

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ДОКУМЕНТ

Профсоюзы образования и молодые члены: Работа с молодыми членами в профсоюзах образования



Резолюция ETUCE «[Профсоюзы образования и молодежь](#)», принятая на Специальной конференции ETUCE в Афинах 27-28 ноября 2018 года, подчеркивает уязвимое положение молодых учителей и других работников образования на рынке труда и ряд особых трудностей, с которыми они сталкиваются в своей профессиональной жизни. Поэтому Резолюция призывает профсоюзы образования более эффективно поддерживать молодых учителей, академических работников и **других работников образования и поднимать работу по объединению и активизации своих молодых членов на новый уровень.**

С целью изучения накопленного членскими организациями ETUCE опыта работы с молодыми членами и сбора информации об их конкретных нуждах и потребностях и их вкладе в деятельность профсоюзов образования, ETUCE весной 2020 года провел среди своих членских организаций опрос¹. Основные результаты опроса продемонстрировали, что существует **значительное разнообразие** не только в доле молодежи в профсоюзном членстве (от 1% до 72%), но и в критериях определения молодых членов: различные возрастные границы, зависимость некоторых определений от этапа карьеры и т.д. Более того, отчет по опросу говорит о многообразии подходов и сложности создания молодежных структур в профсоюзах образования, причем 32% респондентов сообщают, что в их организациях таких структур пока не существует.

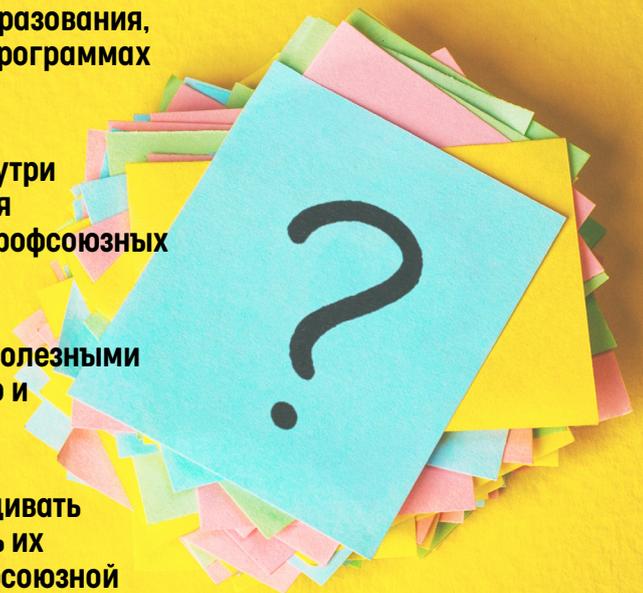
¹ Пожалуйста, см. отчет по опросу в Приложении.



17 сентября 2020 года ETUCE, в сотрудничестве с Фондом им. Ф. Эберта (FES), организовал свой первый практический семинар по теме «Профсоюзы образования и молодые члены», который стал для профсоюзов образования **платформой для обмена информацией и передовым опытом** относительно того, как они работают с молодыми членами и/или вовлекают их в профсоюз. Несмотря на очевидное многообразие подходов к работе с молодыми членами, членские организации ETUCE проявили серьезный интерес к укреплению этой работы с целью отражать потребности молодых членов, выступая с местными, региональными и национальными инициативами по темам, вызывающим отклик у молодежи, а также обеспечивать их участие во встречах, работе экспертных групп и переговорах в рамках социального диалога для расширения диапазона точек зрения.

После плодотворной дискуссии на семинаре ETUCE-FES по темам, представляющим интерес для членских организаций ETUCE в плане объединения и защиты прав и интересов молодых членов, **предшествующий Конференции семинар ETUCE нацелен на обсуждение тем, которые актуальны и интересны для молодых членов, и наращивание потенциала профсоюзов образования в деле обновления, объединения и активизации молодых членов:**

- **Каковы ключевые темы, являющиеся актуальными и интересными для молодых членов в профсоюзах образования, и как они отражены в политических документах и программах работы профсоюзов?**
- **Каковы выгоды и вызовы, связанные с созданием внутри профсоюзов образования специальных структур для представительства молодых членов и разработки профсоюзных мероприятий/услуг для молодых членов?**
- **Какие инструменты и подходы являются особенно полезными в профсоюзной работе по обновлению, объединению и активизации молодых членов?**
- **Как профсоюзы образования могут обучать и наращивать потенциал своих молодых членов с целью повысить их заинтересованность и активность их участия в профсоюзной работе?**





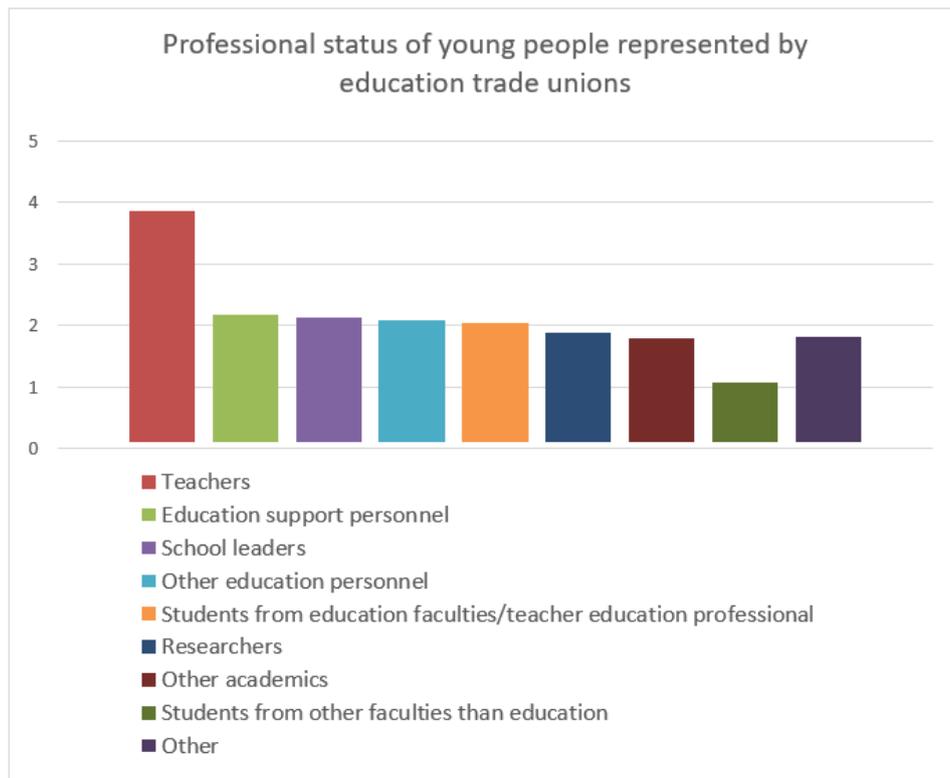
ПРИЛОЖЕНИЕ

Опрос ETUCE «Профсоюзы образования и молодые члены»

Выполняя Резолюцию ETUCE «Профсоюзы образования и молодежь», принятую на Специальной конференции ETUCE в Афинах 27-28 ноября 2018 года, ETUCE провел опрос среди своих членских организаций, нацеленный на изучение накопленного членскими организациями ETUCE опыта в работе с молодыми членами на местном, региональном и национальном уровнях. Опрос был также призван собрать информацию об особых потребностях молодых членов и их вкладе в работу профсоюзов образования.

Результаты опроса ETUCE по теме «Профсоюзы образования и молодежь» выглядят следующим образом :

- **В опросе приняли участие 54 профсоюза образования из 16 стран, не входящих в ЕС2, и 23 стран ЕС**, охватывающие все уровни образования и включающие вспомогательных работников и работников системы образования для взрослых (большинство приходится на секторы раннего детского, начального и среднего образования).
- **Доля молодых членов** варьируется от 1% (профсоюз UED, Дания) до 72% (Профсоюз работников образования, науки и культуры (NTUESCWU), Узбекистан). В среднем, молодые члены составляют до 23% в составе профсоюзов образования. Некоторые респонденты отметили, что статистика их членства на учитывает возраст членов.
- Почти все профсоюзы образования, которые имеют определение «молодого члена» основывают это определение на возрасте. **Верхняя возрастная граница** в членских организациях варьируется от 30 до 40 лет. Большинство респондентов (47%) определяют молодых членов как членов моложе 36 лет. 27 % организаций не имеют никакого определения. При этом ряд профсоюзов имеют более гибкое определение, **зависящее от этапов карьеры** (например, «молодые учителя со стажем работы менее 10 лет (преподавание)»; «начинающие научные работники или работники на раннем этапе карьеры»; «учителя-новички», «кандидаты на получение степени»).
- Большинство молодых членов в профсоюзах, принявших участие в опросе, - это **учителя** (см. диаграмму ниже). Профсоюзы образования также представляют значительное число молодых людей из числа вспомогательных работников образования, школьного руководства и других категорий работников образования, а также студентов педагогических факультетов. Несколько респондентов указали на то, что студенты, изучающие другие дисциплины, но специализирующиеся на преподавании также широко представлены среди их членов. Большое число ответов в категории «прочие» свидетельствует о **значительном разнообразии, существующем среди профсоюзов образования, в отношении определений и представительства молодых членов.**

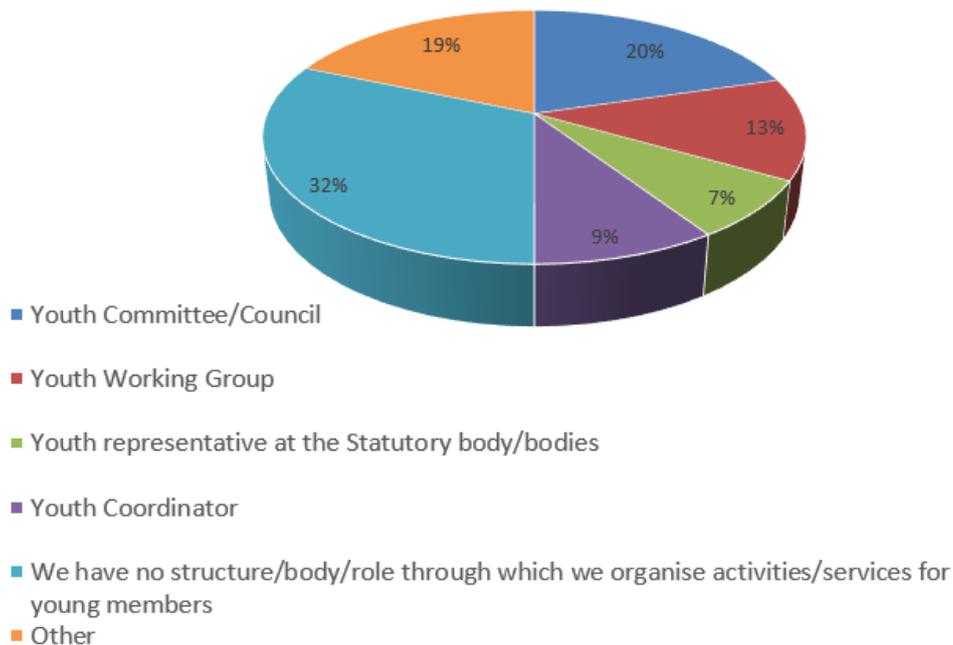


- Что касается представительства студентов: **большинство респондентов (39%) указали, что они не представляют студентов**. Около 15% респондентов указали, что, хотя студенты не являются членами профсоюза, профсоюзы образования работают с ними, например, поддерживают проведение различных студенческих мероприятий, консультаций по законопроектам, сотрудничают со студенческими союзами по вопросам высшего образования, представляют учителей из числа студентов старших курсов в коллективных вопросах и т.д. Для 18% ответивших на опрос организаций студенческий союз является отделением их профсоюзов. При этом 17% сообщили, что студенты являются членами их профсоюза образования, но не объединены в студенческие союзы, 11% разъяснили сложные отношения (например, «студенты педагогических вузов и факультетов являются отделением их профсоюза, но могут также быть членами и конкретных студенческих союзов»).
- Говоря о молодых членах, 67% респондентов заявили, что они уплачивают **членские взносы** в полном объеме. Однако существует большое разнообразие механизмов для молодых членов, особенно из числа студентов, от сокращенного размера членского взноса до отсутствия каких-либо членских взносов вообще. Например, студент и член профсоюза, работающий учителем на испытательном сроке, может на определенный период освобождаться от уплаты членских взносов, пока не станет полным членом, но это связано со статусом студента/выполняемой работой, а не возрастом. Все молодые члены – т.е. учителя и лекторы моложе 35 лет – уплачиваются полный членский взнос по завершении своего испытательного срока. Некоторые профсоюзы указали, что аспиранты могут платить сокращенный взнос независимо от своего возраста.
- **Секторы образования** с самой большой долей молодых членов – это начальное образование (33%), за которым следуют среднее образование (26%) и раннее детское образование (19%).



32% приславших ответы профсоюзов образования не имеют у себя **структур для молодых членов**. Из тех организаций, которые создали одну или несколько структур, 20% имеют Молодежный комитет или совет, 13% - Молодежную рабочую группу, 9% - Координатора по работе с молодежью и 7% - молодежного представителя в руководящем органе/органах. (См. диаграмму ниже.) Некоторые респонденты отметили, что, даже хотя у них и нет специальной структуры для молодых членов, в организации действуют различные механизмы, которые обеспечивают включение вопросов, поднимаемых молодыми членами, в политику профсоюза (например, «неформальные системы встреч с представителями студенческих союзов для обсуждения их вопросов и проблем»; «предоставление возможности молодым членам (молоче 27 лет) участвовать в Молодежных конференциях»; «организация специальных мероприятий для молодежи или, скорее, для «молодых» учителей» и т.п.)

Structures for young members

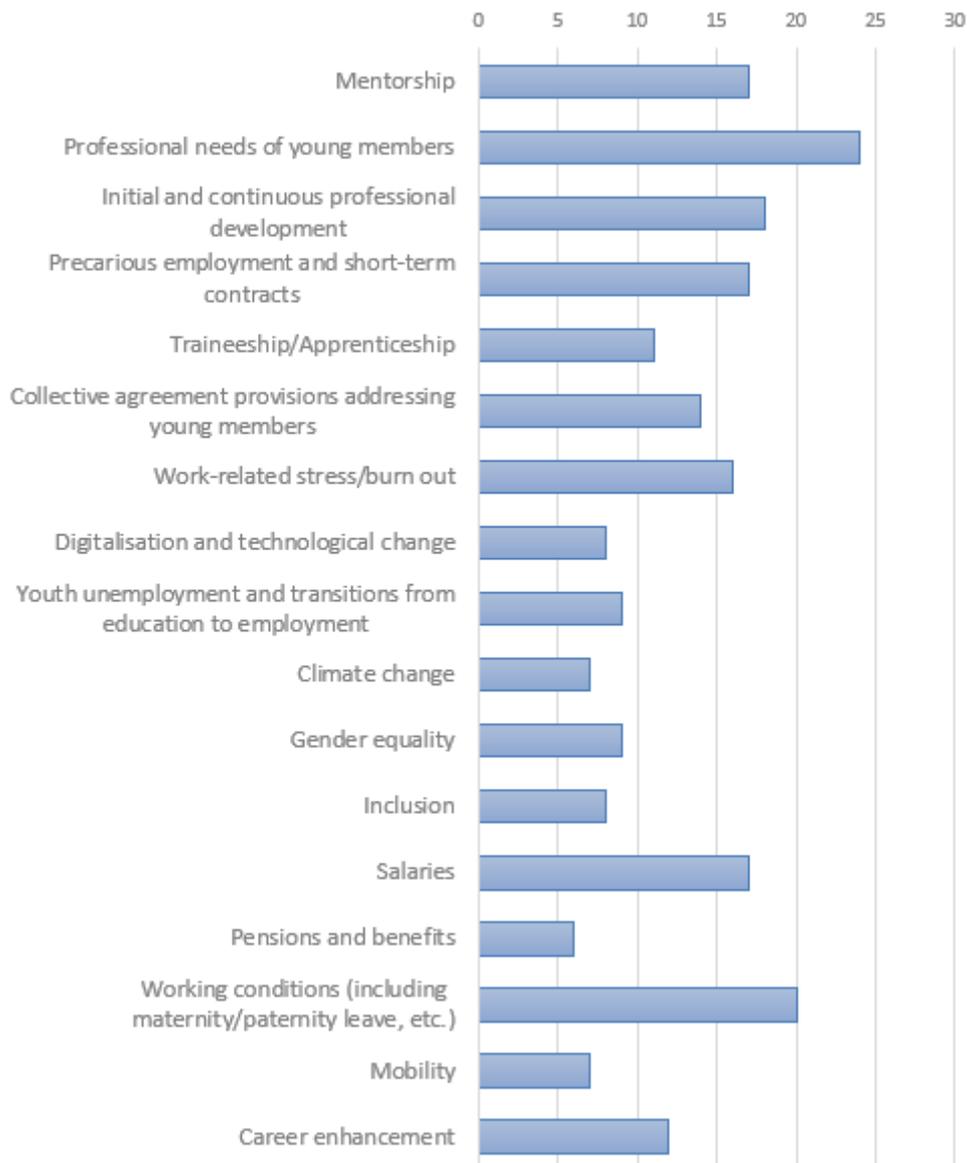


В отношении **роли этих структур** там, где они существуют, 20% респондентов выбрали право голоса, 28% - советническую или консультативную роль, 15% - работу по конкретным темам, 6% - организацию профсоюзной учебы и 31% - Иное (например, «студенты могут иметь право глосса в каждом Комитете за исключением исполнительных советов и совета профсоюза»; «молодежные комитеты работают по конкретным темам, связанным не только с особыми потребностями молодых работников, и также помогают объединять молодых членов по всей организации»; «рабочие группы могут иметь право голоса на общих собраниях и консультативную роль; они также работают по конкретным темам», «полное право голоса в руководящих органах»).

Темы, наиболее часто упоминавшиеся как актуальные для молодых членов, - это профессиональные потребности молодых членов, условия труда (включая отпуск по беременности и родам/родительский отпуск и т.п.); базовое образование и непрерывное профессиональное развитие; а также профилактика связанного с работой стресса/«выгорания». Многие респонденты отмечали, что все вышеупомянутые темы актуальны для их молодых членов.



Topics relevant for young members



Касательно **участия молодых людей в механизмах коллективных переговоров и социального диалога**, 32 % респондентов указали, что существует практика привлечения молодых членов до начала переговоров в их организациях; 28% - посредством практики официального общения и обмена информацией с работодателем или правительством; 31% - посредством официальных переговоров с работодателем или правительством и 9% - посредством официальных консультаций с работодателем или правительством.