



Федерация Независимых Профсоюзов России

Анализ результатов социологического исследования мотивации профсоюзного членства среди молодёжи

*Рекомендации для профсоюзного актива ФНПР
по методам работы с молодёжью.*

Подготовлено Департаментом
Аппарата ФНПР по связям
с общественностью, молодёжной
политике и развитию
профсоюзного движения при
участии Молодёжного совета ФНПР

Рекомендации базируются на статистических данных 15 тыс. анкет (13 тыс. членов профсоюза и 2 тыс. не членов профсоюза - обе группы – в возрасте до 35 лет, текст анкеты – в приложении), собранных в период с сентября по ноябрь 2021г., уточненных через интервью и фокус-группы, проведенных в феврале-апреле 2022 г.

Социально-психологические различия, чувства и тревоги в молодежной среде

Исследование содержало группу вопросов, позволявших оценить психо-эмоциональное состояние респондентов. Можно говорить о трёх самых больших группах молодежи по характеру доминирующих в их внутреннем мире переживаний. Эти три группы были соотнесены с доходами, указанными респондентами.

На первом месте уверенные в себе молодые люди (до 20 лет), что для этого возраста юношеского максимализма и небольшого социального и трудового опыта достаточно типично и понятно (далее: «позитив», «энтузиасты»). Наиболее ярко это проявляется у студентов.

С 20 лет с постепенным и неуклонным трендом параллельно со снижением «уверенности и спокойствия» растёт ощущение «усталости», особенно у молодых женщин, и к 35 годам достигает наибольшего разрыва по результатам нашего исследования. С возрастом «усталость» начинает доминировать над другими чувствами (далее: «негатив», «пассив»). Была выявлена небольшая категория тех, кто зарабатывал на осень 2021 года «больше 45 тысяч рублей в месяц» и сохранял состояния «уверенности, спокойствия, надежды», но их меньшинство. С учетом текущей социально – экономической ситуации настроение этой группы прогнозируемо будет смещаться в сторону группы с более низкими доходами (снижение уверенности, рост усталости).

Какие чувства появились или окрепли у Вас за последнее время?(можно отметить до трех пунктов)

15 300 ответов

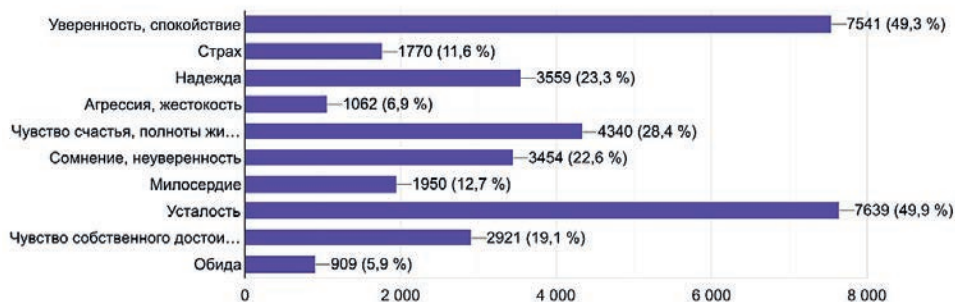


Рис.1. Общее настроение опрошенных

Одновременное состояние *амбивалентного* сознания (прим. двойственность (расщепление) отношения к чему-либо) «Уверенности» и «Усталости» наблюдалось у значительной части молодежи между 22 и 30 годами. К этой проблеме мы ещё вернёмся, когда будем рассматривать следующие результаты исследования. Пока только запомним этот факт.

Через фокус-группы (в том числе - на Всероссийском семинаре–совещании по вопросам молодёжной политики ФНПР, март 2022 года) были наработаны конкретные рекомендации по каждой выявленной в исследовании проблеме – с учетом текущего социально-экономического состояния российского общества. Некоторые из них мы предлагаем вашему вниманию.

Например:

Проблема: Почему именно этот человек должен быть в профсоюзе? Возможные ответы для различных членов трудового коллектива:

Энтузиасту: «Ты нам нужен, в профсоюзе ты сможешь проявить себя!»

Негативисту: «Ты нам нужен, твоё мнение важно для нас – давай вместе сделаем нашу работу лучше!»

Амбиваленту: «Мы можем тебе предложить... (и далее – в зависимости от потребностей собеседника и возможностей данного профсоюза)»

Социально-экономические проблемы и трудности в жизни молодежи

Какие жизненные проблемы волнуют Вас больше всего в данный период? (можно отметить до трех пунктов)

15 264 ответа

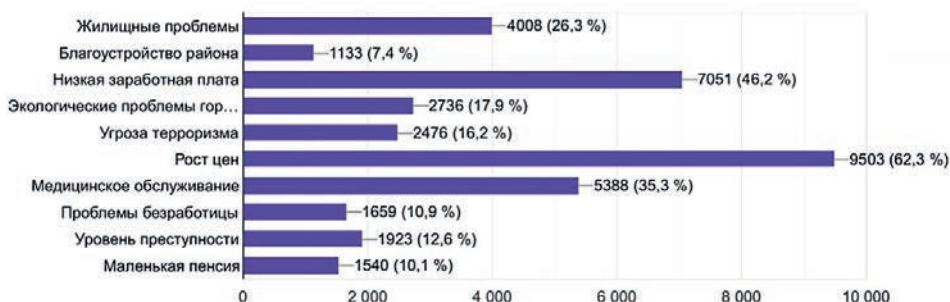


Рис.2. Актуальные проблемы в жизни опрошенных

«Рост цен», особенно «рост цен на жилье» (и ЖКХ), соответственно «жилищные проблемы» и «низкая заработная плата» - это на первых местах в ответах на вопросы анкеты. Логично, что за время пандемии обострилась проблема «медицинского обслуживания» даже у молодежи. На первый взгляд, их «жилищные» трудности вполне ожидаемы и понятны. Здесь и стремление к самостоятельности, и желание в ней самоутвердиться. Но в сочетании с «низкой заработной платой» дает основание предполагать, что повышается градус тревожности. **Для нас это важно с точки зрения формирования образа профсоюза как инструмента борьбы за достойную заработную плату.** На фокус-группах была подтверждена теория о том, что тревожность по поводу роста цен в совокупности с падением покупательской способности зарплат в молодёжной среде будет в текущей ситуации расти.

Проблема: *Болезненные реакции работников на инфляцию и возможные тезисы в условиях роста цен:*

Энтузиасту: *«Твоя инициатива – двигатель работы нашего профсоюза. От качественного выполнения тобой профсоюзной работы зависит наша стабильность в эти сложные времена».*

Амбиваленту: «Ты получишь возможность сохранить своё рабочее место. Мы постоянно работаем над тем, чтобы работодатель сохранил свои обязательства по социальным гарантиям в рамках закона и коллективного договора».

Негативисту: «В сложной ситуации ты можешь получить у нас материальную помощь».

Варианты тезисов аргументации от фокус-групп:

«Чем труднее времена, тем коварнее работодатель».

«Только профсоюз защищает Вас».

«В тяжёлые времена как никогда важно объединяться».

«Профсоюз, единственная организация, самая крупная, которая защищает права работников».

«Только профсоюз борется за повышение МРОТ, повышение зарплат, сохранение социальных льгот».

«Профсоюз гарантирует бесплатную юридическую защиту. Только профсоюз контролирует работодателя здесь и сейчас».

Любопытным выглядит тот факт, что уровень пенсий молодёжь волнует меньше, чем экологические проблемы, преступность и безработица. Соответственно использовать при мотивации профсоюзного членства молодёжи перспективы гарантированного пенсионного обеспечения, продемонстрировать для этого проводимую профсоюзами работу с соц.фондами – на данный момент не актуально. Низкий уровень тревожности по поводу безработицы фокус-группы объяснили целевой аудиторией опроса – опрошенные в массе своей были трудоустроены «в белую», имели действующие профсоюзные организации, не являлись безработными. И чем моложе были опрашиваемые – тем меньше их волновала безработица (характерная для исследуемой возрастной группы уверенность в собственных силах).

Такая низкая озабоченность проблемой безработицы подтверждается исследованиями, проводимыми в рамках Теории поколений. Согласно этой теории молодёжь (поколение Z, зумеры, начиная с 1997 года рождения и младше) не привязана к постоянному месту работы, легко меняет работу, не испытывает паники в случае увольнения, ставит приоритетом

мобильность, активно соглашается на «удаленку», между высокой заработной платой и дистанционным форматом работы выбирает дистанционный формат. ***Для профсоюзов это означает следующее: нет потребности в коллективе, а значит все тезисы мотивации о коллективном благе, объединении и коллективных действиях не найдут отклика у данной целевой аудитории.***

Третий вопрос анкеты выявлял ориентацию молодежи в оценке своей готовности брать ответственность на себя за изменения в своей жизни.

«Да» – говорит большинство молодых людей – «мы считаем, что перемены в нашей жизни зависят прежде всего от нас». Образ брюзжащих и вечно жалующихся людей сейчас не в моде и статус для молодежи в их «тусовке» очень важен для них. При этом с возрастом эта уверенность снижается, как мы увидим дальше. Данное снижение обусловлено двумя факторами. С одной стороны – это появление опыта (трудового, бытового, социального) – и это естественный процесс, характерный для всех биологических видов – с ростом опыта у выживших растёт осторожность. С другой стороны – это доказанная поколенческая особенность зуммеров - поколение Z хочет изменить мир. И они искренне уверены, что им это под силу благодаря доступности любой информации с детства, подкованности в работе с технологиями, аналитичности мышления. При этом зуммеры ждут от окружающих, что те будут воспринимать их всерьез и помогут в достижении целей.

Считаете ли Вы, что перемены в Вашей жизни зависят прежде всего от Вас?

15 311 ответов

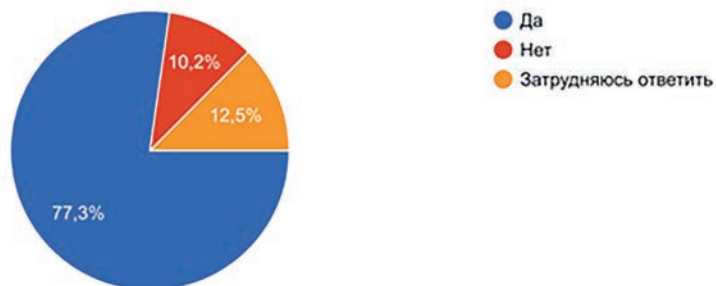


Рис.3. Готовность респондентов к действиям

Для эффективного использования активной жизненной позиции молодёжи (77,3% опрошенных) в профсоюзных организациях существуют две общие стратегии работы с молодёжью. **Первую стратегию** многие уже успешно реализуют: первоначально, чтобы заинтересовать в своей работе, «зацепить», привлекают молодёжь к различным культурно-массовым, спортивным мероприятиям и волонтёрским программам. Для этой задачи профсоюзам нужны молодые лидеры-аниматоры, готовые своим примером «заражать» новичков. В том числе молодёжная программа «Стратегический резерв» ФНПР каждый год отчасти решает данную задачу. Однако, работа внутри профсоюзов с этими агитаторами не выстроена системно. В их подготовке недостаточно внимания уделяется идеологии профсоюзного движения. Зачастую они воспроизводят в своем окружении только то, что сами усвоили (например «профсоюз – это круто, потому что спорт, культмасс и т.д.). Таким образом они не развиваются дальше сами внутри профсоюзов (не понимают зачем) и достаточно быстро перестают быть мотивирующим примером для окружающих. Иными словами профсоюзная организация тратит достаточно большие ресурсы на выявление такого активиста, но далее с ним не работает, после чего он теряет интерес и уходит.

Трудность **второй стратегии** - прямого призыва и привлечения членов профсоюзов к активному и осознанному участию в профсоюзной деятельности (минуя этап вовлечения через культмасс) - заключается в том, что просто просьба к молодёжи своего трудового коллектива мобилизовать ее энергию и уверенность в себе в профсоюзных целях чаще не приносит ожидаемого результата. Это косвенно подтверждается снижением активности подачи заявок на молодежную профсоюзную программу «Стратегический резерв», как только в проекте появились требования к реализации прямой профсоюзной деятельности.

Решение данных проблем лежит в плоскости совмещения описанных стратегий. В этом случае выявление актива, массовое «заражение» должно происходить через ресурсно не ёмкие мероприятия, после чего с выявленными активистами должна проводиться точечная, адресная работа в части их идеологической подготовки.

Проблема: профсоюзная деятельность выглядит для молодежи как слишком длинный и непонятный путь, либо не хочется усложнять отношения с начальством. **Возможные решения:** психологическая поддержка молодежи, обучение финансовой грамотности, приглашение на заседания выборных органов (начиная с профсоюзного комитета ППО).

Представления молодежи о проблемах защиты их трудовых прав и социальных гарантий

Трудовые права российской молодёжи достаточно хорошо защищены законами?

15 280 ответов

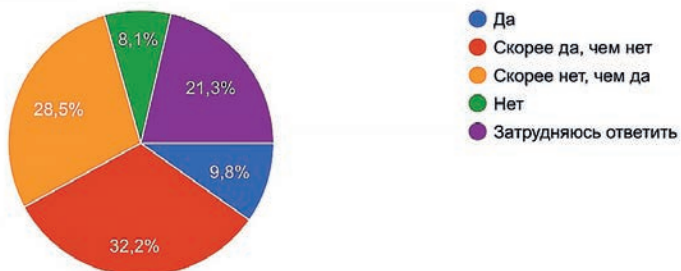


Рис.4. Знание о защите молодёжи через законы в сфере труда

В 5 вопросе анкеты выявлены две почти равные по численности группы молодых людей с противоположными мнениями и небольшая группа, которая честно сказали «Затрудняюсь ответить».

Нам придётся очень внимательно отнестись к этой третьей группе и исследовать ее отдельно. С первыми двумя проще. Одни думают, что уже более/менее хорошо знают российское законодательство о труде и могут высказать своё компетентное мнение. Можем ли мы им в этом поверить или это все тот же синдром гиперуверенности молодости? В случае с зуммерами – можем, так как их школьная программа уже включает азы правовой грамотности, получение их родителями и ими самими государственных услуг становится всё менее бюрократизированным и более понятным (системы ЕСИА Госуслуги, «одно окно» МФЦ), а значит – и вся область защиты своих прав для них становится менее пугающей. Такая уверенность может сыграть как в защиту профсоюзов, так, как ни странно, и против. Люди, уверенные в собственных знаниях трудовых прав, могут отказаться от посреднических услуг по их защите.

Также на основе совокупности ответов респондентов по остальным полям анкеты была сформулирована гипотеза о том, что, не смотря на уверенность по п5. анкеты, их представления о «трудовых правах» либо фрагментарны, либо основательно искажены и далеки от реальности. Участники фокус-групп предложили несколько вариантов ответа на вопрос «С какой фразой вы бы обратились, чтобы понять, что именно 18-летний знает о трудовых правах?»

Для того, кто ни разу не работал: «Представь, что ты работаешь и учишься, отпустят ли тебя с работы на промежуточную аттестацию?»

Для работающего 18-летнего: «Ты работаешь слесарем, если тебе дадут лопату и скажут почистить снег на крыше твоей организации, пойдешь?»

Подобные уточнения в ходе прямой коммуникации позволяют понять, действительно ли человек знает основы трудового законодательства. Если молодой человек на практике демонстрирует неосведомленность, то аргумент для его мотивации – *«профсоюз - это эксперт в том, в чём ты не разбираешься, но с чем можешь столкнуться»*. Если да, то можно переходить к исследованию вопроса, несет ли для него соблюдение трудового законодательства ценность или нет. И тут есть возможности обходить поколенческие особенности. Возможное объяснение проблемы: **«Трудовые права** – это гарантия безопасного рабочего места с достойной заработной платой». Причем для зуммеров ключевое слово будет **«достойной»**.

В исследовании были контрольные вопросы, позволяющие отсеять «ложные» анкеты, в том числе на основании полученных диаграмм по 6-му и 7-му вопросам.

Законы о защите трудовых прав молодежи соблюдаются в полной мере?

15 297 ответов

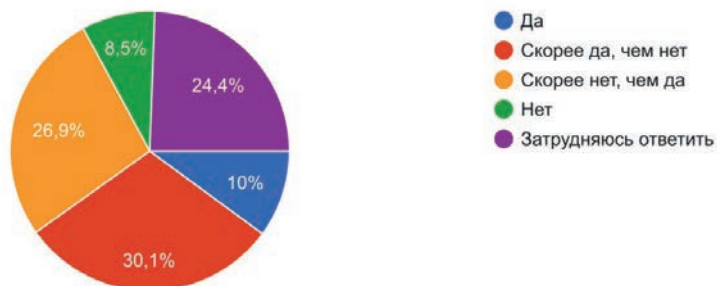


Рис.5. Знание о соблюдении законов в сфере труда

И в 6 вопросе мы получаем ответы как под копирку с 5-м, где респонденты высказываются о том, в какой мере соблюдаются существующие законы о защите трудовых прав молодежи. Можно предположить, что те, кто уверен, что законы, о которых они «информированы», их хорошо защищают, в какой-то степени могут что-то сказать об их соблюдении. Но о чем нам про «соблюдение/не соблюдение трудовых прав» говорила вторая группа? Особенно те, кто дальше (в 7 вопросе) скажет, что не очень хорошо осведомлен о законодательстве в области защиты трудовых прав? А таких 25%.

Вы хорошо информированы о своих трудовых правах.

15 304 ответа

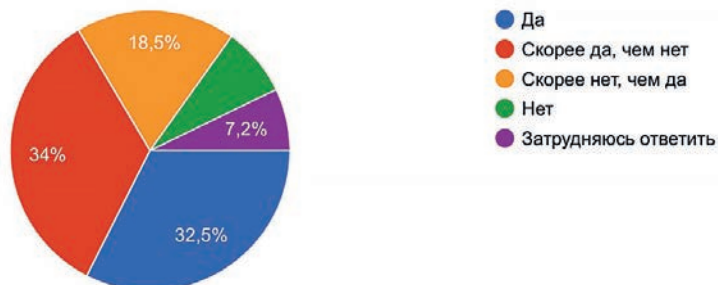


Рис.6. Знание непосредственно о законодательстве в сфере труда

Иными словами, в вопросах о теоретическом и практическом уровне защиты трудовых прав молодёжи в выборе ответа сомневались 21% и 24% респондентов, а тех, кто не осведомлен или сомневается в своем уровне знаний трудового законодательства – 33,5%. Подобных противоречий и когнитивных искажений в сознании молодежи достаточно и это серьезная тема дальнейших исследований.

Проблема: молодым людям необходимо ещё осознать, что «трудовые права» включают в себя необходимость их защиты. Мотивационные формулировки и моделирующие вопросы: «твой труд стоит очень дорого», «знаешь ли ты, как работает комиссия по трудовым спорам?», «кто, по твоему мнению, отвечает за СИЗы и спецодежду на нашем предприятии», «ты знаешь класс вредности твоего рабочего места?» и т.п.

В 8 вопросе мы снова получаем две равные по количеству противоположные социальные группы и нам необходимо понять их разницу. Плюс «затрудняющиеся».

Вы уверены, что сможете сами защитить свои трудовые права в любой ситуации.

15 303 ответа

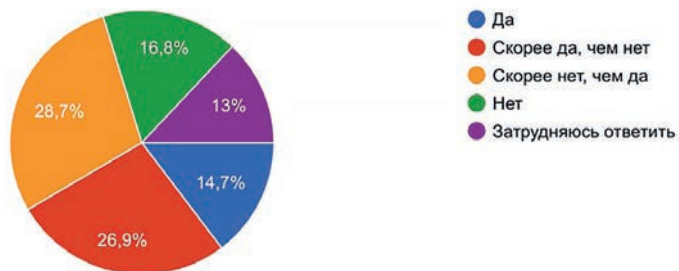


Рис.7. Уверенность в самозащите

Большая выборка предоставила нам такую возможность (см. следующие разделы). Но уже сейчас можно сравнить с ответами на 3-й вопрос и увидеть явное противоречие: **количество респондентов, уверенных в том, что «перемены в их жизни зависят прежде всего от них», когда дело доходит до защиты своих прав, резко сокращается на 40%**. Что случилось с этой «уверенностью» за несколько минут заполнения анкеты, если вопрос о способности самостоятельно защитить свои трудовые права резко напугал почти половину наших респондентов? Это вполне объяснимо самой методикой социологических исследований. Чем раньше в анкете расположен вопрос, тем меньшее влияние на ответ респондента оказывают его же собственные рассуждения по предыдущим вопросам. И наоборот – на более поздние вопросы влияет рефлексия на ранее заданные. Точно также как на любую социологию влияют обстоятельства, окружающие респондента – текущее состояние информационного поля в обществе в целом, в нашем случае – в коллективе.

Возможные варианты работы с новичками:

«Какие у тебя есть проблемы на рабочем месте? Что нужно сделать, чтобы их решить? Может ли, по-твоему, профсоюз помочь в их решении?» - для не готовых к самозащите.

«Профсоюз — это законный способ добиваться справедливости и равенства на рабочем месте! Готов ли ты помочь в этом?» - для уверенных в способности к самозащите.

Следующие 11 и 12 вопросы раскрывают понимание респондентами, как различные группы в зависимости от их доходов отвечают на 13-й вопрос о том, кому они готовы доверить защиту их трудовых прав.

Вы готовы делегировать борьбу за улучшение ваших условий труда и расширение ваших социальных гарантий тем, кто готов этим заниматься

15 258 ответов

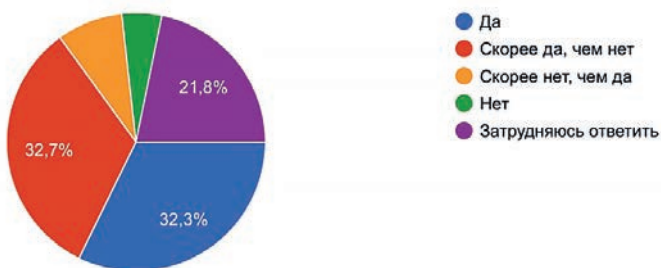


Рис.8. Готовность делегировать борьбу

Вы готовы оплачивать труд тех, кто будет заниматься улучшением ваших условий труда и расширением ваших социальных гарантий

15 269 ответов

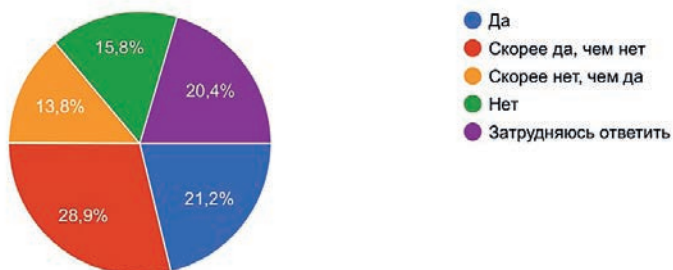


Рис.9. Готовность оплачивать борьбу

Делегировать права готовы многие, больше 60%. Пятьдесят процентов готовы оплачивать «борьбу за свои трудовые права».

Проблема: Как работать с теми, кто ещё не готов платить за защиту своих трудовых прав? Возможные темы и доводы для убеждения сомневающихся:

«Если ты вступишь, то нас в «первичке» станет 50%+1 от всех работников предприятия, и мы уже по закону сможем заставить работодателя прислушаться к коллективу».

«Если ты вступишь, то нас в «первичке» станет 50%+1 от всех работников предприятия, и мы уже по закону сможем заставить работодателя прислушаться к нам всем, в том числе – и к твоему мнению»- вариант для явных зуммеров.

«Когда у тебя болят зубы, ты сам их себе лечишь? – Да, ты можешь прополоскать содой, но это проблему не решит. То же самое с защитой твоих трудовых прав – их защищают профессионалы.»

«Когда у тебя болят зубы, ты сам их себе лечишь? – Да, ты можешь прополоскать содой, но это проблему не решит. То же самое с защитой твоих трудовых прав – их защищают профессионалы. Хочешь сама защищать права? Стань одним из нас! »- вариант для явных зуммеров.

Что сказать тем, кто готов вступить, но им нужен последний аргумент?:

«Ты сможешь добиться справедливости, используя все наши ресурсы профсоюза, потому что у нас есть квалифицированные специалисты, в т.ч. юристы.»

«Что будешь делать, если тебя незаконно уволят?»

«Что будешь делать, если придется судиться с работодателем?»

«Ты знаешь, сколько стоит юрист? Переведи бесплатную юридическую помощь в денежный эквивалент и сразу поймешь, что 1%-это мало.»

«Возможность работать в команде единомышленников - это главное преимущество профсоюза.»

«В профсоюзе в случае необходимости найдем решение проблемы.»

«Мы большая организация и у нас есть рычаги воздействия на работодателя»

«Мы готовы слушать твоё мнение, несмотря на то, что ты молод. Профсоюзы так и устроены – мы слышим каждого» - для явных зуммеров.

Мотивация вступления в профсоюз

В следующем вопросе исследования были определены группы – кому респонденты доверили бы защиту своих прав. Исследовать этот вопрос было целесообразно для взятия профсоюзами инструментария тех, кому люди готовы доверять, и адаптации этого опыта. Как различные группы в зависимости от их доходов отвечают на 13-й вопрос о том, кому они готовы доверить защиту их трудовых прав:

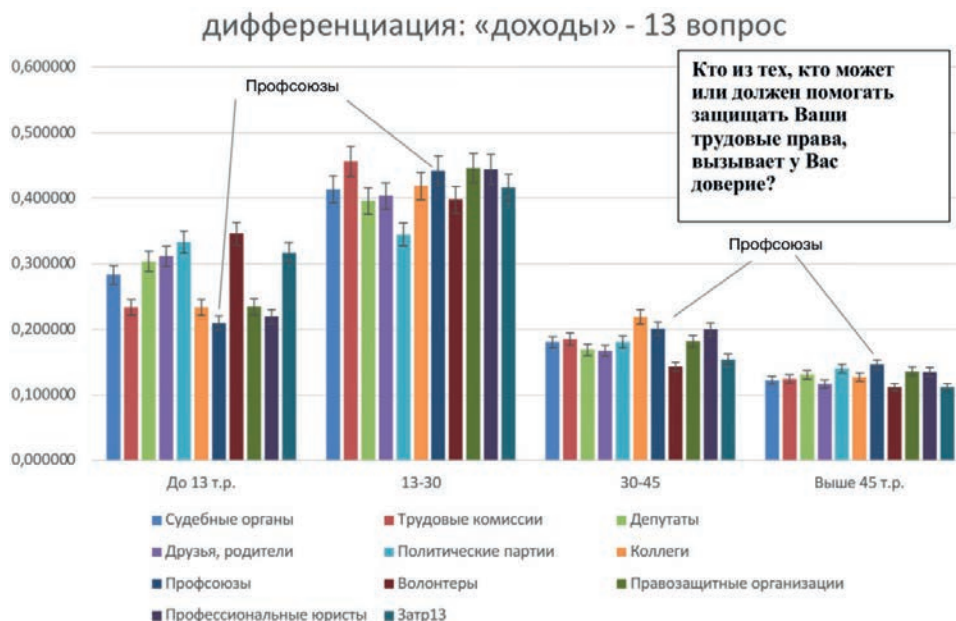


Рис.10. Группы доверия (по доходам)

У нас выявлены две большие группы респондентов по уровню доходов: больше всего тех, чьи доходы составляли осенью 2021 года от 13 до 30 тысяч рублей в месяц (примерно от МРОТ до медианной заработной платы) и на втором месте по численности те, у кого меньше 13 тысяч рублей.

Дальше мы выявили, как каждая группа ответила на вопрос о «доверии». И группа с доходами «до 13 т.р.» оказалась

самой «несплоченной». Они готовы довериться «волонтерам», «политическим партиям», а «Профсоюзы» у них в этом списке доверия на последнем месте вместе с профессиональными юристами (на чьи услуги у них нет денег).

Исследование наглядно показывает, что профсоюзным агитаторам надо работать со второй группой (с низкими доходами) несколько иначе, чем с первой, и тем более с третьей и четвертой. Социальная группа с ограниченными финансовыми ресурсами ожидает в первую очередь прямую и конкретную помощь от волонтеров, и одновременно каких-то действий от депутатов и политических партий. И волонтеры, и депутаты – это две группы, чья повестка активно продвигается в государственных СМИ. Соответственно, можно делать предположение, что молодежь с низким уровнем дохода больше других подвержена влиянию таких СМИ и контакт с ними, появления в их информационной повестке профсоюзной тематики положительно скажется на уровне членства именно этой группы. Такая работа возможна только в условиях консолидации профсоюзных ресурсов на федеральном уровне и более активной информационной работы в регионах (с региональными СМИ).

Профсоюзам при работе с целевой группой «молодежь с доходом ниже 13 т.р.» также стоит учитывать, что защищать свои трудовые права через профсоюзы и трудовые комиссии – это значит уже как-то проявлять свою «самостоятельность», становиться субъектом этой борьбы, хотя бы, например, вступив в профсоюз или написав заявление в трудовую комиссию. Типичные зуммеры – в силу поколенческих особенностей – к этому будут более готовы, чем молодежь старше 1997 года рождения. Подвигнуть последних одним призывом проявить смелость и настойчивость не удастся. Здесь скорее надо обращаться к «энергии отчаяния» и с демонстрацией успеха тех, кто смог вырвать себя из круговорота этого отчаяния и безысходности. Сильными аргументами для данной группы будут «**бесплатно**», «**бескорыстно**», «**честно**», «**доверие**» (доверие к волонтерам и политикам это доказывает, ведь граждане не платят за эту помощь)

В группах с доходом свыше 13 т.р. явных отличий между распределением мнений в группе не выявлено (см. рис.10).

Уровень доверия к профсоюзам здесь велик, при этом в группе с доходами от МРОТ до медианной заработной платы популярностью пользуются трудовые комиссии, вера в которые падает с ростом доходов. Есть объективно обоснованное предположение, что мнение этой группы в текущей социально-экономической ситуации будет смещаться в сторону мнения группы с доходом меньше МРОТ.

С группами «высоких доходов» и соответствующего образовательного ценза необходимо работать с ориентацией на их социальную ответственность. У этих групп велик уровень доверия к юристам и правозащитным организациям, профсоюзам, коллегам – то есть коллективам. Для данных групп аргументация может строиться на тезисах **«вместе»**, **«коллектив»**, **«профессионально»** и, кстати, главном лозунге ФНПР **«Единство. Солидарность. Справедливость»**.

Теперь посмотрим, как отвечали на 13-й вопрос представители разных отраслей.

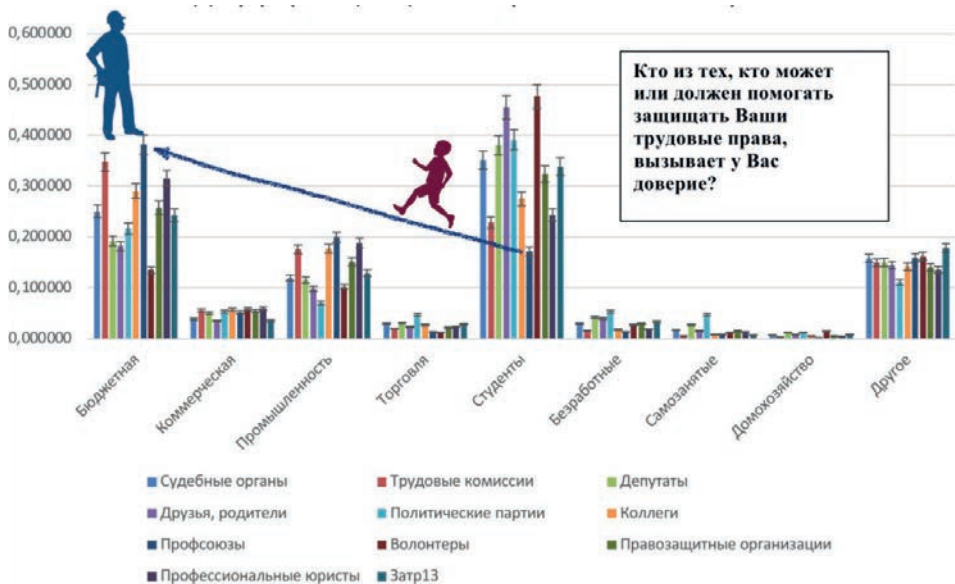


Рис.11. Группы доверия (по профессиям)

От «бюджетников» и «промышленности» набор групп, которым они готовы довериться, вполне прогнозируем. На первом месте - профсоюзы, дальше «трудовые комиссии», «юристы» и «коллеги». Такой результат объясним по ряду нескольких причин: а) в силу уровня их высокой квалификации; б) высоким охватом профчленством в этой сфере и силой влияния данных отраслевых профсоюзов на доходы их работников и реальную возможность в данных отраслях на коллективную защиту трудовых прав. Второе тоже понятно – от работы профсоюзов в бюджетной сфере напрямую зависит их оплата труда – ведь она регулируется региональными соглашениями. Яркое подтверждение этому мы уже видели в начале данного анализа: людей волнует зарплата и цены – и там, где профсоюзы влияют на зарплату - молодёжь доверяет профсоюзам. С другой стороны – ожидание защиты со стороны коллег подтверждает действенность влияния на профчленство в таких организациях мероприятий, сплочающих коллектив

Соответственно – как рекомендация профсоюзам внебюджетной сферы в части мотивации молодёжи – больше рассказывать, как они влияют на заработную плату или доходы работников.

Тут же явно просматривается низкое доверие безработных. Эти люди не всегда будут без работы, и после их трудоустройства уговорить их вступить в профсоюз будет достаточно сложно. Гипотеза о причине такого недоверия - их права не отстаивали, не защитили при увольнении. Понятно, что не всегда профсоюзы могут противостоять увольнению - например, ничего нельзя сделать в случае с ликвидацией организации, сокращением штата – но нужно, чтобы люди уходили без обиды на профсоюз. То есть точно знали, на что профсоюз влияет, а на что нет. И что профсоюз сделал всё, что мог.

Низкий показатель доверия к профсоюзам среди работников торговли тоже выглядит логичным – в этой сфере охват профсоюзным членством работников крайне низок. И эту сферу деятельности профсоюзам необходимо рассматривать как зону роста членской базы. В этой группе не верят в

волонтеров (так как привыкли получать конкретные деньги за конкретный труд, не воспринимают ценности бесплатного труда). Зато верят в партии, при относительно низком доверии депутатам. То есть большая безликая организация, сильная и раскрученная, что-то обещающая – вызывает больше доверия, чем обещающий человек. Здесь верят в суды (сила закона?). И чуть меньше – правозащитникам, юристам и друзьям (в равных долях). Таким образом, аргументация для мотивации молодёжи, работающей в сфере торговли может строиться на тезисах **«большой организации», «силы закона», «честной оплаты труда».**

В коммерческом секторе (не торговле) результаты выглядят особенно интересно. Тут не доверяют родителям и друзьям, поэтому строить мотивацию на теме дружного коллектива тут бессмысленно. Чуть больше доверия у «коммерсантов» вызывают суды, поэтому аргументация о законности тоже пройдет мимо этой целевой группы. Остальным категориям тут верят примерно в равных долях. Данный сегмент целевой аудитории – молодёжь, работающая в коммерческих организациях, заслуживает отдельного, более пристального изучения в части аргументации, на которую она среагирует положительно.

Студенты привычно пока ещё доверяют друзьям, родителям и, конечно же, волонтерам. Вероятно в сознании студентов люди, которые проявляют любую социальную активность, например, председатели первичных профсоюзных организаций, являются волонтерами? В каком-то смысле да, но есть существенные различия. Возможно, кто-то не согласится, но в психологическом аспекте отличие профсоюзной деятельности от волонтерской в первую очередь в коллективной ответственности. Волонтеры часто (чаще) оказывают помощь в одиночку или небольшими группами, которые постоянно перетасовываются и обновляются, а в профсоюзе каждый борется с администрацией за свои права и возможности, используя коллективную солидарность как инструмент. Этот тезис целесообразно доносить до студентов. Во-первых, именно в этой группе максимальная концентрация

зуммеров, ориентированных, как мы знаем, на «я-могу», «у меня свое мнение». Во-вторых, эти люди после обучения в большинстве своем (большая часть учащихся сузов и вузов состоят в Общероссийском профсоюзе образования), покидают профсоюз в момент окончания обучения и по месту работы их придётся заново уговаривать вступить в профсоюз.

Еще одна причиной низкого доверия профсоюзам может быть в том, что опрошенные студенты, не имея трудового опыта, или же имея его в сферах, где профсоюзы не развиты (малый бизнес, самозанятость), к моменту исследования еще не сталкивались в реальной жизни с примерами защиты своих прав или прав своих коллег по работе (не по учёбе!) со стороны профсоюзов. Эта ситуация несет в себе определенные риски для будущего развития профдвижения. Мы напомним, что студенты – и есть то самое поколение зуммеров, для которого характерны: иметь своё мнение, верить в себя, требовать к себе серьезного отношения от старших коллег, иметь быстрый доступ к информации и уметь ей пользоваться. Совокупность этих характеристик вполне позволит им в случае столкновения с нарушением их трудовых прав (если эти права у них как у массово самозанятых вообще возникнут) попытаться их отстоять самостоятельно. И вероятность их успеха в этом деле велика. Соответственно однажды получив позитивный опыт самозащиты или не получая длительное время угроз своим трудовым правам (нет прав - нет и угроз), в будущем эти люди вряд ли вступят в профсоюз.

Проблема: студенческие профсоюзные организации ориентированы в целом на культурно-массовые программы, тема «трудовых прав» чаще рассматривается в познавательном аспекте. Задача отраслевых профсоюзов заключается в том, чтобы «перехватывать управление» сознанием новых работников у работодателей.

Рекомендации участников фокус-групп:

«Студенческая жизнь закончилась и начинается взрослая трудовая жизнь. Но это не значит, что ты должен отказаться от привычного образа жизни. Можно также продолжить заниматься общественно-важными делами, помогать людям,

учиться, путешествовать. У нас этим занимается профсоюз. К тому же профсоюз – это не только волонтерство, но и правовая защита. Мы можем также влиять на политические аспекты, касающиеся защиты трудовых прав людей и их социальных гарантий».

Проблема: формирование объективных представлений о профсоюзной деятельности у активной молодежи (например, у волонтеров) требует наличие двух факторов одновременно. Во-первых, знание и понимание терминологии в нормативно-правовой базе. Во-вторых, сформированное чувство собственного достоинства и готовности его отстаивать, в том числе и участием в коллективной деятельности. **Участники фокус-групп предложили свои методы решения этих задач через донесение тезисов:**

«члены профсоюза могут влиять и/или изменить ситуацию на предприятии/в организации», «возможность изучать и повлиять на изменения в нормативно-правовой базе, в жизни предприятия», «профсоюз - единственная общественная организация, имеющая законные права на деле представлять интересы работников и защищать их права», «у профсоюзов есть законодательная основа для участия в переговорах с органами власти, которые могут повлиять на ситуацию с работодателем».

К 15-му вопросу респонденты уже многое раскрыли в своём отношении к проблеме «защиты трудовых прав», но этот вопрос имеет особое значение. И ответы на него необходимо изучать особенно детально. Сначала посмотрим уже привычной нам линейной фокусировкой.

Вопрос 15. В профсоюз имеет смысл вступить, если...?

Варианты ответов	%
Это реально что-то изменит	39 %
Знаю, чем они занимаются	30 %
Знаю лично лидера и доверяю ему	20 %
Найду того, кому можно доверять	9 %
Большинство коллег вступили	8 %
Не будет противодействия начальства	7 %
Затрудняюсь ответить	26 %

«Это реально что-то изменит» (39%). Рекомендация профсоюзному активу здесь очень простая: надо понять, что такое «реальные изменения» в жизни (и, в первую очередь, в сознании) молодежи. Частично ответ на этот вопрос раскрывается связанностью выбора, поскольку можно было давать несколько ответов сразу: те, кто ожидает «реальных изменений», также выбирают «Знаю, чем они занимаются» и/или «Знаю лично лидера и доверяю ему». Последнее особенно важно для студентов.

Студенты считают, что самое важное в принятии решения о вступлении в профсоюз - это «*знания*». Так выглядит сейчас большая часть их «деловой» жизни. Они учатся, ищут информацию и, если ее не находят, то этого явления нет в их реальности, и если в чатах об этом не говорят, то событий нет (как они понимают, что надо считать событиями). О профсоюзах из прошлого они могут знать от родителей/бабушек про «*бесплатные*» профсоюзные путевки на море, а значит тогда «*было лучше*».

Реальность изменений в сознании молодых требует не только значимых событий (не - символическое повышение зарплаты, облегчение ручного и монотонного труда и т.п.), но и частоту этих событий. То, что произошло когда-то - это привычный фон жизни, а существенно только то, что происходит сейчас, когда они являются участниками этих событий. Да и скорость изменений тоже существенна. Год вести переговоры

о повышении зарплаты? У молодого человека нет столько времени, горизонт его планирования – месяцы. Предлагаем настроиться на такую временную шкалу при подготовке к мотивирующему разговору.

«Знаю, чем они занимаются» (30%). Стенды и эпизодические массовые мероприятия - это только информационная верхушка айсберга профсоюза и молодёжь об этом догадывается. Но даже для членов профсоюза подготовка профкома к переговорам с работодателями и сами переговоры часто могут оставаться за закрытыми дверями. В таком сокрытии информации чаще всего заинтересованы в первую очередь недобросовестные работодатели. И наличие таких тайн может быть серьёзной уязвимостью самих этих нерадивых администраций предприятий и организаций. У профсоюзных лидеров информация о тайнах «мадридского двора» начальников и топ-менеджеров превращается в мощное оружие, которое может эмоционально потрясти молодые умы, а мы уже знаем, как для них это важно.

Проблема: *«моменты истины», эмоции прозрения и осмысления реалий жизни в юных головах обычно живут недолго. Нужно учиться улавливать момент получения желаемого. Современный маркетинг жестко требует: возбуждив удивление и интерес, необходимо тут же предложить программу действия, простые и понятные шаги, которые обеспечат молодому человеку успешную реализацию его новых желаний и целей. Например, написать заявление о приеме в профсоюз, и затем в новом статусе участвовать... (как вариант: в сборе информации для предстоящих переговоров).*

Рекомендации к диалогу от участников фокус-групп:
«Ты будешь причастен к своему профессиональному сообществу, имеющему не только общие (типовые) проблемы, но и пути их решения за счёт опыта коллег. На сегодня нас ... человек. *За прошлый квартал (НЕ ГОД) мы вернули нашим работникам ... рублей, недоплаченных работодателями.*»

«Вступай в Профсоюз. Обучим тебя, будешь уполномоченным по охране труда. *Вместе усилим роль профсоюзов и поможем защитить права работников, обеспечить безопасные условия труда.*»

«Вступай в Профсоюз. Нам нужны новые идеи, и только ты можешь это сделать. Запустим проект в интернете, которым кроме тебя еще никто не занимается. А нас 20 млн. в стране».

Следующий важный фактор мотивации вступления в профсоюз: **«Знаю лично лидера и доверяю ему»** (30%). Этот ответ наиболее характерен для совсем молодых, студентов. Здесь ещё работает подростковая, патерналистская зависимость от родителей и друзей. Когда «Знание» плохо отделено от «Доверия», и ещё хочется передавать ответственность за своё будущее старшему и опытному товарищу. С этой точки зрения фактор «уверенности в том, что перемены в жизни зависят, прежде всего, от меня» - это ещё только *желание хотеть «летать»*. От профсоюзного наставника потребуется способность перевести навязываемый ему молодым человеком патернализм в отношения взаимной ответственности равных. Почему это важно? В позиции «ребенка» человеку не свойственно брать ответственность. Скорее наоборот – перекладывать ответственность еще и за себя самого на кого-то. И чем больше мы при общении с молодыми членами профсоюза играем роль родителей, тем больше из них вырастет иждивенцев, требующих вашу жизнь в обмен на свой 1%, не готовых самим активно участвовать в профсоюзной жизни

Проблема: *Что сказать тем, которые готовы вступить, но им нужен последний аргумент?* **Рекомендации участников фокус-группы:** *профлидеру необходимо иметь в методической копилке набор аргументов и предложений, который понятен каждому и имеет соответствующую значимость: «Возможность компенсации части затраченных средств через студенческий профсоюз, например, на приобретение путёвок», «Если хочешь, я могу лично переговорить с директором о возможности твоего обучения и повышения квалификации».*

Проблема доверия в мотивации вступления в профсоюз

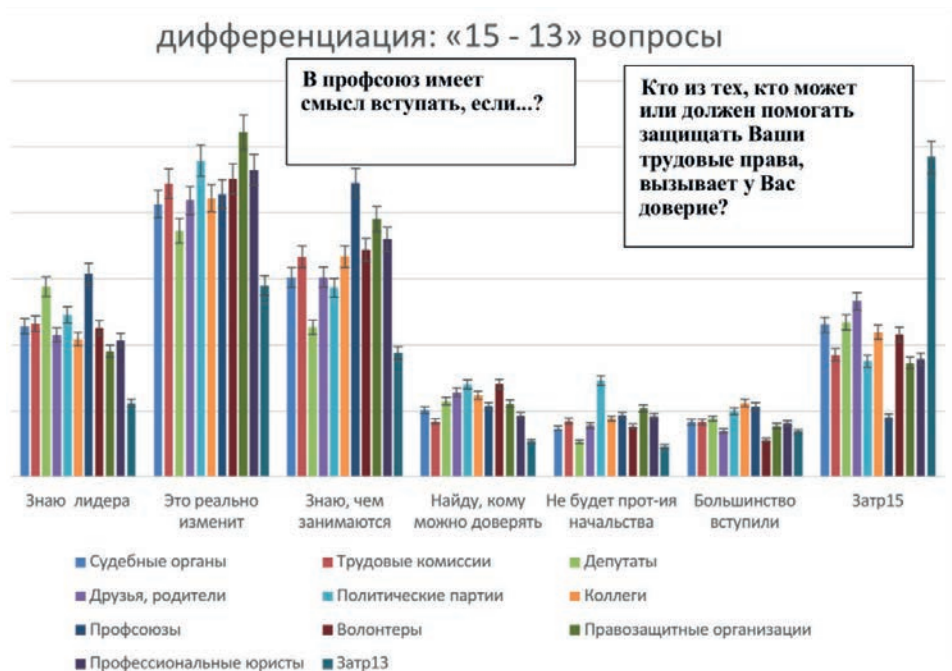


Рис.12. Доверие (кому и почему)

Больше всего в нашем исследовании оказалось респондентов, готовых вступить в профсоюз, если «это реально что-то изменит» в их жизни.

Они доверяют больше «правозащитным организациям», «политическим партиям». То есть, они считают, что эти социальные институты способны и что-то могут реально менять в их жизни. А вот профсоюзам доверяют те, кто уже знает «чем они занимаются» и «знает лидера» организации. Профсоюзы в их рейтинге опережают только депутатов и коллег. С положительными примерами всё понятно – есть вера в большую раскрученную организацию (партия), отстаивающую права (правозащитники). В этот имидж идеально вписываются отраслевые профсоюзы. Соответственно, при мотивации

целесообразно говорить не о вступлении в профсоюзную организацию отдельного предприятия, а рассказывать о всём профсоюзе. А вот низкий уровень доверия к коллегам нам подсказывает не опираться при мотивации на аргументацию типа «весь коллектив за тебя вступится». В это данная группа не поверит. Недоверие к депутатам, образ которых часто строится на обещаниях, подсказывает профлидеру – не давайте молодёжи обещаний, которые не выполните.

Следующая по массовости группа – те, кто вступят, если «знают лидера». У них в списке доверенных лиц профсоюзы на первом месте. На втором – как раз депутаты. Это логично, так как во время предвыборных кампаний мы голосуем за тех, кого знаем. Именно на этом строятся в последнее время «личные» предвыборные кампании – узнаваемость как главная цель. В данном случае лидеру профсоюзной организации необходимо работать над личным брендом. Узнаваемость во всей его подведомственной структуре: фото на стендах, в газетах, личное участие в мероприятиях, постоянное упоминание в новостных материалах – профсоюзных и работодателя – в активном залоге («сделал», «решил», «организовал», «обеспечил»). Также узнаваемость среди молодёжи поднимает наличие личных страниц в соцсетях, на которые можно подписаться, а лучше – добавиться в друзья.

Третья группа по численности – те, кто вступят в профсоюз, если будут знать, чем он занимается. Для них больше всего доверия вызывают профсоюзы, правозащитные организации, профессиональные юристы. Соответственно центральный аргумент при мотивации таких людей – рассказ о реальной правозащитной работе с примерами. Если в организации недостаточно фактуры, можно пользоваться примерами вышестоящей профсоюзной организации.

Те, кто готов вступать, если найдут кого-то, кому можно доверять, в первую очередь доверяют волонтерам. Это явный запрос на открытость, бескорыстность и адресность оказываемой помощи. Во вторую - партиям. Вспоминаем, мы уже видели эту картину у молодёжи с низким доходом (МРОТ и ниже).

Те, кто вступит, если не будет сопротивления начальства, в первую очередь доверяют партиям, правозащитным организациям и юристам (вера в то, что работодатель соблюдает закон?), а меньше всего – депутатам (амбивалентность). Эта картина также встречалась ранее – для группы работников торговли. И можно провести параллель. Скорее всего, работники торговли будут активнее вступать в профсоюзы, если найдут, кому доверять. Это ставит амбициозную задачу перед профсоюзами, работающими с такими организациями – выявление и продвижение лидеров и активистов, вызывающих реальное доверие у коллективов. Это стык кадровой и информационной работы этих профсоюзов.

Логично выглядит (что подтверждает еще раз релевантность исследования) результат по группе, отвечающей «вступлю, если вступят другие». Тут на первом месте в списке доверенных – коллеги. Для таких людей отлично работают общеколлективные мероприятия, тимбилдинги и тому подобное. Причем так отвечают в основном респонденты 30-35 лет. С возрастом прагматизм трансформируется: знание «изменений/деятельности» и «кому можно доверять» постепенно уступает к 30 годам требованию «пусть большинство вступит в профсоюз».



Рис.13.Мотивация на вступление (по отраслям)

Число анкет, собранных за время исследования, позволяет релевантно изучать наш вопрос мотивации молодёжи под самыми разными углами. Так, например, можно рассмотреть ответы на вопрос «В профсоюз имеет смысл вступать, если....» по отдельным отраслям. У бюджетников (и чуть в меньшей степени - в промышленности) доминирует ответ «если большинство вступит».

Для них же характерно ожидание реакции «начальства». Причины такой социальной инфантильности можно искать в зависимости от «единственного» доступного рабочего места и нежелании рисковать. Мы предлагаем рассматривать подобные установки как защитные реакции, за которыми в действительности может скрываться неверие в способность профсоюзного актива эффективно бороться за каждого члена профсоюза переговорными методами. Профсоюз большинством работников может восприниматься либо как центр культ-массовой работы, либо как «стачком» с угрозой рискованной конфронтации всего коллектива с руководителем.

Можно предполагать на этом основании, что мотивация членства в этих организациях напрямую зависит от качества выстраивания социального диалога и взаимного доверия руководства организации (предприятия) и выборных органов профсоюзной организации. В случае консенсуса работодатель – первый помощник для комитета ППО, в случае же конфликта такие организации имеют высокий риск падения членства. Стратегия «мягких, но эффективных переговоров» - для большинства рабочей молодёжи вообще не известна. Необходимы специальные мероприятия, когда молодёжь может наблюдать реальный переговорный процесс и затем участвовать в его анализе и корректировке дальнейших инициатив профсоюзного комитета. Кстати, это будет и самой эффективной формой обучения основам профсоюзной деятельности для новичков.

У студентов (и мы также уже разбирали эту ситуацию выше) приоритет найти наставника - того, кому можно доверять. Это явная потребность в патернализме у 20-летних (студентов), которая продолжает формировать в сознании

молодежи инфантильное отношение к своим трудовым правам. Возможное решение проблемы заключается в том, что обученный лидер профсоюза может простым призывом к своему молодежному активу вызвать реакцию подражания и дальше, на волне эмоциональной поддержки вызвать положительный отклик у основной части коллектива, что вполне достаточно на первом этапе. В массе это уже не несколько первых активистов, и все остальные увидят начало коллективного движения. Затем конформисты с удовольствием продолжат движение. Сложность этой социальной технологии «заражения» и «подражания» в том, что **первые действия, на которые вдохновляют лидеры, должны быть предельно простыми, понятными, не требующими большого напряжения и, желательно, безопасными.** Так можно решить проблему «пассивного большинства». Образ профсоюзного наставника заслуживает отдельного социологического исследования.

Рассмотрим соотношение ответов на 16-ый и 13-ый вопросы анкеты.

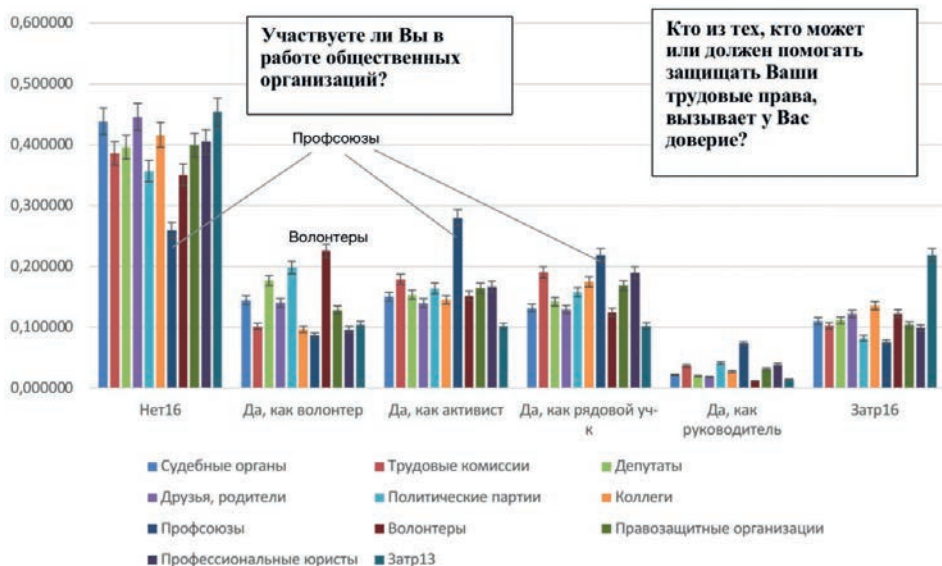


Рис.14.Активность и доверие

Те, кто сам ни в чем не участвует, а таких в исследовании большинство (и это опять же подтверждает качественную работу анкетеров, которым ставилась задача опрашивать кого угодно, только не профактив) готовы доверить защиту своих прав почти всем, кроме волонтеров и профсоюзов. Доверие коллегам, друзьям, родителям, по мнению фокус-групп, скорее основано на понятии «дружбы» и взаимопомощи. Видимо по той же причине высокий рейтинг получили трудовые комиссии. С остальными категориями тоже понятно – люди, не участвующие в работе общественных организаций, привыкли платить за услуги (доверие юристам) или получать услуги от государства (отсюда доверие политикам). По мнению фокус-групп причина низкого рейтинга профсоюза в том, что чтобы доверять кому-то, о нем нужно что-то знать. Как рассказать молодёжи о работе профсоюза, если молодёжь не ходит на профсоюзные собрания? Ответ может быть в адресном информировании (месенджеры, почтовые рассылки, личные беседы) и работе через соцсети.

Те, кто уже понимает смысл и цели общественной активности (рядовые участники и активисты) доверяют наоборот, в первую очередь профсоюзам.

***Проблема:** для быстрого, эффективного освоения молодёжью ценностей профсоюзной солидарности необходимо связать их первичное и базовое желание начать зарабатывать (и много зарабатывать!) с текущими и важными проблемами начала трудовой жизни. Это желание особенно характерно для зуммеров. По данным Yello (рекрутинговая платформа, с которой работают многие компании из списка Fortune 500), лишь 1 из 10 зуммеров дождется окончания обучения, чтобы начать работать. К тому же это поколение нельзя назвать «белыми воротничками». Больше 60% зуммеров предпочли бы заниматься собственным бизнесом, чем работать на кого-то, 75% хотели бы сделать хобби своей работой, а 72% мечтают однажды начать свое дело (по данным Upfront Analytics).*

Рекомендации вовлекающих вопросов от участников фокус-групп:

«Читал ли ты свой трудовой договор и должностные инструкции? Уверен, что в них тебе все понятно?», «Ты видел, в своем расчетном листке, заплатили ли тебе за переработку?».

Следующая диаграмма показывает уровень доверия к профсоюзам в зависимости от уровня образования респондентов.

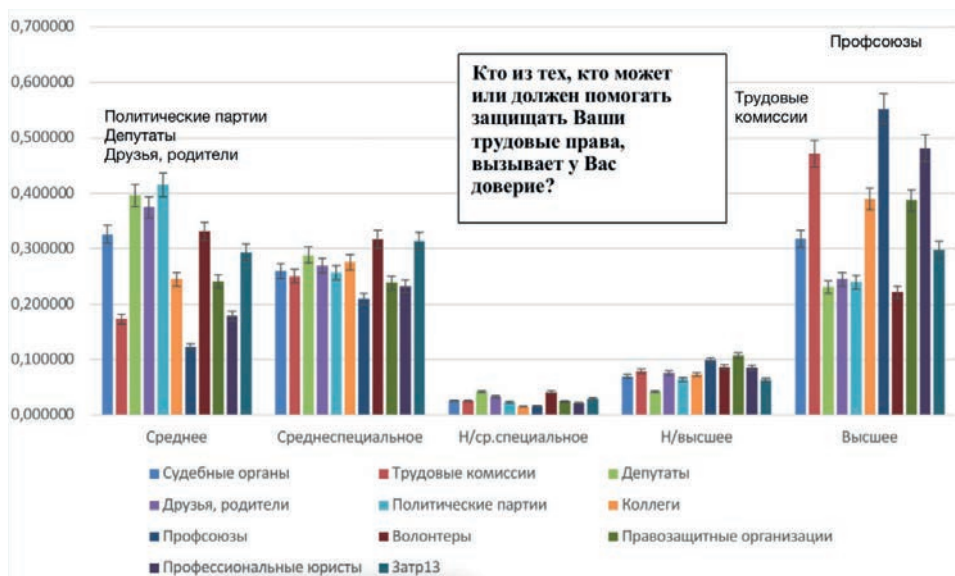


Рис.15. Доверие/уровень образования

Здесь надо сравнивать выбор «доверия» у респондентов среднего образования (с ориентацией на «политические партии», «депутатов», «друзей», «родителей») с выбором респондентов с высшим образованием: «профсоюзы», «юристы», «трудовые комиссии». Этот профиль повторится в диаграмме связанности выборов о «доверии» с возрастным цензом (рис.17). Респонденты «до 20 лет» со средним образованием (все те же студенты) готовы доверить защиту своих трудовых прав «политическим партиям», «депутатам». При этом не доверяют профсоюзам. Исходя из отсутствия опыта столкновения с необходимостью

защищать свои трудовые права (уже разбирали выше) фокус-группы выдвинули гипотезу – «не знают, поэтому не доверяют». Решение данной проблемы - больше работать со школами (профсоюзные уроки), сузами (уроки о трудовых правах, встречи).



Рис.16. Доверие (по полу и возрасту)

Есть ли разница в мотивации молодых мужчин и молодых женщин? Исследование показывает, что есть. Во-первых, женщины активнее отозвались на просьбы заполнить анкету. Во-вторых, профили мужчин и женщин значимо разные. Это важно для тех профсоюзных организаций, кто работает в соответствующих коллективах или у кого есть возможность напрямую обращаться к этим группам отдельно (например – профсоюзные стенды разного содержания в мужских и женских раздевалках). Главное отличие - мужчины более политизированы, чем женщины. Первые больше доверяются разговорам про партии и депутатов, особенно если ещё и в кругу «коллег», а вот «волонтеры» и «трудовые комиссии» - это больше для женщин. Которые, кстати, высказывают меньше доверия власти (депутатам, партиям). Для профсоюзов это может быть использовано следующим образом по мнению

фокус-групп: обещания работодателя – до момента их воплощения – значимы для мужчин и малозначимы для женщин. Мужчинам можно рассказывать о планах совместной работы. Женщин нужно мотивировать на примере сделанных дел.

Также необходимо помнить, что большинство, которое ждёт, «когда большинство вступит в профсоюз и тогда они тоже» - это в основном «женщины-бюджетники-после 25 лет».

Вариант мотивационной фразы от фокус-группы: «Миллионы людей уже сделали свой выбор. Проще заплатить 1% и жить уверенно» - для 30+летних, особенно для женщин.

Кстати, и «коллеги» у женщин, в отличие от мужчин, не воспринимаются как референтные группы для согласования с ними решения о защите своих трудовых прав. И тут нет противоречия - коллеги у мужчин - это часто узкая референтная группа доверенных лиц, не большинство. Соответственно мотивация мужчин на профсоюзное членство – это в первую очередь выстраивание с ними доверительных товарищеских отношений со стороны профлидера.



Рис.17. Мотивация к вступлению по возрастам.

Анализ мотивации на вступление по возрастам показал следующее:

молодёжи до 20 лет безразлично, кто уже вступил в профсоюз из их коллег. Соответственно мотивация большими цифрами (типа – в ФНПР -19 млн.человек) их не цепляет. Для них важны конкретные изменения после вступления. На втором месте для них – знать, чем занимаются профсоюзы. То есть задача при мотивации молодёжи моложе 20 лет – четко сформулировать конкретные профсоюзные дела и их влияние лично на жизнь этого молодого работника.

Для 20-22 летних запрос на конкретную информацию еще выше, но они начинают больше оглядываться на «большинство». Этот тренд растет вместе с возрастом респондентов.

22-25 летние чуть снижают запрос на конкретику (но он всё еще велик), при этом чуть сильнее ориентированы на лидеров («знаю лидера»), чем остальные.

У 25-30-летних еще подрастает ориентация на «большинство» и падает потребность в лидере. Гипотеза фокус-групп – это время у современной молодёжи совпадает с активной фазой построения семейной жизни – вступления в брак и рождения детей, тут не до поиска наставников на работе. Эта гипотеза косвенно подтверждается ростом у этой возрастной группы опасений в отношении мнения начальства об их профчленстве («вступлю, если не будет противодействия начальства») – ведь никому не хочется терять в доходах или вовсе быть уволенным в момент, когда ты начинаешь отвечать не только за себя самого, но и за другого человека (супруги, дети). Также гипотеза подтверждается ростом потребности в лидере после 30 лет, когда семьи созданы, дети рождены, можно возвращаться к активной трудовой деятельности.

Таким образом, мы видим, что программы наставничества в профсоюзе есть смысл развивать именно для 22-25-летних и 30-35 летних ребят.

Задачи дальнейших исследований

Разработанные рекомендации необходимо апробировать. Задачи будущих исследований состоят в том, чтобы продолжать изучать многогранный и противоречивый мир представлений о профсоюзах в сознании молодежи.

Возможные темы для будущих исследований:

- 1.** Формирование представления об организации первой встречи с потенциальным членом профсоюза, получении достоверной информации о его ожиданиях и тревогах.
- 2.** Исследование методов работы с возражениями о членстве в профсоюзе.
- 3.** Описание потенциального идеального будущего профсоюзного лидера (решение задачи, кого мы ищем и в чье развитие вкладываем профсоюзные средства).
- 4.** Причины выхода из профсоюза и методы удержания.

1. Какие чувства появились или окрепли у Вас за последнее время?

(можно отметить до трех пунктов)

Уверенность, спокойствие	Сомнение, неуверенность
Страх	Милосердие
Надежда	Усталость
Агрессия, жестокость	Чувство собственного достоинства
Чувство счастья, полноты жизни	Обида

2. Какие жизненные проблемы волнуют Вас больше всего в данный период?

(можно отметить до трех пунктов)

Жилищные проблемы	Благоустройство района
Низкая заработная плата	Экологические проблемы города
Угроза терроризма	Рост цен
Медицинское обслуживание	Проблемы безработицы
Уровень преступности	Маленькая пенсия

3. Считаете ли Вы, что перемены в Вашей жизни зависят прежде всего от Вас?

- Да Нет Затрудняюсь ответить

4. Какую задачу или проблему, по Вашему мнению, необходимо в первую очередь решить сегодня? (можно отметить до пяти пунктов)

- Трудно сказать Проблем нет, все нормально Проблемы экологии
 Профобразование Грязь на улицах, во дворах Слабые профсоюзы
 Дети: нечем занять Наркомания Защита прав работников
 ЖКХ: рост цен Жилье: дорого Жилье: проблема ремонта
 Охрана труда Обустройство спортплощадок Досуг, некуда пойти
 Озеленение района Освещение улиц плохое Помощь малолетним
 Помощь пенсионерам Работа: создание рабочих мест Помощь школам
 Ремонт улиц, дворов Плохая работа полиции Детские сады: нет мест, дорого
 Другое:

5. Трудовые права российской молодёжи достаточно хорошо защищены законами?

- Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Затрудняюсь ответить

6. Законы о защите трудовых прав молодёжи соблюдаются в полной мере?

- Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Затрудняюсь ответить

7. Вы хорошо информированы о своих трудовых правах?

- Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Затрудняюсь ответить

8. Вы уверены, что сможете сами защитить свои трудовые права в любой ситуации?

- Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Затрудняюсь ответить

9. Ваши трудовые права соблюдаются работодателем в полном объёме?

- Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Затрудняюсь ответить

10. Вы готовы самостоятельно бороться за улучшение условий труда и расширение своих социальных гарантий?

- Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Затрудняюсь ответить

11. Вы готовы делегировать борьбу за улучшение ваших условий труда и расширение ваших социальных гарантий тем, кто готов этим заниматься?

Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Затрудняюсь ответить

12 Вы готовы оплачивать труд тех, кто будет заниматься улучшением ваших условий труда и расширением ваших социальных гарантий?

Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Затрудняюсь ответить

13. Кто из тех, кто может или должен помогать защищать Ваши трудовые права, вызывает у Вас доверие? (можно отметить два варианта)

Судебные органы	Трудовые комиссии
Депутаты	Друзья, родители
Политические партии	Коллеги
Профсоюзы	Волонтеры
Правозащитные организации	Профессиональные юристы
Затрудняюсь ответить.	Другое:

14. О каких организациях, защищающих права молодёжи, Вы знаете?

Комитеты по молодежной политике	Профсоюзы
Российский союз молодёжи	Волонтерские организации
Студенческий совет /совет молодых специалистов	Деканат (ректорат, отдел по воспитательной работе) / отдел кадров
Другие:	Затрудняюсь ответить

15. В профсоюз имеет смысл вступать, если...?

знаю лично лидера и доверяю ему	найду того, кому можно доверять
это реально что-то изменит	не будет противодействия начальства
знаю, чем они занимаются	Большинство коллег вступили
Другое:	Затрудняюсь ответить

16. Участвуете ли Вы в работе общественных организаций?

Нет	Да, как волонтер	Да, как активист
Да, как рядовой участник	Да, как руководитель	Затрудняюсь ответить.
Другое:		

ВАШ ПОЛ:		мужской			женский		
ВОЗРАСТ:	до 20 лет	20 – 22	22-25	25-30	30-35		
СЕМЕЙНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ:	Холост (не замужем)			Женат (замужем)			
ДЕТИ:	нет	Есть (1)		Есть (более 1)			
ОБРАЗОВАНИЕ:	среднее	Ср.-спец.	н/ср.спец	н/высшее		высшее	
Численность жителей вашего населенного пункта (по месту проживания)	до 1 тыс.	от 1 до 10 тыс.	от 10 до 100 тыс.	от 100 тыс. до 500 тыс.	от 500 тыс. до 1 млн.	свыше 1 млн.	
Регион (субъект РФ) Вашего проживания							
РАБОТА:							
бюджетная сфера		коммерческая сфера		промышленность		торговля	
студенты		безработные		самозанятые		домохозяйство	
ДОХОД (на члена семьи):		До 13 т.р.		13-30 т.р.		30-45 т.р. Свыше 45 тр т.р.	

