

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
НАУЧНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И
ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

ОТЧЕТ

**по теме «Разработка предложений по созданию оптимальных условий
привлечения молодежи в члены профсоюза и активному участию в
профсоюзной деятельности»**

МОСКВА 2003

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
I. Теоретико-методологическая часть	6
1.1 Описание проблемной ситуации. Актуальность исследования.....	6
1.2 Степень научной разработанности темы и методологические основы исследования.....	11
1.3 Цель исследования.....	14
1.4 Задачи исследования.....	14
1.5 Объект исследования.....	15
1.6 Предмет исследования.....	15
II. Интерпретация основных понятий	15
III. Гипотезы исследования	28
IV. Методика исследования	29
V. Результаты опроса молодежи, состоящей и не состоящей в профсоюзе	32
5.1 Социально-демографическая характеристика респондентов.....	32
5.2 Мотивация профсоюзного членства.....	34
5.2.1 Оценка мотивов профсоюзного членства.....	34
5.2.2 Причины возможного выхода из профсоюза.....	37
5.2.3 Причины отказа вступать в профсоюз.....	40
5.2.4 Первоочередные проблемы молодых работников.....	41
5.3 Профсоюзная работа с молодежью	45
5.3.1 Оценка активного участия в профсоюзной деятельности.....	45
5.3.2 Оценка вовлеченности в профсоюз молодых работников.....	47
5.3.3 Отношение к поручениям профкома.....	50
5.3.4 Основные проблемы, которыми профсоюз занимается недостаточно.....	52
5.3.5 Предпочитаемые источники информации о профсоюзах.....	55
5.4 Ценностные ориентации и интересы молодежи, состоящей и не состоящей в профсоюзе	57
5.4.1 Интересы молодежи и профсоюзная деятельность.....	57
5.4.2 Ценностные ориентации современной молодежи.....	61
5.4.3 Социально-значимые ценности.....	62
5.4.4 «Нематериальные» ценности в работе.....	70
5.5 Молодежь и социальная напряженность	72
5.5.1 Оценка факторов социальной напряженности.....	72
5.5.2 Оценка уровня социальной напряженности.....	75
5.5.3 Оценка молодежью социальных проблем.....	77
5.5.4 Кто способен повлиять на улучшение социально-экономической ситуации?.....	80
5.5.5 Профсоюзы и социальная напряженность.....	81
5.5.6 Социально-экономические проблемы молодежи и их решение.....	82
Выводы и рекомендации	84

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее исследование является очередным этапом работы, которая проводится Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения Института социального партнерства АТиСО в соответствии с Планом мероприятий АТиСО по реализации задач, выдвинутых съездом ФНПР, утвержденным на 2003 г., раздел «Проблемы развития профсоюзного движения и совершенствования системы подготовки кадров», п. 8.1. («Определение оптимальных условий вовлечения молодежи в члены профсоюзов и активного участия в профсоюзной деятельности (мотивация профсоюзного членства)») и Планом работы Института социального партнерства АТиСО на 2003 г., раздел Научная работа, п. 2.2.: «Разработка предложений по созданию оптимальных условий привлечения молодежи в члены профсоюза и активному участию в профсоюзной деятельности» в рамках комплексного исследования мотивации профсоюзного членства, которое ведется в Центре, начиная с 1996 г.

Последний плановый отчет по этой проблеме - «Анализ причин и факторов, влияющих на отношение молодежи к профсоюзам; подготовка рекомендаций по вовлечению молодежи в профсоюз» - был подготовлен в 2001 г. на материалах ряда социологических исследований, проведенных Центром, прежде всего, в рамках темы «Изучение системы социального партнерства в Москве». Кроме того, отчет включал в себя анализ материалов съездов и конференций ряда отраслевых профсоюзов. Работа была выполнена под научным руководством первого проректора АТиСО д.соц.н., профессора В.Я. Саленко и директора Научного центра социальных технологий и профсоюзного движения Института социального партнерства АТиСО д.ф.н., профессора В.И. Сперанского.

Необходимость настоящего исследования обусловлена потребностями дальнейшего изучения проблемы, нахождения новых средств, форм и методов работы с молодежью, анализа ценностных ориентаций молодого

поколения в условиях трансформации общественных отношений. Почему молодежь сегодня неохотно идет в профсоюз; что не хватает профсоюзным организациям для совершенствования работы с молодежью; каковы действенные стимулы по ее вовлечению в ряды профсоюзов - эти и подобные проблемы, на которые нет однозначных ответов, постоянно находятся в центре внимания Научного центра социальных технологий и профсоюзного движения Института социального партнерства АТиСО.

В подготовке настоящего отчета приняли участие: к.филос.н., доцент А.А. Деревянченко (руководитель проекта), д.ф.н., профессор М.А. Буданова, к.с.н., доцент И.И. Бородин, к.и.н. А.Н. Крестьянинов, к. полит.н. Н.В. Карпова, к.с.н. С.Ю. Иванов, к.э.н. Л.А. Минаева, к.пед.н. И.В. Сафронова, н.с. Т.А. Горбунова, н.с. А.Р. Зиатдинова, н.с. Р. Книга, н.с. А.Н. Колокольников, О.В. Ящерицына. На ранних этапах исследования в нем принимали участие И.Н. Аксенова (г. Одинцово), В. Бартошек (Польша), Л.Ф. Болдырева (г. Ханты-Мансийск), С.А. Воронина (г. Нефтеюганск), И.М. Дубровский (Украина), М.Л. Дубровский (Украина), В.И. Жуков (Украина), к.с.н. Н.В. Крупский (г. Абакан), В.В. Кулинченко (г.Краснодар), С. Куниковский (Польша), М.С. Курманалиева (г. Нефтеюганск), О.В. Ларичева (г.Тула), А.Ф. Мильчевская (г. Череповец), к.с.н. Л.А. Миндибеков (г. Абакан), А.Ф. Михалев (г. Петрозаводск), М.К. Нахрапова (г. Н.Новгород), В.А. Носков (г.Севастополь), О.И. Некрасова (г. Орел), Л.П. Олейник (г. Краснознаменск), Е.И. Павлова (г. Абакан), В.В. Пьявкин (г. Новомосковск), Т. Трочиковский (Польша), В.Ф. Перминов (г. Оскол), Черноусов Г.П. (г. Казань), Т.И. Чубунина (г.Киров), а также слушатели факультета социального партнерства АТиСО, студенты МПГУ.

Научное руководство – д.ф.н., профессор В.И. Сперанский.

Общее руководство – директор Института социального партнерства

АТиСО к.полит.н. О.В. Нетеребский, первый проректор, д.с.н., профессор В.Я. Саленко, руководитель Научного центра д.ф.н., профессор В.И. Сперанский.

I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

1.1. Описание проблемной ситуации. Актуальность исследования.

В последнее десятилетие кардинально изменился облик российской молодежи. Социально-экономические и политические реформы предоставили молодым людям широкие возможности в выборе жизненного пути, заложили предпосылки для всестороннего развития личности.

Вместе с тем, проводимые в России реформы, неподкрепленные сильной государственной социальной и молодежной политикой, обернулись для многих юношей и девушек негативными последствиями. Социально-экономический спад оказал влияние на положение значительной части молодежи в обществе: снизились уровень и качество жизни, сократились возможности получения качественного профессионального образования и последующего трудоустройства, ухудшились условия для создания семьи и полноценного деторождения, значительное распространение в молодежной среде получили различные формы девиантного поведения (проституция, алкоголизм, наркомания, криминал, суицид).

Практически не снижается уровень молодежной безработицы. Значительная часть молодых людей трудится не в соответствии с приобретенной специальностью, многие вообще не имеют профессии.

Важной негативной особенностью молодежной безработицы является то, что находящиеся в активном возрасте люди в силу тех или иных причин привыкают к недоиспользованию своего трудового и творческого потенциала. Часть из них, предпочитая пассивный образ жизни, становится социальными иждивенцами. Другие направляют активность в теневую экономику и криминальную сферу. Для того чтобы юноши и девушки ориентировались на общественно-полезное использование своей активности и творческого потенциала, необходима эффективная система поддержки инициативы, формирования активной жизненной позиции молодежи, ответственности за будущее - свое, своих детей, страны.

Молодые люди часто не знают, как защитить свои гражданские и трудовые права, как самоорганизоваться, к кому обратиться за помощью в решении жизненно важных вопросов: работы, зарплаты, профессионального образования.

Эти и многие другие проблемы находятся в центре внимания российских профсоюзов, их крупнейшего общероссийского объединения – ФНПР, ее членских организаций. ФНПР сделала ряд шагов по привлечению юношей и девушек в профсоюзы, активизации деятельности профсоюзной молодежи. Так, в 1996 г. была принята Концепция молодежной политики ФНПР. В результате ее осуществления наметился поворот профсоюзных организаций к проблемам и нуждам молодых людей. Во многих профсоюзных организациях прошли конференции, круглые столы, семинары по проблемам молодежи, мотивации её профсоюзного членства, привлечения к профсоюзной работе. В ряде членских организаций были образованы комиссии и советы по работе с молодежью; вопросы защиты прав молодежи включены в разделы коллективных договоров, отраслевых и региональных соглашений.

Вместе с тем, анализ, проведенный Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения в 1997 – 2000 гг. показывает, что профсоюзы столкнулись с рядом трудностей. Значительная часть молодежи по-прежнему не (или мало) информирована о роли профсоюзов в социальной защите работников, критически, или в лучшем случае индифферентно относится к профсоюзной деятельности. Многие молодые работники уверены в том, что профсоюзы старомодны, а их существование стало достоянием истории.

Следовательно, требуется не только значительно повысить значимость профсоюзов для молодого поколения, усилить их роль в защите социально-трудовых прав и интересов юношей и девушек, в обеспечении им необходимых условий для самореализации, но и наладить, как это делается

во всем мире, систему информации об имеющихся у профсоюзов достижениях.

В резолюции IV съезда ФНПР «Проблемы молодежи в центре внимания профсоюзов» подчеркивается: «Съезд ФНПР считает необходимым проведение всеми членскими организациями целенаправленной молодежной политики по двум основным направлениям: социальная защита молодых людей, являющихся наемными работниками, путем обеспечения им достаточного числа рабочих мест с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь; вовлечение молодых людей в активную профсоюзную деятельность».

Вместе с тем, как подчеркивается в резолюции¹ Молодежного профсоюзного форума (2002 г.), традиционный профсоюзный подход к молодежной проблематике не всегда учитывает особенности современной молодежи. В российском обществе произошли серьезные социально-экономические, политические и культурные изменения, идет переоценка нравственных принципов и норм. В современных условиях нет возможности опираться на поддержку молодежью традиционных профсоюзных идеалов. Молодое поколение явно отдает приоритет личностным ценностям, значительная часть юношей и девушек не состоит в профсоюзе, проявляет отсутствие интереса к профсоюзной работе.

В этих условиях возникает необходимость существенных преобразований в работе профсоюзов с молодежью. Требуется значительно усилить их роль в защите прав и интересов юношей и девушек, в обеспечении им необходимых условий для самореализации.

Профсоюзы должны усилить свое участие в формировании, разработке и реализации государственной молодежной политики. Для этого, как указывается в резолюции Молодежного профсоюзного форума, необходимо добиваться разработки комплексной программы долгосрочной

¹ В разработке ее проекта Научный центр социальных технологий и профсоюзного движения принял непосредственное участие, подготовил принятый «за основу» проект, предоставил для обсуждения материалы социологических исследований.

государственной молодежной политики, в которой молодежь будет выступать не только как объект, но и как субъект активного действия. Государственная молодежная политика должна не только создавать условия для становления и развития молодого поколения, но и ориентировать юношей и девушек на участие в создании этих условий, на самостоятельную, инновационную деятельность в различных сферах социальной жизни.

Профсоюзы должны добиваться, чтобы государственная молодежная политика имела следующие ориентиры:

- социально-экономическая поддержка молодой семьи, оказание помощи в воспитании, образовании и охране здоровья детей;
- создание системы поддержки и поощрения разных форм трудовой активности юношей и девушек, преодоление в молодежной среде социального иждивенчества;
- объединение усилий всех субъектов молодежной политики на обеспечении возможностей для самореализации личности молодого человека;
- создание условий для развития молодежных объединений и инициатив;
- разработка специальных программ, направленных на укрепление гражданских ценностей и воспитание патриотизма;
- создание эффективного механизма противодействия девиантному поведению в молодежной среде.

Сегодня необходима комплексная работа профсоюзов, которая позволит существенно улучшить ситуацию с вовлеченностью в профсоюзные ряды молодежи, выработать позицию профсоюзов по отношению к важнейшим жизненным проблемам молодежи. Сделать это необходимо, чтобы обеспечить разработку и реализацию эффективной молодежной политики профсоюзов. Частью этой работы можно считать настоящее исследование.

Анализ оптимальных условий привлечения молодежи в члены профсоюза и активного участия в профсоюзной деятельности немыслим без изучения основных тенденций развития отечественной молодежи, исследования специфики различных групп (слоёв) молодежи, включая молодежь, состоящую и не состоящую в профсоюзе.

Интересные данные дает сопоставление полученных результатов по России с ситуацией в странах постсоциалистического пространства, где решаются сходные с РФ проблемы.

Подчеркнем, что, исследуя проблемы молодого поколения на региональном уровне в России и в других странах, важно учитывать реальное состояние дел по вовлеченности молодежи в профсоюзы. Приоритетными оценочными показателями здесь являются степень заинтересованности юношей и девушек профессиональными союзами, их активное участие в профсоюзной работе, а также самоидентификация молодежи с конкретными направлениями деятельности по защите своих прав и интересов. Данные критерии позволяют выявить отношение к профсоюзам и их авторитет у подрастающего поколения, особенности активного участия молодых людей в профсоюзном движении.

Таким образом, актуальность исследования обусловлена:

во-первых, важностью задачи привлечения в профсоюзы новых членов, решить которую невозможно без учета специфики поведения молодежи различных социальных и социально-демографических групп;

во-вторых, поиском эффективных путей превращения профсоюзов в форму реального участия молодых граждан в реализации своих прав и интересов в системе социально-трудовых отношений;

в-третьих, необходимостью исследования проблем и противоречий в профсоюзной работе с молодежью с целью оптимальной организации.

1.2. Степень научной разработанности темы и методологические основы исследования

Проблемы молодежи всегда были в центре внимания отечественных ученых. Их анализируют экономисты, социологи, психологи и философы. По данным Т.Н. Кухтевич, в конце 1980-х годов в нашей стране существовало более 900 научных подразделений и свыше 5000 ученых, изучающих самые разные аспекты молодежной проблематики.² В 1960-80-е гг. в Свердловске преимущественно изучалась общественно-политическая активность молодежи, отношение к образованию, общественной работе и культурные запросы молодежи; в Новосибирске и Тарту исследовались жизненные планы молодежи, духовные потребности школьников, их отношение к различным видам труда; в Ленинграде – социальная активность школьников, отношение к труду рабочей и студенческой молодежи, идеалы и жизненные планы, стимулы роста образовательного уровня; ученые Москвы исследовали проблемы социального облика научной и научно-технической молодежи, организации досуга, проблем сельской молодежи.³ Группой социологов под руководством В.И. Мухачева на 21 станкостроительном предприятии страны был проведен социологический анализ проблем участия молодежи в управлении производством.

В начале 1990-х годов в стране началась реформация общественных отношений, совершенно другими стали экономические, социальные и политические реалии, что не могло не сказаться на ценностных ориентациях, социально-экономическом самочувствии, морально-нравственном облике юношей и девушек. Значит ли это, что исследования проблем молодежи 1960-80-х годов утратили свою научную значимость? По нашему мнению, нет. Работы Б.А. Грушина, С.Н. Иконниковой, Т.Н. Кухтевич, В.Т. Лисовского, В.И. Мухачева, В.А. Смирнова, Ф.Р. Филиппова, В.Н. Шубкина

² Кухтевич Т.Н. Социология воспитания. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1989. – С.16

³ Социология молодежи // Социология в России. Под ред. В.А. Ядова. - М.: ИС РАН, 1999.-С.130-147

и др., безусловно, не утратили свое теоретико-методологическое значение для анализа молодежных проблем.

В постсоветский период в этой области знаний появились серьезные достижения. Анализу социально-экономических проблем молодежи посвящены работы В.С. Боровика, Ж.М. Грищенко, В.Т. Лисовского, В.А. Поликарпова, О.В. Ромашова и др. В работах З.В. Бабкиной, А.Л. Жукова, Г.М. Зушиной, Л.А. Коклячиной, Л.А. Костина, Г.С. Пошевнева, В.В. Семеновой, Г.А. Чередниченко, Л.Н.Абалкина, Е.Н.Антосенкова., П.А.Бунича, Н.А.Волгина, С.В.Гарника, Н.Н.Грищенко, А.З.Дадашева, А.Л. Жукова, Ю.А.Зубок, Г.М.Зушиной, Е.Д. Катульского, Р.П.Колосовой, А.В.Коровникова, Л.А.Костина, А.Э.Котляра, И.С.Масловой, А.А.Никифоровой, В.П.Петрова, Ю.Н. Попова, А.И.Рофе, Э.Р.Саруханова, Р.М.Султановой, В.И.Чупрова и др. всесторонне изучены проблемы занятости молодежи, ее поведение на рынке труда. Философы и социологи анализируют духовно-нравственный облик молодого поколения, много внимания уделяется девиантному поведению юношей и девушек, анализу социальных проблем молодого поколения.

В условиях трансформируемой России одной из важнейших молодежных проблем стала безработица. От ее решения зависит социально-экономическое положение юношей и девушек, их социальное самочувствие, гражданская позиция и др. В работах известных отечественных экономистов анализируются проблемы становления рынка труда в России, в том числе и вопросы занятости молодежи. «Ученые нашей Академии, - отмечал ректор Академии труда и социальных отношений Н.Н.Грищенко, - исследуя рынок труда молодежи обращают внимание на то, что значительная ее часть ищет заработка вне сферы нормативной трудовой деятельности... Научная общественность с тревогой отмечает, что существующая ныне форма рынка труда торпедирует сознание молодых, в понимании многих теряют ценность такие понятия как квалификация, творчество, служебное признание и

одновременно распространяются трудовая пассивность, пессимизм и эгоизм».⁴

Существенное значение для решения проблем современного поколения молодых представляют научные труды И.М. Ильинского, В.К. Криворученко, Ю.В. Коврижных, В.Д. Левичевой, А.Н. Мацуева, В.В. Нехаева, Т.Э. Петровой, В.А. Родионова, посвященные изучению статуса молодежи в российском социуме, характера современных молодежных проблем⁵.

В работах Е.Д. Вознесенской, М.К. Горшкова, Б. Дубинина, Д.Л. Константиновского, Ю.А. Левады, Л.Я. Рубина, Г.А. Чередниченко поднимаются проблемы специфического типа работника, которого сегодня поставляет система высшего образования.⁶ Ученые четко прослеживают дифференциацию молодежных проблем в зависимости от социального положения юношей и девушек, их дохода и социального статуса родителей, конфликта поколений. Решение проблем взросления молодежи видится ими в формировании институционально зрелого общества.

Вместе с тем, в сфере изучения молодежи остается немало спорных моментов, неясных вопросов, различных толкований одного и того же феномена. В частности, в литературе существуют различные подходы к дефиниции понятия «молодежь», нет единого мнения о том, какого возраста юноши и девушки составляют социальную группу «молодежь». Очевиден недостаток специальных работ, по изучению проблем мотивации трудящейся

⁴ Гриценко Н.Н. Отстоим права молодежи// Социально-трудовые проблемы молодежи и пути их решения. Часть 1. – М.: АТ и СО, 1998. – С.7.

⁵ См.: Ильинский И.М. О молодежной политике российского политического централизма. – М., 1999; Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. М., 2001; Лисовский В.Т. Советское студенчество: Социологические очерки. – М., 1990; Мацуев А.Н. Опыт и осуществление молодежной политики на современном этапе // Молодежная политика: опыт, проблемы, перспективы. – Киев, 1992. – Часть 1; Криворученко В.Т. Молодежь и рынок // Молодежная политика: опыт, проблемы, перспективы. – Киев, 1992. – Часть 1; Левичева В.Д. Молодежный Вавилон. Размышления о неформальном движении. – М., 1989; Нехаев В.В. Становление государственных и общественных структур по делам молодежи: опыт, перемены, проблемы, перспективы (конец 80-х - начало 90-х годов). Дис. ... канд. истор. наук. – М., 1994; Петрова Т.Э. Российское студенчество и высшее образование. – М., 1995.

⁶ Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Российский студент сегодня: учеба плюс работа. М., 2002., Левада Ю.А. Заметки о «проблеме поколений» / Мониторинг общественного мнения, № 2 (58), 2002.

молодежи, не полно представлены жизненно важные проблемы, которые волнуют подрастающее поколение в современных условиях, не учитывается специфика изменяющихся потребностей и ценностей юношей и девушек. Кроме того, нам известна лишь достаточно немногочисленная часть исследований, в которых проблемы российской молодежи анализируются на основе сравнения с проблемами молодежи в странах ближнего и дальнего зарубежья.

1.3. Цель исследования

Определение мотивов профсоюзного членства молодежи и на основе этого разработка предложений по привлечению ее к активному участию в профсоюзной деятельности.

1.4. Задачи исследования

1. Анализ ценностных ориентаций современной молодежи.
2. Выявление структуры трудовой мотивации современной молодежи.
3. Изучение современного состояния мотивации профсоюзного членства молодежи.
4. Изучение предпочтений молодежи относительно форм и методов работы профсоюзной организации.
5. Изучение основных факторов, влияющих на принятие решения молодыми людьми о вступлении в профсоюз.
6. Выяснение основных факторов, влияющих на участие молодежи в профсоюзной деятельности.
7. Выявление источников информированности молодежи о деятельности профсоюза. Анализ особенностей построения рекламно-агитационной компании профсоюзов на местах.
8. Выявление факторов, влияющих на уровень социальной напряженности.
9. Изучение основных причин выхода молодых людей из профсоюза с учетом региональных особенностей.

10.Выявление территориальной дифференциации в решении профсоюзами молодежных проблем.

1.5. Объект исследования

Молодежь России отдельных регионов, определенных социально-профессиональных и возрастных групп, как состоящая, так и не состоящая в профсоюзных организациях.

1.6. Предмет исследования

Мотивация профсоюзного членства российской молодежи и факторы, влияющие на нее.

II. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

В литературе существуют различные подходы к определению понятия «молодежь». При этом исследователи сходятся в том, что «молодежь – сложный объект познания».

Развернутую характеристику молодежи дает И.М. Ильинский, подчеркивая, что молодежь надо изучать с точки зрения развития общества. С точки зрения прошлого, молодежь - преемник всего, что накоплено предшествующими поколениями. Как оценит она это прошлое, как решит, так и будет. Молодежь – главное «лицо» в процессе преемственности поколений, связь между которыми и образует историю. Без преемственности нет развития, эволюции, а есть только «скачки», «перерывы постепенности» и т.п. От того, что возьмет, а что отбросит молодежь в передаваемом наследии от старших, зависят темпы развития. У молодежи нет собственной истории. Она не связана или не очень («старшая» молодежь) связана с прошлым, до определенного момента у нее нет исторических пристрастий. Потому она очень динамична, легко и естественно принимает новое, ибо и она сама по себе – часть и источник этого нового. Государственная молодежная политика, считает ученый, сегодня ориентирована на

маргинальную часть молодежи, чтобы она хоть как-то выживала, не бунтовала. Это – задача конъюнктурная, тактическая. Между тем ставка на молодежь – задача стратегическая, ибо сама молодежь – это стратегический ресурс нации.⁷

С точки зрения будущего, молодежь – это потенция. Какие знания заложить в умы молодых людей, какие качества характера (воля, установки и т.п.) и души культивировать – зависит от общества и государства. Молодежь несет будущее в себе; она – символ будущего, «живое» будущее. Каким молодежь замыслит будущее, таким оно во многом и станет. Молодых людей важно ориентировать на подъем страны: им ее строить и жить в ней.

В Философском энциклопедическом словаре молодежь определяется как социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик и особенностей социального положения. «Молодость, как определение рода, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации».⁸

Несколько другую трактовку дает Энциклопедический социологический словарь, согласно которому, молодежь – большая общественная группа, имеющая специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально-экономическое и общественно-политическое положение, их духовный мир находятся в состоянии становления, формирования.⁹

Мы согласны, в основном, с последней трактовкой, но считаем необходимым ввести в определение основного понятия возрастные границы.

⁷ Ильинский И.М. О спасительной роли образования. - М.: Институт молодежи, 1998. - С.49-50

⁸ Философский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – С.375.

⁹ Энциклопедический социологический словарь. – М.:ИСПИ РАН, 1995. – С.421.

Кроме того, следует четко разделять внутри каждой возрастной группы молодежь по сфере деятельности – учащаяся, трудовая, творческая молодежь и т.д. Такое разделение, полагаем, позволит более обоснованно подойти к оценке особенностей поведения молодежи, как состоящей, так и не состоящей в профсоюзе.

Безусловно, степень проявления тех или иных качеств юношей и девушек во многом зависит от их возраста. В молодости 2 - 4 года имеют существенное значение, они во многом изменяют уровень профессиональной подготовки, образования, отношения к жизни. Поэтому для более точного определения понятия «молодежь» очень важно уточнить нижние и верхние границы возраста молодежи.

Сегодня многие исследователи, особенно те, которые концентрируют свое внимание на проблемах молодых в трудовой сфере, к молодежи относят юношей и девушек в возрасте 16 - 30 лет. Нам представляется, что в сегодняшних условиях необходимо снизить нижний предел возраста¹⁰, будем считать таковым – 14 лет.

В работах многих отечественных исследователей молодежи выделяются различные ее группы по критерию возраста. Это, безусловно, позволяет более объективно проанализировать социально-экономические проблемы молодого поколения. Подчеркнем: социально-экономические проблемы, деловая активность, социальное самочувствие юноши 17-20-летнего возраста зачастую принципиально отличаются от аналогичных характеристик молодого мужчины в возрасте 23-25 лет, не говоря уже о поколении, приближающемся к среднему возрасту. Профессиональное становление молодых рабочих, а также представителей ряда профессий в сфере предпринимательства, делового администрирования (секретарь, менеджер по продаже и т.п.) зачастую заканчивается в 25 лет.

¹⁰ К примеру, в США трудовая жизнь начинается в соответствии с законодательством с 14 лет, поэтому ученые относят к молодежи юношей и девушек, начиная с этого возраста // Спасибенко С.Г. Поколение как объект общественной жизни//Социально-политический журнал. 1995. N 3. – С. 119.

Нам представляется, что при анализе социально-экономических проблем молодежи по критерию возраста целесообразно выделить три ее основные группы: до 20 лет, 20-25 лет, 26-30 лет. При изучении проблем юношей и девушек раннего возраста можно выделить в первой группе три подгруппы: до совершеннолетия (14-16 лет); период окончания школы (16-18 лет); первые годы после получения среднего образования, когда начинается послешкольное образование, делаются первые трудовые шаги, происходит служба в армии (18-20 лет).

Целесообразность определения верхней границы молодежи на уровне 30 лет подтверждается методическими рекомендациями по статистической отчетности и конструированию возрастных выборок ¹¹. Более того, результаты ряда социологических исследований показывают, что для молодежи из возрастной группы 26-30 лет наблюдаются сходные ценностные ориентации, социально значимые установки и единый стиль поведения. И лишь, с переходом к последующему периоду развития личности молодого человека (31-34 лет), наблюдаются определенные изменения в ее установках и поведении, что также необходимо учитывать при анализе мотивов профсоюзного членства.

В целом, рабочее определение основного понятия нашего исследования сводится к следующему.

Молодежь – это большая, внутренне дифференцированная по различным социальным параметрам, общественная группа в возрасте от 14 до 30 лет, занимающая особое место в социально-экономической подсистеме общества, определяемое социальными и психологическими чертами молодых людей, их экономическим положением и социальным статусом, уровнем образования и профессиональной подготовки.

Таким образом, профсоюзным организациям в своей работе важно учитывать не только дифференциацию молодежи по возрасту, но и ее социальную разнородность, неодинаковое социально-экономическое

¹¹ Методологические положения по статистике / Госкомстат России. М., 2000.

положение, которые непосредственно влияет как на ее ценностные ориентации, так и на мотивы профсоюзного членства.

Важным инструментальным понятием данного исследования является понятие **потребности**.

В социологии потребность обычно понимается как «нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма человеческой личности, социальной группы общения в целом, внутренний побудитель активности». ¹² Отсюда следует, что потребность – компонент внутреннего душевного мира человека, и как таковая существует до деятельности. Она – структурный элемент субъекта деятельности, но не самой деятельности.

Для молодого человека, решившим связать себя с профсоюзной организацией потребности непосредственно связаны с формированием через профсоюз активной жизненной позиции, желанием отстаивать наравне с другими свои социально-трудовые права и интересы.

В научной литературе высказано мнение, что далеко не всегда потребность можно отождествлять с нуждой ¹³. Мешает отождествлению нужды и потребности существующее в обиходе зауженное понимание нужды как дефицита, что неизбежно приводит к такому же пониманию потребности.

В этой связи важна точка зрения, высказанная в 1980-е годы В.С. Магуном о том, что потребность человека связана не только с дефицитом, но и с избытком чего-то, вредного для нормального функционирования организма, и появляется потребность в ликвидации этого избытка. Потребность, по мнению В.С. Магуна, «не сама нужда», она является «отражением нужды». «Понятие потребности, - подчеркивал он, - резонно использовать для обозначения объективного нарушения сохранности или развития, а так же объективных же предпосылок такого нарушения» ¹⁴.

¹² Энциклопедический социологический словарь... С. 571.

¹³ См.: Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – С.22.

¹⁴ Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. – Л.: Наука, 1983. – С.21. См. об этом также: Ильин Е.П. Мотивы и мотивация. – СПб.: Питер, 2002. – С.21-23.

Комплексный социологический анализ проблемы потребностей сделан в свое время А.Г. Здравомысловым. По его мнению, потребность – внутренний стимул всякой жизнедеятельности¹⁵. Одновременно она есть отношение организма, субъекта действия к необходимым условиям своего бытия, без удовлетворения исходных, базисных потребностей невозможно существование ни биологического, ни социального организма. В этом смысле слова потребность есть выражение необходимости.

Разумеется, потребности не являются единственным стимулом деятельности любого сложного организма. Но среди всей совокупности стимулов они играют особую роль, выступают как бы отправным пунктом всей системы стимулирования. Они в наибольшей мере ориентированы на необходимые средства и условия существования субъекта.

Особенность потребности как исходного внутреннего стимула состоит в том, что на этом уровне наблюдается наибольшая степень зависимости данного субъекта от определенного круга внешних условий. Посредством потребностей и их систематического удовлетворения (потребления) внешние условия бытия как бы переходят внутрь: условия формируют потребность, а потребность ориентируется, замыкается на данных внешних условиях. Такова диалектика внутреннего и внешнего, рассматриваемая сквозь призму потребностей.

Связь потребностей и деятельности, рассматриваемая в самом общем плане, носит двусторонний характер. Потребность стимулирует деятельность, выступает в качестве ее первопричины и общего основания. Но и сама деятельность становится предметом потребности. Организм, в котором угасает всякая жизнедеятельность, умирает. Кроме того, деятельность вызывает формирование новых потребностей благодаря тому, что она сама нуждается в средствах, необходимых для ее осуществления. Это обстоятельство оказывается решающим для понимания специфики

¹⁵ См.: Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986. – С.12-72; Он же. Социология конфликта. – М.: АО «Аспект Аресс», 1994.

общественной жизни, а также для анализа мотивации профсоюзного членства.

Основное место в системе потребностей личности молодого человека занимают потребности в потреблении и создании материальных средств жизни: питания, одежды, жилищ, на основе которых развиваются потребности отдыха, познания, общения и их регулирования. Если потребности в питании, одежде, жилище, отдыхе относятся к социализированным биологическим потребностям, то потребности производства, общения, познания являются социальными.

Социальные потребности существуют в бесконечном многообразии форм. В литературе выделяют достаточно много оснований для их классификации. Нам думается, что для анализа мотивов профсоюзного членства молодежи, имеет смысл разделять группы потребностей по трем признакам-критериям: 1) потребности для других; 2) потребности для себя; 3) потребности вместе с другими.

1. Потребности для других – это потребности, выражающие родовую сущность человека. Это – потребность общения, потребность защиты слабого. Наиболее концентрировано потребность «для других» выражается в альтруизме – в потребности жертвовать собой во имя другого. Потребность «для других» реализуется, преодолевая вечный эгоистический принцип «для себя».

2. Потребность «для себя»: потребность самоутверждения в обществе, потребность самореализации, потребность самоидентификации, потребность иметь свое место в обществе, в коллективе, потребность власти и т.д. Потребности «для себя» потому называются социальными, что они неразрывно связаны с потребностями «для других», и только через них могут быть реализованы. В большинстве случаев потребности «для себя» выступают как иносказательное выражение потребностей «для других».

3. Потребности «вместе с другими». Группа потребностей, выражающая побудительные силы многих людей или общества в целом: потребность

безопасности, потребность свободы, потребность обуздания агрессора, потребность мира, потребность смены политического режима.

В условиях современного общества круг необходимых потребностей молодого человека существенно расширяется. Ныне он не сводится только к нуждам физического существования – к потребностям в пище, жилье, одежде и т.п. Само представление о нормальных параметрах удовлетворения данных потребностей изменилось. В круг насущных потребностей вошли потребности в перемещении, общении, образовании, информации и многие другие. Эти группы потребностей сопряжены с развитием соответствующих систем производства – средств транспорта, радио, телевидения, телефона и т.д. Можно сказать, что эти средства в большей мере связаны с социальными функциями человека, а не с удовлетворением его физиологических нужд. Но они столь же необходимы для современного молодого человека, как и продукты питания.

Важность проблемы потребностей личности молодого человека заключается в том, что ее изучение помогает понять **мотивы** действий юношей и девушек в ситуации выбора – вступать в профсоюз или нет.

Переход от потребности к действию, выбор мотива действия не совершается сам по себе, напрямую. Осознание социальным субъектом своей потребности превращает ее в **интерес**. Появление интереса в свою очередь формирует мотив поведения, ориентацию, установку, вызывает побуждение к деятельности, направленной на удовлетворение потребности.

Потребность и мотив действия соединяет интерес. Но если определить интерес как осознанную потребность, то это приводит к отождествлению интереса и цели. Определенное тождество здесь, действительно, существует, ибо последние при любых обстоятельствах генетически связаны с потребностью. Однако, в отличие от интереса, в цели отражается не только необходимая потребность, но и средства, с помощью которых может быть достигнуто удовлетворение этой потребности, а также фиксируется возможный результат. Нам представляется, что ближе к истине те

исследователи, которые считают, что интерес есть выражение необходимости удовлетворения той или иной потребности. Следует отметить, что решающую роль играет необходимость удовлетворения материальных потребностей, непосредственно связанных с экономической жизнью общества, ибо, как известно, экономические отношения каждого данного общества проявляются прежде всего как интересы.

Интересы, как и потребность молодежи, направлены на определенный объект. В качестве объекта интереса юношей и девушек в исследовании выступают материальные и духовные ценности, общественные отношения, установившие обычаи, нормы, правила, порядки, и, наконец, сама профсоюзная организация.

В уже цитируемой монографии А.Г. Здравомыслов пояснил разграничение между потребностями и интересами так: «если потребность ориентирована, прежде всего, на предмет ее удовлетворения, то интерес направлен на те социальные отношения, институты, учреждения, от которых зависит распределение предметов, ценностей, благ, обеспечивающих удовлетворение потребностей. Интересы особенно тесно связаны с распределительными отношениями в обществе, будучи направлены либо на изменение, либо на закрепление существующих распределительных отношений»¹⁶.

В силу этого интересы оказываются в определенном смысле более значимыми, важными с точки зрения обеспечения действительных условий жизни. Они направлены в первую очередь на социальные средства существования. Когда достигнут определенный уровень удовлетворения потребностей, то на первый план выступают интересы. Для одних групп молодежи это «законные притязания» на сложившийся уровень потребления, для других – это стремление к качественному изменению условий жизни. В

¹⁶ Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности... - С.74-75.

интересах, следовательно, заключен момент отрицания, неприятия тех условий, которые воспринимаются как недостойные, неадекватные.

Интересы непосредственно отражают сложившиеся в обществе отношения неравенства, в них постоянно присутствует элемент сопоставления человека с человеком, одной социальной группы с другой. Именно в этом основа той действительности, той реальной мощи, которая заключается в интересах. В них прямо отражается социальное положение юношей и девушек, что и обуславливает их роль как важнейших побудительных стимулов действия и движущих сил общественного развития.

Проблема регулирования потребностей возникает перед каждым молодым человеком в его повседневной практике. Она особенно остра у тех, кто обладает богатством потребностей и наличием возможностей их удовлетворения. Управлять потребностями – значит управлять своей деятельностью, стремиться к достижению результата.

Понять мотивы юношей и девушек, сущность управления современной молодежью своими потребностями и интересами поможет введение терминов «ценности» и «ценностные ориентации».

Ценности – это представление личности (социальной группы, общества) о главных целях жизни и работы, а также об основных способах и средствах достижения этих целей.

Круг ценностей чрезвычайно широк и многообразен. Молодого человека в его жизни окружают материальные, социальные, духовные, морально-нравственные, политические и др. ценности. В его сознании ценности формируются через потребности и интересы, но не копируют их. Бывает, что ценности полностью соответствуют содержанию потребностей и интересов, но такого соответствия может и не быть. Самостоятельность сознания, его специфическая активность приводят к тому, ценности могут быть ближе к идеальным, а значит далеко не всегда достижимыми, далекими от реальных потребностей и интересов. Направленность молодежи на те или

иные ценности материальной, духовной, морально-нравственной или политической культуры, характеризует ценностные ориентации личности.

О.В. Ромашов предлагает различать среди ценностей ценности – цели и ценности – средства. Часто их еще называют терминальные и инструментальные. Терминальные ценности отражают стратегические цели существования человека: здоровье, интересная работа, любовь, материальное благополучие и т.д. Инструментальные ценности представляют собой средства достижения целей. Это могут быть разные личные качества, способствующие реализации целей (чувство долга, сильная воля, умение держать слово и т.д.). А могут быть и убеждения личности (например, понимание нравственности или безнравственности, того или иного пути достижения цели)¹⁷.

Специфической формой ценностей выступают общественные идеалы, т.е. представления о том, какими в обществе должны быть общественные отношения, работники и т.п. В идеалах выражена цель деятельности. Они выполняют связующую функцию между настоящим и будущим. Социально признанные ценности и идеалы влияют на формирование индивидуальных ценностей, которые также являются элементами мотивации трудового поведения.

Профсоюзная работа тогда будет эффективной, когда профсоюзный актив будет понимать, что в соответствии с общественными и индивидуальными ценностями молодой работник дает оценку окружающей действительности, своим и чужим поступкам и действиям. Ценности дополняют и обогащают мотивацию трудовой деятельности, возвышая ее, так как в процессе труда работник мотивирует свое поведение не только потребностями и интересами, но и принятой системой ценностей.

Поведение молодого работника, его мотивация обуславливаются не только системой ценностей общества, трудовой организации (коллектива), но

¹⁷ Ромашов О.В. Социология труда. – М.: Гардарики, 1999. – С.121.

и **социальными нормами** – стихийно сложившимися или сознательно установленными правилами поведения.

Социальные нормы и существующая в обществе система социального контроля определяют сущность социальных ценностей, которые являются компонентами социальной системы, наделяемыми особым значением в индивидуальном или общественном сознании.

Сочетание потребностей, интересов и ценностных ориентаций молодого поколения в оценке конкретной ситуации, сложившихся социальных отношений определяет сущность и направленность деятельности различных молодых групп, мотивы любой деятельности.

Мотивы в сфере труда выполняют разнообразные функции, которые реализуются в поведении молодого работника. К этим функциям относятся следующие:

- ориентирующая, когда мотив направляет поведение молодого работника в ситуации выбора вариантов поведения;
- смыслообразующая, когда мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл;
- опосредующая, когда мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;
- мобилизующая, когда при необходимости мотив мобилизует все силы молодого работника для реализации значимых для него видов деятельности;
- оправдательная, когда в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме.

Мотивы деятельности, как и интересы, потребности личности изучаются многими науками. В психологии **мотив** – «одно из центральных фундаментальных понятий, используемых для описания и анализа сферы побуждений субъекта к деятельности. Мотив – предметное содержание

потребности, для удовлетворения которой субъект осуществляет активную, направленную деятельность»¹⁸.

Независимо от того, откуда берется мотив (психологи, очевидно, никогда не договорятся об этом), он неразрывно связан с потребностями и интересами личности. Вне сомнения многие конкретные виды деятельности могут соответствовать не одному мотиву, а сразу несколькими, то есть быть, как считают В.В. Петухов и В.В. Столин, «полимотивированными». К примеру, получение новых знаний, приобретение определенных навыков, умений. Иногда в таком случае, очевидно, можно выделить ведущий мотив, в других – нет. «Мотив благодаря связи с потребностью выполняет функцию побуждения субъекта к активности. Деятельность обладает определенным строением, в ней можно выделить простые и сложные действия, подчиненные сознательным целям, а также операции – способы выполнения действия, связанные с условиями достижения целей. По отношению к этим составляющим деятельности мотив выполняет функцию смыслообразования: он придает смысл действия целям, условиям их достижения»¹⁹.

Полностью соглашаясь с приведенной точкой зрения и беря ее за основу для дальнейшего анализа, добавим, что не всякий мотив превращается в действие. Молодой человек может иметь мотивы для какого-то действия, но это не означает, что он всегда их реализует, особенно в случае сложных действий, предполагающих тщательный анализ ситуации, выбор стратегии, принятия решений. Поэтому следует различать реализованные и нереализованные мотивы, анализировать факторы, препятствующие реализации мотивов через деятельность.

¹⁸ Петухов В.В., Столин В.В. Мотив//Энциклопедический словарь... – С.425.

¹⁹ Там же. – С. 426.

III. ГИПОТЕЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Данные результатов исследований, проведенных ранее Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения, и сопоставление их с наблюдениями других ученых показывают достаточно сложный и во многом противоречивый характер молодежного поведения. В этой связи очевидно влияние комплекса социально-трудовых условий и факторов объективного и субъективного характера на мотивацию профсоюзного членства молодежи. Всё это позволяет сформулировать следующие гипотезы:

1. Можно предположить, что наиболее важными, в значительной степени детерминирующими поведение молодежи в отношении вступления в профсоюз являются: материальное положение, семейные традиции, социальный статус, уровень образования, социальная и политическая самоидентификация, жизненные проблемы и потребности личности, специфика молодежной культуры, в первую очередь, ее социально-трудовых интересов, ценностей, мотивов и образцов поведения. В этой связи гипотетическая модель исследования предполагает выявление основных детерминант и проверку степени их воздействия на поведение молодежи.

2. На мотивацию профсоюзного членства большое влияние, наравне с социально-экономическими факторами оказывают нематериальные факторы, связанные с установкой на успех, самореализацией личности, ее активностью, инициативой и др. Поэтому в профсоюзной работе следует уделять особое внимание не только материальным (вспомогательным) ценностям, но и выявлению ценностей – целей, нормативно-ценностных установок, которые лежат в основе структуры личности.

3. Ценностные установки молодых людей состоящих, и не состоящих в профсоюзе отличаются друг от друга, что связано с различной степенью активности молодых людей.

IV. МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Комплексное исследование включает в себя проведение двух этапов:

- 1) пилотажное исследование;
- 2) основное исследование.

Пилотажное исследование проводилось с августа по сентябрь 2002 г. и состояло в подготовке и апробировании инструментария по основному исследованию. В опросе приняли участие участники Молодежного профсоюзного форума, проходившего в Москве в сентябре.

Основное исследование проводилось с ноября 2002 г. по май 2003 г. и состояло из трех этапов:

Первый этап: ноябрь - начало октября – сбор документальных источников и проведение контент-анализа прессы на тему «Мотивация профсоюзного членства молодежи». Разработка технического инструментария исследования (анкет, инструкций).

Второй этап: декабрь 2002 г. – май 2003 г. - проведение социологического опроса.

Третий этап: май - октябрь 2003 г. – анализ результатов, написание отчета.

Выборка

Генеральная совокупность – молодежь в возрасте от 14 до 30 лет.

Объем выборочной совокупности: всего - 2390 респондентов.

Тип выборки. Поскольку генеральная совокупность объективно распадается на некоторое количество однородных общностей, применяется метод многоступенчатой стратифицированной выборки по признакам: производственно-территориальный состав и возраст.

Географический охват и точки опроса. Опрос проводился в России, а также в странах постсоциалистического пространства (Украина, Литва, Польша).

Для проведения исследования в РФ была использована модель выборки: районированная по федеральным округам и субъектам Российской Федерации:

Центральный федеральный округ – 400 респондентов

- г. Москва
- Белгородская область – г. *Белгород*
- Ивановская область – г. *Иваново*
- Калужская область – г. *Калуга*
- Смоленская область – г. *Смоленск*
- Тульская область – г. *Тула*
- Ярославская область – г. *Ярославль*

Сибирский федеральный округ – 160

- Томская область – г. *Томск*
- Красноярский край – г. *Абакан*

Уральский федеральный округ – 150

- Челябинская область – г. *Челябинск*

Приволжский федеральный округ – 330

- Оренбургская область – г. *Оренбург*
- Республика Башкортостан – г. *Уфа*
- Республика Татарстан – г. *Казань*

Южный федеральный округ – 240

- Краснодарский край – г. *Краснодар*

Северо-Западный федеральный округ – 180

- г. *Санкт-Петербург*

Дальневосточный федеральный округ - 130

- Республика Саха (Якутия) – г. *Якутск*

Страны ближнего и дальнего зарубежья:

Литва – 200 респондентов

Польша – 200

Украина - 400

Критерии отбора респондентов

При формировании массива отбор респондентов для общероссийской выборки осуществлялся пропорционально половозрастной структуре населения по исследуемым субъектам РФ.

Половозрастная структура респондентов

<i>Возраст</i>	<i>До 20 лет</i>	<i>21- 25 лет</i>	<i>26-30 лет</i>
<i>%</i>	33,3	33,3	33,3

<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>
39%	61%

В опросе участвовали как члены профсоюза, так и те, кто не состоит в профсоюзной организации.

Методы сбора данных

Сбор первичной информации осуществлялся методом анкетирования.

Опрос проводился не только по месту работы, но и по месту жительства, анкету отдавали респонденту для самозаполнения. В качестве техники сбора информации использовался метод «снежного кома» (опрашивается целевая группа и по рекомендации ее представителей опрашиваются другие респонденты, которые соответствуют выделенным критериям отбора и т.д.).

Анализ данных

При обработке данных использовались методы дескриптивной статистики, анализ средних (t - критерий для независимых выборок, тест Вилксона), анализ соответствия.

Данные обследования обрабатывались с помощью программы Excel, SPSS, вслед за этим осуществлялся их содержательный анализ.

V. РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА МОЛОДЕЖИ, СОСТОЯЩЕЙ И НЕ СОСТОЯЩЕЙ В ПРОФСОЮЗЕ

5.1. Социально-демографическая характеристика респондентов

Таблица 5.1. Социально-демографическая характеристика респондентов, %

<i>Возраст (лет)</i>	До 20	33,3
	21 – 25	33,3
	26 – 30	33,3
<i>Сфера деятельности</i>	Промышленность, строительство, транспорт, связь	29
	Торговля общественное питание, бытовые услуги, ремонт, сервис	13
	Образование, здравоохранение, наука, культура, искусство	24
	Государственная служба, управление, военная служба, охрана правопорядка	8
	Финансы, банковское дело, страхование, недвижимость и т.п.	11
	Реклама, консалтинг, информатика, туризм, журналистика, индустрия развлечений	4
	Сельское хозяйство	4
	Другое	4
<i>Доход</i>	Вполне удовлетворительное, имею возможность приобретать все необходимое	18
	Периодически испытываю определенные материальные затруднения, приходится экономить	48
	Денег едва хватает на самое необходимое	21
	Денег хватает только на питание	9
	Живу за гранью бедности, не хватает даже на питание	28
	Затруднились ответить	5
<i>Образование</i>	Среднее, среднее специальное	46
	Высшее	49
	Послевузовское	4
<i>Пол</i>	Мужчины	39
	Женщины	61
<i>Семейное положение</i>	Состою в зарегистрированном браке	33
	Состою в гражданском браке, неформальном союза	9
	Состою в разводе	4
	Вдова/Вдовец	1
	Не состою в браке	53

<i>Должность</i>	Рабочий	12
	Специалист	13
	Служащий из числа технического и обслуживающего персонала	24
	Руководитель структурного подразделения предприятия, организации	11
	Студент, учащийся	30
	Другое	11

Таблица 5.2. Членство в профсоюзе

Позиции	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Состоят в профсоюзе	56	46	16	78	52
Не состоят в профсоюзе	44	54	84	22	48

Таблица 5.3. Профсоюзный состав молодежи

Позиции	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Рядовые члены профсоюза	77	64	80	81	74
Члены выборного профсоюзного органа, профсоюзные активисты	14	14	13	15	14
Председатели выборного профсоюзного органа, профкома	8	14	7	4	9

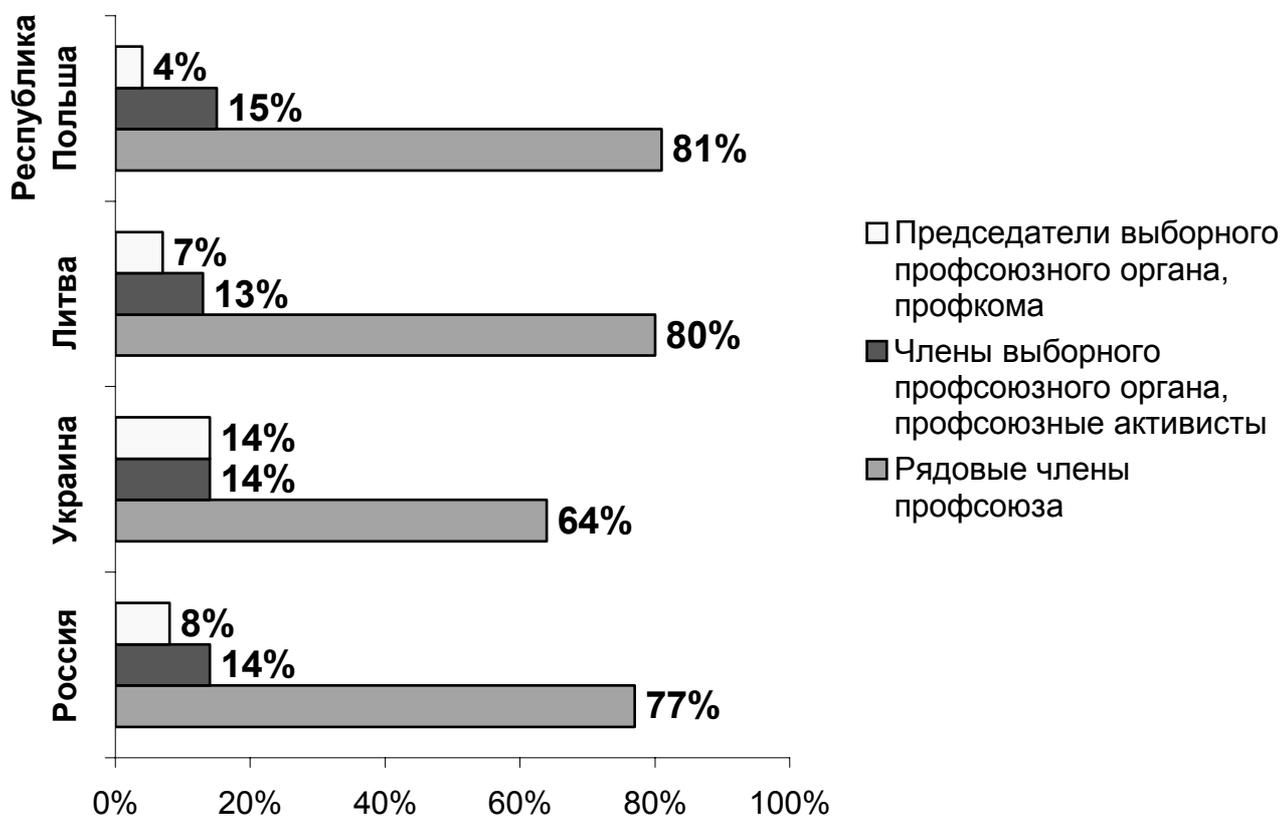


Рис.5.1 Профсоюзный состав респондентов по России и странам ближнего зарубежья

5.2. МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

5.2.1 Оценка мотивов профсоюзного членства

Для того чтобы выяснить причины, влияющие на мотивацию профсоюзного членства респондентов просили ответить на вопрос: « Вы состоите в профсоюзе потому что : ...»

Таблица 5.4. Распределение ответов на вопрос: «Вы состоите в профсоюзе потому что», в %

Варианты ответов	Росси я	Украин а	Литва	Республика Польша	Всего
Профсоюз выразитель прав и интересов работников	45	52	55	51	46
В профсоюзе нахожусь по инерции по привычке	17	15	7	3	16
Хочу быть как все	10	7	13	1	9
Рассчитываю улучшить условия своей жизни	19	20	3	21	19
Профсоюз позволяет удовлетворить мои материальные потребности	8	2	10	1	7
Через профсоюз узнаю о делах предприятия	19	18	19	1	18
Меня уже ничего не удерживает в профсоюзе и выход из него дело времени	6	3	10	4	5
Через сотрудничество и солидарность надеюсь достичь своих интересов	16	16	0	1	15
Профсоюз действительно может защитить меня в трудной ситуации	30	26	26	7	28
Затруднились ответить	7	13	13	11	8

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа

Первую наиболее крупную группу представляют респонденты, выбравшие варианты ответов «профсоюз выразитель прав и интересов работников» (45%), «профсоюз действительно может защитить меня в трудной ситуации» (30%). Эти респонденты понимают, что основная функция профсоюза - защищать интересы трудящихся, помогать им в решении сложных проблем. Интересно отметить, что в Северо-Западном ФО, Южном ФО и Дальневосточном ФО чаще, чем по всей стране респонденты выбирали вариант ответа «профсоюз выразитель прав и интересов работников».



Рис. 5.2 Распределение варианта ответа «профсоюз выразитель прав и интересов работников» в зависимости от возраста и страны

Распределение ответов респондентов «профсоюз выразитель прав и интересов работников» из стран зарубежья позволяет выделить ряд существенных особенностей в предпочтениях молодежи постсоциалистического пространства. Чаще всего вариант ответа «профсоюз выразитель прав и интересов работников» выбирали респонденты в возрасте от 26-30 лет, жители Польши и Литвы. Данный ответ жители России в этой же возрастной группе называли чаще, а в возрасте от 14 до 20 лет реже, остальных.

Ко второй группе относятся ответы респондентов с личной заинтересованностью в профсоюзном членстве - «рассчитываю улучшить условия своей жизни» (19%), «через сотрудничество и солидарность с другими надеюсь достичь своих интересов» (16%). К данной группе мотивов принадлежит и такой вариант ответа: «профсоюз позволяет удовлетворить мои материальные потребности», доля выбравших данный вариант ответа составляет 8%.

Следующую группу представляют ответы респондентов со слабой мотивировкой – вариант ответа «хочу быть как все» (10%), «в профсоюзе нахожусь по инерции, по привычке» (17%), «ничего не удерживает в

профсоюзе и выход из него дело времени» (6%). Каждый третий выбравший последнюю позицию является руководителем структурного подразделения предприятия, организации. Чаще, чем по всей России, респонденты из Москвы и Центрального ФО отметили, что «в профсоюзе находятся по инерции, по привычке» (почти половина из всех, выбравших данный вариант).

И, наконец, последнюю группу составили отметившие позицию «через профсоюз узнаю о делах предприятия» (каждый пятый).

Интересно отметить, что чем старше респондент, тем чаще он выбирает вариант ответа «профсоюз выразитель прав и интересов работников». Причем эту позицию юноши отмечали чаще, чем девушки.

Слаба мотивация профсоюзного членства у молодых людей в возрасте до 20 лет, а также у работников сельского хозяйства. Они чаще других «хотят быть как все».

Примечательно и то, что чем выше уровень образования респондентов, тем чаще они отмечали позицию «в профсоюзе нахожусь по инерции, по привычке». Чем ниже уровень образования, тем чаще варианты ответов были такими: «через профсоюз узнаю о делах предприятия», «рассчитываю улучшить условия своей жизни».

Показательно, что респонденты в возрасте от 26 до 30 лет позицию «рассчитываю улучшить условия своей жизни» отмечали чаще, чем представители других возрастных групп молодёжи.

Представляются интересными ответы респондентов, в зависимости от того, кем они являются в профсоюзной организации. Так, председатели выборного профсоюзного органа (профкома) причинами членства в профсоюзе чаще, чем рядовые члены и члены выборного профсоюзного органа указывали такие варианты ответов, как: «профсоюз выразитель прав и интересов работников», «профсоюз действительно может защитить меня в трудной ситуации», «через профсоюз узнаю о делах предприятия», «через

сотрудничество и солидарность с другими надеюсь достичь своих интересов».

Несмотря на приоритет в оценках социально-защитной и информативной функций профсоюза, достаточно высокий процент составляют группы респондентов, использующих профсоюзные организации для достижения собственных целей и те, членство которых в профсоюзе вообще никак не мотивировано.

Определенное влияние на оценку деятельности профсоюзов оказывает отраслевая принадлежность респондентов. Так, согласно полученным данным, положительно оценивают роль профсоюзов работники, занятые на предприятиях нефтехимии, машиностроения и металлообработки, легкой промышленности. Вполне очевидно, что работники оценивают профсоюзы, исходя из конкретных примеров методов, форм деятельности своих профсоюзных организаций. Например, в благополучной нефтедобывающей отрасли профсоюзы проявляют максимальную активность в решении социально-бытовых проблем работников, оказании им материальной помощи⁷.

В целом, полученные нами данные показывают, что популярность профсоюзов у молодежи не такая низкая, как об этом говорят данные других исследований. Так, более половины опрошенных считают, что профсоюзы нужны. Причем только 17% считают, что в профсоюзах находятся по инерции, по привычке.

Высокий процент молодежи считающей, что профсоюзы нужны (60%) был также зафиксирован в ходе исследования, проведенного в 2001 г. Институтом социологии РАН и НИИ комплексных социологических исследований⁸. Это позволяет говорить о том, что у большинства молодых людей профсоюзы ассоциируются с организацией, способной быть полезной молодому поколению.

⁷ Ковалева Н. Конфликты, профсоюзы, социальная защита: оценки работников и руководителей предприятий // Информационный бюллетень мониторинга. 1997. № 5 (31), сентябрь – октябрь.

⁸ См.: <http://www.ispr.ru/SOCOPROS/socopros701.html>

5.2.2. Причины возможного выхода из профсоюза

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Что может Вас побудить выйти из профсоюза?»

Таблица 5.5. Структура ответов на вопрос: «Что может Вас побудить выйти из профсоюза?» с учетом места жительства респондентов, %

Варианты ответов	Россия	Украина	Литва	Республика Польша	Всего
Негативное отношение к профсоюзу в целом	21	21	25	7	20
Недовольство бездеятельностью и инертностью первичной организации	40	41	29	17	39
Незаинтересованность в членстве в силу высокого уровня благосостояния	5	5	0	49	7
Отсутствие реальной угрозы увольнения	1	2	3	9	3
Негативное отношение к профсоюзному лидеру предприятия	1	6	7	3	4
Административные санкции со стороны работодателя	6	5	7	9	6
Другое	10	2	19	6	3
Затруднились ответить	23	22	19	0	21

Результаты опроса позволяют назвать две основные группы причин, способных побудить респондентов выйти из рядов профсоюза: внешние (отношение к профсоюзу в целом) и внутренние (отсутствие реальной угрозы увольнения, высокий уровень благосостояния, санкции со стороны работодателя). В оценках лидирует первая группа причин.

Как показали результаты исследования, невыполнение профсоюзами их главных функций порождает желание выйти из членов этой организации. Варианты ответов: «недовольство бездеятельностью и инертностью первичной организации» (40%) и «негативное отношение к профсоюзу в целом» (21%) стали самыми «популярными» среди респондентов.

Интересно отметить, что позицию «недовольство бездеятельностью и инертностью первичной организации» жители Южного ФО и Уральского ФО отмечали чаще, чем в целом по выборке, равно, как и позицию «негативное отношение к профсоюзу в целом» чаще, чем в целом по выборке отметили в Сибирском и Дальневосточном ФО.

В качестве варианта ответа «другое» (10%) респонденты называли отсутствие реальной угрозы увольнения и негативное отношение к профсоюзному лидеру предприятия.

«Административные санкции со стороны работодателя» как причину возможного выхода из профсоюзов назвали всего 6% респондентов, что говорит о том, что представление об административном ресурсе работодателя как угрозе профсоюзному членству оказалось преувеличенным. Эту причину в основном указали руководители структурных подразделений крупных предприятий.

«Незаинтересованность в членстве в силу высокого уровня благосостояния» чаще, чем в целом по стране наблюдалась в ответах москвичей и жителей Дальневосточного ФО.

Показательно, что «негативное отношение к профсоюзу» как причину выхода называли, чаще остальных, руководители организаций и те, у кого выше образовательный уровень.

Существенных различий в ответах юношей и девушек по указанным позициям не наблюдается. Однако стоит обратить внимание на колебания в ответах респондентов с разным доходом. Так, число респондентов со средним и низким доходом, считающих, что одной из главных причин выхода из профсоюза может стать «недовольство бездеятельностью и инертностью первичной организации», существенно выше, чем у высокодоходной части респондентов. Данную позицию чаще, чем другие группы респондентов, отмечали также сельскохозяйственные работники и респонденты в возрасте от 21 до 25 лет.

Представляет интерес сравнение по странам. Для жителей России, Украины и Литвы внешние причины были связаны с бездеятельностью первичной профорганизации, негативным отношением к профсоюзу и профсоюзному лидеру предприятия. Респонденты из Польши чаще, чем в целом по выборке, называли «незаинтересованность в членстве в силу высокого уровня благосостояния» - 49%. В три раза чаще, чем в среднем по всем исследуемым странам жители Польши указали такую причину, как «отсутствие реальной угрозы увольнения». По-видимому, в

постсоциалистической Польше уровень жизни несколько выше, чем в других обследованных странах.

Таким образом, молодежь России, Украины, Литвы может побудить выйти из профсоюза в первую очередь негативное отношение к организации, а респондентов Польши - факторы, определяющие их положение в организации.

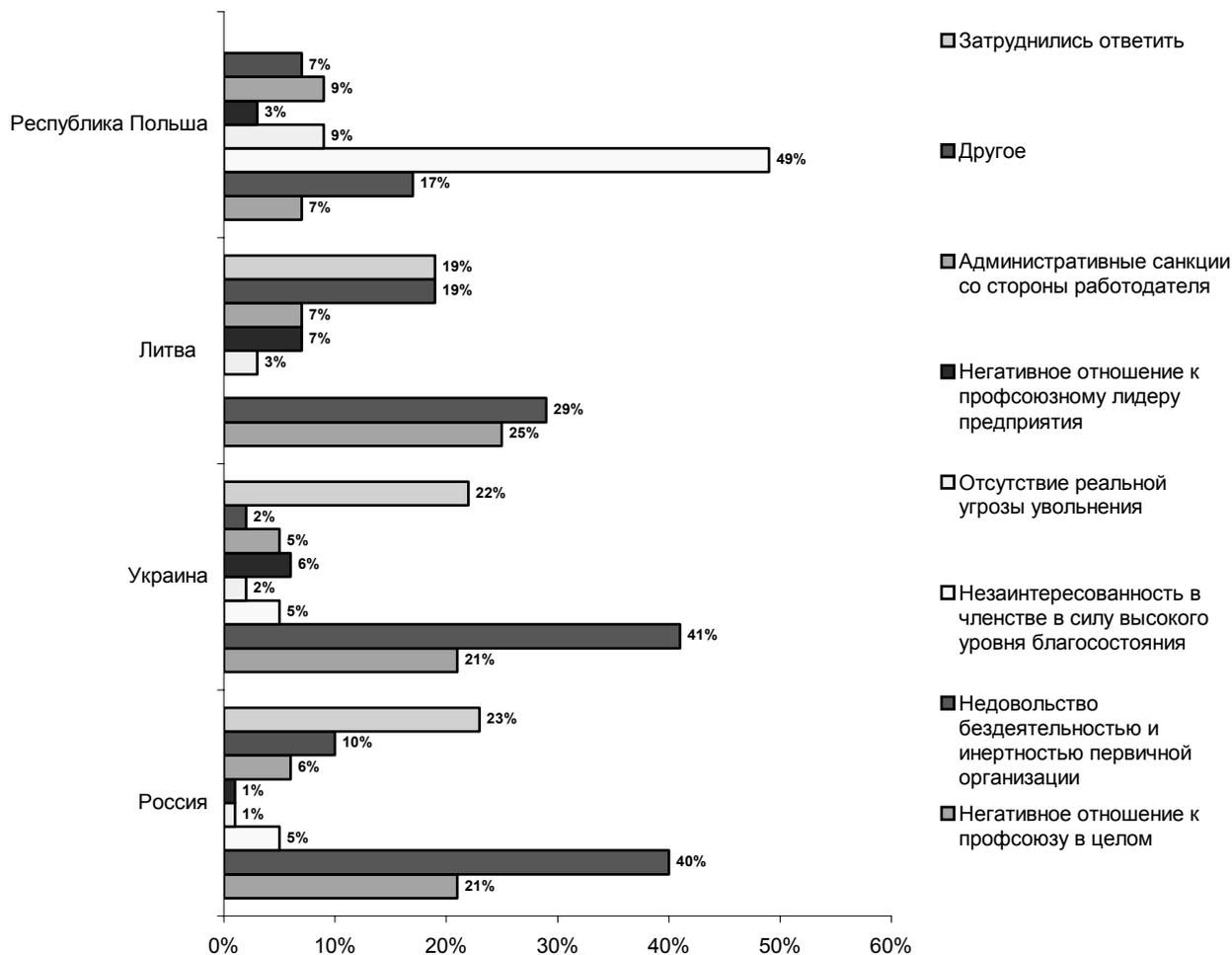


Рис.5.3. Распределение ответов на вопрос: «Что может Вас побудить выйти из профсоюза?» в зависимости от региона

5.2.3 Причины отказа вступать в профсоюз

Для выяснения мотивов, по которым молодежь не вступает в профсоюз, респондентам был задан вопрос: «Почему вы не состоите в профсоюзе?»

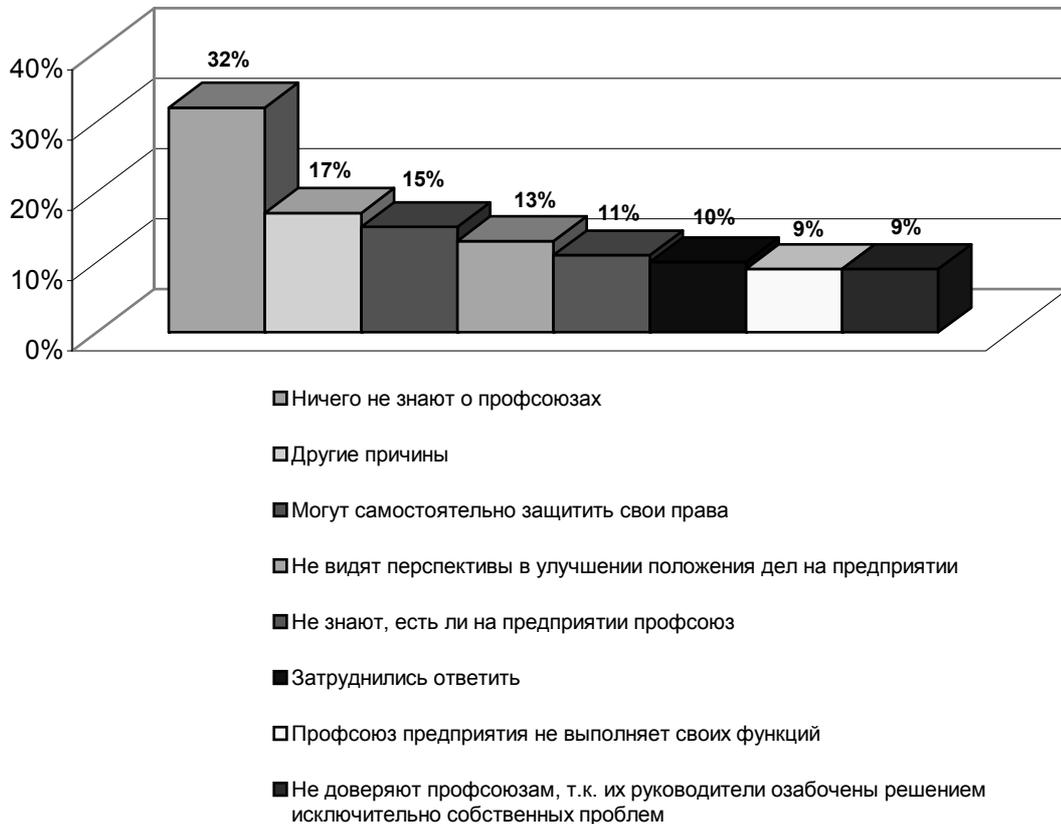


Рис. 5.4. Распределение причины отказа вступить в профсоюз

«Лидерами» в рейтинге причин, по которым молодежь не состоит в профсоюзе, оказались информационные причины.

Больше всего молодых респондентов не состоят в профсоюзах, потому что «ничего не знаю о профсоюзах» (32%) или «не знаю, есть ли на предприятии профсоюз» (11%). Среди объективных причин называлась и та, что на предприятии нет профсоюза.

Второе место занимает ответ: «я самостоятельно могу защитить свои права» (15%), третье - «не вижу перспективы в улучшении положения дел на предприятии» (13%).

Выбравшие позицию «я самостоятельно могу защитить свои права» молодые люди рассчитывают в первую очередь на свои силы, знания, способности, а не на «стороннюю помощь». Интересно отметить, что юноши более подготовлены к защите своих прав, чем девушки. Данный вариант ответа выбрали причиной отказа вступить в профсоюз респонденты с доходом выше среднего.

Вариант ответа «Не вижу перспективы в улучшении положения дел на предприятии» в два раза чаще, чем в среднем по России, выбирали респонденты с доходом ниже среднего.

Последнее место (по 9%) поделили такие позиции, как «наш профсоюз не выполняет свои функции» и «не доверяю профсоюзам, так как их руководители озабочены решением исключительно собственных проблем». Доходы респондентов, выбравших данные варианты, как правило, ниже среднего уровня.

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о том, что распределение ответов респондентов в отношении причин, по которым молодежь не состоит в профсоюзе, носит «традиционный» характер. Значительная часть молодежи, не состоящая в профсоюзах, ничего не знает о профсоюзах. Безусловно, информационная работа профсоюзов с молодежью имеет определенные пробелы и заслуживает более серьезного внимания профсоюзных работников. Следует больше использовать самые разнообразные источники информации: начиная от листовки и профсоюзного уголка и заканчивая сайтом в Интернете.

5.2.4. Первоочередные проблемы молодых работников

Для выяснения первоочередных проблем молодых работников респондентам был задан вопрос: «Первоочередными проблемами молодых работников, которые должен решать профсоюзный комитет являются...» Распределение ответов на указанный вопрос приводится в таблице 5.7.

Таблица 5.7. Распределение ответов на вопрос: «Первоочередными проблемами молодых работников, которые должен решать профсоюзный комитет являются...» в зависимости от федерального округа, в %

Варианты ответов	Москва	ЦФО	СЗФО	ПФО	ЮФО	УФО	СФО	ДФО	Всего по России
Низкая зарплата	43	64	56	44	57	39	52	39	53
Несвоевременная выплата зарплаты	10	14	13	13	34	11	1	6	14
Угроза увольнения	8	13	9	16	7	13	18	0	12
Несправедливое распределение премий	7	6	8	11	13	3	11	11	8
Плохие условия труда	17	13	16	15	8	20	7	17	14
Ограниченные возможности лечения, оздоровления	8	12	20	9	25	19	8	11	14
Незнание трудовых прав	11	9	7	14	9	17	3	11	11
Отсутствие навыков защиты своих прав	9	24	23	19	32	14	5	0	19
Ограниченные возможности организации свободного времени	4	6	3	2	6	2	5	0	4
Невозможность направить детей в детские дошкольные учреждения	7	4	7	2	4	5	5	6	5
Плохая организация питания на производстве	6	3	5	2	3	2	0	0	3
Трудоустройство	11	10	16	14	13	14	3	17	12
Социальное страхование	5	5	5	3	10	8	1	6	5
Профессиональная подготовка, повышение квалификации	13	15	20	11	27	14	21	22	16
Неудовлетворительные жилищные условия	13	24	31	22	21	18	17	22	22
Затруднились ответить	10	4	2	3	2	0	22	6	5

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа.

Как можно заметить, наиболее острой для молодежи является проблема низкой зарплаты. Более половины респондентов выбрали этот ответ, а вместе с теми, кто выбрал ответ «несвоевременная выплата зарплаты», - два из трех респондентов. Причем данная проблема «лидирует» во всех регионах России.

Примерно пятая часть участников опроса указала на проблему улучшения жилищных условий. Почти столько же отметили, что у них отсутствуют навыки защиты своих прав в случае их нарушения. К тому же значительная часть опрошенных просто не знает своих трудовых прав.

Проблемы увольнения и трудоустройства суммарно волнуют каждого четвертого респондента. Молодых людей волнуют также проблемы

профессиональной подготовки, повышения квалификации, плохие условия труда, ограниченные возможности лечения, оздоровления.

Среди проблем, которые испытывают молодые работники, высказывалась и такая, как «незнание трудовых прав» (11%). Особо остро эта проблема волнует студентов, которые готовы вступить на трудовой путь, либо уже работают. Подтверждением тому является общероссийское исследование «Российский студент сегодня», проведенное в 2002 г. Институтом социологии РАН под руководством Д.Л. Константиновского и Г.А. Чередниченко⁹. Исследование показало, что 54% работающих на государственных предприятиях студентов, не знают своих трудовых прав.

Таблица 5.8. Структура ответов на вопрос: «Первоочередными проблемами молодых работников, которые должен решать профсоюзный комитет являются...» в зависимости от страны проживания, %

Варианты ответов	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Низкая зарплата	53	42	35	19	48
Несвоевременная выплата зарплаты	14	18	12	32	16
Угроза увольнения	12	11	31	33	14
Несправедливое распределение премий	8	8	6	35	9
Плохие условия труда	14	23	12	27	16
Ограниченные возможности лечения, оздоровления	14	14	5	28	14
Незнание трудовых прав	11	12	18	4	11
Отсутствие навыков защиты своих прав	19	21	24	13	20
Ограниченные возможности организации свободного времени	4	2	5	13	4
Невозможность направить детей в детские дошкольные учреждения	5	5	4	12	5
Плохая организация питания на производстве	3	2	1	3	3
Трудоустройство	12	25	7	12	14
Социальное страхование	5	11	7	16	7
Профессиональная подготовка, повышение квалификации	16	8	9	11	14
Неудовлетворительные жилищные условия	22	9	4	19	19
Затруднились ответить	5	5	10	0	5

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа

⁹ Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Российский студент сегодня: учеба работа. – М., 2002. - С. 64.

Как показывает распределение оценок по одному из самых распространенных вариантов ответа «низкая зарплата» среди представителей молодежи из различных стран постсоциалистического пространства отсутствует единство взглядов.

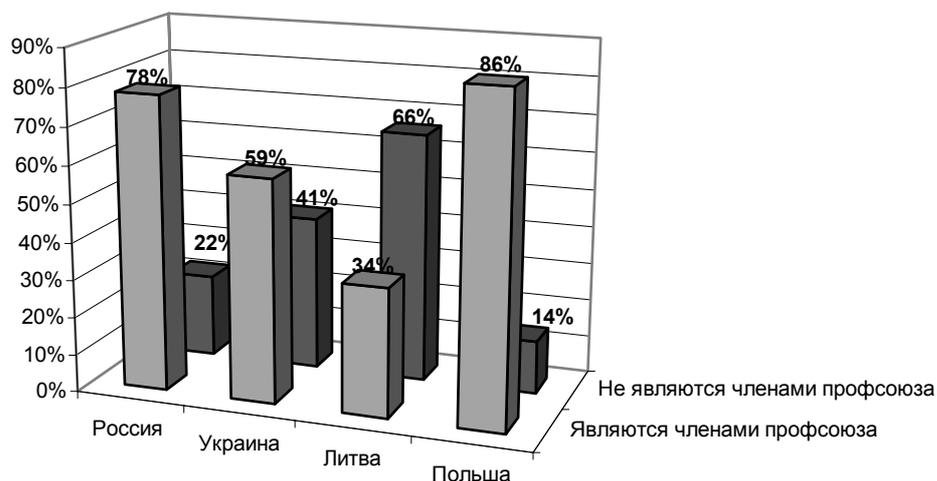


Рис. 5.6. Распределение варианта ответа «низкая зарплата» в зависимости от членства в профсоюзе и региона.

Членов профсоюза в России, Украине, Польше проблема низкой зарплаты беспокоит больше, чем респондентов, не являющихся членами профсоюза. В ответах членов профсоюзов из Польши чаще всего выявлялась обеспокоенность этой проблемой – 86%. В Литве ситуация противоположная: низкий уровень заработной платы беспокоит в первую очередь респондентов, не являющихся членами профсоюза. Это вполне объясняется тем фактом, что большое влияние на оценки респондентов оказывают социально-экономическая ситуация в стране.

Вместе с тем, обращает на себя внимание и тот факт, что нередко, когда права и интересы молодежи не соблюдаются на местах, значительная часть юношей и девушек проявляет пассивность. Среди тех, чьи права и интересы были ущемлены, большая часть ответила, что никуда не обращалась и не пыталась предпринять хоть какие-то действия. В большинстве случаев ответившие искали защиту у своего непосредственного начальника, а не в профсоюзной организации. Неустойчивость жизненной

позиции подрастающего поколения, несомненно, сказывается на ее оценочных суждениях. Нередко молодежь пытается разрешить «свои» проблемы самостоятельно, без помощи извне, или в рамках своего ближайшего окружения. Нередко молодые работники просто не знают и не догадываются о возможных способах защиты своих трудовых прав и интересов.

Как и следовало ожидать низкую степень социальной активности проявляют представители молодежи, не состоящей в профсоюзе. Отсутствие информации, положительного опыта о том, как поступить при ущемлении своих прав и интересов, а зачастую и правовой нигилизм формируют пессимистический настрой у большей части молодежи.

Выявлена и такая тенденция: стремление к объединению свойственно преимущественно учащейся (студенческой) молодежи и молодой интеллигенции. Работающие же на производстве молодые люди не проявляют высокой заинтересованности в создании собственных объединений. Примечательно, что полученная тенденция подтверждается и результатами исследования Центра экономических и политических исследований¹⁰.

5.3 ПРОФСОЮЗНАЯ РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

5.3.1 Оценка активного участия в профсоюзной деятельности

Немаловажное значение при анализе мотивации профсоюзного членства молодежи имеет выяснение причин побуждающих юношей и девушек к активному участию в профсоюзной деятельности. Анализ данных причин имеет существенное значение для выбора и совершенствования форм и методов профсоюзной работы с молодежью как состоящей, так и не состоящей в профсоюзе. Для их выявления респондентам был задан вопрос: «Что побуждает Вас активно участвовать в профсоюзной деятельности?»

¹⁰ См. Доклад Центра экономических и политических исследований / Социальная политика в России – <http://new.yabloko.ru>

Таблица 5.9. Распределение ответов на вопрос: «Что побуждает Вас активно участвовать в профсоюзной деятельности?» в зависимости от страны проживания, %

Варианты ответов	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Стремление к карьерному продвижению	9	13	16	10	10
Желание помочь людям	36	43	16	17	36
Возможность улучшить материальное положение	11	8	7	42	13
Возможность реализовать себя как личность	21	20	13	42	22
Убежденность в том, что профсоюз способен решить важнейшие проблемы	26	26	29	28	27
Сугубо личные интересы	8	4	13	22	9
Возможность повысить свой образовательный уровень	12	14	13	6	12
Потребность в широком круге общения	16	13	13	14	15
Ощущение принадлежности к общественной организации	15	10	10	10	14
Одобрение со стороны окружающих	5	1	10	28	6
Не знаю	7	6	7	1	3
Затруднились ответить	11	13	3	0	6

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа.

Полученные результаты показывают: основными стимулами, которые влияют на членство молодежи в профсоюзе являются зарплата и удовлетворение жилищных условий, т.е. базовые потребности человека. Их удовлетворение с помощью профсоюзов будет способствовать более высокой заинтересованности молодежи в профсоюзном членстве.

Вместе с тем, следует обратить внимание на то, что удовлетворение базовых потребностей не дает возможности человеку чувствовать себя вполне состоявшейся личностью. Для этого необходимо иметь возможность реально действовать и решать как личные, так и коллективные проблемы в организации. Это будет способствовать удовлетворению потребности принадлежности к социальной группе (данной организации), потребности в уважении окружающих.

Зная ведущие потребности человека, намного легче строить с ним адресный диалог и убеждать в преимуществах профсоюзного членства, исходя из интересов конкретного работника. При этом следует помнить, что потребности более высокого уровня, а именно:

- принадлежность и причастность к социальной организации и группе,
- признание и самоутверждение, т.е. желание занимать достойное положение в коллективе,
- возможность самовыражения через творческое отношение к работе – будут полностью реализовываться после того, как будут удовлетворены потребности более низкого уровня.

Распределение ответов респондентов в зависимости от страны проживания свидетельствуют, что молодежь из России и Украины в большей степени, чем юноши и девушки из Литвы и Польши, отдают предпочтение «желанию помочь людям», скорее всего потому, что они чаще видят в профсоюзе «общественную организацию для всех нуждающихся». Большая часть представителей из Польши (42%) выделяют следующие причины: «возможность реализовать себя как личность» и «возможность улучшить материальное положение». Среди литовской молодежи наиболее популярным стал ответ «убежденность в том, что профсоюз способен решить важнейшие проблемы».

Итак, полученные результаты показывают: основными стимулами, которые влияют на членство молодежи в профсоюзе являются зарплата и удовлетворение жилищных условий, т.е. базовые потребности человека. Их удовлетворение с помощью профсоюзов будет способствовать более высокой заинтересованности молодежи в профсоюзном членстве.

Вместе с тем, следует обратить внимание на то, что удовлетворение базовых потребностей не дает возможности человеку почувствовать себя вполне состоявшейся личностью. Для этого необходимо ещё удовлетворение потребностей в принадлежности к социальной группе (организации), в уважении окружающих.

Зная ведущие потребности человека, намного легче строить с ним адресный диалог и убеждать в преимуществах профсоюзного членства,

исходя из интересов конкретного работника. При этом следует помнить, что потребности более высокого уровня, а именно:

- принадлежность и причастность к социальной группе (организации),
- признание и самоутверждение, т.е. желание занимать достойное положение в коллективе,
- возможность самовыражения через творческое отношение к работе – будут значительно полнее реализовываться на основе удовлетворения потребностей более низкого уровня.

5.3.2 Оценка вовлеченности в профсоюз молодых работников

Для оценки реальной ситуации, которая складывается с вовлеченностью в профсоюз молодежи, респондентам был задан вопрос: «Как обстоят дела на Вашем предприятии с вовлеченностью в профсоюз новых работников?»

Таблица 5.10. Структура ответов на вопрос: «Как обстоят дела на Вашем предприятии с вовлеченностью в профсоюз новых работников?» в зависимости от федерального округа, %

Варианты ответов	Москва	ЦФО	СЗФО	ПФО	ЮФО	УФО	СФО	ДФО	Всего по России
Пополнение профсоюзных рядов не составляет особого труда,	5	7	22	9	27	14	14	20	14
Привлечение в профсоюз новых членов удается с переменным успехом	9	24	16	8	23	13	10	10	15
Люди сами идут в профсоюз	12	13	28	11	14	15	13	0	13
Вступление в профсоюз происходит автоматически	16	24	9	32	10	19	8	30	18
Приток новых кадров отсутствует	3	5	1	4	2	2	1	0	3
Вовлеченность отсутствует, т.к. в профкоме не ведется никакой работы	10	3	2	5	0	6	3	0	4
Информацией не располагаю	28	14	16	21	19	18	23	20	20
Затруднились ответить	17	10	6	9	6	12	21	20	13

Таблица 5.11. Структура ответов на вопрос: «Как обстоят дела на Вашем предприятии с вовлеченностью в профсоюз новых работников?» в зависимости от места жительства, %

Варианты ответов	<i>Россия</i>	Украина	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Пополнение профсоюзных рядов не составляет особого труда,	14	7	4	22	10
Привлечение в профсоюз новых членов удается с переменным успехом	15	10	11	23	14
Люди сами идут в профсоюз	13	10	14	32	14
Вступление в профсоюз происходит автоматически	18	16	0	11	17
Приток новых кадров отсутствует	3	2	8	1	3
Вовлеченность отсутствует, т.к. в профкоме не ведется никакой работы	4	6	7	4	4
Информацией не располагаю	20	26	12	7	17
Затруднились ответить	13	11	15	0	9

Проблема вовлечения молодежи в ряды профсоюза, по мнению пятой части опрошенных, чаще всего решается автоматически при поступлении на работу или учебу: чаще остальных регионов это имеет место в Приволжском, Дальневосточном и Центральном ФО. При этом настораживает тот факт, что практически треть участвующих в анкетировании отметили, что они не располагают информацией или затрудняются ответить на данный вопрос. Как положительный факт можно выделить то, что, по мнению 13% опрошиваемых, люди сами идут в профсоюз и что пополнение рядов не составляет особого труда (14%): по данному показателю суммарно «в лидерах» - Северо-Западный ФО.

Результаты исследования показали, что большинство молодых людей «не располагают информацией» о вовлеченности профсоюзных работников в профсоюз. Вероятно, высокий процент упоминания свидетельствует о том, что молодежь зачастую не владеет общей ситуацией, а профсоюзную работу оценивает только по своей организации. Интересно отметить, что ни один из респондентов Литвы не указал вариант ответа «вступление в профсоюз происходит автоматически». Чаще всего они затруднялись дать ответ.

Полученное распределение говорит о том, что «вовлеченность в профсоюз новых работников» - внутренняя информация, которая имеет ограниченный круг хождения.

Значительный интерес представляет структура ответов председателей профкомов. Именно они располагают полной информацией по данному вопросу. Так, опрос, проведенный в 2001 - 2002 гг. Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения среди председателей профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций показал следующее: примерно в каждой второй организации пополнение профсоюзных рядов не составляет особого труда. В двух случаях из пяти случаях – удается с переменным успехом. И лишь 15% профсоюзных организаций испытывают серьезные проблемы с притоком новых членов в профсоюз (в том числе в 10% из-за отсутствия притока новых кадров на предприятие).¹¹ Важно отметить, что полученные данные подтверждаются также результатами исследования, проведенного в 2002 г. Учебно-исследовательским центром МФП среди председателей профсоюзных комитетов¹².

Таким образом, можно отметить, что в оценках молодежи и председателей профкомов имеются определенные расхождения по некоторым «конкретизирующим» позициям. Это, по-видимому, связано с особенностями работы на местах и отсутствием у молодежи полной информации о новых работниках. Тем не менее, можно констатировать, что работа по привлечению новых работников проводится, однако ей присущи определенные трудности.

5.3.3. Отношение к поручениям профкома

Участникам опроса был задан вопрос: «Выполняли ли Вы какие либо поручения профкома?»

¹¹ См.: Промежуточный отчет «Анализ причин и факторов, влияющих на отношение молодежи к профсоюзам».

¹² Библиотечка профактива и предпринимателей. 2002.- Вып. № 7.

Таблица 5.12. Распределение ответов на вопрос: «Выполняли ли Вы какие либо поручения профкома?» в зависимости от федерального округа, %

Варианты ответов	Москва	ЦФО	СЗФО	ПФО	ЮФО	УФО	СФО	ДФО	В целом по России
Да, выполнял достаточно часто	19	40	51	43	44	26	22	45	36
Редко, ибо профком не старается привлечь молодых работников к профсоюзной деятельности	10	10	7	13	13	12	14	9	11
Ни разу не выполнял даже мелкого поручения	51	30	27	30	23	46	32	18	32
На меня рассчитывать не стоит, мы выбрали профком – пусть он всем и занимается	5	8	1	5	9	2	7	9	6
Затруднились ответить	16	12	14	8	12	13	16	18	14

Значительная часть респондентов на вопрос ответили положительно. Наивысшего уровня этот показатель достигает в таких федеральных округах, как Северо-Западный ФО, Южный ФО, Приволжский ФО.

В то же время, если суммировать другие ответы, то полученный результат показывает, что в большинстве организаций молодежь не является активной группой в профорганизациях. Профсоюзам следовало бы больше внимания уделять молодому поколению, перераспределять ряд обязанностей в их пользу («делегирование полномочий», наставничество и т.п.).

Необходимы новые нестандартные подходы, которые бы способствовали не только улучшению работы, но и большей заинтересованности молодежи делами предприятия.

Рассматривая соотношение ответов в зависимости от социально-демографических характеристик, следует отметить, что наиболее часто делами профкома занимаются люди в возрасте от 26 до 30 лет (48%), имеющие средний достаток (43%) и достигшие определенного социального положения (от 34 до 52%). Своеобразной «целиной» для профсоюзов выступает молодежь до 20 лет, почти половина из которой ни разу не выполняла даже мелкого поручения.

Таблица 5.13. Выявление отношения к поручениям профкома в странах постсоциалистического пространства, %

Варианты ответов	Россия	Украина	Литва	Республика Польша	Всего
Да, выполнял достаточно часто	36	18	6	30	29
Редко, ибо профком не старается привлечь молодых работников к профсоюзной деятельности	11	10	8	2	9
Ни разу не выполнял даже мелкого поручения	32	41	40	34	31
На меня рассчитывать не стоит, мы выбрали профком – пусть он всем и занимается	6	4	4	19	5
Затруднились ответить	14	27	13	15	11

Распределение ответов респондентов в зависимости от страны проживания показывает, что вариант ответа «ни разу не выполнял даже мелкого поручения» стал самым популярным среди жителей Украины, Литвы и Польши. Вторым по популярности ответом среди респондентов Польши был «да, выполнял достаточно часто» - 30%. Среди жителей России, наоборот, большинство достаточно часто выполняли поручения профкома - 36% респондентов, в то время как 32% - «ни разу не выполняли даже мелкого поручения». Это свидетельствует о том, что не все профсоюзные организации привлекают молодежь к общественной деятельности. Связано это, с одной стороны с пассивностью молодежи, с другой - нежеланием профсоюзных лидеров предпринимать какие-либо действия, позволяющие задействовать молодежь в профсоюзной работе.

Исследование Института социологии Академии наук РФ и НИИ комплексных социологических исследований также показывает, что молодежь выполняет профсоюзную работу недостаточно часто. Примерно у каждого второго молодого человека (51,3%) не было опыта деловых контактов с профсоюзом, 34% обращались в отдельных случаях и лишь 13% обращались часто, преимущественно по вопросам оказания материальной помощи. Но даже и в этом случае сохраняется определенный кредит доверия

профсоюзу: 17% - полагают, что деятельность профсоюзов соответствует их ожиданиям, 39% - соответствует частично, 12% - не соответствует¹³.

Таким образом, нужно признать, что профсоюзу следует более активно задействовать молодежь в своей работе. Причем формы этой работы могут быть разнообразными: здесь важно учитывать прежде всего мнение и интересы молодых людей (см. п. 5.4.1).

5.3.4 Основные проблемы, которыми профсоюз занимается недостаточно

Респондентам был задан вопрос: «Какими вопросами профком занимается явно недостаточно?»

Таблица 5.14. Структура ответов на вопрос: «Какими вопросами профком занимается явно недостаточно?» в зависимости от федерального округа, %

Варианты ответов	Москва	ЦФО	СЗФО	ПФО	ЮФО	УФО	СФО	ДФО	Всего по России
Улучшение жилищных условий	25	36	39	37	35	23	28	22	33
Развитие детских дошкольных учреждений	7	5	3	4	26	6	8	6	7
Поддержка творческих и инициативных работников	6	7	6	7	7	6	7	11	7
Информирование о делах предприятия, отрасли	7	7	9	4	8	7	9	11	7
Правовая защита, правовое обучение	11	20	11	17	30	12	2	0	16
Профессиональное обучение и повышение квалификации	7	10	9	5	9	11	11	6	9
Трудоустройство	9	8	14	9	15	11	0	11	9
Защита от увольнения	6	11	1	13	9	13	8	6	10
Повышение размера зарплаты	20	41	40	27	48	26	34	11	34
Разрешение конфликтных ситуаций с работодателем	9	5	5	7	3	10	3	0	6
Предоставление дополнительных пособий, компенсаций	7	9	4	4	8	2	8	11	6
Охрана труда	8	5	4	4	4	5	2	6	5
Санаторно-курортное обеспечение	10	13	18	15	8	13	7	22	13
Воспитательная работа	3	2	8	2	3	4	0	6	3
Организация досуга (культура, спорт, туризм)	13	7	12	8	10	5	10	11	9
Информирование о деятельности профкома	5	7	6	5	4	3	2	0	5
Учет потребностей молодежи в коллективном договоре	6	8	7	6	8	5	6	0	6
Затруднились ответить	14	10	17	10	6	10	27	0	12

¹³ Трудовые права молодежи //Библиотечка профактива и предпринимателей. М., 2003. - № 2. - С.56.

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа.

Таблица 5.15. Структура ответов на вопрос: «Какими вопросами профком занимается явно недостаточно?» в зависимости от половозрастных характеристик, %

Варианты ответов	<i>Возраст (лет)</i>			<i>Пол</i>		<i>Всего по России</i>
	<i>До 20</i>	<i>21-25</i>	<i>26-30</i>	<i>Муж.</i>	<i>Жен.</i>	
Улучшение жилищных условий	31	40	39	38	39	33
Развитие детских дошкольных учреждений	6	9	8	9	7	7
Поддержка творческих и инициативных работников	7	9	8	9	7	7
Информирование о делах предприятия, отрасли	10	9	7	10	6	7
Правовая защита, правовое обучение	14	14	23	20	19	16
Профессиональное обучение и повышение квалификации	8	10	11	12	9	9
Трудоустройство	23	10	6	10	12	9
Защита от увольнения	11	10	12	11	11	10
Повышение размера зарплаты	29	42	41	42	36	34
Разрешение конфликтных ситуаций с работодателем	6	7	8	5	9	6
Предоставление дополнительных пособий, компенсаций	7	7	9	7	8	6
Охрана труда	4	8	5	6	6	5
Санаторно-курортное обеспечение	14	14	15	13	17	13
Воспитательная работа	4	4	3	4	3	3
Организация досуга (культура, спорт, туризм)	12	10	9	9	10	9
Информирование о деятельности профкома	9	5	5	6	6	5
Учет потребностей молодежи в коллективном договоре	4	7	9	8	7	6
Затруднились ответить	18	15	9	11	13	12

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа.

Каждый третий участник опроса считает, что профком недостаточно занимается проблемами повышения зарплаты и улучшения жилищных условий. Молодежь ожидает от профкома более активных действий в решении данных проблем.

Каждый шестой респондент считает, что профсоюзам больше внимания нужно уделять вопросам правового обучения и защиты работников.

Суммарно пятая часть респондентов отметила, что профком занимается недостаточно проблемами трудоустройства и защиты от увольнения.

Опрошенные выделили также проблему организации санаторно-курортного обеспечения.

Исследование показало, что:

- мужчины чаще, чем женщины отмечают, что профкомы недостаточно занимаются повышением размера зарплаты, тогда как, по мнению женщин - санаторно-курортным обеспечением;

- с увеличением возраста и повышением образования у респондентов растет требовательность к профсоюзам в части улучшения жилищных условий и повышения зарплаты;

- по мнению руководителей организаций и специалистов профкомы недорабатывают в вопросах улучшения жилищных условий, правовой защиты, повышения зарплаты, организации досуга, развитии детских дошкольных учреждений (ДДУ);

- рабочие хотели бы от профкомов большей активности, прежде всего в вопросах повышения зарплаты, улучшения жилищных условий, правовой защиты и санаторно-курортного обслуживания;

- студенты и учащиеся ждут от профкомов помощи, прежде всего в вопросах трудоустройства и повышения зарплаты.

Распределение ответов в зависимости от страны проживания показывает, что вопросом повышения размера зарплаты обеспокоены большинство респондентов из всех подвыборок. Характерно, что на втором месте жители России, Украины выделяют проблему «улучшения жилищных условий». Жители Литвы указывали на этот вариант ответа в три раза реже, чем отвечали респонденты в целом. По-видимому, для литовской молодежи жилищные проблемы менее актуальны, чем для представителей молодежи из других стран.

Вместе с тем, представители Литвы считают, что профком недостаточно занимается защитой работников от увольнения. Довольно большой процент респондентов Польши также выбрали данный вариант ответа.

Рассмотрим распределение самого популярного варианта ответа «повышение размера зарплаты» в зависимости от возраста и страны проживания.

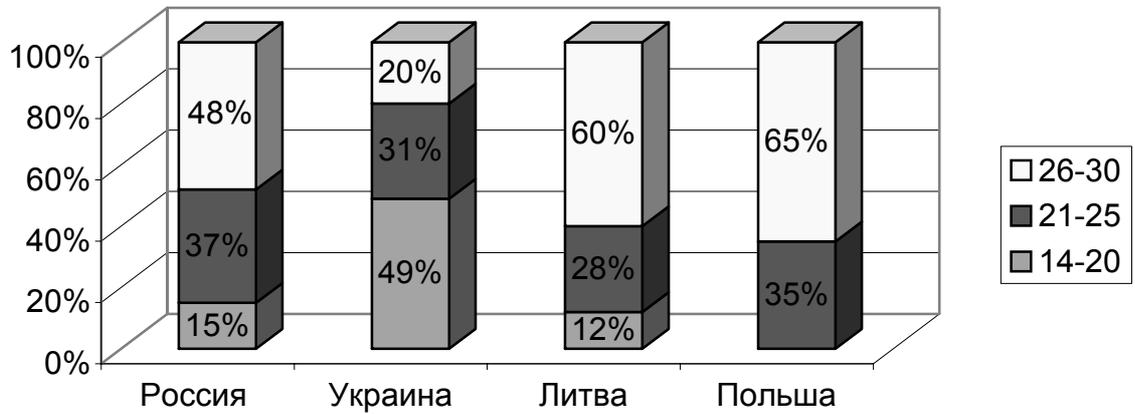


Рис. 5.7. Распределение варианта ответа «повышение размера зарплаты» в зависимости от возраста и региона

Респонденты старшей возрастной группы из России, Литвы, Польши среди проблем, которыми профком занимается недостаточно, чаще всего называли «повышение размера зарплаты». Почти половина респондентов Украины, выбравших данный вариант ответа, относятся к младшей возрастной группе. Жители Польши в возрасте от 14 до 20 лет, участвующих в опросе ни разу не указали этот признак. В целом можно отметить, что по данной позиции не наблюдается существенного расхождения во мнениях среди респондентов в возрасте от 21 до 25 лет. Наибольшее несходство в ответах проявили респонденты из старшей возрастной группы от 26 до 30 лет (от 20 % в Украине до 65 % в Польше).

Жители Польши в возрасте от 14 до 20 лет, участвующих в опросе ни разу не указали этот признак. В целом можно отметить, что по данной позиции не наблюдается существенного расхождения во мнениях среди респондентов в возрасте от 21 до 25 лет. Наибольшее несходство в ответах проявили респонденты из старшей возрастной группы от 26 до 30 лет (от 20 % в Украине до 65 % в Польше).

5.3.5. Предпочитаемые источники информации о профсоюзах

Молодые люди, как правило, плохо информированы о возможностях профсоюза, которыми они могут воспользоваться. В связи с этим респондентам был задан вопрос: «Какие источники Вы используете, чтобы получить информацию о профсоюзах?»

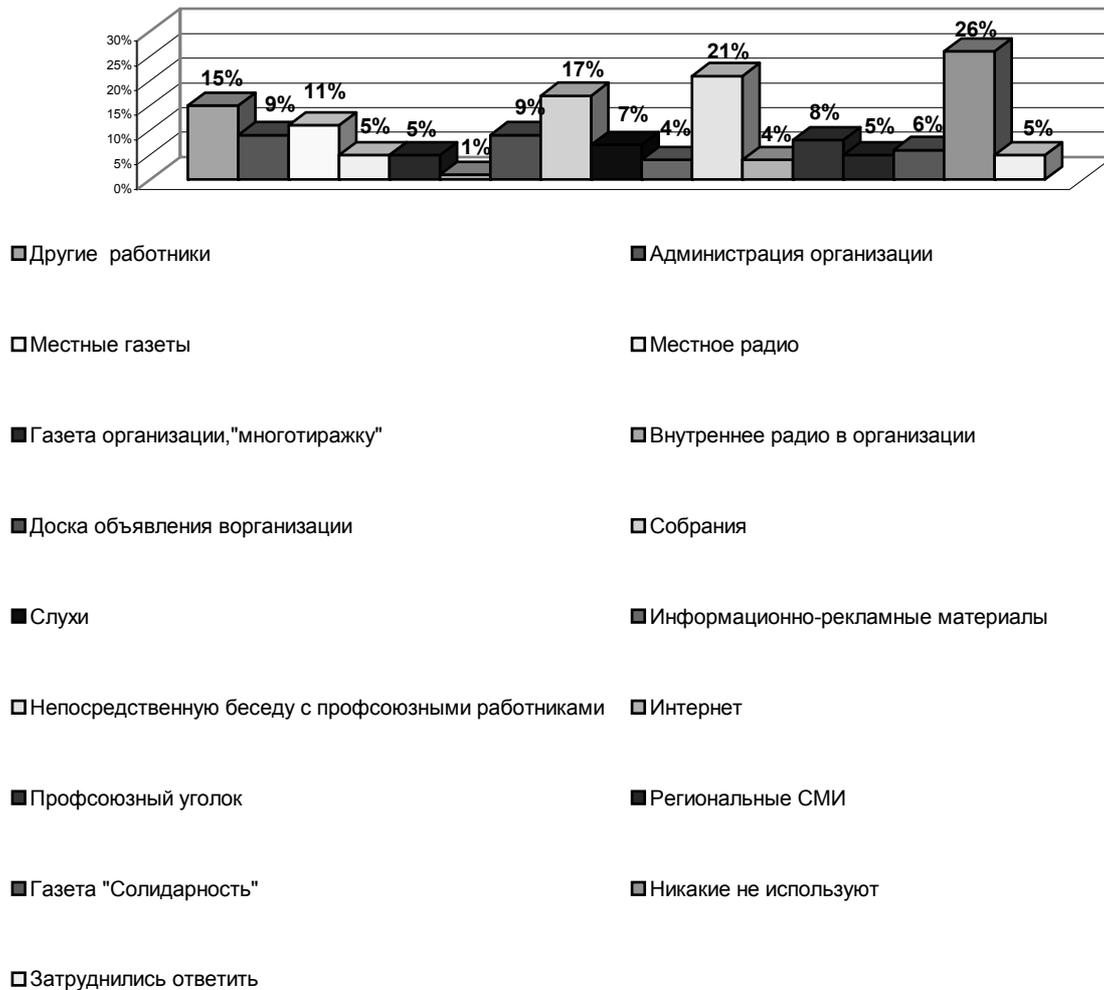


Рис. 5.8. Рейтинг предпочитаемых источников информации о профсоюзах, %

Результаты исследования показали, что среди используемых источников информации «лидирует» ответ «непосредственная беседа с профсоюзными работниками» (19%). Источник «другие работники» упоминают 16% ответивших, а «местную газету» - 13%. Значительная часть респондентов указала, что никакими источниками не пользуются. Затруднились определить свои предпочтения 6% всех ответивших.

Москвичи реже, чем представители других ФО, пользуются каким-либо источником информации о профсоюзной деятельности.

Необходимо отметить, что чем выше возраст респондентов, тем чаще они используют проверенную, официальную информацию, полученную от профсоюзных работников и/или администрации предприятия. При этом мужчины чаще, чем женщины стремятся получить сведения о профсоюзной деятельности от других работников и на профсоюзных собраниях.

Примечательно, что респонденты со средним и средним специальным образованием гораздо чаще, чем остальные, используют собрания и непосредственную беседу с профсоюзными работниками в качестве источника необходимой информации. Работающая молодежь, имеющая два и более высших образования, предпочитает использовать информацию, полученную из беседы с другими работниками предприятия. Показательно, что чем выше уровень доходов, тем реже молодые люди стремятся получить какие-либо сведения о деятельности профсоюзов.

Освобожденные профсоюзные работники гораздо чаще, чем другие, прибегают к данным, полученными от других профсоюзных работников и из общенациональной профсоюзной газеты «Солидарность».

Руководители различных уровней управления чаще, чем другие, вообще не используют никаких источников информации о деятельности профсоюзов.

По данным Учебно-исследовательского центра МФП, доля председателей первичных профорганизаций, которые пользуются информационными материалами (плакатами, листовками, буклетами и т.д.) крайне небольшая (14%). Система коммуникаций и постановка информационной работы в первичных организациях находится на низком уровне. Например, только 26% профкомов обновляют стенд раз в месяц или чаще; 19% хотя бы раз в месяц распространяют в своих организациях периодику и другие печатные материалы профсоюзов; 26% профсоюзных лидеров хотя бы раз в месяц проводят беседы с работниками, выступают в

подразделениях организации; 41% проводят профсоюзные собрания чаще чем раз в год ¹⁴.

Обращает на себя внимание достаточно высокая частота упоминаний позиции «никакие не использую».

Реже всего в ответах респондентов упоминались такие источники информации как «Интернет» (о нем упоминали 5%), «профсоюзный уголок» (7%), «газета-многотиражка» (4%).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что профсоюзным организациям для информирования молодежи о своей деятельности следует использовать всевозможные источники информации и не ограничиваться применением традиционных источников.

5.4 ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ИНТЕРЕСЫ МОЛОДЕЖИ, СОСТОЯЩЕЙ И НЕ СОСТОЯЩЕЙ В ПРОФСОЮЗЕ

5.4.1. Интересы молодежи и профсоюзная деятельность

Важнейшим условием эффективности работы профсоюзов с молодежью является не только анализ проблем, стоящих перед нею, но и учет этих проблем в конкретной деятельности. В связи с этим респондентов попросили ответить на следующий вопрос: «Интересы молодежи в деятельности Вашего профсоюзного комитета учитываются через...»

Таблица 5.16. Распределение ответов на вопрос: «Интересы молодежи в деятельности Вашего профсоюзного комитета учитываются через...» в зависимости от федерального округа, %

Варианты ответов	Москва	ЦФО	СЗФО	ПФО	ЮФО	УФО	СФО	ДФО	Всего по России
Поощрение инициативы	9	12	23	12	18	8	8	17	13
Участие в работе профкома	6	19	26	19	31	14	14	17	18
Установление достойной зарплаты	4	5	10	7	13	6	0	6	6
Гарантированное получение твердого заработка	6	9	8	5	11	5	1	6	7

¹⁴Мотивация профсоюзного членства. //Библиотечка профактива и предпринимателей. М. 2002, № 7 - С.34.

Организацию культурно-массовой и спортивной работы	21	37	42	18	27	20	21	0	28
Развитие системы профессионального образования	2	3	6	4	23	4	1	0	5
Подготовку молодых профессиональных кадров	5	4	3	9	9	3	0	11	5
Улучшение жилищных условий	4	6	14	6	21	4	1	6	7
Омоложение состава профсоюзных кадров	4	7	4	6	19	5	0	17	7
Отстаивание социальных льгот	12	17	26	7	20	18	9	0	15
Охрана труда, улучшение условий труда	6	14	11	8	11	8	7	0	10
Повышение культуры трудящихся	1	3	14	4	10	3	7	0	5
Решение вопросов занятости и трудоустройства	3	3	1	4	3	7	0	6	3
Поддержку молодых семей	5	6	5	5	14	8	2	0	6
Развитие наставничества и шефства	3	4	9	4	3	0	3	6	4
Привлечение молодежи к подготовке проектов колдоговоров	1	8	4	5	6	3	0	6	5
Другое	3	2	0	4	0	2	0	6	2
Затруднились ответить	29	21	16	16	10	17	50	11	21

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа.

В целом наиболее популярной по числу упоминаний по всем регионам является позиция «организация культурно-массовой и спортивной работы». Это объясняется тем, что данный вид работы доступен и привлекателен практически у всех категорий молодежи, а также является нередко «единственно возможной» формой работы профсоюзов, учитывая их организационные возможности.

Приблизительно каждый седьмой респондент отмечает, что интересы молодежи учитываются профкомом через отстаивание им социальных льгот, участие в работе профкома, поощрение за инициативу. Все указанные ответы выделяются респондентами различных регионов с небольшой разницей в процентном отношении.

Большинство показателей не превышают 10%, что указывает на недостаточную работу профсоюзных организаций по названным направлениям. Данная ситуация может быть отрицательным фактором привлечения молодежи в члены профсоюза.

Особого внимания заслуживает ответ «затрудняюсь ответить». На него в среднем по России указала пятая часть опрошиваемых, а в некоторых регионах эта цифра достигает 50% (Сибирский ФО) и 29% (Москва) – это высокие показатели и их нужно учитывать в работе.

Значимыми характеристиками молодежи, которые необходимо учитывать профсоюзам в своей работе, являются стремление к коллективному времяпрепровождению, тяга к массовидным формам действия. Это подтверждается и нашими, и другими комплексными исследованиями. Так, по данным исследований, проведенных Комитетом по молодежной политике администрации Иркутской области, Маркетинговой компанией "СканМаркетR" и Международным институтом молодежи среди молодежи в возрасте от 14 до 30 лет 85% респондентов предпочитают общаться с друзьями, 40% в свободное время слушают музыку, посещают танцевально-развлекательные мероприятия и концерты – треть опрошенных, спортивные мероприятия, спортзалы, секции (около трети опрошенных), клубы по интересам, ночные клубы и компьютерные салоны (около четверти опрошенных)¹⁵. При этом, что практически все из перечисленных организаций имеют высокую степень доступности, потребность в них также является постоянной.

¹⁵ См.: <http://kmp.irkutsk.ru/info/index.php?id=5>

Таблица 5.17. Состояние досуговых предпочтений и социально-демографических характеристик молодежи, %¹⁶

Социально-демографическая группа	Кино	Театр	Опера	Шоу	Клуб
Пол:					
Мужчины	27	4	3	33	33
Женщины	29	23	6	34	27
Возраст (лет):					
14-16	35	23	7	37	26
17-19	32	23	6	44	48
20-24	31	15	3	31	36
25-30	19	12	5	29	18
Семейное положение, наличие детей:					
Женат/замужем, есть дети	18	11	2	26	16
Женат/ замужем, детей нет	25	15	4	28	29
Холост, в разводе	34	20	6	38	38
Образование:					
среднее, ниже среднего	28	19	5	35	31
Среднее специальное	19	9	2	26	25
Высшее	42	28	10	47	42

Примечание: сумма ответов не равна 100%, т.к. респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа.

Распределение ответов на данный и другие вопросы (см. п. 5.2.4, 5.3.4), а также данные ряда независимых исследований¹⁷ говорят не в пользу профсоюзов. Ситуация меняется в лучшую сторону медленно. Наиболее распространено следующее мнение молодежи: «профсоюзная работа по защите прав и интересов молодого поколения ведется не в полном объеме»¹⁸.

В этом плане показательны результаты промежуточного социологического исследования Научного центра социальных технологий и профсоюзного движения (2001-2002 гг.). Опрос проводился среди трудовой молодежи ряда предприятий г. Москвы. Исследование показало, что фактически половина молодых работников предприятия даже не рассчитывает на помощь профсоюзов в случае возникновения проблем на

¹⁶ Звоновская В., Луцева С. Досуговые предпочтения молодежи. Мониторинг общественного мнения. 2002 №5 (61). - С.59

¹⁷ См.: Ковалева Н. Конфликты, профсоюз, социальная защита: оценки работников и руководителей / Информационный бюллетень мониторинга. 1997. № 5 (31).

¹⁸ Отчет Научного центра социальных технологий и профсоюзного движения «Анализ причин и факторов, влияющих на отношение молодежи к профсоюзам», 2002.

производстве. Уверенность в поддержке со стороны профсоюзной организации выказала четверть участников опроса.

В целом результаты анализа свидетельствуют о том, что работа профсоюзов с молодежью сводится, как правило, к культурно-массовой работе и организации досуга, тогда как функции, связанные с защитой социально-трудовых прав и профессиональных интересов молодых людей, реализуются не в полном объеме (см. табл. 5.16.). Причем такая ситуация характерна не только для нашей страны, но и для других постсоветских стран, в которых проводилось исследование. Отсюда вполне понятна невысокая оценка респондентов степени вовлеченности в профсоюзы работников. Респонденты в своих ответах указывали, что в основном пополнение профсоюзных рядов происходит автоматически. При этом основной причиной выхода из профсоюзов, как в России, так и в обследованных зарубежных странах в большинстве случаев называлось недовольство бездеятельностью и инертностью профсоюзов.

Наблюдающийся сегодня низкий авторитет профсоюзов у молодежи свидетельствует о том, что многие профсоюзные руководители продолжают жить по инерции, не придавая должного внимания укреплению своих позиций среди подрастающего поколения. Проводимые разовые PR-акции по привлечению молодых не имеют систематического эффекта, так как молодежь требует серьезной, постоянной работы на местах.

Вместе с тем нельзя не отметить, что в некоторых членских организациях ФНПР накоплен определенный опыт по должной организации работы с молодежью, всестороннему учету ее проблем. Так, в горно-металлургическом профсоюзе России, Российском профсоюзе железнодорожников и транспортных строителей разработаны отраслевые молодежные программы, которые нацелены на учет наиболее острых и важных интересов молодежи, таких как решение вопросов занятости и трудоустройства, установление достойной зарплаты, развитие системы профессионального образования, подготовка молодых профессиональных

кадров, охрана труда, улучшение условий труда. Кроме того, в них проработаны вопросы создания объектов социально-культурной инфраструктуры для подрастающего поколения, активного участия в культурно-массовых мероприятиях, занятиях физической культурой и спортом.

5.4.2. Ценностные ориентации современной молодежи

Респондентов просили проранжировать ценности из предложенного списка. Получено следующее распределение.

Таблица 5.18. Распределение основополагающих ценностей современной молодежи, %

Варианты ответов	МЕСТА			
	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>
Семья	1	1	1	1
Здоровье	2	2	2	2
Работа	3	3	3	3
Друзья	4	5	4	4
Материальное благополучие	5	4	5	5
Общественно-политическая активность	6	6	6	6

На первое место респонденты поставили ценность «семья», тогда как важная и естественная для построения жизненных и профессиональных планов ценность «материальное благополучие» оказалась на пятом (предпоследнем) месте. Это связано, по-видимому, с тем, что, несмотря на сложившуюся трудную социально-экономическую ситуацию в обществе, для молодежи наиболее значимыми остаются базовые ценности. На втором месте находится ценность «здоровье». Здоровье рассматривается респондентами как «инструментальная» ценность, позволяющая молодежи достигать своих целей.

И только на последнем месте оказывается «общественно-политическая активность». По-видимому, для молодежи участие в общественно-политической жизни не рассматривается в качестве «общественной» ценности, могущей как-то существенно повлиять на их жизнь. Большая часть юношей и девушек склонна считать, что для

утверждения в жизни, для личностного роста все же в большей мере необходимо рассчитывать на семью, друзей, здоровье, чем на общественно-политическую активность. Это позволяет объяснить низкую политическую активность молодого поколения в постсоветских обществах в настоящее время.

Оценка ценностных ориентаций молодежи по данным исследования Всероссийского центра уровня жизни, проведенного в ноябре 2000 года также свидетельствуют о предпочтении семейных ценностей. Как показал опрос, «семья» остается главной ценностью для 50% опрошенных. Чисто профессиональные цели (самореализация, карьера, квалификация) значительно уступают – примерно 30%. Далее идут общественные ориентиры – уважение окружающих и спокойствие (7-5%)¹⁹.

Таким образом, полученные данные говорят о том, что в системе ценностных ориентаций молодежи на первых позициях находятся ценности, которые составляют основу жизни и выполняют функцию стратегических целей для человека – «семья», «здоровье», «работа». Вторую группу образуют ценности, которые позволяют добиться ценностей цели. Иными словами, они выполняют роль тех инструментов, без которых невозможно достижение стратегических целей.

В профсоюзной работе крайне важно учитывать, что ценностные ориентации молодежи являются тем фундаментом, на котором строится мотивация ее поступков. Защита указанных ценностей должна стать одним из главных направлений профсоюзной молодежной политики.

5.4.3. Социально-значимые ценности

Респондентов просили выбрать из предложенных ценностей, пять наиболее важных.

¹⁹ Проблема уровня жизни трудящихся в России. // Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей. – 2002. №5.

Таблица 5.19. Распределение ценностей современной молодежи

	Варианты ответов	Количество ответов в %	Места
1.	Возможность реализовать себя	41	4
2.	Друзья, общение	47	3
3.	Интеллектуальное развитие	21	9
4.	Здоровье	75	1
5.	Карьера, успех	37	5
6.	Красота, физическая форма	13	14
7.	Любовь, романтические отношения	20	10
8.	Мораль, нравственность	15	12
9.	Независимость, свобода	24	7
10.	Положение в обществе, статус	15	13
11.	Признание заслуг	6	19
12.	Принадлежность коллективу	9	17
13.	Профессионализм	23	8
14.	Свободное время, досуг	12	15
15.	Семья, дети	62	2
16.	Стабильность в обществе	18	11
17.	Трудолюбие, самодисциплина	8	18
18.	Уверенность в себе	28	6
19.	Чувство ответственности	11	16
20.	Затруднились ответить	1	20

Таблица 5.20. Распределение в зависимости от федерального округа, %

<i>Варианты ответов</i>	Москва	ЦФО	СЗФО	ПФО	ЮФО	УФО	СФО	ДФО	Всего по России
Здоровье	62	75	70	81	87	74	80	67	75
Семья, дети	60	62	63	63	53	66	62	63	62
Друзья, общение	50	46	50	54	58	40	39	37	47
Возможность реализовать себя	36	41	45	40	43	51	28	33	41
Карьера, успех	41	37	29	41	32	43	38	56	37
Уверенность в себе	26	29	23	27	16	38	32	22	28
Независимость, свобода	29	24	21	21	31	25	33	22	24
Профессионализм	17	23	25	22	33	18	22	11	23
Интеллектуальное развитие	27	20	12	24	21	21	12	37	21
Любовь, романтические отношения	33	21	17	19	12	22	3	37	20
Стабильность в обществе	11	19	17	15	11	15	15	15	18
Мораль, нравственность	16	15	18	13	13	14	12	7	15
Положение в обществе, статус	8	15	19	16	16	21	19	19	15
Красота, физическая форма	18	13	8	10	8	11	7	22	13

Свободное время, досуг	16	11	13	8	12	4	14	11	12
Чувство ответственности	9	12	14	11	8	13	11	0	11
Принадлежность коллективу	4	8	13	5	12	6	6	7	9
Трудолюбие, самодисциплина	5	7	13	7	9	5	10	4	8
Признание заслуг	8	5	8	5	12	3	10	0	6
Затруднились ответить	2	1	0	0	1	1	3	0	1

Таблица 5.21. Распределение в зависимости от социальных характеристик, %

Варианты ответов	Возраст (лет)			Пол		Всего по России
	До 20	21-25	26-30	Муж.	Жен.	
Здоровье	72	75	79	71	79	75
Семья, дети	51	58	72	57	66	62
Друзья, общение	58	49	40	51	45	47
Возможность реализовать себя	36	43	41	42	40	41
Карьера, успех	48	37	30	40	35	37
Уверенность в себе	30	29	27	24	31	28
Независимость, свобода	32	26	20	26	23	24
Профессионализм	16	24	27	25	22	23
Интеллектуальное развитие	22	24	17	21	21	21
Любовь, романтические отношения	29	21	12	16	23	20
Стабильность в обществе	7	15	27	19	17	18
Мораль, нравственность	11	13	18	14	15	15
Положение в обществе, статус	17	15	15	15	15	15
Красота, физическая форма	20	13	7	10	15	13
Свободное время, досуг	14	13	9	15	9	12
Чувство ответственности	7	10	14	9	13	11
Принадлежность коллективу	5	8	12	9	9	9
Трудолюбие, самодисциплина	6	6	10	9	7	8
Признание заслуг	5	5	8	8	4	6
Затруднились ответить	1	1	1	1	1	1

Продолжение таблицы 5.21. Распределение ценностных ориентаций современной молодежи в зависимости от социальных характеристик, %

Варианты ответов	Образование			Доход			Всего по России
	Среднее, специальное	Неполное высшее, высшее	Два и более высших, кандидат наук	Высокий	Средний	Низкий	
Здоровье	75	77	70	75	78	75	75
Семья, дети	58	67	53	57	67	60	62
Друзья, общение	51	44	42	54	48	41	47
Возможность реализовать себя	36	44	53	43	43	37	41
Карьера, успех	34	39	45	45	37	32	37
Уверенность в себе	28	28	22	29	27	29	28
Независимость, свобода	28	22	19	22	26	23	24

Профессионализм	22	24	28	20	24	25	23
Интеллектуальное развитие	20	22	20	26	20	19	21
Любовь, романтические отношения	20	20	25	21	20	19	20
Стабильность в обществе	17	19	11	11	18	24	18
Мораль, нравственность	12	16	23	14	14	16	15
Положение в обществе, статус	14	15	23	17	14	15	15
Красота, физическая форма	14	12	17	18	11	13	13
Свободное время, досуг	15	9	9	8	9	17	12
Чувство ответственности	12	11	8	14	10	10	11
Принадлежность коллективу	11	7	11	7	11	7	9
Трудолюбие, самодисциплина	9	6	13	7	8	8	8
Признание заслуг	7	5	6	6	4	8	6
Затруднились ответить	1	1	1	1	1	1	1

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа

Результаты опроса показывают, что среди перечисленных ценностей наибольшее значение для молодежи имеют те, которые связаны с личной и семейной жизнью.

Основной ценностью для опрошенных является «здоровье» (75%).

На втором месте – «семья, дети» (62%).

«Друзья, общение» - это третья по значимости ценность, которую выбирает молодежь.

Все четыре группы респондентов из России, Украины, Литвы и Республики Польша единодушны в том, что - самое главное для молодого человека, помимо основополагающих ценностей (см. табл. 5.18.), - это «друзья» и «общение».

Около половины представителей российской молодежи выделяет ценности, связанные с материальным благополучием: возможность реализовать себя, карьера и успех. Сюда же примыкают те, кто думает (около трети опрошенных), что в жизни важны уверенность в себе, профессионализм. Видимо, они считают, что эти ценности необходимы для карьерного роста.

Показательно, что ответы «карьера и успех», «возможность реализовать себя» занимают у респондентов только пятое и шестое места. Практически одинаковое количество респондентов называет в своих ответах

такие ценности, как «мораль, нравственность», «положение в обществе, статус», «красота и физическая форма» (соответственно 15%, 15%, 13%). В то же самое время такие ценности, как «чувство ответственности», «принадлежность к коллективу», «признание заслуг» поставлены молодежью на последние места. Очевидно, также, что молодежь недооценивает трудолюбие, самодисциплину, чувство ответственности.

С возрастом значение друзей и общения, независимости и свободы уменьшается, а ценность семьи и детей увеличивается (ее отметили $\frac{3}{4}$ опрошенных старше 26 лет и только половина моложе 20 лет), одновременно растет признание такой ценности как «стабильность в обществе» (7% молодежи до 20 лет и 27% молодежи старше 26 лет).

Увеличение степени образованности молодежи увеличивает нацеленность ее на возможность реализовать себя на работе, сделать карьеру, занять положение в обществе.

Выбор наиболее важных жизненных ценностей не зависит от того, является или нет респондент членом профсоюза. Мнение по этому вопросу рядовых членов профсоюза полностью совпадает со средним по всем опрошенным, однако повышение статуса в профсоюзе меняет выбор наиболее значимых ценностей. Так, для более половины председателей профкомов очень важна возможность реализовать себя.

Вообще, в системе жизненных ценностей «возможность реализовать себя» занимает одно из первых мест, поэтому особенно важно понять, каким образом молодой человек стремится проявить в обществе (организации, трудовом коллективе и т.п.).

Полученное распределение показывает, что молодежь нередко оторвана от жизненных реалий, в сознании юношей и девушек преобладают эмоции. Вот почему такие инструментальные ценности, как «трудолюбие», «самодисциплина», «чувство ответственности» занимают более низкие позиции. Зато такие ценности как «любовь», «романтические отношения»,

«общение» имеют более высокую значимость, что вполне объясняется возрастными особенностями.

Сходные результаты были получены исследовательской группой РНИС и НП под руководством М. Горшкова. Обследование подтвердило, что для современной российской молодежи свойственен сложный сплав духовно-нравственных и сугубо прагматических (материальных) жизненных ценностей²⁰. Молодое поколение стремится создать прочную, счастливую семью, получить хорошее образование и престижную работу, побывать в разных странах мира.

Наши исследование движения участников Всероссийского молодежного форума (2002 г.) показало, что представители и старшего, и младшего поколения ориентируется на одни и те же ценности (семья, здоровье, успех, свобода, материальное благополучие).

В целях подтверждения сформулированной в начале исследования гипотезы о том, что ценностные установки молодых людей состоящих, и не состоящих в профсоюзе отличаются друг от друга, что связано с различной степенью активности молодых людей, представляется значимым проведение сравнительного анализа ценностных ориентаций по группам молодежи, состоящей и не состоящей в профсоюзе.

Таблица 5.22. Распределение ценностных ориентаций современной молодежи в зависимости от членства в профсоюзе, %

Варианты ответов	Являются членами профсоюза	Не являются членами профсоюза	Всего по России
Здоровье	78	72	75
Семья, дети	65	59	62
Друзья, общение	45	49	47
Возможность реализовать себя	41	40	41
Карьера, успех	32	44	37
Уверенность в себе	25	33	28
Независимость, свобода	23	28	24
Профессионализм	27	19	23

²⁰ См. Аналитический доклад Российского независимого института социальных и национальных проблем. 1997 . - Ноябрь-декабрь .

Любовь, романтические отношения	16	23	20
Стабильность в обществе	21	13	18
Мораль, нравственность	15	13	15
Положение в обществе, статус	14	16	15
Свободное время, досуг	10	13	12
Чувство ответственности	13	9	11
Принадлежность коллективу	11	5	9
Трудолюбие, самодисциплина	8	7	8
Затруднились ответить	1	1	1

Полученные результаты позволяют говорить о том, что по данным группам наблюдаются различия в ценностных оценках. В ответах респондентов, представляющих молодежь, состоящую в профсоюзе, чаще назывались такие ценностные ориентации, как необходимость следования традициям, соблюдения морали и нравственности, а также возможность реализовать себя. У них сильнее, чем в целом по выборке, коллективистские установки, ответственность, профессионализм. В этой группе достаточно четко прослеживается ориентация на сотрудничество с другими людьми.

У представителей молодежи, не состоящей в профсоюзе, картина несколько иная. Доминирующие позиции здесь занимают личные интересы, а коллективистские начала сокращаются.

В ходе исследования было выявлено, что большое влияние на ценностные предпочтения респондентов оказывает их социальное и материальное положение. Для высокодоходных респондентов чаще, чем для представителей других групп, актуальными являются вопросы карьерного роста, материального успеха. По сравнению с респондентами, имеющими средний материальный достаток, они чаще отмечали достигательные установки, как одну из главных ценностей. В меньшей степени они обеспокоены поддержкой сотрудников друг друга. Показательно, что эти данные согласуются с результатами общероссийского исследования, проведенного под руководством Ю.Левады (2001 г.)²¹.

²¹ См.: Мониторинг общественного мнения. - 2002. - № 3-4.

Что касается распределения ценностных ориентаций современной молодежи в зависимости от социального положения, то здесь особо отметим крайние позиции:

Таблица 5.23. Распределение ценностных ориентаций современной молодежи в зависимости от социального положения в %, выделены максимальные показатели, курсивом - минимальные

Варианты ответов	Рабочий	Сельскохозяйственный работник	Инженерно-технический работник	Специалист	Служащий	Руководитель структурного подразделения	Руководитель организации	Осв. проф. работник	Студент, учащийся	Всего по России
Здоровье	74	84	77	79	76	70	42	68	74	75
Семья, дети	64	<i>41</i>	66	66	59	64	64	68	56	62
Друзья, общение	45	54	42	45	46	39	43	36	54	47
Возможность реализовать себя	40	46	44	46	<i>30</i>	42	79	52	35	41
Карьера, успех	<i>24</i>	41	34	35	28	45	57	26	50	37
Уверенность в себе	27	<i>15</i>	26	24	38	28	36	20	32	28
Независимость, свобода	<i>20</i>	33	21	23	21	28	36	22	33	24
Профессионализм	26	28	27	25	22	30	29	44	<i>17</i>	23
Стабильность в обществе	24	21	28	19	16	25	20	24	6	18
Мораль, нравственность	19	5	16	16	16	19	7	16	10	15
Положение в обществе, статус	11	8	12	17	16	13	36	8	18	15
Свободное время, досуг	12	10	11	10	17	9	7	8	11	12
Чувство ответственности	14	13	9	11	12	22	10	24	8	11
Принадлежность коллективу	14	10	10	10	9	8	3	32	3	9
Трудолюбие, самодисциплина	17	8	6	6	8	9	10	16	6	8

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что сформулированная в начале исследования гипотеза об основных жизненных детерминантах и степени их воздействия на поведение молодежи (наиболее важными, в значительной степени влияющими на поведение молодежи в отношении вступления в профсоюз являются: материальное положение, семейные традиции, социальный статус, уровень образования, умение решать жизненные проблемы) подтверждается.

Ценность личностного и профессионального успеха представителями из различных социально-демографических групп молодежи связывается с

расширением индивидуальных возможностей, как в материальном, так и в социально-психологическом плане. Характерно, что установка на успех чаще всего проявляется среди респондентов, представляющих наиболее активную часть профсоюзной молодежи и занимающую различные руководящие должности, в том числе являющихся освобожденными профсоюзными работниками. Меньше эта установка проявляется у молодежи, не состоящей в профсоюзе, рабочих, учащихся, безработных.

Для оценки взаимосвязи характеристик респондентов и их достижительной установки на успех и личностное развитие был использован корреляционный анализ. В результате выяснилось, что наиболее сильная взаимосвязь наблюдается между ценностями успеха и отношением к профсоюзу ($k = 0,6$).

Полученная зависимость согласуется с результатами исследования «Мотивация профсоюзного членства молодежи», проведенного Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения в 2002 г. среди молодежи, состоящей в профсоюзе. В нём было установлено, что в проявляющиеся в поведении молодежи потребительские установки, связанные с удовлетворением личных материальных интересов негативно влияют на общее отношение юношей и девушек к профсоюзам, к участию в его деятельности.

Наблюдающаяся зависимость между профсоюзным членством и определенными ценностными ориентациями, а также между профсоюзным членством и установкой на успех, позволяет говорить о том, что в профсоюзной работе нужно более полно учитывать взаимосвязь и взаимозависимость материальных и нематериальных (духовных) факторов. Отсюда можно сделать вывод о подтверждении гипотезы о том, что на мотивацию профсоюзного членства большое влияние оказывают не только социально-экономические факторы, но и нематериальные факторы, связанные с установкой на успех, потребностью в самореализации, общественной активностью, инициативой и др.

5.4.4 «Нематериальные» ценности в работе

Респондентам был задан вопрос: «Что Вам важно в работе, кроме материального фактора?»

Как показали результаты исследования, значительная часть респондентов склонна считать, что значимым в работе, помимо материального фактора, являются «отношения в коллективе» (57%), «возможность повышения образовательного уровня» (52%), «возможность карьеры» (49%).

По всей видимости, работу современная молодежь рассматривает в контексте личностного развития и совершенствования. Вследствие этого, такие позиции как «корпоративная культура», «руководящая работа» были ею отодвинуты на второй план. Выбор таких позиций, как «возможность все делать самому», «поддержка сотрудниками друг друга», «возможность проявлять инициативу», «отсутствие рутины» свидетельствует о том, что немаловажное значение в работе молодежь придает ее творческому началу, социальному содержанию. Молодежь, как показал опрос, меньше склонна оценивать работу с позиций «быть в центре внимания», «влиять на людей».

Таблица 5.24. Структура ответов на вопрос: «Что Вам важно в работе, кроме материального фактора?» в зависимости от половозрастных характеристик, %

Варианты ответов	Возраст (лет)			Пол		Всего по России
	До 20	21-25	26-30	Муж.	Жен.	
Отношения в коллективе	52	58	60	46	64	57
Возможность повышения образовательного уровня	51	55	50	45	58	52
Возможность карьеры	56	54	36	46	48	47
Поддержка сотрудниками друг друга	33	33	46	33	42	38
Возможность проявлять инициативу	29	31	33	32	31	31
Стабильность организационной структуры	17	22	30	20	26	23
Возможность все делать самому	22	24	22	24	20	22
Отсутствие рутины	16	23	23	22	23	22
Награды и поощрения	22	18	15	17	18	17
Наличие ясных правил и инструкций	13	19	18	18	17	17
Престиж	22	17	15	20	15	17
Руководящая работа	21	13	10	18	13	15
Возложенная ответственность	11	9	16	13	12	12

Возможность быть в центре внимания	16	12	8	11	11	11
Возможность влияния на людей	11	7	8	11	7	9
Возможность критики	7	7	4	7	5	6
Корпоративная культура	4	6	6	7	4	6
Затруднились ответить	3	3	3	3	2	3

С увеличением возраста уменьшается количество молодежи, которая считает, что значимыми являются позиции: «возможность карьеры», «награды и поощрения», «престиж», зато возрастает значимость более «приземленных» ценностей – «отношения в коллективе», «поддержка сотрудниками друг друга», «стабильность организационной структуры».

С повышением образовательного уровня растет число респондентов, которые считают важным в работе «возможность повышения образовательного уровня», «возможность проявлять инициативу», хотят иметь «престижную работу», стремятся к «руководящей работе». У молодежи, получившей высшее образование, повышаются требования к работе и одновременно уменьшается потребность в «поддержке сотрудниками друг друга».

При сравнении ответов с учетом социального положения, можно отметить, что «возможность повышения образовательного уровня» желательна каждому второму из пяти освобожденных профсоюзных работников. Почти половина руководителей организаций ценит «возможность влияния на людей» и столько же – «возможность все делать самому». Для почти половины освобожденных профсоюзных работников необходима «возможность проявлять инициативу», двух из трех волнуют «отношения в коллективе», почти не заботясь при этом о «наградах и поощрениях», «престиже работы».

Выбор наиболее привлекательных характеристик работы во многом одинаков как для членов профсоюза, так и для остальной части молодежи. То, что молодежь, не состоящая в профсоюзе, больше ориентирована на «карьеру», показывает, что часть молодежи свои карьерные устремления связывает с профсоюзной работой.

С увеличением статуса в профсоюзе прослеживаются следующие тенденции: подавляющему большинству председателей профкомов важны «отношения в коллективе», «поддержка друг друга», около половины из них ценят в работе «возможность проявлять инициативу».

Полученные результаты интересно сравнить с исследованием «Гражданская позиция молодежи», проведенным государственным учреждением «Аналитическое бюро» в июне 2002 г. Так выяснилось, что при выборе работы 50,9% молодых людей ориентируются на то, чтобы она была им интересна. Затем респонденты выделяют «престиж работы» (23,5%)²².

В целом можно отметить, что, несмотря на достаточно большое разнообразие «составляющих» работы, главное требование молодых людей связано с тем, чтобы работа была интересной и хорошо оплачиваемой. Только тогда будет желание эффективной и качественной трудовой деятельности.

5.5. МОЛОДЕЖЬ И СОЦИАЛЬНАЯ НАПРЯЖЕННОСТЬ

5.5.1. Оценка факторов социальной напряженности

Респондентам был задан вопрос: «Какие факторы на Ваш взгляд больше всего влияют на уровень социальной напряженности в обществе?»

Процентное соотношение факторов, влияющих на уровень социальной напряженности

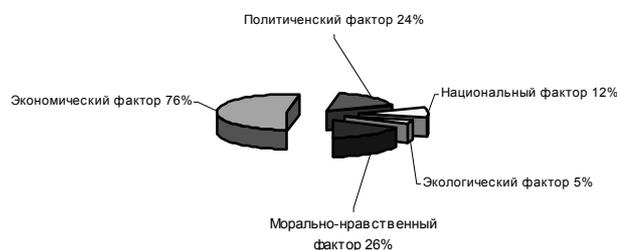


Рис. 5.9. Распределение ответов на вопрос: «Какие факторы на Ваш взгляд больше всего влияют на уровень социальной напряженности в обществе?»

²² См.: <http://molodoy.udm.ru/new11.htm>

Таблица 5.25. Структура ответов на вопрос: «Какие факторы на Ваш взгляд больше всего влияют на уровень социальной напряженности в обществе?» в зависимости от федерального округа, %

Варианты ответов	Москва	ЦФО	СЗФО	ПФО	ЮФО	УФО	СФО	ДФО	Всего по России
Экономический фактор	59	76	82	73	75	80	93	78	76
Политический фактор	22	24	14	26	12	32	12	67	24
Национальный фактор	16	10	5	15	34	9	3	7	12
Экологический фактор	4	5	4	6	4	13	0	11	5
Морально-нравственный фактор	21	27	26	25	22	37	16	11	26

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа.

Результаты опроса показали, что большая часть респондентов склонна считать наиболее значимым фактором, влияющим на социальную напряженность, – экономический фактор. На втором месте в оценках респондентов выделяется политический фактор. На последнем месте оказался «экологический фактор». По-видимому, экологические проблемы рассматриваются молодыми людьми как более отдаленные и менее выраженные.

Очевидно, молодёжь в силу своих социально-возрастных особенностей склонна реагировать на решение в первую очередь тех вопросов, которые затрагивают её в наибольшей степени, причем «здесь и сейчас».

Сравнение мнений респондентов из 7 федеральных округов и мнений всей совокупности респондентов выявило ряд существенных особенностей:

а) значимость экономического фактора в Москве оценивается несколько ниже, чем в других регионах. Это, на наш взгляд, подтверждает то, что, с одной стороны, в Москве экономическая ситуация объективно лучше, а уровень и качество жизни населения, в том числе молодого, - выше, чем в среднем по России. С другой, - то, что все же высокая значимость этого фактора обеспечивается в столице тем, что москвичи рассматривают его не с позиций элементарного физиологического выживания, как в других регионах, а с точки зрения необходимости удовлетворения потребностей более высокого уровня;

б) более высокое значение национального фактора в Южном ФО (34% ответов против 12% по всей совокупности респондентов) указывает на существование действительно напряженной обстановки в граничащих с Чечней регионах (Дагестан, Краснодарский край и др.), на то, что население узнает о ситуации там не только и не столько из СМИ, сколько непосредственно ощущает ее влияние на себе. Кроме того, проблема необходимости службы в армии, актуальная для мужской половины молодежи, в условиях осознания возможности реального попадания в центр вооруженного конфликта, в Южном ФО особенно обострена;

в) несколько повышенное значение национального фактора в Москве и Приволжском ФО (16% и 15% соответственно против 12%) говорит об актуальности проблемы гастарбайтерства для первой и засилия переселенцев из южных регионов России и беженцев из стран СНГ для второго. Действительно, приезжие работники в Москве «обеспечивают» снижение уровня зарплаты и социального бремени, лежащего на работодателях в различных отраслях реального сектора экономики. Приезжие готовы работать за меньшие деньги, в худших условиях (без ведения трудовой книжки, а, значит и без уплаты работодателем единого социального налога, без выплаты пособия по временной нетрудоспособности и т. п.);

г) общая низкая значимость национального фактора в оценках молодежи подтверждает то, что проблема межнациональных взаимоотношений не является самостоятельной, а вплетена в ткань других проблем. Так, можно предположить, что отношение молодых москвичей к гастарбайтерам из соседних русских областей ничуть не лучше, чем к приезжим работникам из других стран;

д) повышенная значимость политического фактора в Дальневосточном ФО (67% против 24%) объясняется тем, что дальневосточная молодежь не без основания связывает свое социально-экономическое положение с международным окружением (с Японией,

Китаем, Кореей), что, в свою очередь, напрямую зависит от политических решений Центра;

е) придание особенно высокого значения экономическому фактору в Сибирском ФО (93% против 76%) говорит скорее всего о неплатежах и задержках выплаты зарплаты на предприятиях, где проводился опрос. В таких условиях другие проблемы отходят на второй план. Именно поэтому, казалось бы, важный для Сибири экологический фактор, не был отмечен в данном регионе.

Распределение ответов по возрасту, полу, образованию, доходу и социальному положению показывает следующее:

а) респонденты до 20 лет придают национальному фактору несколько большее значение, чем представители других возрастных групп молодежи (17% против 12%). Это, на наш взгляд, связано с повышенной восприимчивостью подростков к влиянию националистических идеологий, дающих наиболее простое, а потому легко воспринимаемое решение;

б) придание несколько повышенного значения морально-нравственному фактору в ответах женщин говорит об их большем внимании к дифференциации должного и недопустимого, правильного и неправомерного в морально-этической сфере по сравнению с представителями «сильного пола»;

в) несколько повышенная значимость национального фактора в ответах лиц со средним и средним специальным образованием (14% против 12%), а также тенденция к снижению этой значимости по мере повышения доходов (13%-12%-11% в ответах людей с низким, средним и высоким уровнями доходов соответственно) указывает, по меньшей мере, на два обстоятельства. Во-первых, для менее образованной части молодежи характерно (конечно, на уровне обобщенной тенденции, а не по отношению к конкретному человеку) объяснение всего происходящего наиболее простыми причинами. К таким причинам, несомненно, относятся межнациональные отношения и т. п. Во-вторых, чем выше доход молодого человека, тем для

него, исходя из занимаемой должности, менее значима проблема конкуренции со стороны гастарбайтеров со всеми вытекающими из нее последствиями;

г) экономический фактор наименее значим для руководителей организаций (64% против 76%), а наиболее важен для респондентов из числа рабочих и инженерно-технических работников (86% и 84% соответственно). Это напрямую связано с разницей в уровнях доходов и стабильности социально-экономического положения рассматриваемых категорий. Чем уровень доходов ниже, а ощущение стабильности слабее, тем большую значимость для молодого человека имеет экономический фактор. В то же время, довольно низкая представленность данного фактора у студентов связана, на наш взгляд, с тем, что представители данной группы, как правило, находятся на иждивении родителей;

д) придание повышенного значения национальному фактору при одновременном низком учете фактора политического жителями села, по нашему мнению, обусловлено отдаленностью сельских жителей от политики; более низкой, по сравнению с горожанами, обеспеченностью информацией;

е) низкое значение морально-этического фактора в оценках руководителей организаций (14% против 26%) говорит о том, что последние для достижения поставленных целей могут пренебрегать морально-этическими принципами; руководители в своих методах часто ведут себя недостойно с морально-этической и неправомерно с юридической точек зрения как по отношению к своим подчиненным, так и во взаимодействии с государством.

5.5.2. Оценка уровня социальной напряженности

Для оценки уровня социальной напряженности в трудовом коллективе и регионе респондентам было задано два вопроса: «Как Вы оцениваете уровень социальной напряженности в своем трудовом коллективе?», «Как Вы оцениваете уровень социальной напряженности в своем регионе (городе)?»

Таблица 5.26. Оценка уровня социальной напряженности в коллективе, в зависимости от страны проживания, %

Варианты ответов	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Как состояние некоторого дискомфорта	21	18	17	21	20
Как преобладание настроения апатии и разочарования	22	19	18	29	21
Как постепенное осознание необходимости поиска выхода из сложившейся ситуации	20	18	17	13	19
Как готовность включаться в активные действия, включая забастовку	5	7	2	1	5
Как состояние "перегретости", в любой момент чреватое взрывом непредсказуемых действий	6	7	11	18	7
Затруднились ответить	22	31	29	18	24

Таблица 5.27. Оценка уровня социальной напряженности в регионе в зависимости от страны проживания, %

Варианты ответов	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Как состояние некоторого дискомфорта	14	10	12	8	13
Как преобладание настроения апатии и разочарования	23	19	24	37	23
Как постепенное осознание необходимости поиска выхода из сложившейся ситуации	19	23	15	17	20
Как готовность включаться в активные действия, включая забастовку	8	8	5	7	7
Как состояние "перегретости", в любой момент чреватое взрывом непредсказуемых действий	6	9	5	11	7
Затруднились ответить	26	31	34	14	27

Результаты опроса показывают, что молодежь не имеет достаточно устоявшегося мнения относительно уровня социальной напряженности, как в трудовом коллективе, так и в регионе (городе). Каждый четвертый респондент затруднился ответить на поставленный вопрос. Пятая часть склонна связывать социальную напряженность с преобладанием настроения апатии и разочарования. Чуть меньше респондентов выбирают «состояние некоторого дискомфорта». Реже всего упоминается «готовность включаться в активные действия, включая забастовку» (6%). Здесь, вероятно, сказываются не только изменения в реальном образе жизни и

привычках молодежи, но и более лояльные оценки происходящего, как в трудовом коллективе, так и в регионе.

Определенный интерес представляет выявление отношения к социальной напряженности молодежи – состоящей и не состоящей в профсоюзе. Результаты опроса показали, что между ними существуют определенные различия. В группе молодежи, состоящей в профсоюзе, большее значение придается поиску выхода из создавшейся ситуации социальной напряженности. Основной вклад в такую оценку вносит установка на самореализацию, личностное развитие.

В оценках представителей молодежи, не состоящей в профсоюзе, гораздо чаще, чем в целом по выборке, социальная ситуация ассоциируется с настроениями апатии и разочарования. Зачастую такая ситуация является следствием равнодушия определенной части молодежи к социальным вопросам. Полученные результаты согласуются с распределением ответов на вопрос 21 (п. 5.5.6).

5.5.3 Оценка молодежью социальных проблем

Вполне понятно, что проблемы, которые испытывает общество, влияют и на современную молодежь. В этой связи респондентам был задан вопрос: «Какие проблемы нашего общества беспокоят Вас в первую очередь?»

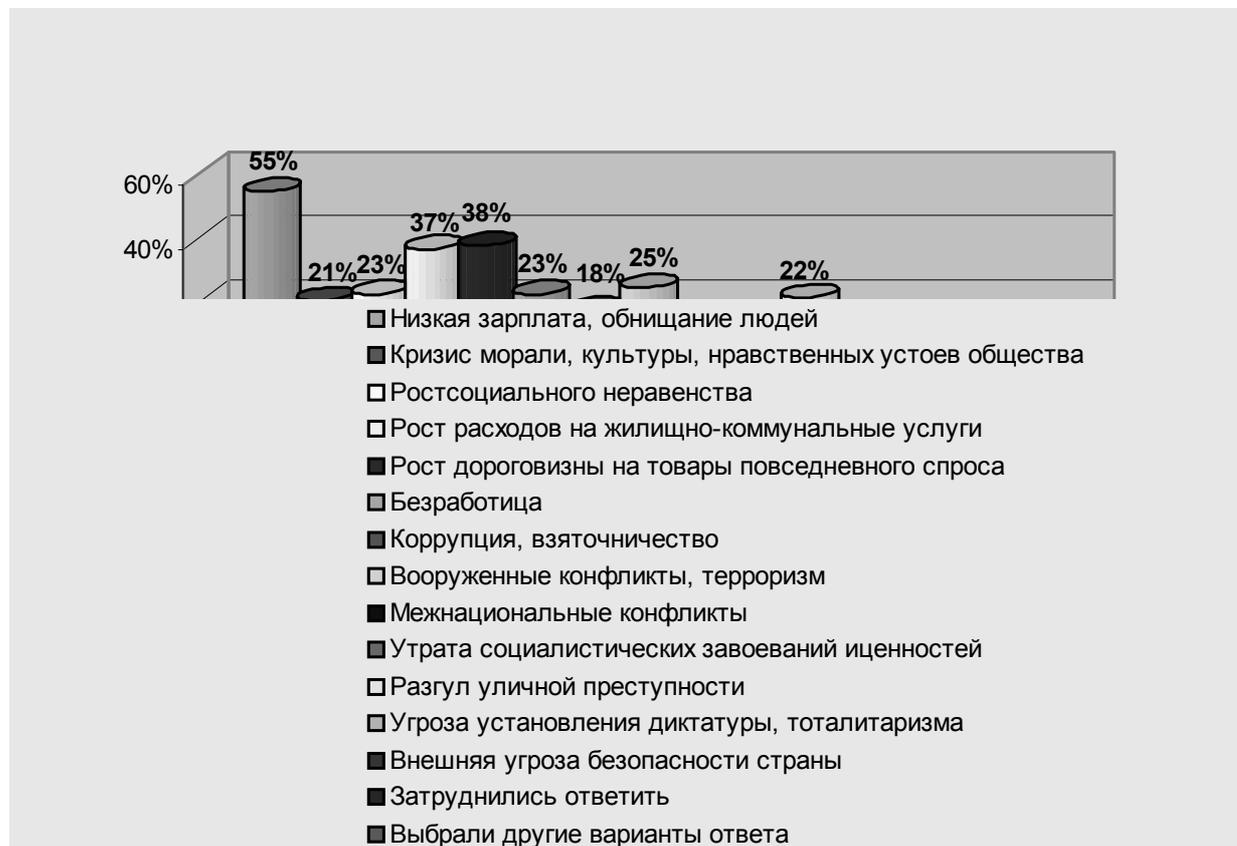


Рис. 5.13. Распределение ответов на вопрос: «Какие проблемы нашего общества беспокоят Вас в первую очередь?»

Таблица 5.28. Распределение ответов на вопрос: «Какие проблемы нашего общества беспокоят Вас в первую очередь?» в зависимости от страны проживания, %

Варианты ответов	Россия	Украина	Литва	Республика Польша	Всего
Рост дороговизны на товары повседневного спроса	38	30	8	31	34
Рост расходов на жилищно-коммунальные услуги	37	32	31	0	34
Рост социального неравенства	23	20	29	0	22
Безработица	23	48	56	93	33
Низкая зарплата, обнищание людей	55	67	42	70	57
Разгул уличной преступности	22	19	24	49	22
Коррупция, взяточничество	18	24	37	40	21
Вооруженные конфликты, терроризм	25	14	4	8	20
Кризис морали, культуры, нравственных устоев общества	21	20	14	23	20

Утрата социалистических завоеваний и ценностей	3	3	3	0	3
Межнациональные конфликты	6	6	1	2	6
Угроза установления диктатуры, тоталитаризма	2	1	5	0	2
Внешняя угроза безопасности страны	5	5	3	3	4
Затруднились ответить	2	1	9	2	3

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100%, т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа

Как показали результаты опроса:

- 55% опрошенных считают острой проблемой нашего общества низкий уровень зарплаты и обнищание людей; к числу острых проблем также были отнесены рост цен на товары первой необходимости и рост расходов на жилищно-коммунальные услуги (эти варианты отметили 38% и 37% респондентов соответственно);

- достаточно значимыми для молодежи проблемами также являются вооруженные конфликты, терроризм и рост социального неравенства;

Распределение ответов по Федеральным округам показывает, что:

а) проблемой низкой заработной платы и обнищания людей больше всего озабочены в Уральском и Сибирском ФО. Как самую значимую отметили ее отметили 65% опрошенных и в том, и в другом округах (при среднем значении по России 55%). В то же время наименее остро вопросы доходов обстоят на Дальнем Востоке и в Москве (соответствующий вариант ответа выбрали 48% и 41% опрошенных соответственно);

б) при среднем значении по России в 21%, кризисом морали и культуры меньше всего озабочены в Южном и Сибирском ФО (8% и 13% соответственно);

в) безработица больше всего волнует уральскую, приволжскую и дальневосточную молодежь, а меньше всего – москвичей и жителей юга России;

г) при среднем значении по России в 18%, коррупция больше всего актуальна для жителей Москвы, а меньше всего – для Сибири (23% и 6% опрошенных соответственно);

д) рост цен на товары наиболее значим для жителей Южного и Сибирского ФО, а менее – для москвичей (при среднем значении по России в 38%, эта проблема была отмечена 62%, 68% и 28% опрошенных соответственно);

е) увеличение расходов на жилищно-коммунальные услуги больше всего беспокоит население Северо-Запада, Юга, Сибири, и Дальнего Востока, а меньше всего – москвичей (при среднем значении по России в 37%, эта проблема была отмечена 59%, 56%, 51% и 18% опрошенных соответственно);

ё) частота выбора респондентами варианта «рост социального неравенства» в целом согласуется с вышеизложенными данными (при среднем значении по России в 23%, эта проблема была отмечена 39% респондентов в Южном ФО и всего лишь 17% москвичей).

Распределение ответов респондентов с учетом социально-демографических характеристик показывает, что:

а) респонденты моложе 20 лет отмечают в качестве наиболее острых проблем общества рост расходов на жилищно-коммунальные услуги и увеличение социального неравенства несколько реже, чем другие группы. Объясняется это, на наш взгляд тем, что представители данной категории живут, как правило, вместе с родителями, а потому расценки на жилищно-коммунальные услуги их не очень волнуют;

б) при средней частоте выбора при ответе вариантов «рост цен на товары первой необходимости», «рост расходов на жилищно-коммунальные услуги» и «рост социального неравенства» 38%, 37% и 23% соответственно, имеет место тенденция к снижению значимости данной проблематики пропорционально росту социального положения респондентов;

в) чем выше должность, тем выше доход и, соответственно, менее актуальна рассматриваемая проблематика;

г) 14% опрошенных из категории руководителей организаций отметили как очень острую сегодня проблему внешней угрозы для страны

(при средней частоте выбора этого варианта ответа по России в 5%). На наш взгляд, это связано с тем, что, с одной стороны, люди из данной категории обладают большей информированностью и значительной собственностью. С другой, - боятся ее потерять.

Таким образом, анализ распределения ответов на данный вопрос еще раз доказывает то, что наиболее сильное влияние на уровень социальной напряженности в обществе, по мнению респондентов, оказывают социально-экономические факторы.

По данным Российского независимого института социальных и национальных проблем (РНИС и НП)²³ среди социальных проблем, которые волнуют молодежь на первом месте также стоит материальная проблема - «остаться без средств существования» (52,1%). Менее значимыми проблемами в оценках респондентов выступают: «межнациональные конфликты», «угроза установления диктатуры, тоталитаризма», «утрата социалистических завоеваний и ценностей», «внешняя угроза безопасности страны», что, очевидно, говорит о том, что в обществе произошли коренные демократические преобразования.

5.5.4. Кто способен повлиять на улучшение социально-экономической ситуации?

Респондентам был задан вопрос: «Кто, по Вашему мнению, способен в наибольшей степени повлиять на улучшение социально-экономической ситуации в стране»

Таблица 5.29. Распределение ответов на вопрос в зависимости от региона, в %

Варианты ответов	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Органы исполнительной власти, в том числе на местах	53	53	52	40	53
Органы представительной власти	40	36	43	63	40
Местное самоуправление	23	28	23	0	23
Общественные движения и объединения	8	13	14	28	10
Профсоюзы	19	21	11	13	18

²³ Горшков М., Тихонов Н. Ценностные ориентации и моральный облик молодежи. М., 1997

Вооруженные силы	7	7	3	3	6
Средства массовой информации	12	11	13	24	12
Правоохранительные органы	16	17	14	12	16
"Олигархи", ассоциации предпринимателей,	11	12	20	16	12
Церковь	5	4	3	4	5
Другие структуры	5	5	6	7	5
Затруднились ответить	18	18	14	9	17

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа

Первые три позиции в списке занимают органы государственной власти и местного самоуправления. Вполне понятно, что государственные институты обладают большими правами и возможностями, способными повлиять на улучшение социально-экономической ситуации в стране. Профсоюзные организации оказались в рейтинге предпочтений на четвертом месте. Понятно, что рейтинг предпочтений составлен респондентами по «компенсаторному» принципу, исходя из реальных возможностей тех или иных организаций.

Необходимо отметить, что основная часть респондентов, выбравших «профсоюз», из России и Украины.

5.5.5 Профсоюзы и социальная напряженность

Респондентам было предложено ответить на вопрос: «Какое влияние способны оказать профсоюзы на снижение уровня социальной напряженности в обществе?»

Таблица 5.30. Структура ответов в зависимости от региона

Варианты ответов	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Решающее воздействие	5	4	2	7	5
Достаточно сильное, но не решающее	19	18	14	30	19
Решающее, если будут действовать в союзе с политическими партиями	21	25	16	24	22
Незначительное влияние	23	20	30	19	23
От деятельности профсоюзов социальная напряженность не зависит	11	11	8	0	11
Затруднились ответить	20	22	28	21	20

Большая часть респондентов РФ склонна считать, что профсоюз оказывает влияние на снижение уровня социальной напряженности. Чаще всего респонденты отмечали, что профсоюз оказывает незначительное влияние (23%). Меньше всего доля тех респондентов, которые считают, что профсоюз оказывает на снижение социальной напряженности решающее воздействие (5%). Пятая часть опрошенных полагает, что такое влияние будет решающим, если профсоюз будет действовать в союзе с политическими партиями. Обращает на себя внимание, что чаще всего в ответах респондентов звучала позиция «незначительное влияние».

Таким образом, в опросе была выявлена критическая оценка способности профсоюзов по снижению уровня социальной напряженности в обществе. Важно рассмотреть возможность привлечения на профсоюзную сторону различных социальных партнеров, прежде всего политические партии.

5.5.6 Социально-экономические проблемы молодежи и их решение

Для выяснения отношения молодежи к возможным действиям по отстаиванию личностных интересов, важным является вопрос о том, «какие действия они могут предпринять в случае неудовлетворения их социально-экономических проблем». Было получено следующее распределение ответов:

Таблица 5.31. Действия в случае неудовлетворения социально-экономических проблем

Варианты ответов	<i>Россия</i>	<i>Украина</i>	<i>Литва</i>	<i>Республика Польша</i>	<i>Всего</i>
Буду искать справедливости в органах власти	17	20	19	52	19
Буду искать дополнительный заработок	57	67	48	19	57
Обращусь в профсоюз с целью отстаивания своих жизненных интересов	21	18	12	3	19
Буду искать единомышленников вне профсоюза, чтобы отстаивать свои интересы	9	12	9	8	9
Приму участие в массовых протестных действиях на предприятии и в населенном пункте	13	6	7	2	11

Приму участие в забастовке	10	4	5	17	9
Приму участие в силовых конфликтах с властью, готов пойти на любые крайние меры	6	7	3	0	6
Считаю участие в забастовках неприемлемым методом разрешения социальных конфликтов	11	17	12	0	12
Никаких, буду терпеливо ожидать лучших перемен	9	5	6	0	7
Затруднились ответить	12	12	28	0	13

Примечание: общая сумма ответов по столбцам превышает 100% , т.к. респонденты могли выбрать более одного варианта ответа

Наибольшее число упоминаний оказалось у позиции «буду искать дополнительный заработок» (57%). Со значительным отрывом идут позиции «обращусь в профсоюз с целью отстаивания своих жизненных интересов» (19%), «буду искать справедливости в органах власти». Такое распределение говорит о том, что в случае возникновения социально-экономических проблем молодежь полагается на «свои собственные силы» и уж затем обращается к помощи других.

В целом по выборке молодежь не стремится к коллективным акциям протеста для отстаивания своих прав и интересов. Вместе с тем, если суммировать позиции «Приму участие в массовых протестных действиях», «Приму участие в забастовке», «Приму участие в силовых конфликтах с властью, готов пойти на любые крайние меры», получится, что почти каждый третий респондент из России готов к активным протестным действиям в случае неудовлетворения его социально-экономических проблем.

Чаще, чем в целом по России, данный ответ выбирали мужчины в возрасте от 26 до 30 лет с низкими доходами. Особенно высокий уровень готовности к участию в забастовках выказали представители Северо-Западного ФО и Южного ФО. А вот у жители столицы – значительно «более спокойны».

Показательно, что значительный процент респондентов, ответивших: «приму участие в забастовке», «приму участие в массовых протестных действиях», наблюдается среди молодежи, состоящей в профсоюзе, а также у освобожденных профсоюзных работников.

Молодежь, не состоящая в профсоюзе, проявляет меньшую заинтересованность в активном отстаивании своих прав и интересов. На вопрос: «Почему так происходит?» объяснения даются такие: «бесполезно», «не хотим тратить силы и время». Такая позиция вполне понятна. Эти молодые люди, возможно, не смогли ещё определиться в жизни, либо разочаровались в чем-то. С ними профсоюзные работники должны вести разъяснительную работу. В то же время есть и такая часть молодежи (она составляет меньшинство), которая вообще не стремится ни к чему, проявляет пассивность, равнодушие к общественной жизни. Скорее всего, эта часть молодежи малоперспективна для профсоюзов.

*

*

*

ВЫВОДЫ и РЕКОМЕНДАЦИИ

В советское время существовала четко отлаженная система воспитательной работы с молодежью, которая автоматически попадала в профсоюз. За последнее время ситуация кардинально изменилась. Сейчас российским профсоюзам необходимо вести целенаправленную работу по привлечению в свои ряды юношей и девушек и активно использовать передовой опыт других стран.

После принятия на заседании Генерального Совета ФНПР 3 ноября 1996 г. «Концепции молодежной политики ФНПР» усилилась работа российских профсоюзов страны с молодежью. Однако, несмотря на предпринятые меры и некоторые позитивные результаты, коренного перелома в профсоюзной работе с молодежью пока не произошло.

Только приблизительно в 20% от их общего числа заключенных коллективных договорах и соглашениях имеются молодежные разделы и статьи, обеспечивающие решение молодежных проблем.

Определенная часть профсоюзных работников (как, впрочем, и работодателей) еще не осознала важность и необходимость решения молодежных проблем, не всегда находит правильные пути их решения.

Сравнение с рядом постсоциалистических стран показало, что ситуация с профсоюзным членством молодежи неоднозначная. К примеру, в России и Украине она лучше, чем в Литве и Польше. В немалой степени это связано с национальными особенностями, историей, социально-экономическими условиями.

Настоящее исследование обнаружило основные вопросы, которые волнуют молодежь. В соответствии с итогами профсоюзные активисты должны проводить активную работу по разъяснению позиции профсоюзов по следующим вопросам:

- что конкретно получает работник от коллективного договора на своем предприятии, от соглашений, заключаемых профсоюзами на отраслевом и региональном уровнях;

- на какую помощь может рассчитывать член профсоюза в случае нарушения его трудовых прав, потери работы, болезни;
- какие реальные возможности существуют для получения и повышения профессионального образования;
- какими льготами и привилегиями пользуются профактивисты и т.д.

При решении проблем, волнующих молодежь и при возможности получения ею информации по разным вопросам профсоюзной жизни, можно надеяться на понимание значимости вступления в ряды профсоюзной организации и повышения результативности работы по вовлечению молодежи.

Рейтинг наиболее значимых причин профсоюзного членства дает представление о необходимых направлениях профсоюзной работы с молодежью. В этом списке со значительным отрывом лидирует ответ «профсоюз выразитель прав и интересов работников». К данному ответу близок и такой - «профсоюз действительно может защитить меня в трудной ситуации».

Анализ мотивов профсоюзного членства показывает, что, несмотря на достаточно высокий процент респондентов, использующих профсоюз для достижения собственных целей, молодые люди приоритет отдают социально-защитной функции профсоюзов.

Самой значимой причиной, которая может побудить выйти молодых людей из профсоюза является недовольство бездеятельностью и инертностью профсоюзных организаций. Из других причин, которые выделяет молодежь, не состоящая в профсоюзе, самой важной является «отсутствие информации о профсоюзе». Причем с увеличением уровня образования уменьшается число тех, кто ничего не знает о профсоюзах. Стоит особо отметить, что профсоюзы России (как и Украины) в недостаточной степени используют имеющиеся источники информации. Значительная часть молодых людей, не состоящих в профсоюзе, ничего не знают о профсоюзах. Также многие

респонденты не располагают информацией о том, как происходит пополнение профсоюзных рядов. Главная задача здесь состоит в том, чтобы заинтересовать молодых людей в получении информации о профсоюзах и профсоюзной деятельности. Показательно, что одним из наиболее влиятельных источников информации, по данным опроса, является «непосредственная беседа с профсоюзными работниками».

Профсоюзам необходимо вести активную пропагандистскую работу среди молодежи о своей деятельности, о своей роли в отстаивании и защите прав работников. Показывать на примерах, что только совместными действиями и усилиями можно добиться изменения в экономической, социальной сферах и в улучшении условий жизни и труда в целом.

Изменить сложившуюся тенденцию можно лишь благодаря концентрации действий во всех структурах профсоюза, начиная с «первичек» и заканчивая ФНПР. Направления работы в данном случае будут различны:

- изменение законодательной базы, позволяющей сегодня порой игнорировать профсоюзы при решении социально-трудовых вопросов;
- выявление предприятий, на которых отсутствует профсоюзная организация;
- активизировать информационную работу, проводить обучение не только профактива, но и рядовых членов профсоюза по различным аспектам трудовых и правовых отношений, пропагандировать созидательную роль профсоюза;
- усилить ответственность руководителей профорганизаций за укрепление профсоюзных рядов;
- использовать колдоговорную кампанию для улучшения имиджа профсоюза;
- выделить отдельной статьей в смете расходов организации выделение средств на обеспечение роста профсоюзного членства.

Профсоюзным организациям необходимо больше привлекать молодежь к своим делам, особенно тех, юношей и девушек кто в профессиональном и личностном плане мог бы использовать свои возможности и влиять на развитие и изменение деятельности профкома, результаты его работы, деятельности предприятия в целом. Удовлетворенность всех работников, как в плане социальных гарантий, так и в плане заинтересованности трудом будет выше, если станут учитываться первоочередные проблемы и интересы молодежи.

Важным критерием, определяющим жизненный уровень молодежи, его стабильность являются жилищные условия. Профсоюзам при разработке своих планов работы необходимо учитывать интересы молодежи в этой сфере.

Молодежь, независимо от места проживания, от образования, пола и других характеристик, считает основными ценностями своей жизни здоровье, семейное благополучие в совокупности с материальным достатком. Правда, она не всегда полностью осознает, какими средствами можно этого добиться.

Для подавляющего большинства молодежи при выборе работы значительными ценностями являются такие, которые позволяют получить нормальный психологический климат в рабочем коллективе, социальную защиту, дают возможность проявить себя и добиться определенных карьерных успехов.

Мотивом вступления молодежи в члены профсоюза может служить удовлетворение потребностей, которые находятся в сфере трудовой деятельности работников. В качестве стимулов в данном случае могут выступать: примеры профсоюзной помощи другим людям, дополнительные вознаграждения (материальные и моральные), возможность получить (второе) высшее образование, совершенствование профессиональных навыков и т.п.

Антистимулами в данном случае будут выступать: низкая зарплата и/или несвоевременная ее выплата, угроза увольнения, плохие условия труда.

Учет профкомом интересов молодежи в своей деятельности - очень гибкий процесс, требующий постоянной обратной связи, поддержки молодежи, её активности.

Полученные данные показывают, что большинство опрошенных молодых людей ощущают некоторую напряженность в своих трудовых коллективах, осознают необходимость её снижения. Однако, дифференцировать уровень этой напряженности и указать пути её ликвидации, многие не смогли. Об этом говорит тот факт, что лишь 5% респондентов заявили о готовности включиться в активные действия, в том числе, забастовку, а 22% затруднились ответить на поставленный вопрос.

Молодежь, независимо от места проживания, считает основным детерминантом социальной напряженности в стране группу социально-экономических факторов. Основной из них – обнищание населения в последние 10 – 13 лет, усугубляемое вменяемой респондентами руководителям всех уровней и форм собственности ориентацией на личное обогащение любой ценой.

При оценке первоочередных проблем, которые должен решать профсоюз, больше половины наших сограждан уверены, что такими проблемами являются «низкая зарплата», «неудовлетворительные жилищные условия», «рост социального неравенства» и «высокий уровень цен». Кроме того, экономические трудности, по мнению респондентов, обуславливаются коррупцией, взяточничеством, образуя «порочный круг». Российская молодежь, осознавая ненормальность сложившейся в стране ситуации, не видит конкретных путей выхода из нее, будь то на уровне общества в целом, будь то на уровне региона или своего трудового коллектива.

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что большая часть опрошенных склонна считать, что профсоюзы оказывают достаточно сильное влияние на снижение уровня социальной напряженности в обществе. При этом все же остается довольно большое число респондентов, которые имеют смутное представление о деятельности профсоюзов. Видимо,

требуется планомерная и систематическая работа с молодежью по вопросам необходимости профсоюзной деятельности в обществе и мотивации профсоюзного членства.

Проведенное исследование позволяет предложить ряд рекомендаций:

- 1) Профсоюзам создавать комиссии, молодежные советы по работе с молодежью, оказывать им постоянную помощь.
- 2) В коллективных договорах и соглашениях формировать специальные разделы и статьи по защите социально-трудовых прав молодежи.
- 3) Возобновить работы по организации трудового соперничества, проведению конкурсов профессионального мастерства.
- 4) Возрождать наставничество, чествование трудовых династий, посвящение в рабочий класс.
- 5) Устанавливать квоты для приема на работу молодежи.
- 6) В целях закрепления молодых работников на предприятиях и в организациях выделять жилье молодым семьям на выгодных и льготных условиях.
- 7) С участием членских организаций разработать региональные (областные, республиканские и т.п.) профсоюзные молодежные программы, которые способствовали бы координации этой работы, комплексно решали проблемы молодежи и могли бы стать частью региональных государственных молодежных программ.
- 8) Предусмотреть широкий спектр деятельности с учащейся молодежью, начиная с пропагандистской и агитационной работы профсоюзов в общеобразовательных средних учебных заведениях, а также начальных среднеспециальных и высших профессиональных учебных заведениях в виде лекций, бесед, наглядной агитации о роли профсоюзов до создания во всех этих учебных заведениях первичных профсоюзных организаций. Выявлять перспективных молодых людей, которые в будущем после окончания учебного заведения, перейдя на производство, стали бы профсоюзными активистами, а некоторые из

них возглавили профсоюзные организации.

- 9) Усилить работу над привлекательностью для молодежи имиджа профсоюзов: показывать молодым людям значимость реальной защиты их социально-трудовых, правовых, бытовых и иных интересов.
- 10) Расширять законодательную базу молодежной политики в регионах. Инициировать принятие в регионах – субъектах РФ региональных законов о молодежной политике и региональных целевых программ, посвященных тем или иным проблемам молодежи (занятость, жилье и т.п.).
- 11) Проведение форумов, слетов, конференций профсоюзной молодежи, а также «круглые столы» и семинары по вопросам мотивации профсоюзного членства и вовлечения молодежи в профсоюзное движение.
- 12) Расширять участие профсоюзов в организации досуга, семейного отдыха для молодежи, проведении спортивных соревнований и профсоюзных спартакиад.

Конечно, перечисленные рекомендации ни в коей мере не охватывают всех сторон молодежной политики профсоюзов, однако при реализации «Концепции молодежной политики ФНПР» их необходимо учитывать и претворять в жизнь.

В современных условиях возрастает потребность в совершенствовании деятельности профсоюзов по использованию новых технологий и методов работы с молодежью. Очевидной является необходимость проводить соответствующие комплексные исследования, в результате которых на системной основе будет выявляться динамика наиболее важных ориентаций и интересов современной молодежи, что позволит более рационально решать проблемы обновления профсоюзной организации.