендации

1. Данные нашего исследования позволяют сделать вывод, что новое поколение, вступившее в ряды рабочего класса, обладает собственными представлениями о месте труда в своей жизни, не имея, в частности, приоритета пожизненного найма в одной организации, мало рассчитывая на помощь профсоюзов и слабо надеясь на помощь коллег. При этом рабочая молодежь не готова мириться с отношением к себе, как выразился один из информантов, как к *«половым тряпкам»*, но выходом из конфликтной ситуации для рабочей молодежи в основном является один — увольнение. Несмотря на индивидуальное недовольство трудовыми отношениями, они в подавляющем большинстве не готовы коллективно защищать свои права. Ни митинги, ни забастовки, ни переговоры практически не исполь-

¹ Участниками исследования стали 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 %); 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 %), клиентский сервис (54,8 %).

зуются рабочей молодежью 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, угроза потери рабочего места и слабость позиций профсоюзов.

2. В настоящее время около 2/3 рабочей молодежи не участвуют в какой-либо общественной деятельности и не являются членами никаких общественных объединений. В результате большинство молодых людей находятся в информационном вакууме и не знают об 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 молодежи). Помимо низкой информированности негативную роль играет тот факт, что в реализуемых программах преимущественно речь идет о молодежи вообще, без акцента на рабочих, а предлагаемые мероприятия и программы воспринимаются как неинтересные или, как выразился один из информантов исследования, предназначенные «для богатеньких». Более того, как показало исследование, в состав существующих молодежных структур (молодежных общественных палат, парламентов и т. п.) практически не входит рабочая молодежь. В связи с этим первоочередной мерой для исправления такого положения в организационном плане могло бы стать создание координационных советов рабочей молодежи при региональных правительствах и муниципалитетах. В них могли бы входить исключительно представители рабочей молодежи, проживающие на территории конкретного региона (района). Такие органы могли бы, во-первых, объединять и направлять в позитивное русло энергию и реализовывать инициа-

тивы молодых людей, лишенных такой возможности в своих организациях, не имеющих подобных органов молодежного самоуправления и не вовлеченных в профсоюзную деятельность; во-вторых, решать проблему адресной социальной поддержки рабочей молодежи, нередко лишенной социального пакета в своей организации.

3. Важнейшим направлением корпоративной политики в сфере трудовых отношений должно стать развитие и поощрение механизмов наставничества на предприятиях и в организациях. 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 производственные показатели, но и учебные, общественные, участие в конкурсах мастерства.

Литература

1. Бочаров В. Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда / В. Ю. Бочаров // Вестн. С.-Петерб. ун-та. — Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. — 2017. — Т. 10, № 1. — С. 4–22.
2. Бочаров В. Ю. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / В. Ю. Бочаров, Б. Г. Тукумцев // Петербургская социология сегодня : сб. науч. тр. Социологического ин-та РАН. — СПб. : Нестор-История, 2015. — Вып. 6. — С. 10–63.
3. Бочаров В. Ю. Социальный институт трудового найма в современной России / В. Ю. Бочаров. — Самара : изд-во «Самарский университет», 2010.
4. Гаврилюк В. В. Рабочий класс в советском и российском социологическом дискурсе / В. В. Гаврилюк, Т. В. Гаврилюк // Уровень жизни населения регионов России. — 2018. — № 4 (210). — С. 86–92.