



Демидова С.Е., Татарникова С.Н., Иванов С.Ю.

МОТИВАЦИЯ
ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА
РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

Аналитическая записка

Москва, 2018 г.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
ИНСТИТУТ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

ДЕМИДОВА С.Е. , ТАТАРНИКОВА С.Н. , ИВАНОВ С.Ю.

МОТИВАЦИЯ
ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА
РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

Аналитическая записка

Москва, 2018 г.

Мотивация профсоюзного членства работающей молодежи. Аналитическая записка Демидова С.Е., Татарникова С.Н., Иванов С.Ю.

Вовлечение молодежи в организацию является одним из важнейших направлений в профсоюзной работе. Это залог будущего развития профсоюзного движения, в котором сочетаются преемственность поколений и успешная адаптация к требованиям сегодняшнего дня. Для того, чтобы молодые люди осознали необходимость вступления в профсоюз и интерес к профсоюзной работе, во взаимодействии с ними следует учитывать самые разнообразные факторы, способные повлиять на их выбор. В этой связи на повестке дня стоит ряд важных вопросов: «Что является главным в мотивации профсоюзного членства для молодежи?»; «Как должна строиться работа молодежных советов?»; «Какие проблемы социально-трудовой сферы волнуют молодежь?»; «Как и насколько эффективно реагирует профсоюзы на нарушения трудовых прав молодежи?» Эти и многие другие вопросы явились предметом исследования, проведенного в 2017 году Институтом профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений.

Содержание	Стр.
Введение	4
Раздел 1. Отношение работающей молодежи к профсоюзной организации	
Раздел 2. Мотивация профсоюзного членства молодежи	
Раздел 3. Барьеры, препятствующие молодежи отстаивать свои трудовые права	
Раздел 4. Удовлетворенность работой профсоюзных лидеров	
Раздел 5. Участие молодежи в деятельности профсоюзов	
Раздел 6. Резервы роста солидарной активности	
Раздел 7. Молодежные разделы в коллективных договорах	
Приложения	

###

Введение

Вовлечение молодежи в организацию является одним из важнейших направлений в профсоюзной работе. Это залог будущего развития профсоюзного движения, в котором сочетаются преемственность поколений и успешная адаптация к требованиям сегодняшнего дня. Для того, чтобы молодые люди осознали необходимость вступления в профсоюз и интерес к профсоюзной работе, во взаимодействии с ними следует учитывать самые разнообразные факторы, способные повлиять на их выбор.

Работа по мотивации профсоюзного членства представляет собой комплексную систему мер и форм работы, направленных на организационное укрепление профсоюзов, повышение эффективности их работы по защите трудовых прав и законных интересов работников, рост авторитета и влияния профсоюзной организации в трудовом коллективе, привлечение в профсоюзы новых членов.

Вовлечение молодежи в профсоюз – это планомерная и кропотливая работа. Ее специфика определяется особенностями, присущими молодежи как социально-демографической группе.

В эпоху информационного общества происходит трансформация ценностных ориентаций молодежи, все больше обостряется конфликт поколений. Используемые цифровые технологии позволяют юношам и девушкам найти ответ на любой вопрос в интернете, в социальных сетях. Создается иллюзия, что в любой сложной ситуации совсем необязательно обращаться за советом к родителям, старшим коллегам по работе, наставникам, экспертам. Однако жизненный опыт их ровесников – участников интернет-сообществ весьма ограничен, а глобальная сеть переполнена недостоверной или устаревшей информацией, которую человеку несведущему сложно отсеять. В этих условиях молодежи достаточно трудно разобраться в вопросах организации трудовой деятельности, а уж тем более обеспечить достойную защиту своих трудовых прав и интересов.

Нестабильное положение молодых людей на рынке труда обусловлено тем, что нередко юноши и девушки соглашаются на демпинговые условия в силу недостаточной профессиональ-

ной подготовки, отсутствия опыта работы и т.п. Молодежь зачастую оказывается наименее защищенной частью трудового коллектива, испытывает на себе различные формы социальной дискриминации. Данные различных опросов и исследований говорят о том, что там, где нет профсоюзной организации, молодежь чаще всего не осведомлена в полной мере о своих трудовых правах или не может грамотно представить данные для обращения в контролирующие органы для дальнейшей защиты¹. В этой связи на повестке дня стоит ряд важных вопросов: «Что является главным в мотивации профсоюзного членства для молодежи?»; «Как должна строиться работа молодежных советов?»; «Какие проблемы социально-трудовой сферы волнуют молодежь?»; «Как и насколько эффективно реагирует профсоюз на нарушения трудовых прав молодежи?». Эти и многие другие вопросы явились предметом исследования, проведенного в 2017 году Институтом профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений.

Цель исследования: выявление факторов, влияющих на мотивацию профсоюзного членства современного поколения работающей молодежи.

Информационную основу настоящего исследования составили данные межрегионального социологического опроса, проведенного в членских организациях ФНПР.

Статусные группы

В исследование включены следующие статусные группы работающей молодежи:

- ✓ *рядовые члены профсоюза;*
- ✓ *работники, не состоящие в профсоюзе;*
- ✓ *профсоюзные работники и активисты².*

¹ *Более 40% россиян сталкиваются с нарушениями трудовых прав*

² *Профсоюзные работники и активисты, принявшие участие в исследовании, включают в свой состав руководителей и членов выборных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций общероссийских профсоюзов, территориальных (межрегиональных) объединений организаций проф-*

Метод сбора информации

Сбор первичной информации осуществлялся методом анкетирования по месту работы респондентов. Опрос респондентов проводился по двум разновидностям анкет: для состоящей и не состоящей в профсоюзе работающей молодежи (соответственно 24 и 19 вопросов). В анкеты были включены как закрытые, так и открытые вопросы. Инструментарий исследования приведен в Приложении 2.

Технология опроса

Полевой этап исследования обеспечивался общероссийскими профсоюзами и территориальными объединениями организаций профсоюзов и непосредственно осуществлялся профсоюзными работниками и активистами в соответствии с полученными инструкциями по проведению опроса.

Генеральная совокупность участников опроса состоит из работающей молодежи в возрасте от 18 до 35 лет. Поскольку генеральная совокупность объективно распадается на некоторое количество однородных общностей, был применен метод стратифицированной квотной выборки по признакам: регион, сфера деятельности, профсоюзный статус.

Объем выборочной совокупности – 3 714 респондента.

Опрос проводился в 26 субъектах РФ. Средний возраст участников опроса составил 28 лет (Приложение 1).

Структура участников опроса по статусным группам включала:

1. Членов профсоюза – 1 492 чел.
2. Профсоюзных активистов, членов молодежных советов – 995 чел.
3. Работников, не состоящих в профсоюзе – 1 228 чел.

Формирование выборки

В исследовании использована двухступенчатая квотная выборка. В качестве объекта наблюдения были выбраны предприятия, которые существенно отличались друг от друга по показа-

союзов, работающих в них по трудовому договору или на общественных началах, а также специалистов аппарата профсоюзных органов.

телям членства молодежи в профсоюзе. Опрос проводился на крупных, средних предприятиях (учреждениях и организациях), где имелись первичные профсоюзные организации. Доля молодежи на предприятиях составляет от 18 до 47%. На каждом предприятии (учреждении, организации) опрашивались не более 2 человек по каждой целевой группе. Предприятия (учреждения, организации) выбирались методом случайного отбора¹. При этом в выборку в равной степени попадали респонденты, представляющие как благополучные, так и неблагополучные (по параметрам социально-экономического развития, соблюдения прав работников) предприятия (учреждения, организации).

Распределение по сферам экономической деятельности:

- ✓ производственная сфера – 60 %;
- ✓ непроизводственная сфера – 40 %;

Территориальная структура выборки. Перечень региональных (межрегиональных) профсоюзных организаций, участвующих в опросе, представлен в табл. 1.

Таблица 1

Распределение участников опроса по территориальным объединениям организаций профсоюзов, чел.

№	Название объединения	Всего работники, не состоящие / состоящие в профсоюзе
1	Федерация профсоюзов Приморского края	-/158
2	Федерация профсоюзных организаций Томской области	-/71
3	Федерация профсоюзов Республики Саха (Якутия)	9/38

¹ *Случайный отбор (randomization).* Один из методов контроля посторонних факторов, включающий случайный отбор единиц наблюдения в группы для проведения эксперимента на основе случайных чисел. Варианты независимых переменных или условий для отдельных групп определяются также случайным образом.

4	Федерация профсоюзов Республики Хакасии	39/64
5	Федерация профсоюзов Республики Адыгея	1/-
6	Краснодарское краевое территориальное объединение организаций профсоюзов	181/465
7	Алтайский краевой совет профсоюзов	120/208
8	Территориальное объединение организаций профсоюзов Вологодской области	50/49
9	Федерация профсоюзов Калмыкии	/110
10	Белгородское объединение организаций профсоюзов	18/38
11	Федерация профсоюзов Самарской области	50/
12	Федерация профсоюзов Оренбургской области	13/134
13	Сахалинская областная организация профсоюзов	50/61
14	Объединение организаций профсоюзов Ярославской области	100/139
15	Смоленское областное объединение организаций профсоюзов	31/74
16	Федерация профсоюзов Забайкалья	62/81
18	Федерация профсоюзов Красноярского края	97/267
19	Федерация профсоюзов Республики Мордовия	51/103
20	Федерация Омских профсоюзов	42/49
21	Федерация профсоюзов Республики Татарстан	45/103

22	Федерация профсоюзов Ставропольского края	84/90
23	Федерация профсоюзов Республики Северной Осетии - Алании	22/22
24	Федерация профсоюзов Курской области	15/15
25	Владимирское областное объединение организаций профсоюзов	21/19
26	Федерация профсоюзов Брянской области	13/22
27	Новгородская областная федерация профсоюзов	17/12
28	Федерация профсоюзов Самарской области	-/45
29	Другие	97/49
	Итого:	3714

Достоверность результатов исследования

При заданном объеме выборки и при 95% вероятности доверительный интервал составляет $\pm 1\%$.

Период опроса

Анкетирование проводилось в феврале – мае 2017 г.

Компьютерная обработка данных исследования осуществлялась с использованием пакета прикладных программ SPSS-23.

Содержание отчета

Приведенные в отчете таблицы демонстрируют распределение ответов на вопросы анкет (см. Приложение 2) в зависимости от различных социальных признаков респондентов (профсоюзный статус, половозрастные и социально-демографические, социально-профессиональные характеристики и др.).

###

Раздел 1. Отношение работающей молодежи к профсоюзной организации

Неблагоприятные социально-экономические условия последних лет, наличие негативных тенденций в социально-трудовой сфере оказали существенное влияние на положение значительной части работающей молодежи: снизились качество и уровень жизни, сократились возможности для получения качественного профессионального образования, многие выпускники образовательных организаций не могут найти достойную работу. При этом молодые люди, испытывающие трудности сначала в поиске работы, а затем и в адаптации к трудовой деятельности, зачастую не знают своих трудовых прав и не имеют представления, к кому обращаться за решением возникающих проблем.

Современные проблемы молодого поколения, в том числе и в социально-трудовой сфере, носят системный характер и, в отсутствие их адекватного решения, являются фактором, способствующим нарастанию социальной напряженности не только в отдельных регионах, но и в целом в российском обществе. Профсоюзы способны помочь молодым людям в адаптации к трудовой жизни, в профессиональном и личностном становлении, в осознании своих трудовых прав и интересов, научить отстаивать их, не нарушая рамки, очерченные законом, и способны сделать это с максимальным охватом, поскольку именно профсоюзы являются самым массовым социальным институтом гражданского общества. Исходя из этого, мы можем утверждать, что вопрос мотивации профсоюзного членства молодежи имеет не только внутриорганизационное, но и общественно-политическое значение.

В ходе исследования изучались внешние и внутренние факторы, побуждающие молодых работников вступать в профсоюз и находиться в его рядах.

Одним из факторов, влияющих на принятие решения о вступлении в профсоюз, по мнению значительного числа профсоюзных работников и активистов, является восприятие молодежью деятельности профсоюзов. Нередко в оценках и настроениях определенной части молодежи доминирует стереотипное представление о том, что профсоюзные организации – «отголосок советского прошлого», что они старомодны и очень далеки от интересов современного поколения. Осознавая эту проблему, многие профсоюзные организации ищут новые формы и методы работы с молодежью. Приоритет при этом отдается информационной работе в электронной среде, а также проведению неформальных мероприятий, способствующих живому общению и выявлению лидерского потенциала молодых членов профсоюза, повышению их вовлеченности в дела профсоюзной организации.

Рассмотрим, исходя из полученных данных, как молодые работники оценивают деятельность своей профсоюзной организации по вовлечению молодежи и что они думают об отношении работающей молодежи к профсоюзу. Ответы респондентов распределились следующим образом (табл. 2).

Таблица 2

Оценка отношения работающей молодежи к профсоюзной организации, %%

Оценочные позиции	Не состоящие в профсоюзе	Состоящие в профсоюзе
1. Наблюдается значительный рост числа молодых членов профсоюза	7,4	14,1
2. У нас созданы все условия для активной работы молодежи в профсоюзной организации	9,8	20,8

3. Молодежь обращается в профсоюзную организацию со своими предложениями и проблемами	7,8	11,3
4. Молодежь вступает в профсоюз, но, как правило, пассивна	23,7	30,9
5. Молодежь не верит, что профсоюз поможет и не обращается в профком	20,5	10,5
6. Молодежь выходит из профсоюза	3,8	1,2
7. Другое	0,6	0,3
8. Затрудняюсь ответить	26,4	10,9

Первый вывод, который мы можем сделать на основе полученных результатов, – работающая молодежь, в большинстве своем, относится к профсоюзной организации положительно или нейтрально. Отрицательные суждения о деятельности профсоюза на своем предприятии, в учреждении, организации («Молодежь не верит, что профсоюз поможет и не обращается в профком» и «Молодежь выходит из профсоюза») высказала относительно небольшая часть респондентов – около 25% не состоящих в профсоюзе и около 12% молодых членов профсоюза.

При этом сумма положительных оценок (сумма оценочных позиций 1–5 в таблице 2) оказалась гораздо выше – их выразили 45,5% несоюзной молодежи и 77,1% членов профсоюза. Это свидетельствует о том, что молодежная политика профсоюзов, по крайней мере, у тех работодателей, где действуют профсоюзные организации, достаточно результативна и заметна

для ее адресата.

Второй вывод, который мы можем сделать – о достаточно низком уровне вовлеченности молодежи в дела профсоюзной организации, т.е. о распространенности у молодежи формального по своему характеру профсоюзного членства. Если рассматривать проблему с точки зрения теории организационного поведения, то такое явление, как формальная принадлежность определенной части членов к организации, закономерно и для массовых общественных организаций, и для крупных корпораций, и в силу этого не может расцениваться как нечто аномальное. Однако не будем забывать, что речь идет о наиболее активной в общественном плане социальной группе – молодежи. И, с этих позиций, тот факт, что только 17,4% не состоящих в профсоюзе и 32,1% членов профсоюза отметили вовлеченность молодежи в дела организации (сумма оценочных позиций 2-3 в таблице 2), а соответственно 23,7% и 30,9% респондентов сообщили, что «Молодежь вступает в профсоюз, но, как правило, пассивна», и еще 26,4 и 10,9% затруднились ответить на поставленный вопрос, довольно убедительно свидетельствует в пользу изложенного выше вывода.

Необходимо учитывать, что мотивация к вступлению в профсоюз носит многофакторный характер, и далеко не всегда даже самая активная агитационная работа встречает отклик тех, кому она адресована. Так, более 20% не членов профсоюза говорят о том, что им жалко отдавать взносы, при этом на то, что их никто не агитировал вступить в профсоюз, указывает вдвое меньшее число респондентов.

Модернизация методов организационной работы по привлечению новых членов видится в учете особенностей молодежного самосознания, в улучшении имиджа профсоюзов, активном побуждении юношей и девушек коллективно решать вопросы своего будущего. Изменение отношения несоюзной

молодежи к профсоюзам связано с широким информированием общества о делах профсоюзов, о тех положительных социальных изменениях, которые достигнуты благодаря профсоюзам, акцентировании внимания на социальной значимости работы по представительству и защите интересов работников, на благородстве миссии, реализуемой профсоюзами. Необходимо понимать, что молодежь, и работающая молодежь в том числе, не является однородной социальной группой. Определенных успехов достигают те профсоюзные организации, которые имеют комплексные программы работы с различными группами молодежи (учащимися, молодыми рабочими, молодыми учеными, молодыми специалистами и т.п.) и осуществляют их на систематической основе.

В отношении молодежи, уже находящейся в профсоюзных рядах, перед профсоюзными организациями стоит проблема не столько ее удержания (напомним, что опрос показал, что выход из профсоюза является довольно редким явлением), сколько повышения ее социальной активности. Следует приложить немалые усилия, чтобы молодые работники перестали относиться к профсоюзу как к организации, в которой они **состоят**, увидели в нем организацию, в которой они **участвуют**, научились решать с помощью профсоюза свои жизненно важные проблемы, брать на себя ответственность, оценивать альтернативы. Определенное решение данной проблемы видится в проведении мероприятий по сплочению молодежи, выявлению лидеров и командообразованию, внедрению интерактивных методов работы, обучению молодежного профактива, выдвижению молодых людей на выборную профсоюзную работу разного уровня.

###

Раздел 2. Мотивация профсоюзного членства молодежи

Мотивационная структура личности представляет собой сложное многокомпонентное образование. В силу этого, человеку как субъекту действия при объяснении тех или иных своих поступков зачастую бывает сложно определить, какие причины носили поверхностный, а какие – глубинный характер, что именно стало важнейшим фактором, «спусковым крючком» его поведения.

В ходе исследования респондентов из числа членов профсоюза попросили назвать одну, самую главную причину, почему они находятся в профсоюзных рядах (табл. 3). Рассматривая полученные результаты, следует помнить, что мы имеем дело с самооценкой, которая в ряде случаев может приобретать как ложный, так и смещенный характер. Например, респондент может заявлять в качестве ведущего мотива доверие лидеру, а на самом деле его мотивация носит страховочный характер, потому что доверие лидеру базируется на уверенности, что тот обязательно защитит члена профсоюза в трудной жизненной ситуации.

Таблица 3

Мотивы профсоюзного членства, %%

Оценочные позиции	Социальный статус				Состоящие в профсоюзе
	Руководители	Специалист	Рабочий	Служащий	
1. Я понимаю, что при решении важнейших вопросов труда работникам надо выступать вместе	25,6	22,5	16,8	20,0	20,6

2. Для «страховки». Ведь профсоюз может защитить в трудной ситуации	10,6	15,6	19,1	15,9	16,0
3. Из-за материальной помощи, подарков к праздникам	6,1	8,2	10,9	9,6	9,0
4. Потому что доверяю нашему председателю профкома	14,2	12,8	12,3	15,7	13,3
5. Потому что в профсоюзе состоит большинство коллектива	6,9	11,1	13,9	14,8	12,3
6. Мне нравится общественная работа	14,6	9,9	5,4	9,0	9,0
7. Мне в профсоюзе интересно (спорт, культурные программы, отдых)	18,3	14,5	12,2	9,4	13,3
8. Не знаю, никогда не задумывался на эту тему	2,8	5,0	8,5	5,1	6,0
9. Другое:	0,8	0,3	1,0	0,6	0,6

Как показало исследование, молодежь в своем большинстве осознанно относится к членству в профсоюзе. Мотивы профсоюзного членства значительной части опрошенных определяются уверенностью в том, что профсоюз выполняет в первую очередь защитные функции, используя коллективный потенциал. Так, 20,6% молодежи состоит в профсоюзе в силу

понимания того, что при решении важнейших вопросов работникам надо выступать вместе. Это свидетельствует о солидаристском¹ типе мотивации. В определенной мере для многих представителей союзной молодежи весьма значимым является лозунг: «*Вместе мы – сила!*». Добавим к их числу 9% тех, кто заявил, что ему нравится общественная работа, и мы можем говорить о почти 30% молодых работников, для которых значима ориентация на активное коллективное действие при решении тех или иных проблем в сфере труда. Необходимо отметить, что меньше всего таких респондентов среди молодых рабочих – в сумме их 22,2%. Очевидно, что эта группа молодежи нуждается в повышенном внимании при осуществлении информационно-пропагандистской работы, в том числе в доступном разъяснении целей и приоритетов деятельности профсоюзов.

Еще для одной четверти (25,6%) молодых людей профсоюз также значим в качестве общественной организации, но их коллективизм носит скорее конформистский характер. Это 12,3% респондентов, для которых важно, что в профсоюзе состоит большинство коллектива, и 13,3%, заявивших, что им в профсоюзе интересно из-за организуемых спортивных и культурных программ, других форм отдыха.

Еще 13,3% молодых людей руководствуется личностно-значимым мотивом ориентации на лидера. Они указали, что их членство в профсоюзе обусловлено доверием к председателю профкома.

Следующая группа опрошенных проявляет страховочную мотивацию. Так, 16,0% респондентов указали на то, что в профсоюзе состоят для «страховки», поскольку профсоюз может защитить в трудной ситуации.

Лишь 9% участвовавших в опросе работников отметили, что главная причина, по которой они состоят в профсоюзе, это

¹ См.: Татарникова С.Н. *Аспекты мотивации профсоюзного членства // Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей, 2002. № 7. С. 11-36.*

материальная помощь и подарки. Очевидно, что потребительские установки, когда, уплачивая членские профсоюзные взносы, работники рассчитывают получить взамен некую осязаемую материальную отдачу, иметь преимущества перед теми, кто не является членом профсоюза, в той или иной степени присутствуют у большинства членов профсоюза. Однако в общей структуре мотивации профсоюзного членства потребительский мотив носит скорее дополнительный характер (бонусы всегда стимулируют), а в качестве ведущего встречается относительно редко. Иными словами, молодежь отчетливо осознает, что распределение материальных благ – это не главное в профсоюзе. Для большинства молодых людей главным мотивом вступления в профсоюз является установка на коллективное (солидарное) отстаивание своих трудовых прав и интересов, коллективные формы реализации своих интересов.

И только для 6 % молодых людей характерен мотив «привычки», инерционного поддержания сложившегося образа жизни («Никогда не задумывался на эту тему»).

Можно предположить, что существенное влияние на мотивацию молодежи оказывает принадлежность к статусной группе, ее социально-демографические характеристики. Так, рабочие несколько чаще, чем другие, свою мотивацию объясняли желанием получать материальную помощь, подарки к праздникам. Молодые руководители и специалисты чаще, чем остальные, говорили о своем понимании, что при решении важнейших вопросов работникам надо выступать вместе. Среди молодых руководителей более 30% находят свой интерес в предлагаемых профсоюзом возможностях (общественная работа, спорт, отдых и т.п.), а среди рабочих таких менее 18%.

Анализируя полученные результаты, можно сказать, что «услуги» не являются главным мотивирующим фактором для вступления в профсоюз, альтернативой им выступает «органайзинг». Можно сделать вывод, что ставка на

потребительский тип мотивации не является оптимальной. Материальные ожидания имеют свойство расти по мере их удовлетворения, и профсоюз, оставаясь некоммерческой организацией, никогда не сумеет взамен «рубля» взносов вернуть своим членам «на три рубля» деньгами и подарками. Совершенно очевидно, что необходима «идея» и эта идея должна основываться на том, что профсоюзы гарантируют реализацию трудовых прав и законных интересов работников, и в случае необходимости их защищают. Ведь, как показывают многочисленные исследования, в тех организациях, в которых нет профсоюза, права работников нарушаются чаще.

Кроме того, профсоюз объединяет молодежь, которая хочет личной самореализации и развития. Молодые люди получают такую возможность через участие в работе профсоюзной организации, разрабатывая и организуя социально значимые мероприятия. С высокой степенью уверенности можно утверждать, что профсоюзные организации добьются широкой поддержки молодежи при условии, если они смогут продемонстрировать, что действуют с внятными и понятными социальными целями, выходящими за личные интересы отдельного работника.

В рамках исследования нами не было выявлено статистически значимой прямой зависимости между возрастом респондентов и иерархией их мотивов вступления в профсоюз.

Проводимая профсоюзными организациями работа по привлечению молодежи в профсоюз предполагает не только учет интересов различных молодежных групп, но и определение барьеров, которые препятствуют вступлению юношей и девушек в профсоюз.

В этой связи интерес представляют ответы не состоящих в профсоюзе молодых работников на вопрос: «Как Вы считаете, что препятствует вступлению молодежи в профсоюз?» Ответы респондентов представлены в табл. 4, рис. 1.

Таблица 4

Препятствия для вступления молодежи в профсоюз, %%

Оценочные позиции	Не состоящие в профсоюзе
1. Отсутствие достаточной информации о профсоюзной организации	15,8
2. Отсутствие системной работы по вовлечению в профсоюз	8,1
3. Желание избежать недовольства администрации	5,9
4. Недостаточная заинтересованность самой профсоюзной организации	8,1
5. Уверенность в возможности самостоятельной защиты своих прав	12,6
6. Неверие в возможности профсоюзной организации по защите прав работников	19,6
7. Преобладание в организации членов профсоюза зрелого и старшего возраста	6,6
8. Недоверие к профсоюзам как к общественной организации, вообще к общественному самоуправлению	12,5
9. Непривлекательный имидж профсоюзных лидеров	2,3
10. Устаревшие формы и методы работы	8,3
11. Другое	0,1

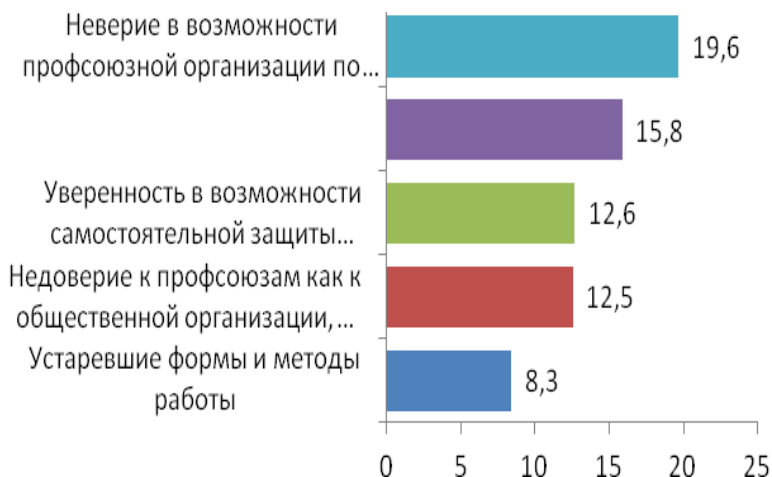


Рис. 1. Пять главных барьеров для вступления молодежи в профсоюз, %%

Как показывают результаты опроса, возникающие барьеры для вступления молодежи в профсоюз обуславливаются причинами как объективного, так и субъективного характера.

Распределение ответов показывает, что лидирующие позиции в рейтинге барьеров для вступления молодежи в профсоюз занимает неверие респондентов в возможности профсоюзной организации по защите прав работников (19,6 %). На втором месте оказывается отсутствие достаточной информации о профсоюзной организации (15,8 %). Чуть меньше тех, кто уверен в возможности самостоятельной защиты своих прав (12,6 %).

Полученное распределение свидетельствует о недостаточной информационной, разъяснительной, пропагандисткой и агитационной работе. Стоит подчеркнуть, что для профсоюзных организаций вопросы обеспечения социальной коммуникации, обратной связи с несоюзной молодежью стоят достаточно остро. Среди основных проблем можно выделить: распространение

и охват, восприятие (эмоциональный отклик), вовлеченность. Сегодня работодатели, политтехнологи внедряют в практику своей работы современные PR-технологии¹ и коммуникации, SMM-стратегии², позволяющие активнее воздействовать на работников, электорат, потребителей услуг и т.д.

Безусловно, чтобы изменить представление несоюзной молодежи о профсоюзах, обеспечить включение молодых людей в обсуждение социальных проблем и путей их преодоления, роли профсоюзов в гражданском обществе, необходимо следовать современным тенденциям.

Разумно в работе с молодежью использовать современные подходы, например такие как «комьюнити-менеджмент»³. Комьюнити – это отдельная группа людей, которые объединены общими интересами и увлечениями. Они общаются между собой при помощи Интернета. Главная задача такого виртуального сообщества – общение, и это можно использовать для мотивации к социально значимым действиям.

Молодежь выделяет необходимость изменения имиджа профсоюзов в одну из значимых для организации проблем. По мнению некоторых исследователей, «защита» как мотив для вступления в профсоюз на молодежь не действует, т.к. они еще не столкнулись с «нападением», при этом особое значение в

¹ *Public Relations (PR) - это особая функция управления, которая способствует установлению и поддержанию общения, взаимопонимания и сотрудничества между организацией и ее общественностью. PR - технологии – технологии создания и внедрения при общественно-экономических и политических системах конкуренции образа объекта (идеи, товара, услуги, персоналии, организации – фирмы, бренда).*

² *SMM – (social media manager), специалист SMM, ориентирован на привлечение новых пользователей в медиа-пространстве.*

³ *Комьюнити-менеджер – специалист в области создания, поддержки и развития сообществ (структур с сетевой иерархией, как онлайн-овых, так и офлайн-овых). Комьюнити – менеджер работает с людьми, которые уже в медиа – пространстве. Как термин нашло широкое применение в игровой индустрии.*

улучшении имиджа профсоюзов играет позиционирование профсоюзов как организации профессионального сообщества, обеспечивающей соблюдение профессиональных интересов каждого, профессиональное развитие, активную защиту профессиональных интересов.

Работа с несоюзной молодежью требует неформального подхода, основанного на доверии, использовании методов, которые предполагают умение налаживать социальные коммуникации, в т.ч. в социальных сетях, интернет-пространстве.

Результаты проведенного опроса подтверждают тот факт, что мотивация профсоюзного членства коррелируется с возможностью достижения молодыми людьми из различных социальных групп своих лично значимых целей через участие в профсоюзе.

Для работающей молодежи востребованными являются мероприятия, касающиеся вопросов повышения заработной платы, социальной защищенности, карьерного роста, профессионального обучения, трудоустройства в случае потери или смены работы и т.д.

По группе несоюзной молодежи разброс значений по изучению спроса на предлагаемые мероприятия намного выше, чем по группе членов профсоюзов.

Определенный интерес представляет используемая Советом МОП «Электропрофсоюз» классификация молодежных групп в зависимости от возраста и их ценностных предпочтений. Так, если у представителей молодежной группы в возрасте 16-21 лет еще не совсем сформировано осознанное понимание своей принадлежности к профсоюзной организации, то у представителей возрастной группы 22-27 лет уже начинает формироваться ответственная позиция по отношению к профсоюзу. Для молодежи в возрасте 28-35 лет более характерна устойчивая установка на профсоюзное членство. Отсюда следует для усиления мотивации профсоюзного членства необходимо особое внимание обращать на соответствующую личностную установку молодого человека.

Разумеется, работа с молодежью разных возрастных групп должна быть системной, носить агитационно-пропагандистский характер, строиться на готовности молодого человека получать положительные эмоции от совместных, активных и увлекательных действий, предлагать самостоятельно организовывать свое участие в различных акциях, флешмобах, праздниках, конкурсах, помогать товарищам в решении правовых, социально-психологических, материальных трудностей.

При этом молодые работники старшей возрастной группы (28-35 лет) уже готовы принимать участие в переговорах с работодателем, представителями органов государственной власти, участвовать в выдвижении своих кандидатур для избрания в региональные, муниципальные и местные органы управления, заниматься социальной экспертизой и социальным проектированием.

Вместе с тем наши выводы не означают, что следует проводить строгий водораздел между возрастными группами молодежи, мы лишь хотим отметить, что в процессе взросления у молодых людей формируются профессиональные интересы, устойчивые представления о роли и задачах профессиональных союзов, появляется опыт в профсоюзной работе.

###

Раздел 3. Барьеры, препятствующие молодежи отстаивать свои трудовые права

В 90-е годы прошлого столетия российские профсоюзы, в условиях шоковых реформ в экономической и социальной сфере, не всегда были готовы действовать по-новому. Мешали прежние (социалистические) стереотипы, отсутствие навыков борьбы, недостаточная компетенция профсоюзных кадров. Переход российской экономики к рыночным отношениям породил структурные изменения в сфере занятости, во многом обусловившие падение численности членов профсоюзов, а также сомнения работников в том, что профессиональные союзы могут защитить от потери работы, невыплаты заработной платы, снижения социальных гарантий.

«Болезни» переходного периода до сих пор дают себя знать, и сегодня необходимо понимать, насколько молодежь готова сама защищать свои права. На вопрос: «Что из перечисленного, и в какой степени, мешает молодежи отстаивать свои трудовые права?», ответы респондентов распределились следующим образом (табл.5, рис. 2).

Таблица 5

Барьеры, препятствующие молодежи отстаивать свои трудовые права, баллы

Оценочные позиции	Не Состоящие в профсоюзе	Состоящие в профсоюзе	Всего	Ранг
1. Несовершенство действующего законодательства	3,17	3,12	3,15	5
2. Неэффективность деятельности профсоюзных организаций	2,98	2,66	2,82	7

3. Среди профсоюзных лидеров мало молодежи	3,14	3,00	3,07	6
4. Неумение молодежи заявить о своих проблемах	3,40	3,49	3,45	2
5. Неумение использовать современные методы борьбы	3,34	3,33	3,34	4
6. Недоверие молодежи к профсоюзам	3,52	3,24	3,38	3
7. Незнание законодательства	3,63	3,74	3,69	1



Рис. 2. Барьеры, препятствующие молодежи отстаивать свои трудовые права, баллы

Как показало исследование, наиболее серьезным барьером, мешающим отстаивать свои права, для молодежи (как членов профсоюзов, так и несоюзной) является незнание законодательства (3,69 балла). Несколько ниже респонденты оценивают позицию «неумение молодежи заявить о своих правах» (3,5 балла), а также неумение использовать современные методы борьбы (3,3 балла). Действительно,

молодежь зачастую сталкивается с проблемами на рабочем месте: это и нарушение трудовых прав, и несоблюдение экономических интересов. В таких случаях от профсоюзных организаций ожидают реальной, действенной помощи.

«Неэффективность деятельности профсоюзной организации» находится в нижней части рейтинга (2,8 балла). Можно сделать вывод, что: во-первых, профсоюзы приобретают опыт в защите трудовых прав и интересов работников, во-вторых, молодые люди все отчетливее понимают, что профсоюз это организация самих работников, и результаты ее деятельности зависят от каждого из них.

Очевидно, что повышение правовой грамотности молодых работников – это одно из наиболее востребованных сегодня направлений работы. Поэтому актуальность развития системы профсоюзного образования не сходит с повестки дня. И это касается не только обучения профсоюзных кадров и актива, все более очевидной становится необходимость проведения для рядовых членов профсоюза специальных учебных лекционных и практических занятий, посвященных трудовому законодательству и деятельности профсоюзов.

Интерес представляет опыт РОСПРОФЖЕЛ: создание системы правового всеобуча в профсоюзных организациях; изучение правоприменительной практики на конкретных примерах по защите прав членов профсоюза¹.

Но задача состоит не только в том, чтобы проводить консультации и обучение в сфере правовой грамотности, необходимо создавать реальные возможности для участия молодежи в защите своих прав и интересов. Например, выдвигать в состав комиссий по заключению коллективного договора, по разрешению трудовых споров, охране труда, в качестве уполномоченных по охране труда и т.п.

###

¹ Роспрофжел - <http://rosprofzhel.rzd.ru/>

Раздел 4. Удовлетворенность работой профсоюзных лидеров

В современных условиях мотивация профсоюзного членства молодежи во многом зависит от личности профсоюзного лидера. Поэтому каждый председатель профсоюзной организации должен знать, что его действия анализируются другими людьми и влияют на позитивную или негативную оценку, как его работы, так и работы всей организации. В ходе исследования респондентам был задан вопрос: «Укажите, насколько Вы информированы и удовлетворены работой профсоюзных лидеров?» Методика оценки предполагала использование двух шкал: «степени информированности» и «степени удовлетворенности работой» (табл. 6, рис. 3).

Таблица 6

Информированность и удовлетворенность работой профсоюзных лидеров (оценка молодежи, состоящей в профсоюзе), баллы

Профсоюзные лидеры	Степень информированности	Степень удовлетворенности работой
1. ФНПР	2,24	2,54
2. Общероссийского профсоюза	2,16	2,38
3. Территориального объединения организаций профсоюзов	2,37	2,60
4. Территориальной организации профсоюзов	2,64	2,87
5. Первичной профсоюзной организации	3,37	3,61

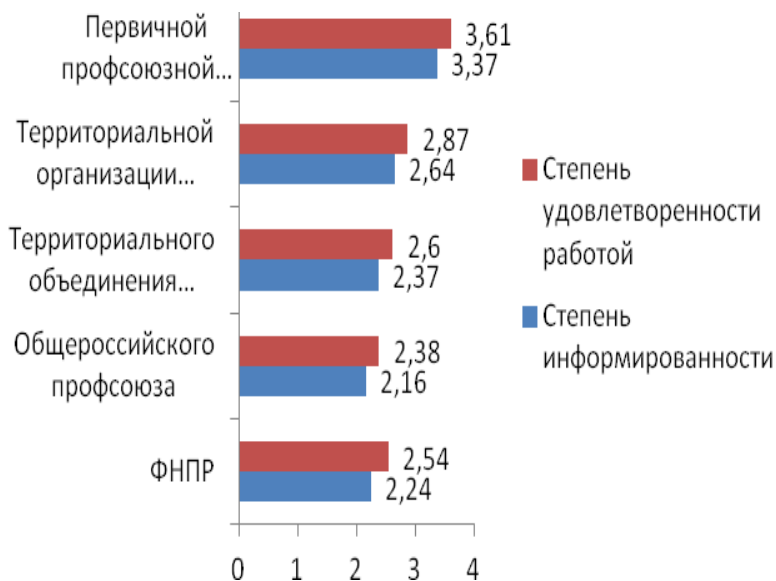


Рис. 3. Информированность и удовлетворенность работой профсоюзных лидеров, баллы

Согласно полученному распределению, средняя оценка по степени информированности о работе профсоюзных лидеров, а также удовлетворенности работой весьма средняя и составляет соответственно 2,6 и 2,9 балла (по пятибалльной шкале). Действительно, большинство членов профсоюзов мало знают о практической работе профсоюзных лидеров.

Из анализа ответов видно, что чем более высокий уровень профсоюзной структуры представляет профсоюзный лидер, тем больше тех, кто не информирован о его деятельности. Такая же тенденция отмечается и в оценке степени удовлетворенности работой профсоюзных лидеров. В полученном распределении оценочные позиции об информированности и

удовлетворенности работой профлидеров ФНПР - соответственно 2,54 и 2,24 балла. Оценка лидеров общероссийских профсоюзов и степени информированности об их деятельности еще ниже – 2,38 и 2,16 балла. Наибольший уровень информированности и удовлетворенности работой отмечается в отношении председателя первичной профсоюзной организации – 3,4 и 3,7 балла соответственно.

Наблюдается однозначная корреляция между уровнем удовлетворенности профсоюзной работой и формированием позитивного имиджа профсоюзной организации. Позитивный имидж профсоюзных руководителей оказывает существенное влияние на частоту обращения молодежи в профсоюз за защитой трудовых прав и интересов. Достаточно часто респонденты выбирали в своих ответах вариант: «лидеры профсоюзов решают свои проблемы и мало заботятся о работниках».

И, тем не менее, одна из причин невысоких оценок видится опять же в недостаточной информированности, в отсутствии полноценного взаимодействия всех структурных звеньев профсоюзов.

Понятно, что на каждом уровне профсоюзной структуры решаются свои характерные задачи, но это только подчеркивает необходимость межуровневого взаимодействия профсоюзных организаций.

У определенной части молодежи обнаруживается простой обывательский взгляд на события. Например, в 2017 году, на момент проведения исследования профсоюзы (точнее, ФНПР) добились повышения минимального размера труда (МРОТ): в январе до 7500 рублей, в июле до 7800 рублей. На первый взгляд, это все имело не высокую цену: что такое 300 рублей для каждого из нас деньги почти незаметные в семейном бюджете, к тому же МРОТ все равно не дотягивал до

прожиточного минимума.

Но то, насколько тяжело шли переговоры, какие доводы на заседаниях Российской трехсторонней комиссии приводили профсоюзные лидеры, какие возражения со стороны Минфина пришлось выслушать, хотя и описывалось в репортажах центральной профсоюзной газеты «Солидарность», но при ее тираже в 27 350 экземпляров, до рядовых членов профсоюза не дошло. Профсоюзные лидеры и активисты зачастую сами не готовы рассказывать о том, какой ценой даются даже самые «маленькие» победы, а вот поражения видят все, без лишних объяснений.

Очень полезным представляется конкурс, который объявлен командой интернет-проекта «Профсоюзный мотиватор» в 2018 году, в ходе которого организаторы хотят собрать рассказы о профсоюзных героях, чья настойчивость и убежденность позволили одержать победу в улучшении условий труда работников, повышении заработной платы или погашении долгов по заработной плате, защите незаконно уволенных, о тех, кто каждый день защищает трудовые права работников и просто выполняет профсоюзную работу.

###

Раздел 5. Участие молодежи в деятельности профсоюзов

Молодежь, безусловно, составляет стратегический ресурс профсоюзной организации. В ходе исследования респондентам был задан вопрос: «Оцените, насколько активно профсоюзной организацией осуществлялась работа по привлечению работников в ряды профсоюза?» Средний балл полученных оценок представлен в табл. 7.

Таблица 7
Активность профсоюзов по привлечению молодежи, баллы

Категории молодых работников	Всего
Не состоящие в профсоюзе	2,61
Состоящие в профсоюзе	3,39

Молодежь в целом оценивает работу по привлечению работников в профсоюз на 3 балла (60 %). При этом деятельность профсоюзов по привлечению молодежи оценили на «отлично» 31,6 %, на «хорошо» – 24,1 % от общего числа респондентов. При этом лишь 8,3 % респондентов затруднились ответить на поставленный вопрос.

Однако опрос показал наличие заметной доли представителей молодежи, негативно оценивающих эту деятельность (17 %). А имеющийся потенциал для привлечения молодежи в свои ряды, по мнению 40 % опрошенных, профсоюзные организации используют не в полной мере. Отмечается формальное участие молодежи в деятельности первичной профсоюзной организации, а в ряде случаев и нежелание участвовать в общественно значимых мероприятиях.

В отношении несоюзной молодежи отметим, что она весьма сдержанно оценивает активность работы по привлечению работников в профсоюз. Это означает, что представителям

профсоюзной организации не удается заинтересовать молодых работников ни предлагаемыми им возможностями, ни высказываемыми аргументами. Можно предположить, что в ряде случаев мотивационная работа ведется формально, ей не хватает той адресности и убедительности, которую ожидает увидеть молодежь.

При оценке собственной профсоюзной активности молодежи будет интересным познакомиться с распределением ответов на вопрос: «Насколько активно Вы участвуете в деятельности своей профсоюзной организации?» (табл. 8):

Таблица 8

Участия в деятельности профсоюзной организации, %%

Оценочные позиции	Состоящие в профсоюзе
1. Активно, у меня есть идеи, и профком помогает их реализовать	18,1
2. Я участвую только в тех мероприятиях, которые мне интересны	23,7
3. Участвую, если зовут	19,9
4. Участвую, если мне это поручают	17,6
5. Совсем не участвую	13,8
6. Затрудняюсь ответить	6,8

Большинство респондентов из числа членов профсоюзов считают, что они, так или иначе, участвуют в деятельности профсоюзной организации (79,3 %). Причем активность молодых людей носит избирательный характер и зачастую связана только с теми мероприятиями, которые вызывают у них интерес. Каждый пятый респондент участвует в мероприятиях, если позовут. В меньшинстве оказывается группа «самоустранившихся» – «совсем не участвую» (13,8 %). Еще

6,8 % затруднились ответить на вопрос.

Для любой профсоюзной организации особую ценность составляют молодые люди, которые участвуют в профсоюзной жизни и не задумываются о выходе из профсоюза, таких более 79%. В то же время, определенную угрозу для стабильности профсоюзной организации представляют те, кто затруднился при ответе на вопрос, или ответил, что совсем не участвует в деятельности профсоюзной организации (20,6 %).

В целом баланс оценок по исследуемому массиву положительный. Это говорит о том, что многие представители профсоюзной молодежи занимают активную жизненную позицию или демонстрируют относительную готовность к участию в мероприятиях, проводимых профсоюзными организациями.

Однако этого нельзя сказать о несоюзной молодежи, которая в своем большинстве не стремится участвовать в профсоюзных мероприятиях. Истоки такой позиции зачастую лежат в стереотипном отношении к профсоюзам, а также пассивности и нежелании молодых людей брать на себя дополнительную ответственность.

Причины такого поведения вовсе не лежат на поверхности. Жизненные ценности современной молодежи формировались в различных условиях. Например, молодых людей, год рождения которых выпадает на 1984 –2000 гг., по теории поколений¹, относят к так называемому поколению Y (Игрек). Это поколение характеризуется тем, что их ценности формировались до 2014 года. На время их детства и взросления пришлось распад СССР, теракты, военные конфликты, бурное развитие коммуникаций, цифровых технологий, интернета, мобильных телефонов. Ско-

¹ Теория поколений – теория, впервые представленная Уильямом Штраусом и Нилом Хоувом в 1991 г. и описывающая повторяющиеся поколенческие циклы в истории США. В нашей стране адаптированный вариант теории поколений приобрел большую популярность в области управления персоналом

рости развития стали очень высокими. Наступила эпоха брендов. Игреки наивны и склонны работать в команде. Ориентированы вовне, в общество, в большинстве своем экстраверты. Великолепно ориентируются в компьютерных сетях, как следствие им легче общаться с единомышленником на другом краю планеты, чем с соседом. Однако почти все представители поколения Y не приучены к самостоятельности, а это то, чем отличается предыдущее поколение. Они выросли уверенными в собственной ценности. В связи с тем, что внешняя среда вокруг них менялась очень быстро в период их взросления, им стали присущи такие черты, как желание получать немедленное вознаграждение за проделанную работу, абсолютное неверие в отдаленную перспективу¹.

Те, кому исполняется в 2018–2019 гг. 35 лет, относятся к поколению X (Икс), это люди, год рождения которых во временном промежутке 1963 – 1984 гг. Поколение X воспитывалось в годы продолжения «холодной войны» и резкого увеличения потока информации и событийности (смена количества руководителей на национальном уровне, смена «коммунизма» на «перестройку», потом – на «демократию»). В годы их детства впервые широко заговорили о СПИДе и наркотиках. А еще в это время начался бум разводов. Поколение X – это «дети с ключом на шее». Их родители «вкалывали от звонка до звонка», они рано приучились к самостоятельности: сами делали уроки, сами разогревали обед, оставленный старшими на плите. Отсюда и особенности менталитета: готовность к переменам, расчет только на собственные силы и собственный опыт. «Иксы» – индивидуалисты. Главная ценность – возможность выбора. «Иксу» не обязательно все время менять работу, но постоянно реализовыв-

¹ См.: Шамис Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс / Шамис Е., Никонов Е. - М.: Изд-во Университета «Синергия», 2016.

ваться нужно. Они прагматичны, очень дорожат временем. Готовы учиться в течение всей жизни¹.

А вот тех, кому сегодня 18 и меньше, называют поколением Z (Зет), или еще Homelend (играющие дома, домоседы). Про это поколение пока известно немного, так как ценности даже самых старших представителей поколения Z в процессе формирования. Они живут во времена экономического кризиса, вертикаль власти крепнет, государственный аппарат получает все большую силу и мощь. Идет фактически террористическая война. Для них безопасность является ключевым фактором, определяющим принятие решения. Это дети мультимедийных технологий, цифровой среды, поэтому почти всю информацию они получают из Сети, умеют с ней отлично работать, предпочитают общение в виртуальном пространстве личному общению. Дети и подростки лучше разбираются в технике, чем в человеческих эмоциях и в человеческом поведении.

В основе самой теории поколений есть предположение, что поколения не только отличаются друг от друга, они еще и цикличны. Есть также мнения, что поколение Z будет очень походить на «молчаливое поколение», которое появилось на свет перед Второй мировой войной (1923 – 1943), или как их еще называли, «книжные дети».

Учитывая эти различия, при агитации молодых людей к вступлению в профсоюз стоит принимать во внимание, что у представителей разных поколений будут свои ценности, а значит, должны использоваться отличающаяся аргументация и различные возможности. Но значимость активного участия профсоюзов в решении проблем молодежи на рабочих местах, в регулировании социально-трудовых конфликтов на предприятии, реальном улучшении условий труда для представителей любого поколения весьма высока.

¹ Там же.

Вне зависимости от поколенческой принадлежности, каждый молодой человек, вступивший в профсоюз, обладает одинаковым объемом прав и обязанностей. Высший орган профсоюзной организации профсоюзное собрание. Посещение профсоюзного собрания и участие в его работе уставная обязанность членов профсоюзов. Профсоюзное собрание проводится для обсуждения актуальных вопросов профсоюзной жизни, принятия важных решений о деятельности профсоюзной организации, профсоюзного комитета, доведения информации до членов профсоюза, на профсоюзном собрании председатель профсоюзной организации, профсоюзный комитет отчитываются о проделанной работе за определенный период или по какому-либо направлению работы. В ходе исследования респондентам был задан вопрос: «Участвуете ли Вы в профсоюзных собраниях?» Вот как распределились ответы на вопрос (табл. 9).

Таблица 9

Участие в профсоюзных собраниях, %%

Оценочные позиции	Состоящие в профсоюзе
1. Да, практически всегда	34,5
2. Когда как, в зависимости от обстоятельств	30,5
3. Не участвую	22,5
4. Не помню, чтобы они у нас были	7,2
5. Затрудняюсь ответить	5,2

Наибольшее количество респондентов из числа молодых членов профсоюза указало, что участвует в собраниях (34,5 % и 30,5%). Не участвуют в профсоюзных собраниях и не помнят, чтобы они проходили 22,5 % и 7,2 % соответственно. Проблема,

наверное, не столько в том, участвует или не участвует молодежь в профсоюзных собраниях, а в том, проводятся или не проводятся собрания. А также в том, что на них обсуждается, и какие решения принимаются.

Для более полного анализа причин пассивности молодежи имеет смысл обратиться к распределению ответов на вопрос: «Если Вы не участвуете в деятельности профсоюза, то почему?» Распределение ответов представлено в табл. 10.

Таблица 10

**Причины, по которым молодежь не участвует
в деятельности профсоюза, %%**

Оценочные позиции	Состоящие в профсоюзе	Ранг
1. У меня нет времени	43,3	1
2. У меня нет никаких проблем на работе	18,6	2
3. Меня не приглашали	16,7	3
4. Мне это неинтересно	8,8	4
5. Не верю, что профсоюз может что-нибудь изменить	8,4	5
6. Моя активность в профсоюзе может навлечь на меня гнев моего начальника	3,2	6
7. Мне это невыгодно	1,1	7

Следует обратить очень пристальное внимание на то, что 62,4 % по разным причинам не принимают участие в деятельности профсоюзов.

Наибольшее количество молодежи, из тех, кто не участвует в профсоюзной деятельности, указывает на нехватку времени (43,3 %). Но вполне вероятно, что за этим скрывается отсутствие у данной группы интереса к проводимым

мероприятиям, или вообще к деятельности профсоюзной организации. Хотя тех, кто прямо отмечает отсутствие интереса к данным мероприятиям, насчитывается лишь 8,8 % среди опрошенных. Каждый пятый из ответивших указал в качестве основания для отказа от участия в профсоюзных мероприятиях □ отсутствие проблем на работе (18,6 %). Еще практически столько же (18,7 %) респондентов указало на то, что их не приглашали на профсоюзные мероприятия. В меньшинстве оказались те, кто боится разгневать начальника 3,2 % , а 8,4 % считают, что профсоюз не сможет что-либо решить.

Можно предположить, что немалая часть проблемы отстраненности молодежи от деятельности профсоюзов связана с отсутствием у профсоюзных активистов старшего поколения умения видеть интересы молодых. В то же время, нельзя отрицать, что молодежь, которая хочет и готова включиться в профсоюзную работу, всегда сможет это сделать. Говоря о мотивировании молодежи к профсоюзному членству, следует обратить внимание на то, что определенную часть молодежи составляют те, кто хотел бы стать профсоюзным лидером, профессиональным профсоюзным работником.

Как показывает практика Межрегионального объединения организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов», повышение профсоюзной активности сегодня дают мероприятия, связанные с участием молодежи в конкурсах профессионального мастерства, работе молодежных советов предприятий, проведением молодежных форумов. Очень важная роль принадлежит профсоюзным лидерам, которые своим примером мотивируют молодежь на участие в общей работе, помогают организовывать работу молодежных советов, доверяют молодежи самостоятельно определять направления своей активности.

###

Раздел 6. Резервы роста солидарной активности

При планировании работы по вовлечению молодых людей в профсоюзы, очень важно понимать имеющиеся потенциал и ограничения для роста солидарной активности. В этой связи обратимся к полученному распределению ответов на вопрос: «Что из перечисленного, и в какой степени повышает доверие молодежи к профсоюзам?» Полученные ответы распределились следующим образом (табл. 11, рис. 3):

Таблица 11

Мероприятия, которые обеспечивают рост доверия молодежи к профсоюзам, баллы

Оценочные позиции	Не состоящие в профсоюзе	Состоящие в профсоюзе	Всего
1. Привлечение молодежи к участию в коллективных переговорах с работодателями и представителями органов государственной власти	3,46	3,62	3,54
2. Активная работа профсоюзов по разъяснению трудовых прав работников	3,73	3,83	3,78
3. Повышение активности в правозащитной деятельности профсоюзов	3,82	3,81	3,82
4. Выборы молодых членов профсоюза в состав коллегиальных органов профсоюзов	3,50	3,53	3,52
5. Поощрение молодежных инициатив со стороны профкомов	3,84	3,96	3,90
6. Более активная информационная политика профсоюзов	3,65	3,71	3,68
7. Участие профсоюзов в трудоустройстве выпускников высших, средних профессиональных учебных заведений	3,89	3,69	3,79



Рис. 3. Мероприятия, которые обеспечивают рост доверия молодежи к профсоюзам, баллы

Ожидания молодежи из различных групп связаны в первую очередь с проявлением активности в различных направлениях и формах деятельности. Примечательно и то, что по ряду направлений о своей готовности участвовать в активных действиях заявляют и не члены профсоюза.

В целом по выборке лидирующие позиции занимают мероприятия по поощрению молодежных инициатив со стороны профкомов (3,9 балла).

На втором месте – участие профсоюзов в решении актуальных проблем молодежи, например: оказание помощи в трудоустройстве выпускников высших, средних профессиональных учебных заведений; обеспечение эффективной правозащитной деятельности профсоюзов; работа профсоюзов по разъяснению трудовых прав работников (соответственно по 3,8 балла).

Эффективность привлечения молодежи к участию в коллективных переговорах с работодателями и представителями органов государственной власти, а также избрания молодых членов профсоюза в состав коллегиальных органов профсоюзов выглядит в глазах респондентов не столь очевидной – 3,5 балла.

Интересно, что распределение ответов в зависимости от профсоюзного статуса (членов и не членов профсоюза) не выявило значимых расхождений в ответах респондентов. По-прежнему наиболее значимыми выступают мероприятия, направленные на реализацию профсоюзами защитной функции, отстаивание трудовых прав и интересов молодых работников.

В тоже время пока еще профсоюзы нередко запаздывает с информацией о случаях нарушения трудового законодательства и предпринимаемых действиях. Важно в режиме реального времени создавать информационный повод, систематически информировать через средства социальной коммуникации об участии в колдоговорном процессе, результатах разрешения трудовых споров, участии в корпоративном управлении в целях предупреждения нарушения трудовых прав работников и т.д.¹.

Сегодня необходимо выстраивать отношения с молодежью таким образом, чтобы возникало взаимное доверие между молодыми работниками и профсоюзными организациями, профсоюзными лидерами.

Вопрос о проявлении активности молодежи в анкете был сформулирован следующим образом: «Какие Вы видите основные пути повышения профсоюзной активности молодежи?» Ответы респондентов представлены в табл. 12.

Пути повышения профсоюзной активности молодежи оценивались по нескольким направлениям: участие в различных видах деятельности, распространение различного рода информации, социальная защита молодых работников.

¹ О мотивации профсоюзного членства - <http://olgasofronova.ru/o-motivacii-profsoyuznogo-chlenstva.html>

Таблица 12

Основные пути повышения профсоюзной активности молодежи, %%

Оценочные позиции	Не состоящие в профсоюзе	Состоящие в профсоюзе	Всего	Ранг
1. Использование социальной рекламы с целью повышения интереса к профсоюзам	8,2	7,4	7,8	8
2. Предоставление дополнительных гарантий и льгот профсоюзным активистам	16,5	17,1	16,8	1
3. Создание условий для повышения квалификации профсоюзных активистов	9,2	10,4	9,8	6
4. Проведение пропагандистских и агитационных мероприятий	3,7	3,6	3,65	10
5. Достижение ощутимых результатов деятельности профсоюзной организации	11,4	9,8	10,6	4
6. Привлечение молодежи к участию в управлении предприятием	9,4	8,9	9,15	7

7. Создание условий для активного отдыха молодежи	14,2	15,4	14,8	2
8. Проведение спортивных, культурных мероприятий	10,2	11,4	10,8	3
9. Усиление поддержки со стороны администрации предприятия (организации)	10,4	10,1	10,3	5
10. Профсоюзам надо активнее работать в социальных сетях	5,0	4,4	4,7	9
11. Другой: <i>Многие не понимают, что такое профсоюз и зачем он нужен</i>	0,2	0,2	0,2	12
12. Затрудняюсь ответить	1,7	1,3	1,5	11

В полученном распределении ответов и несоюзная и союзная молодежь демонстрируют примерно схожие интересы. Основной путь повышения профсоюзной активности 17,0 % участники опроса связывают с предоставлением дополнительных гарантий и льгот профсоюзным активистам. По мнению 14,9 %, необходимо создать условия для активного отдыха молодежи. Еще 12,1 % считает значимым для повышения профсоюзной активности молодежи проведение спортивных, культурных мероприятий. Замыкает полученный рейтинг проведение пропагандистских и агитационных мероприятий – 4,2 %.

Отмечается спрос молодежи на конкретные меры и социально-значимые мероприятия. Молодежь в качестве стимулов к активности хочет дополнительных льгот и гарантий, условий для своего активного отдыха, спортивных и культурных мероприятий. Ей хочется видеть реальные результаты деятельности профсоюзных организаций, при этом просматривается тенденция к тому, что этих результатов можно добиться при поддержке со стороны руководства предприятия и участия в управлении предприятием.

Отрадно, что каждый десятый опрошенный отметил, что повышение квалификации, обучение могут повлиять на повышение активности молодежи.

А вот пропагандистские, агитационные мероприятия, работа в социальных сетях, использование социальной рекламы не выделяются молодыми людьми как пути повышения профсоюзной активности.

Предполагаем, что за этими оценками скрываются следующие смыслы: во-первых, если эти мероприятия адресовать молодежи, то надо понимать, что это различные формы информационного воздействия, и сами по себе они не могут повысить активность. Во-вторых, для того, чтобы молодежь привлечь к созданию «своего продукта» информационного воздействия, надо организовать обучение молодых людей, показать, как в этой сфере они могут проявить свой творческий потенциал.

Очевидно, что для профсоюзных организаций важно формировать ядро из наиболее активных представителей молодежи. Как показало наше исследование, активным может быть каждый пятый молодой человек. В рамках предмета исследования важно было определить: чем можно привлечь на профсоюзную работу «лучшие кадры» из молодежной среды?

Ниже в табл. 13 представлен далеко не исчерпывающий список средств, которые позволяют привлечь в профсоюз «лучшие кадры».

Таблица 13

**Мероприятия, которые позволяют привлечь
на профсоюзную работу «лучшие кадры»
из молодежной среды, баллы**

Оценочные позиции	Состоящие в профсоюзе	Ранг
1. Высоким размером заработной платы	4,33	1
2. Правовыми гарантиями	4,15	3
3. Возможностью сделать карьеру	4,24	2
4. Возможностью получить дополнительные льготы от профсоюза	4,14	4
5. Престижностью профсоюзной работы	3,63	5
6. Возможностью утвердить на практике идеи социальной справедливости	3,49	6
7. Возможностью проявить себя в борьбе	3,32	7
8. Возможностью расширения круга общественных связей, контактов	3,77	8
9. Возможностью удовлетворить свое честолюбие, добиться власти	2,91	9
10. Возможностью обретения популярности, известности	2,89	10
11. Содержанием самой работы	3,48	11
12. Примерами удачных профсоюзных карьер	3,47	12
13. Возможностью приобретения уникального личного опыта	3,83	13

По распределению ответов можно сделать вывод, что профсоюзная работа, как профессиональная деятельность, ничем не отличается от любой другой, в смысле удовлетворения интересов работников: заработная плата, профессиональный рост (карьера), правовые гарантии и дополнительные льготы, □ главные факторы, выделенные опрошенными. По их мнению, чем достойнее они выглядят, тем больше вероятности привлечь к профсоюзной работе лучшие кадры из числа молодежи.

Более низкие результаты в оценочном ряду дали возможность обрести популярность, известность, возможность удовлетворить свое честолюбие, добиться власти порядка трех баллов. Значительно большее количество баллов, около четырех, отдано возможности приобретения уникального личного опыта,

Вероятно, многие молодые люди рассматривают профсоюз как организацию, обеспечивающую неплохие стартовые возможности. Достойный уровень оплаты труда, безусловно, является одним из важнейших стимулов, особенно в условиях экономической нестабильности и при достаточно низком уровне жизни в стране. Разумеется, именно обеспечение достойного уровня жизни для себя самого, своей семьи волнует молодого человека. Но не всегда ожидания относительно оплаты труда, оправдываются. В этом случае, возникает желание за счет профсоюзов получить гарантии и преимущества.

Можем предположить, что большинству молодых членов профсоюза понятно, что вопросы повышение своего статуса, расширения влияния, власти не решаются сами по себе при занятии какой-либо профсоюзной должности. Все это появится, если человек проявит себя как лидер, заслужит доверие членов профсоюза, авторитет.

Конечно же, для основной массы профсоюзных кадров их работа это не только способ обеспечить себе достойный уровень существования. Это возможность выполнять социально значимые функции, послужить людям, самореализоваться.

Наш современник Тапани Алкула, при исследовании трудовой мотивации, которое он провел в Финляндии, выделил три основных типа ожиданий от работы: инструментальные, ценностные и социальные. Под инструментальными он, прежде всего, понимает различного рода материальные стимулы, например обеспечение нормальных условий существования, в т.ч. заработную плату. Под ценностными разного рода желания, которые в целом можно охарактеризовать как моральное удовлетворение. Под социальными желание, работая, выполнять определенную функцию в обществе.

В ходе исследования респондентам задано два вопроса. Первый респондентов просили назвать качественные характеристики идеальной работы. Названы следующие: независимость от других; разнообразие; возможность видеть результат; возможность приносить пользу обществу; хорошие отношения с коллегами; высокий заработок; легкость работы; возможность творчества; отсутствие стресса; возможность роста; содержательная часть работы как самоцель.

На второй вопрос: «Назовите черты работы, которой Вам менее всего хотелось бы заниматься», получены следующие ответы: монотонность; плохие, вредные для здоровья условия работы; стресс, неудобные рабочие часы; недостаток свободы; плохие отношения в коллективе; работа, которая не нравится; невозможность видеть результат работы; низкий заработок; невозможность карьерного роста; бесполезная для общества работа; недостаток творчества. Менее 1% сказали, что им бы подошла любая работа. При этом отмечалось, что для женщин больше, чем для мужчин, важна польза работы и социальные аспекты, а для «серых воротничков» (рабочих) по сравнению с «белыми» (управленцами) важнее высокий заработок и легкость работы¹.

Наше исследование подтверждает, что в условиях

¹ См.: Мотивация персонала на Западе - <http://www.md-management.ru/articles/?show=print&id=32863>

нестабильной экономики большое значение имеет сам статус профсоюзного работника, подтверждением которого является достойная оплата труда, соблюдение трудовых прав и наличие дополнительных гарантий профсоюзным лидерам, различные формы поощрения активной молодежи. Речь идет о сбалансированном сочетании материальных, социальных и моральных стимулах в мотивации. Для этого должны быть использованы все имеющиеся у профорганизации возможности, определены кадровая и молодежная политики.

###

Раздел 7. Молодежные разделы в коллективных договорах

Профсоюзная организация представляет интересы работников при ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора – правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в организации.

Несмотря на то, что в статье 41 Трудового кодекса Российской Федерации содержится норма, позволяющая включать в коллективный договор обязательства сторон по такому вопросу как «улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи», в ряде организаций отсутствует система мер по поддержке молодежи, недостаточно активно ведется работа по разработке и включению молодежных разделов в коллективные договоры. Остается нерешенным целый блок значимых для молодежи проблем, в их числе: адаптация молодых специалистов в организации, возможность получения и продолжения образования, оплата труда и т.п.

В рамках нашего исследования важно было определить то, как молодые работники оценивают наличие в коллективных договорах «молодежных» разделов.

В ходе исследования респондентам был задан вопрос: «Если на Вашем предприятии существует коллективный договор, то укажите, существуют ли в нем разделы по работе с молодежью?» (табл. 14).

Таблица 14

**Наличие в коллективном договоре разделов
по работе с молодежью, баллы**

Оценочные позиции	Не состоящие в профсоюзе	Состоящие в профсоюзе	Всего
1. Да	26,9	39,7	33,3
2. Нет	15,3	15,3	15,3
3. Затрудняюсь ответить	57,8	45,0	51,4

Распределение ответов показывает, что большая часть респондентов 51,4 % затруднились оценить наличие разделов коллективного договора в отношении молодежи. По существу, данные участники опроса оказались не знакомы с коллективным договором. 33,3 % указали на то, что в коллективном договоре есть соответствующие разделы. Еще 15,3 % однозначно отметили, что таких разделов нет. Опрос показывает, что в значительном числе организаций нет широкого информирования работников о содержании коллективного договора.

Сегодня убеждать профсоюзных лидеров в том, что молодежь необходимо более активно подключать к процессу разработки и реализации его разделов, особой необходимости нет. Очевидно, что принципиальное значение в формировании мотивации профсоюзного членства молодежи будет иметь расширенный спектр льгот и гарантий, которые предоставляются молодым работникам на конкретном предприятии. Чем больше льгот и гарантий закрепляется в коллективных договорах, чем активнее в работе над коллективными договорами работает сама молодежь, тем выше активность молодежи. Однако на практике это происходит не всегда. Проблема здесь видится в отсутствии в ряде организаций системы взаимодействия «работодатель – профсоюзы – молодежь».

Практический интерес представляет опыт Федерации профсоюзов республики Татарстан. Относительный успех в реализуемой молодежной политике здесь связан с тем, что был разработан целый перечень показателей, которые должны учитываться и контролироваться в «молодежных» разделах коллективных договоров. Среди них можно выделить:

- ✓ оказание помощи молодым семьям в решении жилищных проблем;
- ✓ предоставление льгот для работников, совмещающих работу с образованием;
- ✓ предоставление молодым специалистам надбавок и единовременных выплат;

- ✓ материальное и моральное поощрение молодых работников;
- ✓ создание условий для организации культурного отдыха, здорового образа жизни;
- ✓ участие молодых работников в комиссиях по заключению коллективного договора.

###

Заключение

Молодое поколение в современной России испытывает целый ряд проблем в социально-трудовой сфере – от сложностей при трудоустройстве до явной или скрытой дискриминации на рабочих местах, заниженной оплаты труда, невозможности самореализоваться в выбранной профессии.

Многие молодежные проблемы находятся в фокусе профсоюзной работы. Однако их эффективное решение во многом связано с участием в работе профсоюзов самой молодежи. Организация практической работы по вовлечению молодежи в профсоюз и развитию ее активности связана с созданием положительного имиджа профсоюзов как организации, способной осуществлять надежную защиту прав и интересов наемных работников.

Однако нестабильная социально-экономическая ситуация нередко провоцирует выжидательную позицию и пассивность профсоюзных организаций, в т. ч. и в отношении работы с молодежью.

Большинство проблем современного поколения не находят должного отражения ни в работе ряда профсоюзных органов, ни на страницах профсоюзных сайтов и в блогах, в других источниках массовой информации. В определенной степени «информационный» вакуум может легко заполняться другой необъективной информацией, которая имеется в достаточном количестве в интернет-пространстве. Итогом является скептическое от-

ношение некоторых молодых людей к профсоюзам, неверие в то, что в профсоюз можно обратиться за помощью и найти поддержку.

Очевидно, что мотивация профсоюзного членства молодых работников зависит от ряда субъективных и объективных факторов, прямо или косвенно влияющих на их поведение, наконец, от систематической работы профсоюзных лидеров и актива с молодежью. Исследуемые нами представители молодежи отличаются своими социально-психологическими, социально-профессиональными характеристиками, ценностными предпочтениями и ожиданиями. Разные категории молодежи существенно отличаются в вопросах мотивации профсоюзного членства. Поэтому особую актуальность приобретает целенаправленная работа с конкретными молодежными группами.

Проведенный нами опрос подтверждает, что каждый второй опрошенный молодой человек, не состоящий в профсоюзе, так или иначе, все же позитивно воспринимает деятельность профсоюзов в своей организации.

В ходе исследования выявлено, что представители работающей молодежи из различных социально-демографических групп не одинаково оценивают роль российских профсоюзов. Негативная оценка зачастую носит субъективный характер и продиктована стереотипами, сложившимися в сознании определенных социальных групп. Отношение к профсоюзной организации формируется в рамках повседневной деятельности молодых работников, наблюдением и собственным опытом взаимодействия с профсоюзными работниками и активом. Однако не все молодые люди активно включены в профсоюзную работу. К тому же для ряда организационных структур вопросы молодежной политики могут уходить на второй план. Целая группа молодежи не знает, как защищать свои гражданские и трудовые права, как самоорганизовываться, к кому обращаться за решением тех или иных вопросов.

Отметим, что на фоне быстро изменяющихся ценностей у некоторых представителей современного поколения формиру-

ется индивидуалистическая позиция и отношение к профсоюзам как к наследию советской эпохи.

Примерно каждый третий представитель членской молодежи проявляет пассивность. Среди несоюзной молодежи – каждый пятый вообще не верит в возможности профсоюзов в решении проблем и считает, что защита прав и интересов работников мало волнуют профсоюзный аппарат.

Преодоление скептического отношения молодежи к профсоюзам во многом видится в проведении разъяснительной работы среди юношей и девушек, необходимости привнесения ценности социальной солидарности в молодежную среду. В этой связи в числе приоритетных мер мы видим необходимость организации обучения молодежи, проведения специальных занятий, семинаров, мастер-классов, посвященных деятельности профсоюзов.

Профсоюзам в своей работе очень важно использовать элементы инновационного управления, вести целенаправленную информационную, пропагандистскую и агитационную деятельность.

Показательно, что значительная часть молодых работников в целом осознают, что профсоюзы им необходимы, с их помощью они могут защищать свои интересы.

Для многих опрошенных молодых людей главным мотивом вступления в профсоюз является установка на солидарное отстаивание своих трудовых прав и интересов. Этот мотив проявляется в возможности добиваться своих целей в социально-трудовой сфере, быть частью трудового коллектива.

В то же время молодежь формирует новые требования к профсоюзной организации. Отрицательным фактором зачастую является невысокий профессиональный уровень профсоюзных лидеров. Поэтому одним из важнейших направлений видится профессиональная подготовка профлидеров.

Результаты опроса позволяют говорить и о недостаточной информационно-пропагандистской работе, применении различных коммуникативных технологий.

В этой связи актуальным представляется применение современных PR-коммуникаций и SMM-стратегий, позволяющих изменить представление несоюзной молодежи о профсоюзах, осуществлять диалог молодежного профактива с несоюзной молодежью.

Целый блок проблемы связывается с формальным участием в деятельности профсоюзной организации, а также нежеланием участвовать в профсоюзных мероприятиях.

Актуальными являются вопросы о том, как определяет молодежь роль, которую играют профсоюзы в современном обществе. Опрос показал, что у молодежи слабы способности к тому, чтобы заявить о себе, использовать современные методы борьбы, наблюдается правовая безграмотность.

Немалая часть проблем профсоюзного членства молодежи обуславливается субъективными причинами – отсутствием личного интереса, веры в решение проблемы.

Ведущим мотивом для вступления в профсоюз и пребывания в нем, судя по ответам, нередко выступает потребительское отношение и возможность получения социальных благ.

В то же время, для несоюзной молодежи наиболее значимыми выступают мероприятия по обеспечению профсоюзами защитной функции по отстаиванию трудовых интересов.

Опрос показал, что молодежь оценивает среднесрочные перспективы и резервы для повышения солидарной активности работников весьма нейтрально.

Примечательно, что по ряду направлений о своей готовности участвовать в профсоюзных мероприятиях заявляют и не члены профсоюза.

Исследование подтвердило вывод о необходимости более активного участия молодежи в регулировании социально-трудовых отношений. В этой связи основным в деятельности молодежных советов (комиссий) профсоюзных комитетов предприятий и организаций должно стать участие в работе по подготовке и заключению коллективного договора, включению в него положений о социальных гарантиях, оказании помощи

молодым семьям, предоставлении льгот работникам, совмещающим работу с образованием, установлением молодым специалистам надбавок и единовременных выплат, моральным поощрением, созданием условий для организации культурного отдыха, здорового образа жизни.

Доверие к профсоюзам – залог осознанного профсоюзного членства, его возникновение становится результатом планомерного сотрудничества молодежи и профсоюзных работников в целях решения наиболее волнующих молодежь проблем.

###

Приложения

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УЧАСТНИКОВ ОПРОСА

Таблица 13

1. Сколько Вам полных лет?, %%

Возрастные диапазоны	Все-го
1. от 18 до 20 лет	1,4
2. от 21 до 23 лет	7,8
3. от 24 до 26 лет	21,1
4. от 27 до 29 лет	23,7
5. от 30 до 32 лет	22,9
6. от 33 до 35 лет	23,1

Таблица 14

2. К какой категории Вы относитесь?, %%

Профсоюзная категория	Всего
1. Рядовой член профсоюза	66,7
2. Профсоюзный активист	24,2
3. Руководитель профсоюзной организации	2,7
4. Профсоюзный работник, специалист	6,4

Таблица 15

3. Какое у Вас образование?, %%

	Всего
1. Общее среднее	7,2
2. Среднее профессиональное	28,7
3. Неполное высшее	4,8
4. Высшее	59,3

4. Ваш пол, %%

	Всего
1. Мужской	43,0
2. Женский	57,0

Таблица 17

5. Как Вы оцениваете уровень своего дохода?, %%

Оценочные позиции	Всего
1. Еле сводим концы с концами	19,1
2. Хватает на самое необходимое	70,1
3. Можем делать крупные покупки	8,6
4. Можем ни в чем себе не отказывать	1,4
5. Можем делать значительные накопления	0,8

Таблица 18

6. Укажите Ваш социальный статус?, %%

Оценочные позиции	Всего
1. Предприниматель	0,6
2. Руководитель	6,7
3. Специалист	53,1
4. Рабочий (включая с/х)	26,3
5. Служащий	12,7
6. Другое	0,6

Таблица 19

7. Сколько лет Вы работаете в организации?, %%

Оценочные позиции	Всего
1. Меньше года	12,6
2. От 1 до 5 лет	46,1
3. От 5 до 10 лет	29,8
4. Свыше 10 лет	11,5

Таблица 20**8. Сфера деятельности Вашего предприятия/учреждения:, %%**

Оценочные позиции	Всего
1. Промышленное производство (в т.ч. добывающие отрасли)	29,5
2. Сельское, лесное, рыболовное и т.д. хозяйство	0,8
3. Строительство	2,1
4. Сфера услуг, сервиса, бытового обслуживания	3,6
5. Жилищно-коммунальное хозяйство	1,9
6. Наука, наукоемкое и высокотехнологичное производство	2,1
7. здравоохранение	30,5
8. Культура, искусство	4,0
9. Педагогика/образование	20,5
10. Система государственного, муниципального управления	2,1
11. Правоохранительные органы, МЧС	0,2
12. Транспорт, складское хозяйство	0,8
13. Информационные технологии, связь, интернет	0,6
14. Финансовая сфера, банковские услуги	0,6
15. Другое	0,7

Таблица 22**9. Укажите Ваш регион:, %%**

Регион	Всего
1. Республика Адыгея (Адыгея)	0,1
2. Республика Дагестан	0,1
3. Республика Калмыкия	1,6
4. Республика Мордовия	5,3
5. Республика Саха (Якутия)	2,7

6.	Республика Северная Осетия — Алания	1,6
7.	Республика Татарстан (Татарстан)	4,6
8.	Республика Хакасия	4,4
9.	Алтайский край	10,5
10.	Краснодарский край	14,9
11.	Красноярский край	11,6
12.	Приморский край Владивосток	7,2
13.	Ставропольский край	6,2
14.	Архангельская область	0,7
15.	Белгородская область	0,8
16.	Брянская область	1,0
17.	Владимирская область	1,6
18.	Вологодская область	3,3
19.	Воронежская область	0,1
20.	Калужская область	0,1
21.	Курская область	1,2
22.	Мурманская область	0,3
23.	Новгородская область	0,8
24.	Омская область	3,2
25.	Оренбургская область	2,5
26.	Самарская область	0,2
27.	Сахалинская область	1,6
28.	Смоленская область	1,9
29.	Томская область	3,6
30.	Забайкальский край	2,3
31.	Ярославская область	3,5
32.	Город Москва	0,1
33.	Санкт-Петербург	0,4
34.	Другое	0,1

###

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ АНКЕТА

работающей молодежи, не состоящей в профсоюзе

Уважаемый участник опроса!

Федерация Независимых Профсоюзов России и Институт профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений проводят исследование, посвященное изучению мотивации профсоюзного членства молодежи. Приглашаем Вас принять участие в опросе. Для ответа на вопросы необходимо выбрать вариант ответа, соответствующий Вашему мнению, и отметить его. Вы можете предложить также свой вариант ответа.

1. Сколько Вам полных лет? _____ *(В опросе принимают участие молодые люди до 35 лет)*

2. Существует ли на Вашем предприятии профсоюзная организация?

1. Да 2. Нет 3. Затрудняюсь ответить

3. Если на Вашем предприятии имеется профсоюзная организация, оцените отношение к ней молодежи?

1. Наблюдается значительный рост числа молодых членов профсоюза;

2. У нас созданы все условия для активной работы молодежи в профсоюзной организации;

3. Молодежь обращается в профсоюзную организацию со своими предложениями и проблемами;

4. Молодежь вступает в профсоюзе, но, как правило, пассивна;

5. Молодежь не верит, что профсоюз поможет и не обращается в профком;
6. Молодежь выходит из профсоюза;
7. Другое (Укажите, что именно?) _____
8. Затрудняюсь ответить.

4. Что из перечисленного, и в какой степени мешает молодежи отстаивать свои трудовые права? (Оцените по пятибалльной шкале, где 1 соответствует меньшей степени, а 5 – большей степени)

Оценочные позиции	В меньшей степени			В большей степени	
	1	2	3	4	5
1. Несовершенство действующего законодательства	1	2	3	4	5
2. Неэффективность деятельности профсоюзных организаций	1	2	3	4	5
3. Среди профсоюзных лидеров мало молодежи	1	2	3	4	5
4. Неумение молодежи заявить о своих проблемах	1	2	3	4	5
5. Неумение использовать современные методы борьбы	1	2	3	4	5
6. Недоверие молодежи профсоюзам	1	2	3	4	5
7. Незнание законодательства	1	2	3	4	5
8. Другое (Напишите, что именно?) _____					

5. Оцените, насколько активно профсоюзной организацией осуществлялась работа по привлечению Вас в ряды профсоюза? (Оцените по пятибалльной шкале, где 0 – затрудняюсь ответить; 1 - наименьший балл, 5 - наибольший балл):
0...1...2...3...4...5

6. Укажите, почему Вы не являетесь членом профсоюза?

1. Никто не агитирует вступать
 2. Не верю в возможности профсоюзов
 3. Жалко отдавать взносы
 4. Нет информации о результатах профсоюзной деятельности
 5. Боюсь недовольства администрации
 6. Я могу самостоятельно отстаивать свои трудовые права и законные интересы
 7. Другое (Напишите, что именно?)
-
8. Затрудняюсь ответить

7. Как Вы считаете, что препятствует вступлению молодежи в профсоюз? (Укажите не более трех вариантов ответа)

1. Отсутствие достаточной информации о профсоюзной организации
2. Отсутствие системной работы по вовлечению в профсоюз
3. Желание избежать недовольства администрации
4. Недостаточная заинтересованность самой профсоюзной организации
5. Уверенность в возможности самостоятельной защиты своих прав
6. Неверие в возможности профсоюзной организации по защите прав работников
7. Преобладание в организации членов профсоюза зрелого и старшего возраста
8. Недоверие к профсоюзам как к общественной организации, вообще к общественному самоуправлению
9. Непривлекательный имидж профсоюзных лидеров
10. Устаревшие формы и методы работы
11. Другое (Напишите, что именно?) _____

8. Что из перечисленного и, в какой степени, может повысить доверие молодежи к профсоюзам? (Оцените по пятибалльной шкале, где 1 соответствует меньшей степени, а 5 – большей степени)

Оценочные позиции	В меньшей степени			В большой степени	
	1	2	3	4	5
1. Привлечение молодежи к участию в коллективных переговорах с работодателями и представителями органов государственной власти	1	2	3	4	5
2. Активная работа профсоюзов по разъяснению трудовых прав работников	1	2	3	4	5
3. Повышение активности в правозащитной деятельности профсоюзов	1	2	3	4	5
4. Выборы молодых членов профсоюза в состав коллегиальных органов профсоюзов	1	2	3	4	5
5. Поощрение молодежных инициатив со стороны профкомов	1	2	3	4	5
6. Более активная информационная политика профсоюзов	1	2	3	4	5
7. Участие профсоюзов в трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных организаций	1	2	3	4	5
8. Организация конкурсов профессионального мастерства молодых работников	1	2	3	4	5
9. Другое (Напишите, что именно?) _____					

8. Какие Вы видите основные пути повышения профсоюзной активности молодежи? (Укажите не более пяти вариантов ответа)

1. Использование социальной рекламы с целью повышения интереса к профсоюзам
2. Предоставление дополнительных гарантий и льгот профсоюзным активистам
3. Создание условий для повышения квалификации профсоюзных активистов
4. Проведение пропагандистских и агитационных мероприятий
5. Достижение ощутимых результатов деятельности профсоюзной организации
6. Привлечение молодежи к участию в управлении предприятием
7. Создание условий для активного отдыха молодежи
8. Проведение спортивных, культурных мероприятий
9. Усиление поддержки со стороны администрации предприятия (организации)
10. Профсоюзам надо активнее работать в социальных сетях
11. Другое (Напишите, что именно?) _____
12. Затрудняюсь ответить

9. Если на Вашем предприятии существует коллективный договор, то укажите, существуют ли в нем раздел по работе с молодежью?

1. Да 2. Нет 3. Затрудняюсь ответить

10. Ваш пол:

1. Мужской 2. Женский

11. Какое у Вас образование?

1. Общее среднее;
2. Среднее профессиональное
3. Неполное высшее
4. Высшее
5. Другое (Укажите, что именно?)_____

12. Ваше семейное положение?

1. Женат (замужем), живем вместе без регистрации брака, есть дети
2. Женат (замужем), живем вместе без регистрации брака, нет детей
3. Неженат (не замужем), разведен(а), вдовец (вдова), есть дети
4. Неженат (не замужем), разведен(а), вдовец (вдова), нет детей

13. Как Вы оцениваете уровень своего дохода?

1. Еле сводим концы с концами
2. Хватает на самое необходимое
3. Можем делать крупные покупки
4. Можем ни в чем себе не отказывать
5. Можем делать значительные накопления

14. Укажите Ваш социальный статус?

1. Предприниматель
2. Руководитель
3. Специалист
4. Рабочий (включая с/х)
5. Служащий
6. Другое (Укажите, что именно?)_____

15. Сколько лет Вы работаете в организации?

1. Меньше года
2. От 1 до 5 лет
3. От 5 до 10 лет
4. Свыше 10 лет

16. Сфера деятельности Вашего предприятия/учреждения:

1. Промышленное производство (в т.ч. добывающие отрасли)
2. Сельское, лесное, рыболовное и т.д. хозяйство
3. Строительство
4. Сфера услуг, сервиса, бытового обслуживания
5. Общественное питание, ресторанный бизнес
6. Жилищно-коммунальное хозяйство
7. Наука, наукоемкое и высокотехнологичное производство
8. здравоохранение
9. Культура, искусство
10. Педагогика/образование
11. Средства массовой информации
12. Система государственного, муниципального управления
13. Военная служба
14. Правоохранительные органы, МЧС
15. Судебные органы, юриспруденция
16. Транспорт, складское хозяйство
17. Информационные технологии, связь, интернет
18. Оптовая, розничная торговля, риэлтерский бизнес
19. Финансовая сфера, банковские услуги
20. Консалтинг, информационные услуги
21. Спорт, туризм, сфера отдыха и развлечений
22. Другое (Укажите, какая?) _____

17. Укажите Ваш регион: _____

18. Укажите тип Вашего населенного пункта:

1. Город с населением свыше 1 млн. чел.
2. Город с населением 500 тыс. - 1 млн. чел.
3. Город с населением 100 - 500 тыс. чел
4. Город с населением менее 100 тыс. чел
5. Сельская местность

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

АНКЕТА

работающей молодежи, состоящей в профсоюзе

Уважаемый участник опроса!

Федерация Независимых Профсоюзов России и Институт профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений проводят исследование, посвященное изучению мотивации профсоюзного членства молодежи. Приглашаем Вас принять участие в опросе. Для ответа на вопросы необходимо выбрать вариант ответа, соответствующий Вашему мнению, и отметить его. Вы можете предложить также свой вариант ответа.

1. Сколько Вам полных лет? _____ *(В опросе принимают участие молодые люди до 35 лет)*

2. К какой категории Вы относитесь?

1. Рядовой член профсоюза
2. Профсоюзный активист
3. Руководитель профсоюзной организации
4. Профсоюзный работник, специалист

3. Оцените отношение молодежи к Вашей профсоюзной организации?

1. Наблюдается значительный рост числа молодых членов профсоюза
2. У нас созданы все условия для активной работы молодежи в профсоюзной организации
3. Молодежь обращается в профсоюзную организацию со своими предложениями и проблемами
4. Молодежь вступает в профсоюз, но, как правило, пассивна
5. Молодежь не верит, что профсоюз поможет и не обращается в профком
6. Молодежь выходит из профсоюза
7. Другое (Напишите, что именно?) _____
8. Затрудняюсь ответить

4. Почему Вы состоите в профсоюзе? (Пожалуйста, укажите не более трех вариантов ответа)

1. Я понимаю, что при решении важнейших вопросов труда работникам надо выступать вместе
2. Для «страховки». Ведь профсоюз может защитить в трудной ситуации
3. Из-за материальной помощи, подарков к праздникам
4. Потому что доверяю нашему председателю профкома
5. Потому что в профсоюзе состоит большинство коллектива
6. Мне нравится общественная работа
7. Мне в профсоюзе интересно (спорт, культурные программы, отдых)
8. Не знаю, никогда не задумывался на эту тему
9. Другое (Напишите, что именно?) _____

5. Что из перечисленного, и в какой степени мешает молодежи отстаивать свои трудовые права? (Оцените по пятибалльной шкале, где 1 соответствует меньшей степени, а 5 – большей степени)

Оценочные позиции	В меньшей степени			В большей степени	
	1	2	3	4	5
1. Несовершенство действующего законодательства	1	2	3	4	5
2. Неэффективность деятельности профсоюзных организаций	1	2	3	4	5
3. Среди профсоюзных лидеров мало молодежи	1	2	3	4	5
4. Неумение молодежи заявить о своих проблемах	1	2	3	4	5
5. Неумение использовать современные методы борьбы	1	2	3	4	5
6. Недоверие молодежи профсоюзам	1	2	3	4	5
7. Незнание законодательства	1	2	3	4	5
8. Другое (Напишите, что именно?)					

6. Оцените, насколько активно профсоюзной организацией осуществлялась работа по привлечению Вас в ряды профсоюза? (Оцените по пятибалльной шкале, где 0 – затрудняюсь ответить; 1 - наименьший балл, 5 - наибольший балл):
0...1...2...3...4...5

7. Насколько активно Вы участвуете в деятельности своей профсоюзной организации?

1. Активно, у меня есть идеи, и профком помогает их реализовать
2. Я участвую только в тех мероприятиях, которые мне интересны
3. Участвую, если зовут
4. Участвую, если мне это поручают
5. Совсем не участвую
6. Затрудняюсь ответить

8. Участвуете ли Вы в профсоюзных собраниях?

1. Да, практически всегда
2. Когда как, в зависимости от обстоятельств
3. Не участвую
4. Не помню, чтобы они у нас были
5. Затрудняюсь ответить

9. Если Вы не участвуете в деятельности профсоюза, то почему?

1. У меня нет времени
2. Не верю, что профсоюз может что-нибудь изменить
3. У меня нет никаких проблем на работе
4. Меня не приглашали
5. Мне это неинтересно
6. Моя активность в профсоюзе может навлечь на меня гнев моего начальника
7. Мне это невыгодно

10. Что из перечисленного и, в какой степени, повышает доверие молодежи к профсоюзам? (Оцените по пятибалльной шкале, где 1 соответствует меньшей степени, а 5 – большей степени)

Оценочные позиции	В меньшей степени			В большой степени	
	1	2	3	4	5
1. Привлечение молодежи к участию в коллективных переговорах с работодателями и представителями органов государственной власти	1	2	3	4	5
2. Активная работа профсоюзов по разъяснению трудовых прав работников	1	2	3	4	5

3. Повышение активности в правозащитной деятельности профсоюзов	1	2	3	4	5
4. Выборы молодых членов профсоюза в состав коллегиальных органов профсоюзов	1	2	3	4	5
5. Поощрение молодежных инициатив со стороны профкомов	1	2	3	4	5
6. Более активная информационная политика профсоюзов	1	2	3	4	5
7. Участие профсоюзов в трудоустройстве выпускников высших, средних профессиональных учебных заведений	1	2	3	4	5
8. Организация конкурсов профессионального мастерства молодых работников	1	2	3	4	5
9. Другое (Напишите, что именно?)					

11. Какие Вы видите основные пути повышения профсоюзной активности молодежи? (Укажите не более пяти вариантов ответа)

1. Использование социальной рекламы с целью повышения интереса к профсоюзам;
2. Предоставление дополнительных гарантий и льгот профсоюзным активистам;
3. Создание условий для повышения квалификации профсоюзных активистов;
4. Проведение пропагандистских и агитационных мероприятий;

5. Достижение ощутимых результатов деятельности профсоюзной организации;
6. Привлечение молодежи к участию в управлении предприятием;
7. Создание условий для активного отдыха молодежи;
8. Проведение спортивных, культурных мероприятий;
9. Усиление поддержки со стороны администрации предприятия (организации);
10. Профсоюзам надо активнее работать в социальных сетях ;
11. Другой (Напишите, что именно?) _____
12. Затрудняюсь ответить.

12. Как Вы считаете, чем можно привлечь на профсоюзную работу «лучшие кадры» из молодежной среды? (Оцените по пятибалльной шкале, где 1 соответствует меньшей степени, а 5 – большей степени)

Оценочные позиции	В меньшей степени			В большой степени	
	1	2	3	4	5
Высоким размером заработной платы	1	2	3	4	5
Правовыми гарантиями	1	2	3	4	5
Возможностью сделать карьеру	1	2	3	4	5
Возможностью получить дополнительные льготы от профсоюза	1	2	3	4	5
Престижностью профсоюзной работы	1	2	3	4	5
Возможностью утвердить на практике идеи социальной справедливости	1	2	3	4	5
Возможностью проявить себя в борьбе	1	2	3	4	5

Возможностью расширения круга общественных связей, контактов	1	2	3	4	5
Возможностью удовлетворить свое честолюбие, добиться власти	1	2	3	4	5
Возможностью обретения популярности, известности	1	2	3	4	5
Содержанием самой работы	1	2	3	4	5
Примерами удачных профсоюзных карьер	1	2	3	4	5
Возможностью приобретения уникального личного опыта	1	2	3	4	5
Другое (Напишите и оцените:)	1	2	3	4	5

13. Если на Вашем предприятии существует коллективный договор, то укажите, существуют ли в нем раздел по работе с молодежью?

1. Да 2. Нет 3. Затрудняюсь ответить

14. Укажите, насколько Вы информированы и удовлетворены работой профсоюзных лидеров? (Используется пятибалльная шкала, где 1 – минимальный балл / не удовлетворен, 5 – максимальный балл / удовлетворен; 0 – затрудняюсь ответить. Необходимо обвести кружком выбранные баллы по двум позициям «Степень информированности» и «Степень удовлетворенности работой»)

Профсоюзные лидеры	Степень информированности					Степень удовлетворенности работой				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ФНПР										
Общероссийского профсоюза										
Территориального объединения организаций профсоюзов										

Территориальной организации профсоюзов									
Первичной профсоюзной организации									

15. Ваш пол:

1. Мужской
2. Женский

16. Какое у Вас образование?

1. Общее среднее
2. Среднее профессиональное
3. Неполное высшее
4. Высшее
5. Другое (Укажите, что именно?) _____

17. Ваше семейное положение?

1. Женат (замужем), живем вместе без регистрации брака, есть дети
2. Женат (замужем), живем вместе без регистрации брака, нет детей
3. Неженат (не замужем), разведен(а), вдовец (вдова), есть дети
4. Неженат (не замужем), разведен(а), вдовец (вдова), нет детей

18. Как Вы оцениваете уровень своего дохода?

1. Еле сводим концы с концами
2. Хватает на самое необходимое
3. Можем делать крупные покупки
4. Можем ни в чем себе не отказывать
5. Можем делать значительные накопления

19. Укажите Ваш социальный статус?

1. Предприниматель
2. Руководитель
3. Специалист
4. Рабочий (включая с/х)
5. Служащий
6. Другое (Укажите, что именно?) _____

20. Сколько лет Вы работаете в организации?

1. Меньше года
2. От 1 до 5 лет
3. От 5 до 10 лет
4. Свыше 10 лет

21. Сфера деятельности Вашего предприятия/учреждения:

1. Промышленное производство (в т.ч. добывающие отрасли)
2. Сельское, лесное, рыболовное и т.д. хозяйство
3. Строительство
4. Сфера услуг, сервиса, бытового обслуживания
5. Общественное питание, ресторанный бизнес
6. Жилищно-коммунальное хозяйство
7. Наука, наукоемкое и высокотехнологичное производство
8. Здравоохранение
9. Культура, искусство
10. Педагогика/образование
11. Средства массовой информации
12. Система государственного, муниципального управления
13. Военная служба
14. Правоохранительные органы, МЧС
15. Судебные органы, юриспруденция
16. Транспорт, складское хозяйство
17. Информационные технологии, связь, интернет
18. Оптовая, розничная торговля, риэлтерский бизнес

19. Финансовая сфера, банковские услуги
20. Консалтинг, информационные услуги
21. Спорт, туризм, сфера отдыха и развлечений
22. Другое (Укажите, какая?) _____

22. Укажите название Вашей профсоюзной организации? _____

23. Укажите Ваш регион: _____

24. Укажите тип Вашего населенного пункта:

1. Город с населением свыше 1 млн. чел.
2. Город с населением 500 тыс. - 1 млн. чел.
3. Город с населением 100 - 500 тыс. чел.
4. Город с населением менее 100 тыс. чел.
5. Сельская местность

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

Вниманию
руководителей и специалистов организационных
структур ФНПР и образовательных
учреждений профсоюзов
предлагаются издания
Института профсоюзного движения
Академии труда и социальных отношений

Территориальные организации профсоюзов: состояние, проблемы организационного укрепления. *Научно-методические рекомендации.*

Территориальные организации профсоюзов являются важнейшим элементом профсоюзной структуры. От их работы во многом зависит эффективность деятельности членских организаций ФНПР и Федерации в целом. Какие ресурсы нужны для нормального функционирования территориальных организаций? Что препятствует их эффективной работе? Какие меры необходимо реализовать для организационного, кадрового и финансового укрепления территориальных организаций профсоюзов? Вышеназванным проблемам посвящены настоящие научно-методические рекомендации, адресованные, прежде всего общероссийским профсоюзам и их территориальным организациям.

Краткий курс лекций по основам организационной работы в профсоюзах.

Данный краткий курс лекций предназначен для повышения квалификации профсоюзных работников, участвующих в организации обучения профсоюзного актива и преподавателей системы профсоюзного образования. Вместе с тем он может быть рекомендован как методическое пособие по основам организационной работы для профсоюзных руководителей и специалистов организационных отделов общероссийских профсоюзов, территориальных и первичных организаций, территориальных объединений организаций профсоюзов.

Молодежь о развитии профсоюзного движения. По итогам конкурса «Профсоюзный мастер 2015». Информационно-аналитические материалы.

В 2015 году Федерация Независимых Профсоюзов России организовала и провела Всероссийский конкурс-форум «Профсоюзный мастер 2015», в котором приняли участие более 1000 представителей профсоюзной молодежи. Участники финального этапа конкурса представили проекты по модернизации и развитию профсоюзного движения России. В настоящий сборник вошли предложения лауреатов конкурса-форума в области новых методов мотивации профсоюзного членства, использования современных технологий в информационной работе, совершенствования кадровой работы профсоюзов, защиты социально-трудовых прав молодежи.

Молодежный совет ФНПР: 15 лет борьбы за права молодежи. Информационно-аналитические материалы. – М.: ИД «АТИСО», 2017. – 88 с.

Сегодня каждый третий член профсоюза – это молодой человек до 35 лет. Молодежь является залогом укрепления и развития профсоюзного движения на новом историческом этапе. Действенным механизмом реализации молодежной политики стали молодежные советы ФНПР, её членских организаций, территориальных и первичных организаций профсоюзов.

Разработка профсоюзной молодёжной стратегии должна осуществляться на основе оценки полученного молодежными советами опыта. Свое 15-летие, которое отмечается в 2017 году, Молодежный совет ФНПР рассматривает как серьезный повод для анализа состояния своей работы и определения перспектив дальнейшего движения вперед.

Социальное партнерство как основа реализации эффективной молодежной политики. Информационно-аналитическая записка. – М. : ИИЦ «АТиСО», 2017. – 88с. В настоящей информационно-аналитической записке проведен анализ состояния и тенденций занятости молодежи, представлен краткий обзор современной международной практики

реализации молодежной политики в социально-трудовой сфере, рассмотрен опыт государственной и корпоративной молодежной политики, принимаемых мер по защите социально-трудовых прав молодежи в коллективных договорах и соглашениях. На основе обобщенной информации разработаны рекомендации по повышению эффективности молодежной политики в рамках системы социального партнерства в Российской Федерации. Информационно-аналитическая записка адресована профсоюзным работникам и активистам, принимающим участие в разработке и реализации профсоюзной молодежной политики и работе с молодежью.

Демократизация профсоюзной жизни и повышение активности членов профсоюзов: взаимосвязь и взаимообусловленность. *Научно-методические рекомендации.*

В настоящей работе проанализированы основные проблемы реализации демократических принципов в деятельности российских профсоюзов, а также даны некоторые практические рекомендации, способствующие расширению профсоюзной демократии и повышению активности членов профсоюзов.

Карьера профсоюзных кадров. Проблемы формирования и развития: *научно-методические рекомендации.*

К числу факторов, сдерживающих привлекательность профсоюзной работы, следует отнести проблемы карьеры профсоюзных кадров. Данным вопросам посвящена настоящая работа, подготовленная по результатам комплексного исследования, осуществленного Институтом профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений в 2014–2015 гг.

Координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях. Практика, проблемы, направления совершенствования. *Из практики работы.*

Координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях – важное звено в организационной структуре профсоюзов. Анализу и обобщению практики их работы посвящены настоящие методические рекомендации.

О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций. *Аналитические материалы.*

Систематическая оценка деятельности руководителей профсоюзных организаций является одним из условий создания необходимых предпосылок для повышения эффективности их труда и проведения целенаправленной кадровой политики. В данной работе проанализирована практика общероссийских профсоюзов в этом направлении деятельности и предложена примерная методика комплексной оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций.

Организационная работа в первичной профсоюзной организации. *Методические рекомендации*

Эффективность работы общероссийских профсоюзов в значительной мере обусловлена совершенствованием деятельности первичных профсоюзных организаций. Именно они представляют и защищают интересы трудящихся на рабочем месте, от их активной деятельности зависят авторитет и результативность действий профсоюзов в целом. В контексте последнего очевидно, что в числе важнейших проблем современного этапа развития профсоюзного движения – повышение эффективности работы первичных профсоюзных организаций. Этому посвящены настоящие методические рекомендации.

Подготовка и проведение отчетов и выборов в профсоюзе, отчетно-выборных конференций территориальных объединений организаций профсоюзов. *Методические рекомендации в вопросах и ответах.*

29 октября 2013 года VIII (внеочередной) съезд ФНПР принял ряд важных решений, касающихся организационно-правовых основ деятельности Федерации и ее членских организаций. В развитие этих решений Генеральный Совет ФНПР 11.12.2013 г. внес изменения в Примерную инструкцию по проведению отчетов и выборов в Профсоюзе, утвердил единую Инструкцию по подготовке и проведению отчетно-выборной

Конференции территориального объединения организаций профсоюзов и принял новый Порядок выдвижения кандидатур для избрания председателем территориального объединения организаций профсоюзов. Все эти документы необходимо в обязательном порядке учитывать в ходе отчетно-выборной кампании. Настоящие методические рекомендации подготовлены по поручению Генерального Совета ФНПР в целях оказания практической помощи профсоюзным организациям при подготовке и проведении отчетов и выборов.

Отчетно-выборная кампания как важнейший фактор организационно-кадрового укрепления профсоюзов.

Настоящий сборник подготовлен Центром профсоюзных исследований Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений по материалам очередного заседания дискуссионного клуба руководителей и специалистов общероссийских профсоюзов на тему: «Отчетно-выборная кампания как важнейший фактор организационно-кадрового укрепления профсоюзов» В издании освещены вопросы места и роли отчетов и выборов в оптимизации организационной структуры профсоюзов, показаны технология, формы и методы организации отчетно-выборной кампании на уровне различных организационных структур, возможность противодействия попыткам вмешательства работодателей в процедуры выдвижения и избрания профсоюзных руководителей.

50 вопросов и ответов по подготовке отчетно-выборной кампании профсоюзов. Информационно-аналитические материалы.

В настоящее время отчетно-выборная кампания в профсоюзах охватила все их организационные структуры. Несмотря на то, что большинство членских организаций ФНПР разработали и достаточно активно и эффективно реализуют комплекс организационно-технологических и инструктивно-методических мероприятий по проведению организации отчетов и выборов, практи-

ка показывает, что при их проведении возникает немало достаточно острых ситуаций. С целью оказания практической помощи профсоюзным работникам в их решении и подготовлен настоящий сборник, включающий 50 вопросов и ответов по наиболее актуальным проблемам, возникающим в ходе нынешней отчетно-выборной кампании, а также «Примерную инструкцию по проведению отчетов и выборов в профсоюзе» и «Типовую инструкцию по подготовке и проведению отчетно-выборной конференции территориального объединения организаций профсоюзов».

И.Ю. Богачева, С.Е. Демидова, А.И. Чекменев «Резерв профсоюзных кадров: проблемы формирования, подготовки и эффективного использования»

Эффективность работы профсоюзов по защите социально-трудовых прав и интересов работников зависит, прежде всего, от профессионализма и ответственности профсоюзных кадров, компетентности и активности руководителей профсоюзных организаций.

В настоящей работе проанализирован ход реализации кадровой политики ФНПР и даны методические рекомендации по ее важнейшей составляющей, связанной с вопросами формирования, подготовки и эффективного использования резерва профсоюзных кадров.

И.Ю. Богачева, Н.А. Лебедев, А.И. Чекменев Объединение и укрупнение общероссийских профсоюзов: проблемы и решения.

В условиях снижения численности членов профсоюзов, изменения структуры отраслей и предприятий перед общероссийскими профсоюзами остро встает вопрос о необходимости реформирования организационной структуры. IX съезд ФНПР (февраль 2015 г.) определил, что основным направлением организационного укрепления малочисленных, недостаточно эффективно работающих профсоюзов должно стать их объединение и укрупнение.

В 2017 году состоялось объединение Всероссийского профессионального союза работников оборонной промышленности, Профессионального союза машиностроителей Российской Федерации и Российского профессионального союза работников текстильной и легкой промышленности.

В настоящей работе проанализирована практика и правовые аспекты объединения профсоюзов, основные проблемы при реализации объединительных процессов, выработаны рекомендации, которые могут быть использованы в работе по дальнейшему объединению и укрупнению профсоюзов.

Для получения настоящих изданий
просим Вас направить заявку
по адресу: 109387, г. Москва, ул. Тихая, 30,
Центр профсоюзных исследований ИПД,
по факсу 8-499-722-74-27
или E-mail: nicipd@yandex.ru

Мотивация профсоюзного членства работающей молодежи Аналитическая записка

Ответственный за выпуск:

***С.Е. Демидова – вице-президент исполнительный директор
ИПД ОУП ВО «АТиСО», кандидат экономических наук***

Верстка: Л.Г. Орлова

Информационно-издательский центр «АТиСО»
Адрес редакции: 119454, Москва, ул. Лобачевского, 90
Тел.: 8(499) 739-63-50, 8(499) 739-62-81

Формат А-5. Тираж экз. П.л. – 7,2 Заказ №

Отпечатано в копировально-множительном отделе «АТиСО»