EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

Трудящаяся молодежь: отношение к трудовой деятельности, профсоюзному движению и ситуации в обществе

Доклад, подготовленный для Европейской федерации общественного обслуживания (ЕФПОО)

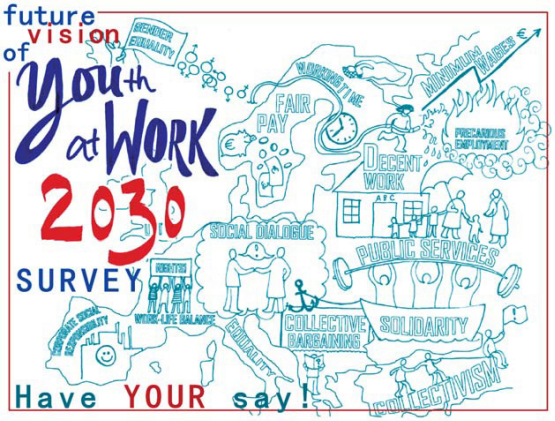
МАЙ 2019 Г.

Оглавление

Резюме	4
Информационная справка	5
Методы	7
Выводы и анализ	9
Рынки труда	9
Профсоюзное движение	9
Общественные интересы и деятельность вне профсоюзного движения	13
Заключение	17
Библиография	18

Резюме

Настоящий доклад содержит анализ материалов опроса, который проводился ЕФПОО при поддержке Молодежного комитета ЕКП и Европейского молодежного форума. Данные в настоящем докладе являются отражением взглядов 1394 представителей молодежи на трудовую деятельность, профсоюзное движение и общество. Опрос проводился среди европейских жителей в возрасте до 35 лет. Структура доклада выглядит следующим образом: краткая информационная справка, разъяснение используемых методов, заключение. Анализ состоит из трех частей: вначале рассматривается положение респондентов на рынке труда, затем отношение к профсоюзному движению и, наконец, участие в общественной жизни в целом.



Основные выводы:

- **Большинство участников опроса в данной выборке имеют трудовые договоры и работают не менее 35 часов в неделю, несмотря на то, что молодежь все чаще сталкивается с проблемой ненадежной занятости.**
- **В то же время качественные данные свидетельствуют о том, что многие по-прежнему обеспокоены вопросами надежности и стабильности занятости.**
- **Именно по этой причине молодые трудящиеся (в возрасте 24 лет или моложе) и студенты заявляют о том, что в будущем предпочли бы работать на условиях стандартного трудового договора.**
- **Основными причинами, по которым молодежь решает присоединиться к профсоюзному движению, являются возможность улучшить условия оплаты и труда, вера в силу профсоюзов и получение поддержки в случае возникновения проблем на работе, что соответствует и результатам существующего исследования.**
- **Главная причина невступления в профсоюз заключается в том, что многие просто не получили такого предложения (19%), тогда как еще 18% опрошенных сообщили, что пока не нашли на это время. С точки зрения развития организации подобные ответы не могут не вселять оптимизм.**
- **Пассивные члены профсоюзов с наибольшей долей вероятности прекратят свое участие в профсоюзном движении в будущем, и это свидетельствует о том, что для удержания действующих членов необходимо постоянно вовлекать их в профсоюзную деятельность и вести организационную работу.**
- **Мужчины значительно чаще заявляют о своем участии в общественной жизни и деятельности общественных организаций.**
- **Активисты из числа членов профсоюзов с большой долей вероятности будут принимать активное участие в общественной жизни в целом.**

Эти выводы могут быть полезны ЕФПОО и ее членским организациям в дальнейшей работе по привлечению молодых трудящихся в ряды профсоюзного движения и отстаивании интересов сектора общественного обслуживания.

Информационная справка

В настоящем докладе представлены результаты исследования, посвященного изучению взглядов молодежи на трудовую деятельность, профсоюзное движение и ситуацию в обществе в разных странах Европы. В этом исследовании, которое проводилось в период с ноября 2018 г. по начало 2019 г., содержится анализ отношения членов профсоюзов и тех, кто ими не является, к трудовой деятельности, занятости, участии в общественной жизни и профсоюзному движению.

Начиная с 80-х гг. профсоюзы по всему миру стремительно теряют влияние и членов. В разных странах это обусловлено разными причинами и связано с целым рядом социально-экономических и политических факторов (Crouch, 2017; Vandaele, 2019). Стремясь противостоять этой тенденции, профсоюзы прилагают усилия для улучшения своей репутации, нередко путем принятия новых стратегий, например по привлечению новых членов, и предпринимают более масштабные попытки по объединению сообществ и созданию коалиций (Murray, 2017). Ключевой идеей всех этих подходов является повышение привлекательности профсоюзов в глазах тех групп, которые традиционно не принимают активного участия в профсоюзном движении, включая, в частности, трудящуюся молодежь.

Именно молодые работники в наибольшей степени пострадали от масштабных изменений в мировой экономике, которые привели к росту ненадежной занятости и нестабильности. Представляется логичным предположить, что, по мере того как положение молодежи на рынке труда становится все более уязвимым, молодые трудящиеся будут активнее вступать в ряды профсоюзов для защиты своих интересов. Однако большинство таких работников так и не становятся членами профсоюзов. В связи с этим, можно утверждать, что будущее профсоюзного движения будет зависеть от того, насколько профсоюзам удастся адаптироваться к непростой реальности, в которой живет сегодняшняя молодежь.

Многие ученые и профсоюзные активисты перечислили ряд причин, по которым молодые люди предпочитают не вступать в профсоюзы (для более подробного изучения этого вопроса см. Hodder and Kretsos, 2015). Во-первых, следует принять во внимание особенности функционирования рынков труда. С момента мирового финансового кризиса (2007—2008 гг.) правительства разных стран все активнее продвигают нестандартные формы занятости, при которых работникам предоставляются значительно более слабые трудовые гарантии и минимальная социальная защита. В наибольшей степени от такой политики страдает молодежь, поскольку именно молодые люди в первую очередь сталкиваются с проблемой высокой безработицы, а те, кому удается найти работу, все чаще подвергаются риску ненадежной и нестабильной занятости. Известно, что работодатели более активно противостоят профсоюзному движению в периоды высокой безработицы, что может препятствовать привлечению молодежи в ряды профсоюзов: молодые люди боятся стать жертвами гонений из-за вступления в профсоюз. Это усугубляется еще и тем, что в отраслях с высоким уровнем молодежной занятости действует очень небольшое число профсоюзов. В результате, столкнувшись с проблемой ненадежной занятости в секторе, где отсутствуют профсоюзы, молодые люди нередко оказываются перед выбором: уйти с работы или заявить о своих правах. И в большинстве случаев они предпочитают уволиться. Если в силу особенностей рынка труда молодые люди редко имеют возможность трудоустройства в секторах, где профсоюзное движение представлено широко, то, скорее всего, они не смогут вступить в профсоюз в молодом возрасте, а значит, с большой долей вероятности никогда не станут членами движения.

Во-вторых, было высказано предположение о том, что молодежь негативно воспринимает профсоюзы и придерживается более индивидуалистических взглядов и позиций, то есть при принятии решения относительно целесообразности вступления в профсоюз молодые люди руководствуются соображениями эффективности. Что касается эффективности, то прозвучало также мнение о том, что молодые люди сегодня в меньшей степени привязаны к своему месту работы в силу вышеупомянутых изменений на рынке труда и потому склонны ставить под сомнение преимущества участия в профсоюзном движении. Согласно результатам исследований, которые проводились в Австралии, некоторые молодые люди полагают, что в вступать в профсоюз стремятся только «жертвы» (см. Bulbeck, 2008). Еще одним препятствием для молодежи может быть необходимость выплаты членского взноса, хотя многие профсоюзы и снизили размеры взносов для привлечения новых членов. Очевидно, что «восприятие общества, трудовой деятельности и экономики формируется у людей в период выхода из подросткового возраста и до достижения ими 23—24 лет» (Lowe and Rastin, 2000: 214). Таким образом, важно учитывать целый ряд факторов, от которых зависит отношение молодежи к профсоюзному движению. Так, например, давно существует мнение о том, что молодые люди более охотно вступают в ряды профсоюзов, если их родители являются членами движения. Еще часть участников дискуссии отметили, что менее активное распространение профсоюзных ценностей в обществе привело к снижению доли молодежи среди членов профсоюзов. Утверждается также, что, по мнению многих

молодых людей, профсоюзы представляют интересы исключительно старшего поколения. В то же время большая часть имеющихся данных указывает на то, что трудящаяся молодежь не имеет каких-либо идеологических возражений против профсоюзов (см. Waddington and Kerr, 2002; Tailby and Pollert, 2011; Vandaele, 2018) и в действительности «относятся к профсоюзному движению с умеренной симпатией», однако недостаточная информированность о деятельности профсоюзов становится причиной нежелания вступать в их ряды (Freeman and Diamond, 2003: 30). Эту недостаточную информированность иногда ошибочно принимают за апатию. Freeman и Diamond (2003) утверждают, что молодые люди, приходя на новое место работы, представляют собой своего рода «чистый лист» и потому могут с большим интересом откликнуться на попытки вовлечения их в профсоюзную деятельность, если суть этой деятельности будет им должным образом разъяснена. Отмечается, что необходимо укреплять репутацию профсоюзов и заниматься популяризацией их работы как в обществе в целом, так и среди молодежи в частности. Так, например, повысить эффективность взаимодействия профсоюзов и молодежи можно за счет информирования молодых людей о деятельности профсоюзного движения начиная со старших классов школы и далее.

Третьей причиной низкого уровня участия молодежи в профсоюзной деятельности является предполагаемая неспособность самих профсоюзов пробудить интерес у молодежи. Взаимодействие профсоюзов и молодых представителей общества не всегда было успешным, и усилия профсоюзного движения по созданию молодежных организаций по всему миру носили неоднородный характер. Следует признать, что после перехода к организационной стратегии профсоюзы начали осознавать необходимость привлечения молодежи, однако утверждается, что эти инициативы редко приносят плоды, поскольку в результате молодые работники рискуют превратиться в изолированную группу внутри профсоюзного движения, и редко пользуются необходимым уровнем поддержки со стороны профсоюзных лидеров. В то же время профсоюзы все чаще придерживаются более практического подхода к работе с молодежью, включая молодежную проблематику в масштабные профсоюзные программы и устанавливая связи с внешними организациями в целях повышения осведомленности молодых людей о том, какую важную роль профсоюзное движение может сыграть в их жизни. При этом профсоюзы предпринимают попытки поколебать распространенное (и зачастую ошибочное) убеждение, согласно которому молодежь не разделяет ни коллективные, ни социальные ценности, и, опираясь на теорию «чистого листа», стараются как можно убедительнее продемонстрировать важность этих ценностей молодым людям. Это весьма масштабная работа, которая ведется как на уровне предприятий, так и на региональном, национальном и европейском уровнях (Vandaele, 2012; Vandaele, 2015; Vandaele, 2018). В то же время низкий процент молодежи среди членов профсоюзов заставляет усомниться в эффективности этих усилий.

Несмотря на появление все новых и новых научных публикаций на тему взаимоотношений профсоюзов и молодежи (см. Hodder and Kretsos, 2015; Vandaele, 2018), именно это исследование посвящено рассмотрению практических примеров работы отдельных профсоюзов и отношению профсоюзных активистов в целом к привлечению молодежи в свои ряды. Панъевропейский характер исследования позволяет получить хорошее представление о взглядах молодежи на трудовую деятельность, работу профсоюзов и ситуацию в обществе и способствует углублению знаний по данному вопросу как с научной точки зрения, так и с точки зрения интересов профсоюзов.

Методы

Для получения количественных и качественных данных было проведено кросс-культурное исследование, опросник которого был составлен Молодежной сетью ЕФПОО на 10 языках: английском, испанском, итальянском, немецком, румынском, русском, турецком, французском, чешском и шведском. Опрос проводился представителями ЕФПОО и ее Молодежной сети преимущественно с помощью различных социальных сетей, таких как Facebook и Twitter. Помимо этого, важную роль в организации опроса сыграл Европейский молодежный форум, который способствовал его более широкому распространению. В то же время составление выборки по методу снежного кома указывает на то, что опрос проводился преимущественно в «профсоюзных кругах» и в первую очередь среди представителей сектора общественного обслуживания, и свидетельствует о том, что результаты смещены в сторону данной конкретной молодежной группы. Иными словами, делать какие-либо обобщения на основании этих результатов за пределами указанной группы не представляется возможным. Более того, использование данного метода распределения (и тот факт, что опросник был переведен только на определенные языки) привело к неравномерному представительству респондентов из 43 стран. Таким образом, число респондентов по каждой стране также не является репрезентативным с точки зрения таких параметров, как размер населения или доля членов профсоюзов среди работников, получающих заработную плату или занятых на условиях почасовой оплаты труда.

В целях компенсации неравномерного распределения респондентов по странам страны были разбиты на пять региональных групп, объединенных главным образом исходя из состава избирательных округов ЕФПОО и общих политико-правовых и иных характеристик национальных трудовых систем: 1) округ Бенелюкс (Бельгия, Люксембург и Нидерланды) и округ германоязычных стран (Австрия, Германия и Швейцария) (19%); 2) округ стран Восточной Европы (Бывшая югославская Республика Македония, Венгрия, Косово, Сербия, Словакия, Словения, Хорватия, Черногория и Чехия) (16%); 3) округ Великобритании и Ирландии совместно с округом Северной Европы (Дания, Норвегия, Финляндия, Швеция) (22%); 4) Франция и Средиземноморский округ (Андорра, Греция, Италия, Испания, Кипр, Мальта и Португалия) (16%); 5) округ стран Северо-Восточной Европы (Армения, Беларусь, Грузия, Латвия, Литва, Польша, Украина и Эстония), округ, включающий в себя Россию и страны Центральной Азии, (Россия) и округ стран Юго-Восточной Европы (Албания, Азербайджан, Болгария, Румыния и Турция) (28%)[1].Т образом, контроль региональных отклонений в докладе основан на данных по этим пяти группам.

ТАБЛИЦА 1: Разбивка респондентов по возрасту и полу (%)

Возр. группа	Мужч. (%)	Женщ. (%)	Всего (%)
<=24	20	27	25
25-30	37	39	38
31-34	28	21	24
>=35	15	13	14

Примечание: допускается погрешность округления. Источник: результаты опроса.

Поскольку опрос был посвящен отношению молодежи к трудовой деятельности, занятости, профсоюзному движению и ситуации в обществе, важно отметить возраст респондентов. Несмотря на разногласия по поводу того, кого следует считать молодыми трудящимися, большинство участников выборки (87%) были моложе 35 лет, что соответствует целевой группе опроса. Гендерный баланс в разных возрастных категориях был в целом соблюден: наблюдается незначительное преобладание женщин в возрасте моложе 24 лет. Среди участников опроса также незначительно преобладают члены профсоюзов в возрасте 31—34 лет.

Для изучения качественных данных был использован метод тематического анализа (King, 1998). Суть этого метода заключается в том, что исследователь выбирает ряд кодов, соответствующих определенным темам в сфере его работы, а сам метод представляет собой нечто среднее между контент-анализом, где все коды определены заранее, и их распределение является предметом статистического анализа, и обоснованной теорией, в рамках которой коды заранее не устанавливаются. Так, ряд кодов был разработан заблаговременно, однако в процессе исследования эти коды были пересмотрены и расширены.

[1] В список не включены страны, не приславшие ни одного опросника.

Выводы и анализ

Рынки труда

В настоящем разделе представлены выводы, описывающие трудовой опыт молодежи и ее присутствие на рынках труда, а также последующий анализ планов молодых людей по будущему трудоустройству.

Большинство участников опроса имели ту или иную работу (81%), еще 11% являлись студентами очных отделений и 8% респондентов были безработными. Анализ трудовых договоров, заключенных с респондентами, показывает, что 75% трудоустроенных респондентов, согласно условиям их договора, работали не менее 35 часов в неделю, причем трудовая неделя у большинства из них (35%) составляла от 40 до 44 часов. Если сравнить число часов работы по договору и фактически отработанное количество часов, то результаты будут сопоставимыми. 72% трудоустроенных респондентов работали не менее 35 часов в неделю, причем для большинства из них (34%) этот показатель составил около 40 часов. Этот вывод не может не удивлять, поскольку лишь 57% участников общей выборки подтвердили, что работают в штате на полную ставку. Это хороший результат для данной выборки, если учесть, что, согласно имеющимся исследованиям, молодые работники чаще оказываются в ситуации ненадежной занятости и вынуждены заключать нестандартные трудовые договоры (Gumbrell-McCormick, 2011), и, вероятно, он объясняется тем, что опрос проводился среди представителей сектора общественного обслуживания. При более детальном анализе полученных данных становится заметно, что трудовые договоры, предусматривающие работу менее 34 часов в неделю, чаще заключаются с мужчинами и представителями возрастной группы 30—34 лет. Если оценивать различия между регионами, то наименьшее количество рабочих часов приходится на респондентов из стран Северной Европы, а наибольшее — на представителей восточноевропейских государств.

Что касается будущих карьерных планов, то большинство респондентов (61%) заявили, что заинтересованы в той или иной форме трудоустройства. В то же время, мы видим, что значительная часть участников опроса (18%) не знает, где именно они хотели бы работать, причем среди них четко преобладают представители старшей возрастной группы. В целом, 18% опрошенных предпочли бы иметь собственное дело, а еще 7% хотели бы стать фрилансерами. Женщины в большей степени заинтересованы в постоянном трудоустройстве, чем мужчины, которые склонны сделать выбор в пользу своего дела в будущем. Респонденты в возрасте моложе 24 лет отдают предпочтение стандартным формам трудовых отношений. То же самое касается и студентов, принявших участие в опросе. Основные региональные различия связаны с респондентами из стран Восточной Европы, которые в значительно меньшей степени заинтересованы в стандартных трудовых отношениях и предпочитают самозанятость и работу на условиях фриланса, что, вероятно, является отражением экономической ситуации в регионе в целом.

В целом, 45% респондентов из всей выборки выразили желание работать в секторе общественного обслуживания. Это неудивительно, если принять во внимание характер опроса (проводится ЕФПОО). Такое стремление относительно более характерно для женщин и респондентов, получивших среднее профессионально-техническое образование. Какой-либо разницы между возрастными группами выявлено не было. Общее отношение к сектору общественного обслуживания в целом является положительным безотносительно гендерной принадлежности, возраста и уровня образования респондентов или их положения на рынке труда. В то же время разница между регионами очень значительна: во всех странах, за исключением Северной Европы, Ирландии и Великобритании, респонденты не очень высоко оценивают работу в секторе общественного обслуживания, что может объясняться спецификой стран Северной Европы.

Профсоюзное движе ние

Следующая часть анализа посвящена ответам на вопросы об отношении к профсоюзному движению. Мы рассмотрели ряд факторов, связанных с работой профсоюзов. В целом, 67% респондентов состоят в том или ином профсоюзе. Как следует из таблицы 2, 27% участников являются пассивными членами, 12% заявили о своей активности, 8% являются штатными работниками профсоюзов и 33% не имеют профсоюзного членства. Число профсоюзных активистов, представителей профсоюзов и их штатных сотрудников является несоразмерно высоким, что опять же связано с особенностями выборки для данного опроса. Число членов профсоюзов было наиболее низким в группе респондентов в возрасте моложе 24 лет, среди которых также почти не было выявлено штатных сотрудников профсоюзных организаций. Больше всего представителей профсоюзов оказалось в старших возрастных группах, в первую очередь среди людей в возрасте старше 35 лет.

ТАБЛИЦА 2: статус респондентов в профсоюзном движении (%)

Статус	%
Не являются членами профсоюзов	33 %
Пассивные члены	27 %
Члены профсоюзов, заявившие, что являются активистами	12 %
Представители профсоюзов	19 %
Штатные сотрудники профсоюзов	8 %

Примечание: допускается погрешность округления. Источник: результаты опроса.

В публикациях, посвященных вопросам членства в профсоюзном движении, отмечается, что существует две основных причины, по которым большинство людей вступают в профсоюзы: коллективные факторы и персональная выгода (Waddington and Whitston, 1997: 520). К коллективным факторам относятся, в частности, как поддержка на рабочем месте, защита/улучшение условий оплаты и труда, вера в профсоюзные идеи и общественное воздействие. Персональная выгода может включать в себя бесплатные юридические консультации, профессиональные услуги, отраслевые льготы, финансовые услуги, обучение и повышение квалификации. Выводы нашего исследования дополняют уже опубликованную литературу по этой теме (Waddington and Whitston, 1997; Hodder et al., 2017): в них отмечается, что тремя главными причинами для вступления в ряды профсоюзного движения являются улучшение условий оплаты и труда (40%), вера в идеи профсоюзов (37%) и получение поддержки в случае проблем на работе (36%). Это свидетельствует о сохранении заинтересованности в организации коллективных усилий и возможности использовать традиционные методы организации. Мы также согласны с тем, что некоторые из коллективных факторов членства включают в себя индивидуальные аспекты, но считаем, что люди могут приводить аргументы типа «получение поддержки в случае проблем на работе» только в том случае, если на предприятии, где они работают, действует профсоюзная организация, а значит эту причину можно отнести к числу коллективных.

Что касается неприсоединения к профсоюзному движению, то три основные причины, по которым люди не становятся членами профсоюзов, представляют большой интерес и должны быть приняты во внимание. 19% респондентов, не состоящих в профсоюзах, заявили, что главная причина такого выбора заключается в том, что никто не предложил им присоединиться к профсоюзному движению. Этот вывод совпадает с данными, которые фигурируют в тематической литературе. Еще 18% заявили, что не нашли на это времени, а 16% — что они не нуждаются в таком членстве. Первые два вывода также являются достаточно обнадеживающими для ЕФПОО и ее членских организаций, поскольку указывают на то, что ряд молодых работников были бы готовы вступить в ряды профсоюзов при наличии соответствующего предложения и надлежащей организации, что также совпадает с выводами ранее опубликованных исследований (Hodder and Kretsos, 2015).

Чуть более 70% респондентов заявили, что останутся членами профсоюзов (если уже являются ими) или согласны присоединиться к ним в будущем (если они еще не имеют статуса члена профсоюза). Разумеется, это не может не вселять оптимизм, однако следует отметить, что подобные результаты могут быть следствием выборки по методу снежного кома, поскольку в данном случае респонденты более предрасположены поддерживать профсоюзное движение. При проверке прочих параметров стало очевидно, что возраст и гендерная принадлежность респондентов практически не влияли на степень их готовности вступить в члены профсоюза или сохранить этот статус. Работники, занятые на условиях частичной занятости, реже готовы сохранять членство или присоединяться к профсоюзному движению в будущем, что является отражением давних разногласий профсоюзов с работниками с нестандартными формами занятости (Gumbrell-McCormick, 2011). С организационной точки зрения следует отметить, что пассивные члены профсоюзов более склонны к выходу из состава организаций в будущем по сравнению с другими категориями членов. Это свидетельствует о необходимости дальнейшей работы профсоюзов по вовлечению своих членов в работу после их вступления в состав организаций, так как эти усилия позволят сохранить прежний уровень членства в дальнейшем.

Затем мы изучили общее отношение респондентов к профсоюзам и их мнения относительно того, какой должна быть профсоюзная работа. Вероятно, не следует удивляться тому (учитывая стратегию формирования выборки по

методу снежного кома), что 70% респондентов относятся к профсоюзам положительно или очень положительно, и лишь 8% заявили о своем отрицательном или крайне отрицательном отношении. Участники опроса в возрасте младше 24 лет были настроены немного менее позитивно, и по мере увеличения возраста респондентов рос и уровень положительного восприятия профсоюзов. Этот вывод вновь подтверждает уже имеющуюся информацию об отношении к профсоюзам (Hodder and Kretsos, 2015), хотя утрачивает свою релевантность после изучения результатов контроля прочих параметров. Так, женщины значительно более позитивно настроены в отношении профсоюзов, а представители стран Средиземноморья склонны относиться к профсоюзному движению более критически. Лица, не являющиеся членами профсоюзов, воспринимают профсоюзную деятельность менее одобрительно, чем члены профсоюзных организаций. Чем активнее член профсоюза участвует в его работе, тем выше он оценивает профсоюзную деятельность, и этот показатель остается неизменным после контроля прочих параметров.

Затем респондентам был задан вопрос о том, в чем заключается основная цель деятельности профсоюза. Большинство участников опроса считают, что профсоюзы должны влиять на ход общественных дискуссий по поводу проблем рынка труда (92% полностью согласны/согласны), заявлять о проблемах ненадежной и нестандартной занятости (см. Cha et al, 2019), обеспечивать обучение и подготовку для своих членов (92% полностью согласны/согласны) и побуждать трудящихся к активной защите своих интересов (92% полностью согласны/согласны), что соответствует масштабной тенденции по привлечению новых членов (Murray, 2017). В общей сложности 78% респондентов (полностью согласны/согласны) полагают, что профсоюзы должны более активно проводить кампании по борьбе с злоупотреблениями транснациональных корпораций. 65% (полностью согласны/согласны) считают, что профсоюзы должны заниматься исключительно проблемами нарушений прав работников на рабочем месте, а 21% (полностью согласны/согласны) заявили, что, по их мнению, профсоюзы не должны участвовать в протестах, не связанных с трудовой проблематикой, что свидетельствует об их заинтересованности в решении проблем рынка труда и социального неравенства. Следует также отметить, что 28% (полностью согласны/согласны) респондентов полагают, что акции протеста, организованные профсоюзами на уровне предприятий, не должны включать в себя забастовки.

Общественные интересы и деятельность вне профсоюзного движения

В итоговом разделе опроса рассматривается активность участия респондентов в работе других общественных организаций и мероприятиях, не связанных с профсоюзной деятельностью. В заключение им был задан вопрос о том, какой они видят свою жизнь в 2030 г. В начале приводится обзор других форм участия, составленный на основании количественных данных, а затем информация о том, каким, по мнению участников, будет их будущее.

Значительная часть респондентов заявила, что они чрезвычайно вовлечены в общественную жизнь в целом, то есть принимают очень активное участие в вопросах, которые, по их мнению, имеют большое значение. Мужчины значительно чаще женщин склоны заявлять об участии в общественной жизни, однако никаких существенных различий между респондентами, обусловленных их возрастом, положением на рынке труда или географическим местоположением, выявлено не было (после контроля остальных параметров). Те, кто, по их утверждению, являются профсоюзными активистами, также считают, что принимают более активное участие в жизни общества в целом, нежели пассивные члены профсоюзов. То есть чем выше заинтересованность человека в профсоюзном движении, тем выше его уровень вовлеченности в жизнь общества. Если более внимательно проанализировать различные виды участия в общественной жизни помимо профсоюзной работы, то становится очевидно, что наибольшей популярностью у респондентов пользуются молодежные организации, что неудивительно, если учесть специфику данного опроса. Пять наиболее популярных форм участия в общественной жизни приводятся в таблице 3.

ТАБЛИЦА 3: различные виды участия в жизни общества (%)

виды участия в жизни общества	**%**
Молодежные организации	50
Гражданские/общественные группы	42
Культурные организации	31
Благотворительные организации	30
Политические группы	29

Примечание: допускается погрешность округления. Источник: результаты опроса.

При более внимательном изучении этих данных мы не смогли выявить значительных различий в уровне заявляемой вовлеченности в общественную жизни в зависимости от таких параметров, как гендерная принадлежность или положение на рынке труда. В то же время, уровень вовлеченности значительно зависел от возрастной категории респондентов. Более молодые участники демонстрировали более высокую заинтересованность в работе общественных организаций, нежели представители старших возрастных групп (35 лет и более), и самые молодые респонденты отличались наиболее высоким уровнем участия в общественной жизни.

Затем респондентам были заданы вопросы о том, принимают участия в общественной жизни иными способами. Три основных варианта ответа приводятся в таблице 4. Исходя из этого, можно заключить, что главным «иным видом участия», который, по мнению респондентов, позволяет влиять на ситуацию в обществе, являются их собственные поступки и действия. Активные участники чаще заявляли об уровне своего участия и о том, что верят в свою способность изменить мир к лучшему. Этот вывод представляет определенный интерес и подтверждает уже имеющуюся информацию. Второй способ повлиять на общество, с точки зрения респондентов, — это их трудовая деятельность, что неудивительно, если принять во внимание характер опроса, проводившегося ЕФПОО, и полностью соответствует положительным выводам относительно сектора общественного обслуживания в целом (см. выше). В качестве третьего наиболее распространенного способа влияния на общественную жизнь респонденты назвали социальные сети (проведение кампаний и повышение уровня осведомленности). Это интересный вывод, поскольку в других материалах ранее уже говорилось, что такие технологии «меняют саму суть участия в общественной жизни благодаря своей способности привлекать людей к общему делу, организовывать коллективные акции, повышать осведомленность, влиять на восприятие, обеспечивать сбор средств и взаимодействие с лицами, ответственными за принятие решений» (McAllister, 2013: 93).

ТАБЛИЦА 4: Другие виды участия в общественной жизни (%)

Другие формы участия в общественной жизни и оказания влияния	%
Собственные действия и отношение как личный пример	83
В рамках своей трудовой деятельности	81
С помощью социальных сетей	56

Примечание: допускается погрешность округления. Источник: результаты опроса.

С учетом всего вышесказанного мы хотели бы далее прокомментировать ответы участников на вопрос, требующий описательного ответа, в конце опросника. В этом вопросе респондентам предлагалось кратко рассказать о том, какой они видят свою жизнь в 2030 г. 1005 участников ответили на этот вопрос с той или иной степенью подробности. Респонденты нередко указывали сведения об аспектах жизни, которые были упомянуты в образце ответа, являвшемся частью вопроса (это могло повлиять на ответы участников). В силу недостаточного объема комментариев по поводу хобби и домашних питомцев они не были отражены в настоящем докладе. Почти все участники подошли к задаче серьезно, хотя был получен небольшой процент ответов, носивших малоинформативный характер (например, «я хочу вечно оставаться молодым»). Большинство респондентов перечислили свои надежды и устремления, касающиеся будущего и в первую очередь профессиональной карьеры, семьи и образования. 5% респондентов сообщили, что испытывают страх, когда думают о будущей жизни и дальнейших перспективах (например, «Все кажется таким нестабильным и ненадежным, что я даже не могу себе представить 2030 год. Даже по поводу 2020 года уверенности нет»). Удивительно то, что всего 11% выразили неуверенность по поводу собственного будущего (например, «не имею представления, все так непредсказуемо»).

Большая часть ответов (84%) касалась дальнейшей карьеры респондентов. Как в раннее перечисленных качественных выводах, большинство участников заявили о том, что надеются на ту или иную форму трудоустройства и хотят продолжить работу в секторе общественного обслуживания. Этот ответ, опять же, является закономерным ввиду характера опроса. В то же время ряд участников сообщили, что не знают, кем хотят работать в дальнейшем. Независимо от предпочтений респондентов относительно будущей профессиональной деятельности, большинство заявили, что испытывают обеспокоенность по поводу наличия стабильной работы и приемлемого уровня оплаты труда. В качестве примера можно привести следующие цитаты: «Трудно сказать, у меня никогда не было возможности строить планы по поводу работы на срок более шести месяцев»; «Я думаю, трудовая нагрузка будет расти… Мне придется часто менять работу»; «Надеюсь, что в 2030 году у меня будет стабильная работа на условиях, закрепленных в бессрочном трудовом договоре». Качественные данные в большей степени, чем количественные подтверждают распространенные опасения о том, что нестабильная занятость и скользящий график работы в долгосрочной перспективе негативно отражаются на состоянии молодых людей (Gumbrell-McCormick, 2011; Tailby and Pollert, 2011).

46% заявили, что хотели бы в будущем завести семью/проводить больше времени со своими близкими. В то же время часть респондентов выразили опасения по поводу возможной нехватки времени и средств (например, «я надеюсь, что мне удастся организовать свою жизнь таким образом, чтобы найти время на создание семьи»), хотя, возможно, эти ответы были составлены под влиянием типового письма из самого вопроса, где были такие слова: «не знаю, будет ли у меня время на семью». 22% от общего числа респондентов заявили, что хотели бы продолжить или дополнить свое обучение (путем повышения профессиональной квалификации или получения более высокой научной степени — магистерской или докторской), и большая часть комментариев по поводу образования касались выбора профессиональной карьеры респондента. Лишь 10% респондентов сообщили, что продолжат участвовать в профсоюзной деятельности, что само по себе удивительно, если учесть вышеперечисленные убедительные количественные результаты опроса.

Заключение

В настоящем докладе содержится анализ взглядов молодых европейцев на трудовую деятельность, занятость, работу профсоюзов и ситуацию в обществе в целом.

При изучении профессионального опыта и занятости респондентов мы обнаружили, что большая часть участников выборки имеют трудовые договоры и работают не менее 35 часов в неделю, несмотря на то, что доля ненадежной занятости среди молодежи в настоящее время продолжает расти. В то же время качественные данные указывают на наличие проблем, связанных с недостаточной надежностью и стабильностью занятости молодежи. В пользу этого говорит и тот факт, что молодые работники (в возрасте 24 лет и младше) и студенты заявили, что в будущем предпочли бы работать в штате на условиях стандартного трудового договора, и это именно то, чего могут добиваться профсоюзы. Профсоюзные организации могут рассматривать эту тенденцию как возможность в будущем представлять интересы более молодого поколения работников. Этот вывод также подтверждает результаты уже существующих исследований, в которых говорится о том, что молодежь стремится избегать ситуаций ненадежной занятости (Cha et al, 2019).

Основные аргументы в пользу вступления профсоюз, перечисленные респондентами, совпадают с результатами существующих исследований. Среди трех основных причин были названы улучшение условий оплаты и труда, вера в профсоюзное движение и надежда на получение поддержки в случае возникновения проблем на работе. Это говорит о том, что главным доводом для вступления в профсоюзы для людей по-прежнему является коллективизм. Люди не становятся членами профсоюзного движения главным образом потому, что им этого не предложили (19%) или потому, что у них не нашлось на это времени. Это очень обнадеживающая новость с точки зрения привлечения новых членов, которая подтверждает имеющиеся данные о том, что молодые люди могут проявлять больший интерес к идеям профсоюзов, если эти идеи будут им должным образом разъяснены. Если говорить о привлечении и удержании членов, то пассивные члены профсоюзов в большей степени склонны в будущем покидать ряды профсоюзных организаций, что указывает на необходимость постоянно вовлекать существующих членов в профсоюзную работу, чтобы не допустить их ухода.

Респонденты рассказали о других видах своего участия в общественной жизни, связанных преимущественно с деятельностью молодежных организаций и общественных групп. Мужчины чаще заявляют о своем участии в работе общественных организаций и защите общественных интересов, а активные члены профсоюзов чаще демонстрируют высокий уровень вовлеченности в жизнь общества в целом. Респонденты в целом оптимистично настроены по поводу собственного будущего и испытывают тревогу в основном в связи с такими вопросами, как профессиональная деятельность, семья и образование.

В заключение можно сказать, что, хотя полученные выводы не могут быть распространены на группы, не относящиеся к данной выборке, они являются для ЕФПОО и ее членских организаций источником полезной информации о привлечении новых членов, представительстве интересов и дальнейшей организационной работе.

Библиография

Bulbeck, C. (2008) 'Only "Victim" Workers Need Unions?: Perceptions of Trade Unions Amongst Young Australians', *Labour and Industry*, 19 (1-2): 49-71.

Cha, M., Dupay, C., Holgate, J., Simms, M. and Tapia, M. (2019) *Unions are only as old as they feel: lessons on young worker engagement from the UK, France, Germany and the US*, ETUI Policy Brief, Brussels: ETUI.

Crouch, C. (2017) 'Membership density and trade union power', *Transfer*, 23 (1): 47-61.

Freeman, R. and Diamond W. (2003) 'Young workers and trade unions' in H. Gospel and S. Wood (eds.) *Representing Workers: Union recognition and membership in Britain*, London: Routledge.

Gumbrell-McCormick, R. (2011) 'European trade unions and atypical workers', *Industrial Relations Journal*, 42 (3): 293-310.

Hodder, A. and Kretsos, L. (eds.) (2015) *Young Workers and Trade Unions: A Global View*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Hodder, A., Williams, M., Kelly, J. and McCarthy, N. (2017) 'Does strike action stimulate trade union membership growth?', *British Journal of Industrial Relations*, 55 (1): 165-186.

King, N. (1998) 'Template Analysis', in G. Symon and C. Cassell (eds.) *Qualitative Methods and Analysis in Organisational Research*, London: Sage.

Lowe, G. and Rastin, S. (2000) 'Organizing the Next Generation: Influences on Young Workers' Willingness to Join Unions in Canada', *British Journal of Industrial Relations,* 38 (2): 203-222.

McAllister, A. (2013) 'New media and new voices', *The Philanthropist*, 25 (2): 93-98.

Murray, G. (2017) 'Union renewal: what can we learn from three decades of research?', *Transfer*, 23 (1): 9-29.

Tailby, S. and Pollert, A. (2011) 'Non-unionised young workers and organising the unorganised', *Economic and Industrial Democracy*, 32 (3): 499–522.

Vandaele, K. (2012) 'Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand?', *European Journal of Industrial Relations*, 18 (3): 203-218.

Vandaele, K. (2015) 'Youth structures in six European trade union federations: a short overview', *Transfer*, 21 (4): 471-476.

Vandaele, K. (2018) 'How can trade unions connect with young workers?' in J. O'Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. Seeleib-Kaiser and P. Villa (eds.) *Youth labor in transition: Inequalities, Mobility, Policies in Europe*, New York: Oxford University Press.

Vandaele, K. (2019) *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*, Brussels: ETUI.

Waddington, J. and Kerr, A. (2002) 'Unions fit for young workers?', *Industrial Relations Journal*, 33 (4): 298-315.

Waddington, J. and Whitston, C. (1997) 'Who joins trade unions in a period of membership decline?', *British Journal of Industrial Relations,* 35 (4): 515-546.

EPSU

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

www.epsu.org

Энди Ходдер и Курт Вандале

a.j.hodder@bham.ac.uk · KVandaele@etui.org