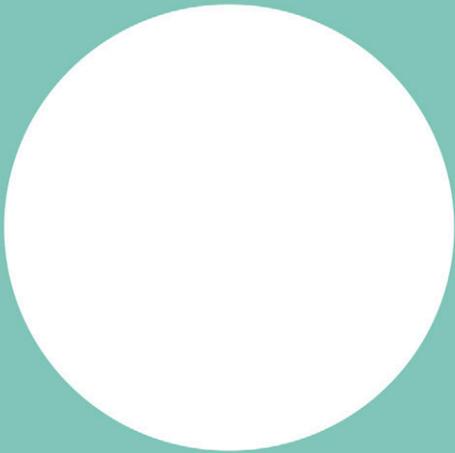
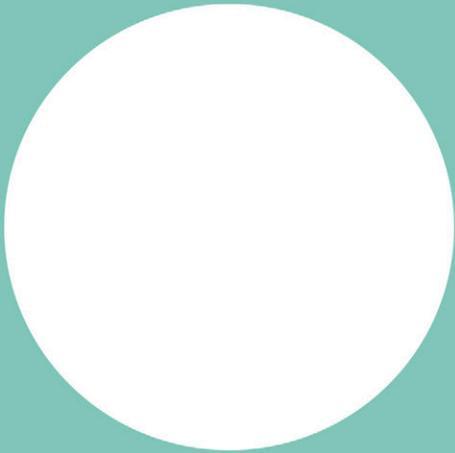


Объединение молодых работников в профсоюзы: доклад для ЕФПОО

Ник Кларк,
Декабрь 2021 г.







5	Предисловие
9	Введение
11	Существующие исследования профсоюзов и молодых работников
13	Предыстория: европейский рынок труда и COVID-19
17	Профсоюзные инициативы по привлечению и объединению молодых работников
18	Роль конфедераций
19	Привлечение студентов
20	Проведение кампаний, посвященных проблемам молодежи
21	Оказание поддержки при выходе молодежи на рынок труда
21	Методы привлечения новых членов
22	Проблемы, требующие решения
25	Выводы
26	Примеры из практики



Предисловие

Молодежь сильнее других ощущает последствия пандемии COVID-19. Как это часто случается в периоды экономического кризиса, вызванный пандемией спад в экономике усугубил проблемы, с которыми сталкиваются молодые работники при выходе на рынок труда. В период с начала пандемии COVID-19 безработица среди молодежи в странах ЕС выросла с 14,9% до 17,1%. В странах Западных Балкан также наблюдается сокращение рабочих мест и увеличение числа экономически неактивных молодых людей — тенденция, которая в целом не компенсируется возвратом молодежи к учебе.¹

После финансового кризиса 2008 года резко возрос уровень безработицы среди молодежи в Европе, и для его снижения потребовалось почти десять лет. И даже в 2019 году, непосредственно перед пандемией, уровень безработицы среди молодежи в ЕС был в три раза выше, чем среди лиц в возрасте старше 55 лет. Кроме того, после кризиса 2008 года планы создания рабочих мест для молодежи не были направлены на обеспечение качественной занятости. Это привело к тому, что многие молодые люди соглашались работать на условиях нестабильной занятости в отраслях с более низким уровнем защищенности кадров, таких как гостиничный сектор. Поэтому неудивительно, что с наступлением пандемии молодежь вновь пострадала первой.

Государственные политические меры, направленные на борьбу с безработицей среди молодежи, также не привели к сохранению темпов найма молодых людей в секторе общественного обслуживания. По данным доклада Европейской федерации профсоюзов общественного обслуживания (ЕФПОО) за 2012 год, в тот период доля лиц в возрасте младше 25 лет среди работников сектора общественного обслуживания в ЕС неуклонно сокращалась, и эта тенденция сохраняется до сих пор.

По мере приближения к этапу восстановления после пандемии COVID-19 становится очевидным тот факт, что к проблеме борьбы с безработицей среди молодежи следует подходить иначе. Недостаточно рассматривать одну лишь статистику занятости. Работники с ненадежной занятостью могут считаться трудоустроенными, однако им не выплачивается пособие по болезни и не полагаются социальные гарантии. Некоторые молодые работники могут занимать рабочие места низкого качества, трудиться на условиях стажировки или производственной практики, даже если они обладают высокой квалификацией. Члены Молодежной сети ЕФПОО в России и Центральной Азии также отмечают отсутствие доступного по цене жилья для молодых работников. И наконец, показатели занятости не всегда отражают нехватку молодых кадров в секторе общественного обслуживания.

¹ <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn05871/>

Привлечение и объединение молодежи в профсоюзные организации может помочь преодолеть многочисленные трудности, с которыми сталкиваются молодые люди при поиске качественных рабочих мест, и добиться того, что их мнение будет услышано. Сделать общественное обслуживание более привлекательным и повысить уровень занятости в этой сфере также можно с помощью коллективных переговоров и социального диалога. Однако наряду с уменьшением численности молодых кадров в секторе общественного обслуживания наблюдается и повсеместное сокращение количества членов профсоюзных организаций, и в первую очередь эта тенденция затрагивает молодежь.

Именно по этой причине ЕФПОО и поручила подготовить данное исследование, посвященное различным способам увеличения доли молодых работников среди членов профсоюзов и привлечения молодежи к работе профсоюзных организаций. В докладе представлен углубленный анализ европейского рынка труда, в том числе приводится статистика, подтверждающая уменьшение численности молодых кадров в секторе общественного обслуживания, и описываются последствия пандемии COVID-19. В нем также рассматриваются и сравниваются шесть инициатив профсоюзных организаций, направленные на наем и объединение молодых работников. Все шесть практических примеров включены в текст доклада. Кроме того, в нем рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкиваются профсоюзы общественного обслуживания, стремящиеся повысить уровень объединения молодых работников в соответствующих отраслях. В заключение приводятся замечания и проблемы, выявленные автором.

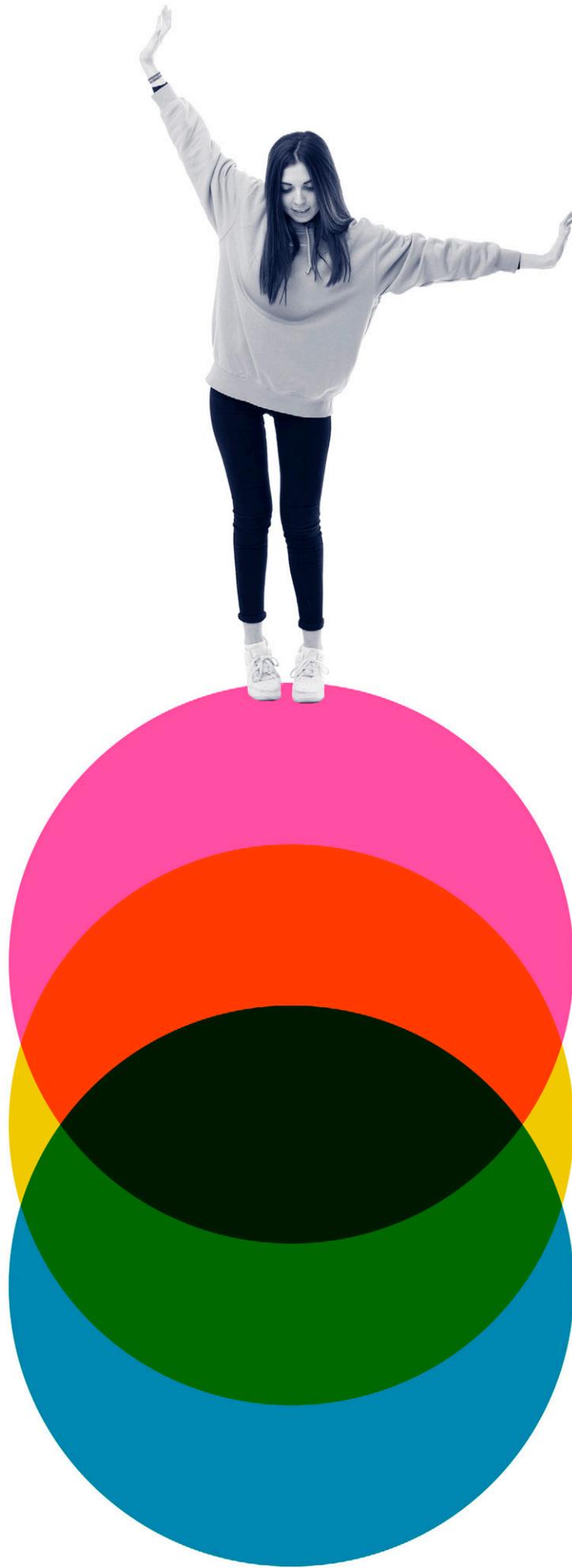
В докладе описаны новаторские инициативы профсоюзов, направленные на привлечение и объединение молодых работников, чтобы они могли в полной мере выражать свое мнение на рабочих местах и в рядах наших профсоюзных организаций. Эти примеры могут служить источником вдохновения для дальнейшего укрепления профсоюзов и наращивания потенциала для будущих поколений работников. Рекомендую всем вам ознакомиться с ними, а также учесть описанный опыт и рассказать о нем коллегам, чтобы выработать новые способы увеличения доли молодых членов в наших профсоюзах. Я благодарю членов молодежной сети ЕФПОО за проделанную работу. Вместе мы сможем сделать Европейскую федерацию профсоюзов общественного обслуживания сильнее!



В знак солидарности,

Ян Виллем Гудриан

Генеральный секретарь ЕФПОО





Введение

Необходимость в обновлении профсоюзного движения для обеспечения его выживания может казаться очевидной, однако она не всегда находит отражение в стратегиях профсоюзных организаций. Чтобы идти в ногу со временем и работать более эффективно, профсоюз должен иметь такой состав, который будет соответствовать структуре представляемого им трудового коллектива. Однако большинство европейских профсоюзных организаций «стареет», так как в их составе уменьшается доля молодых работников.

Тем не менее некоторые профсоюзы разрабатывают методы борьбы с этой тревожной тенденцией. Цель этого доклада заключается в том, чтобы помочь остальным профсоюзным организациям разработать собственные стратегии.

В следующем разделе рассматривается недавняя публикация Курта Вандаля (Kurt Vandaele) из Европейского института профсоюзов (ЕИП) о профсоюзах и молодых работниках. Далее следует раздел, посвященный европейскому рынку труда молодежи, на котором должны работать профсоюзы, и последствиям пандемии COVID-19 для молодых работников. Затем в докладе описываются и анализируются инициативы, предпринимаемые национальными конфедерациями профсоюзов и филиалами ЕФПОО в целях объединения молодых кадров. В качестве иллюстрации успешных или новаторских методик в этой области в докладе описываются шесть примеров из практики.

Далее обсуждаются проблемы, с которыми неизбежно сталкиваются профсоюзы общественного обслуживания, стремящиеся повысить уровень объединения молодых работников в соответствующих отраслях. В конце доклада вкратце подытоживаются проблемы, выявленные автором.

Возрастные критерии, дающие право считаться молодым работником, сильно различаются. Например, согласно обследованию рабочей силы Евростата к этой категории относятся работники в возрасте 16–24 лет, в то время как профсоюзы устанавливают верхний возрастной порог на уровне 35 лет (для некоторых профессий нижний порог составляет 21–22 года, ввиду необходимости получения надлежащей подготовки). Автор этого доклада руководствуется тем определением, которое использует рассматриваемая в соответствующий момент организация, с уточнением возрастного диапазона там, где это представляется необходимым.



Выражение признательности: Опубликование этого доклада стало возможным лишь благодаря поддержке и методической помощи сотрудников ЕФПОО и Молодежной сети. Автор отдельно благодарит следующих участников интервью, проводившихся с целью описания примеров из практики: **Джо Лахуда** (Joe Lahoud) из Vision (Швеция), **Клер Коутмен** (Clare Coatman) из Британского конгресса тред-юнионов, **Франка Беннекома** (Frank Bennekom) из Конфедерации профсоюзов Нидерландов, **Лине Петерсен** из Kommunal (Дания), **Андреа Моску** и **Фабрицио Розетти** из Всеобщей итальянской конфедерации труда, **Йонаса Шмита** и **Марселя Фогельса** из Ver.Di (Германия).

Существующие исследования профсоюзов и молодых работников

В настоящем разделе активно используются данные исследования Курта Вандале из Европейского института профсоюзов (ЕИП). В 2018 году он написал главу о профсоюзах и молодых работниках для книги, посвященной молодым работникам из Европы². Работа написана в формате подробного обзора недавних исследований и фактических данных, касающихся взаимоотношений между профсоюзами и молодыми работниками. Исследование является очень подробным и содержит много полезной информации. Имеется перевод на английский язык, опубликованный в Интернете³. Основные выводы и аргументы автора вкратце представлены далее по тексту доклада и использовались в качестве основы для его составления.

Вандале показывает, что сокращение доли молодых членов профсоюзов является широко распространенной и давней тенденцией. В период с 2004 по 2014 год лишь в трех странах Европы (Австрии, Италии и Венгрии) отмечалось снижение медианного возраста членов профсоюзов, тогда как в остальных странах этот показатель возрастал. Иначе говоря, состав профсоюзов в целом стареет. Однако в разных странах на рынок труда выходит разное количество молодых людей, и национальные условия играют очень большую роль в установлении фактической численности молодых работников среди членов профсоюзов: в тех странах, где количество членов профсоюзов старшего возраста выше среднего европейского показателя, молодежи также больше (при этом доля молодежи может быть меньше, чем доля работников старшего возраста в одной и той же стране).

К национальным особенностям, которые следует учитывать, относятся, помимо прочего, демографические данные. Например, в младших возрастных группах и среди молодежи, которая, вследствие распространения высшего образования, позже выходит на рынок труда, по всей вероятности, будет меньше потенциальных членов профсоюзов (по крайней мере до тех пор, пока профсоюзы привлекают в свои ряды только тех, кто уже начал профессиональный путь). Вместе с тем среди молодых людей, получающих высшее образование, наблюдается тенденция совмещать учебу с работой, что уравнивает

² "How can trade unions in Europe connect with young workers?", in *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, eds Jacqueline O'Reilly, Janine Leschke, Renate Ortlieb, Martin Seeleib-Kaiser, and Paola Villa, Oxford University Press

³ <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190864798.001.0001/oso-9780190864798-chapter-22>

общую ситуацию, однако эти показатели сильно различаются между странами (см. нижеприведенную таблицу 00).

Кроме того, имеет значение институциональный контекст, в частности степень включения профсоюзов в национальные структуры, например посредством общеприменимых коллективных переговоров на отраслевом уровне или участия в назначении пособий по безработице либо в организации профессионального обучения. В странах, где профсоюзы выполняют эти функции, общая численность членов профсоюзов, как правило, выше.

И наконец, важна степень влияния профсоюзов на формирование социальных норм в той или иной стране. Этот параметр оценивается на основании количества членов профсоюзной организации и отзывов коллег и членов семьи или, в более общем случае, на основании национального дискурса (например, в СМИ).

Вандале выступает против участия самих молодых людей, так как их отношение (иногда воспринимаемое как эгоцентричное и индивидуалистическое) может вызывать проблемы. Вместе с тем он отмечает наличие проблем, связанных с внешними условиями, таких как различия в позициях между теми, кто имеет очень маленький опыт оплачиваемой работы (в силу возраста или продолжительной безработицы), и теми, кто получил большой опыт во время или после обучения на дневном отделении.

Он также указывает на то, что участие молодежи в движениях против мер жесткой экономии и в поддержку демократических реформ (сюда можно также добавить борьбу за защиту окружающей среды) свидетельствует об ее крайней вовлеченности в политическую деятельность. Что касается отношения к профсоюзам, то имеется большое количество фактических данных, подтверждающих тот факт, что молодые работники более благожелательно относятся к профсоюзам, чем их родители, хотя в данном вопросе также имеют значение внешние факторы и картина не является однородной. Вместе с тем, молодые люди, по всей видимости, имеют ограниченное представление о профсоюзах и их функциях.

Таким образом, Вандале пришел к заключению, что формирование сознательного членства в профсоюзах среди молодых работников является возможным и необходимым, однако лучше всего оно формируется в группах равных, когда молодые люди впервые выходят на рынок труда. Во многих случаях это происходит в период обучения на дневном отделении. В первую очередь это касается молодых людей, устраивающихся на работу в секторе общественного обслуживания во время учебы в вузе. Однако между объединением в профсоюзные организации и «заметной эффективностью профсоюзов» существует взаимосвязь. Работники тех отраслей, где профсоюзы имеют слабое влияние, практически не усматривают потенциальных преимуществ членства в профсоюзе, в свою очередь профсоюзная организация будет оставаться слабой до тех пор, пока молодежь не вступит в ее ряды (и не начнет активно участвовать в ее работе).

Предыстория: европейский рынок труда и COVID-19

Еще задолго до пандемии COVID-19 молодые люди испытывали серьезные трудности на рынках труда европейских стран, так как они чаще сталкивались с безработицей и ненадежными рабочими местами, нежели старшее поколение. Правительства европейских стран ориентировались на предложение, уделяя основное внимание обучению, помощи в поиске работы и опыту работы, и, как отмечается в докладе ЕФПОО за 2012 год⁴, не стремились обеспечить занятость молодежи в секторе общественного обслуживания. Соответственно, доля работников этого сектора в возрасте младше 25 лет неуклонно уменьшалась. Тот факт, что на их долю приходилось большинство ненадежных рабочих мест, означал, что самые молодые работники первыми потеряли работу в результате финансового кризиса 2008–2009 гг.

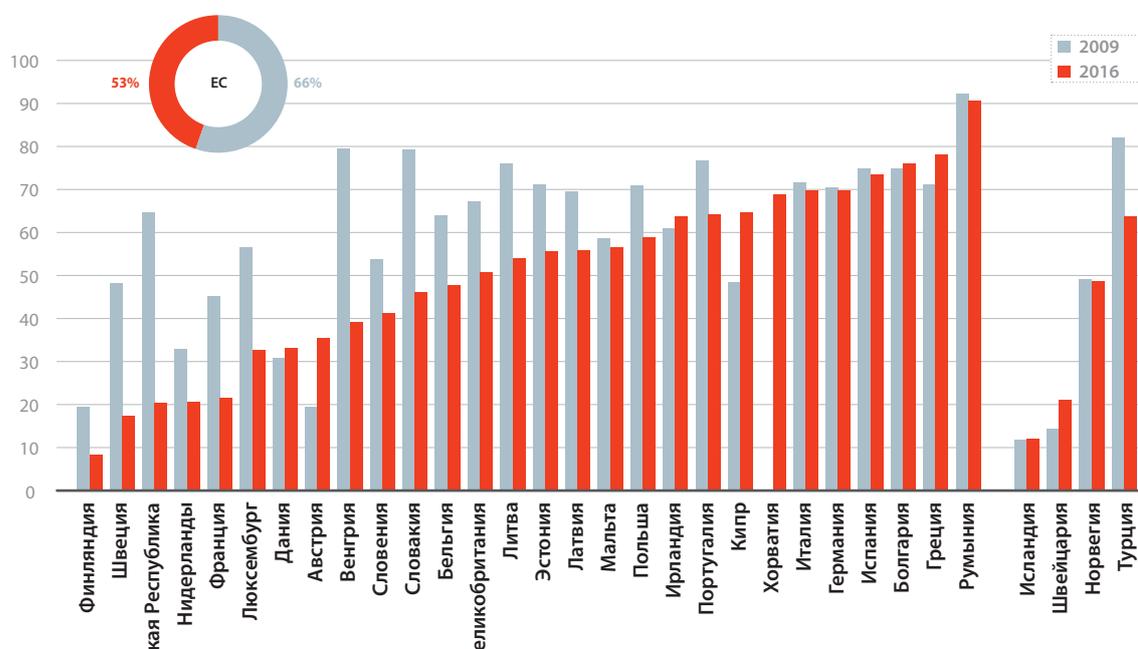
Кризис, связанный с COVID-19, сильнее отразился на положении молодежи по сравнению с работниками старшего поколения. Согласно данным европейского обследования рабочей силы, опубликованного в ноябре 2020 года, уровень занятости среди лиц в возрасте 15–24 лет снизился с 33,3% до 31,2% (большинство представителей этой возрастной группы являлись студентами дневной формы обучения). Аналогичный показатель для возрастных групп 25–54 лет и 55–64 лет снизился намного меньше — на 1,2% и 0,4% соответственно. В ноябре 2020 года между странами ЕС наблюдались сильные различия в уровне безработицы, например в Германии он составил 6,1%, а в Испании — 40,1%; между тем средний показатель по ЕС был равен 17,7% (по данным Евростата).

Непропорциональные последствия пандемии для молодых работников главным образом связаны с тем фактом, что лица этой возрастной категории больше заняты в розничной торговле, индустрии гостеприимства и досуга, чем в промышленном производстве и общественном обслуживании. Как отмечает Вандале, многие студенты (возможно, большинство из них) совмещают учебу с работой и с большой степенью вероятности могут быть заняты в этих уязвимых отраслях. Подобная ситуация наблюдается не везде, хотя тенденция совмещения трудовой деятельности и учебы возрастает в большинстве стран. На нижеприведенной диаграмме, которая была опубликована Евростатом, сравниваются тенденции 2009 и 2016 года и (хотя и достаточно скученно) показана доля молодых людей, которые НЕ работали во время учебы. В целом, согласно сообщенным данным, доля молодых людей, не совмещавших учебу с работой, сократилась с 75% до 53%.

⁴ Clark, N. (2012) *Training, jobs and decent work for young people*, EPSU

При этом между странами наблюдаются существенные различия: например, практически все финские студенты сообщали о том, что они работают, в то время как в Румынии почти все студенты сообщали обратное. Эти различия обусловлены, помимо прочего, разницей в возрасте, в котором заканчивается получение обязательного образования, порядком финансирования высшего образования и состоянием национальных рынков труда. Эта информация имеет большую ценность для профсоюзов общественного обслуживания, так как стратегии объединения молодых работников в профсоюзные организации должны разрабатываться с учетом не только того направления, в котором развивается их карьера, но и их нынешнего положения на рынке труда.

Доля лиц в возрасте 15–34 года, имеющих образование и не совмещавших учебу с работой, в 2009 и 2016 гг.



Источник: Евростат⁵

Если тенденция, на которую указывают эти данные, сохранилась, мы можем предположить, что большинство студентов дневной формы обучения сейчас работают, или во всяком случае работали до сокращения рабочих мест в связи с COVID-19. К их числу относятся и многие люди, которые на дальнейших этапах трудовой деятельности будут заняты в секторе общественного обслуживания.

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young_people_on_the_labour_market_-_statistics

Вместе с тем анализ официальных статистических данных свидетельствует о том, что тенденция снижения темпов найма молодых работников в секторе общественного обслуживания сохраняется.

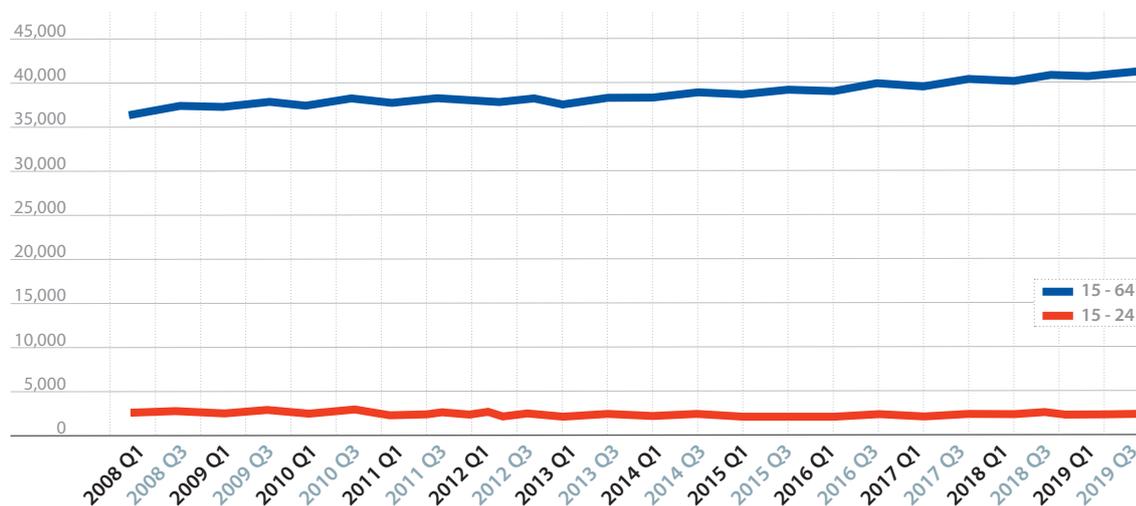
Чтобы продемонстрировать это, я собрал данные о трудоустройстве Евростата по пяти основным секторам общественного обслуживания:

- государственное управление, оборона и социальное обеспечение;
- медицинское обслуживание, уход в специализированных учреждениях;
- работа в социальной сфере (за исключением предоставления жилья);
- библиотеки, архивы и музеи.

Общее количество работников в возрасте 15–64 года сравнивается с количеством работников в возрасте 15–24 года за период с начала 2008 года до конца 2019 года (то есть до наступления пандемии COVID-19).

Как следует из нижеприведенной таблицы, несмотря на общий рост численности занятых в этих секторах с 36,5 млн до 41,5 млн работников, количество молодых работников если и увеличилось, то ненамного, а возможно, и вовсе уменьшилось.

Количество работников, занятых в пяти секторах общественного обслуживания (тыс. чел.), в 28 странах ЕС за период с 1 квартала 2008 г. по 4 квартал 2019 г., в разбивке по возрасту



За этот период доля молодежи в возрасте младше 25 лет, занятой в этих секторах, уменьшилась с 7% до 6%, и, хотя изменение на первый взгляд не кажется существенным, это означает, что, если бы в 2019 году этот показатель был таким же, как и в 2008 году, в секторе общественного обслуживания были бы заняты еще 415 тыс. молодых работников из стран Европы.

Отчасти этот спад может быть обусловлен требованием о наличии высшего образования (а зачастую — квалификации магистра или ученой степени) для замещения должностей в секторе общественного обслуживания. Это приводит к тому, что молодые люди позже начинают карьеру в общественном обслуживании. По всей видимости, это также означает, что на ранних этапах молодые работники заняты в частном секторе и переходят в сектор общественного обслуживания лишь спустя годы.

Однако этот спад также является последствием неолиберальной реструктуризации, начавшейся до кризиса 2008–2009 гг. и продолжившейся после него. Она повлекла за собой отказ от государственных услуг и от использования государственных средств. За отсутствием новых должностей для молодых специалистов средний возраст работников общественного обслуживания начал неуклонно возрастать. В двух из приведенных нами практических примеров сообщается об изменении государственной политики и связанных с ним последствиях для молодых специалистов (речь идет о Дании и Италии). В Италии, где студенты редко совмещают учебу с работой, активное пополнение кадров в секторе общественного обслуживания началось совсем недавно. В Дании отмечается рост количества вакансий в секторе общественного обслуживания, предполагающих частичную занятость, которые подходят студентам и другим категориям молодых работников.



Профсоюзные инициативы по привлечению и объединению молодых работников

В сотрудничестве с секретариатом ЕФПОО были описаны и тщательно исследованы шесть профсоюзных инициатив, направленных на увеличение количества членов профсоюзных организаций среди молодых работников и их вовлечение в деятельность профсоюзов. Некоторые из этих инициатив разработаны профсоюзными организациями общественного обслуживания, другие — национальными конфедерациями профсоюзов. В каждом из случаев важную роль играет национальный контекст, так как применимость стратегии зависит от положения профсоюзной организации в стране. Очень тесные взаимоотношения между профсоюзами, работодателями и университетами, такие как в Дании, существуют лишь в немногих странах; в Германии и Швеции профсоюзы проявляют разную степень вовлеченности, а в Италии в профессиональной жизни недавних выпускников участвуют исключительно профсоюзные организации.

Степень влияния коллективных переговоров на уровень оплаты и условия труда работников также отражается на степени полезного участия, которое профсоюзы могут обеспечить молодым работникам. Системы финансирования образования (например, наличие платного образования), количество студентов, совмещающих учебу с работой, и уровень безработицы среди молодежи — все эти факторы играют важную роль при выборе стратегии профсоюза.

В нижеприведенной таблице сравниваются показатели уровня профсоюзного членства, охвата коллективными переговорами, безработицы среди молодежи и занятости студентов шести стран, для которых мы проводили анализ. Как можно заметить, различия между странами очень велики: есть страны с очень низким уровнем безработицы среди молодежи (Германия) и есть страны, где он очень высокий (Италия); в некоторых странах отмечается высокий уровень профсоюзного членства и масштабный охват коллективными переговорами (Дания и Швеция), в других оба показателя являются низкими (Великобритания).

Сводная таблица примеров из практики

Страна/ профсоюзная организация	Уровень профсоюзного членства (% занятых лиц)	% работников, охваченных коллективными переговорами	Уровень безработицы среди молодежи (%)	% постоянно работающих студентов (плюс % студентов, работающих нерегулярно)
ИТАЛИЯ CGIL	34	80	33.7	11 (+13)
ГЕРМАНИЯ VER.DI	17	62	6.0	54 (+17)
ДАНИЯ KOMMUNAL (НК)	67	80	12.3	36 (+25)
НИДЕРЛАНДЫ FNV	17	81	8.8	45 (+32)
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ TUC	23	29	12.0	36
ШВЕЦИЯ TCO/VISION	66	88	25.2	28 (+21)

Показатели уровня профсоюзного членства за 2017 или более поздний год взяты из публикации Виссера (2019 г.), <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>; обновленная статистика охвата коллективными переговорами — из базы данных ЕИП (www.etui.org); показатели уровня безработицы среди молодежи в возрасте 16–24 лет за 2020 год — из обследования рабочей силы Евростата (кроме данных для Великобритании, которые были взяты из обследования рабочей силы Национальной статистической службы Великобритании за январь–март 2021 г.; данные о занятости студентов — из исследования Eurostudent за 2016 г.

Хотя каждый из примеров является уникальным, мы сравнили их по некоторым параметрам. Результаты сравнения описаны в нижеследующих разделах.

Роль конфедераций

Несколько рассматриваемых инициатив были организованы на уровне конфедераций (а не на уровне отраслевых профсоюзов или профсоюзов предприятий). Такие мероприятия привлекают к себе больше внимания и лучше обеспечиваются ресурсами, чем те, которые организованы отдельными профсоюзами. Кроме того, такой подход позволяет не ограничивать сферу деятельности профсоюза одним сектором (например, гостиничным), если работники этого сектора решат перейти в одну из отраслей общественного обслуживания, например в здравоохранение. Отрицательная сторона заключается в том, что такие кампании меньше ориентированы на вопросы, касающиеся работников конкретных отраслей (например, общественного обслуживания), и, соответственно, дают менее эффективные результаты в плане привлечения новых членов.

Подобные мероприятия осуществлялись в двух рассмотренных нами случаях — Конфедерацией профсоюзов Нидерландов (FNV) и Британским конгрессом трудюнионов (TUC). Они различаются между собой в существенных моментах. FNV совместно со студенческими профсоюзными организациями может предложить особый вид профсоюзного членства, позволяющий отслеживать новых членов, в то время как

отношения TUC с аффилированными профсоюзными организациями не предполагают такой возможности. Между тем одной из целей проекта TUC являлось испытание нового способа взаимодействия с молодыми работниками, который может быть взят на вооружение аффилированными профсоюзными организациями.

В свою очередь Французская демократическая конфедерация труда (CFDT) в декабре 2020 года опубликовала результаты исследования, в котором приняли участие свыше 2000 молодых людей (в возрасте от 16 до 30 лет). Исследование было посвящено важным для этой возрастной категории проблемам. Полученные результаты не только послужили источником информации о приоритетах молодых работников для отраслевых профсоюзов, но и использовались в качестве подтверждения того, что по некоторым из основных вопросов, таким как противодействие ненадежной занятости, интересы CFDT и молодых работников совпадают⁶. В Национальный день молодежи, который отмечался в марте 2021 года, Всеобщая конфедерация трудящихся Португалии (CGTP) организовала демонстрацию и кампанию по борьбе с ненадежной занятостью среди молодых работников служб жизнеобеспечения⁷.

Эффективность этих мероприятий с трудом поддается оценке, а для их успеха необходимо, чтобы они являлись частью более общей стратегии, направленной на привлечение молодых работников в профсоюзные ряды таким образом, чтобы они могли влиять на политику профсоюза.

Привлечение студентов

Учитывая увеличение числа молодых людей, получающих высшее образование, в странах Европы, а также общую (но не общемировую) тенденцию совмещения студентами учебы с работой, неудивительно, что некоторые из проанализированных нами организаций (FNV, Vison и Kommunal) оказались под влиянием этой ситуации.

В результате мероприятий, осуществляемых с целью привлечения потенциальных членов (например, отмены членских взносов для студентов), в профсоюз может вступить сравнительно небольшое число подрабатывающих студентов; для массового привлечения студентов необходимо, чтобы они нуждались в представительстве/объединении в текущий момент времени или в момент окончания вуза и трудоустройства, о чем свидетельствует пример FNV и, в некоторой степени, Kommunal. В этих случаях, вступая в профсоюз, молодые люди получают поддержку при устройстве на работу во время учебы. Это заставляет нас обратиться к мнению Курта Вандале о том, что для многих молодых людей первым местом работы являются организации частного сектора, которые охотнее других нанимают студентов.

В случае с Kommunal инициатива способствовала повышению роли профсоюза в секторе общественных услуг и в эффективной системе социального диалога, существующей в этой отрасли. Вместе с тем это мероприятие было направлено на повышение статуса профсоюзной организации, борющейся за членов с более мелкими отраслевыми профсоюзами, ориентированными исключительно на выпускников вузов.

⁶ https://www.cfdt.fr/portail/outils/autres-outils/enquete-focus-jeunes-les-resultats-srv1_1152074

⁷ <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/interjovem/15686-dia-nacional-da-juventude>

Другие инициативы задумываются из расчета, что студенты являются потенциальными работниками конкретных специальностей. Таков подход TCO/Vision (Швеция) и, в некоторой степени, CGIL. На встрече организационного комитета ЕФПОО, которая состоялась в 2020 году, был заслушан доклад Королевского колледжа сестринского дела (Великобритания), посвященный системе непрофессиональных «посланников», занимающихся продвижением профсоюза и бесплатного пробного членства. Эта система позволяет построить отношения с группой студентов, которые с большой долей вероятности будут работать по специальностям, относящимся к компетенции соответствующего профсоюза, еще до начала их трудовой деятельности.

Однако далеко не все специальности в секторе общественного обслуживания можно четко соотнести с конкретными квалификациями или учебными заведениями, поэтому необходимо более тщательно исследовать пути, при помощи которых молодые работники попадают на должность. Примечательно, что НК и FNV целенаправленно разрабатывали свои мероприятия для ограниченного числа университетов, где они будут максимально эффективными.

В свою очередь TUC исключил работающих студентов из своих исследований и инициатив, будучи ориентированным на работников, которые, по всей вероятности, продолжат работать в сравнительно низкооплачиваемых отраслях. Основной мотив заключается в том, что в этих отраслях профсоюзное движение представлено особенно плохо.

Проведение кампаний, посвященных проблемам молодежи

Один из способов повышения привлекательности профсоюзов для молодых работников заключается в том, чтобы профсоюзные кампании были посвящены волнующим их проблемам. Подобные кампании могут проводиться в формате регулярных официальных мероприятий — таких, как вебинары Vision, приуроченные к Международному женскому дню, или мероприятия, которые организует CGTP в честь Национального дня молодежи.

Акции FNV — в первую очередь кампания, направленная на повышение размера минимальной заработной платы молодых работников, а также борьба за усовершенствование системы финансирования образования (в частности, путем замены ссуд на гранты) — не только получили широкий резонанс, но и проводились совместно с профсоюзами студентов. Пожалуй, самое главное — это то, что кампания по повышению минимальной заработной платы молодых работников дала положительные результаты, ведь, как отмечает Вандале, для того чтобы привлечь большое количество новых членов, профсоюз должен иметь реальные шансы добиться улучшений. Как заметил в ходе интервью представитель TUC, многие молодые работники считают, что они никак не могут улучшить свои условия труда, поэтому профсоюзы должны не только призывать к переменам, но и показывать, что они способны добиться этих перемен.

Пример профсоюза Ver.Di, который организовал масштабную систему молодежных комитетов, способных влиять на политику профсоюза и на стратегию ведения коллективных переговоров, подчеркивает важность непрерывной работы с молодыми членами профсоюза после их вступления в организацию. Для этого требуется определенная доля комплексного мышления, которое позволит разработать организационную стратегию с учетом особенностей руководящих органов профсоюза.

Вполне вероятно, что подобные мероприятия также будут стимулировать активность молодых членов профсоюза.

Полезные выводы можно сделать и на основании примера НК (Дания). Профсоюзы студентов призывали к увеличению числа вакансий для совместителей, которые могут быть замещены студентами (и другими категориями молодых работников), но добился этого непосредственно НК.

Оказание поддержки при выходе молодежи на рынок труда

Рассматриваемые нами профсоюзы четко позиционируют себя в качестве партнеров молодежи при переходе от обучения к работе, и это недвусмысленно подтверждается действиями Vision (Швеция). Этот профсоюз создает площадки для онлайн-консультаций по вопросам, связанным с трудовым правом, трудовыми договорами и оплатой труда. На подобных платформах также можно получить помощь в составлении резюме, поиске работы и информацию о методиках проведения собеседований. Усовершенствованная площадка CGIL даже позволяет подготовиться к вступительным экзаменам.

В тех случаях, когда у профсоюзов имеется четкая обязанность содействовать получению профессиональной подготовки (Дания и Германия), это происходит естественным образом. В свою очередь CGIL подчеркнуто стремится к тому, чтобы не зависеть от государства при осуществлении проекта.

Некоторые профсоюзы также проводят стажировки и дублирование, но количество этих мероприятий всегда будет ограниченным, так как для их организации требуется участие активистов.

Методы привлечения новых членов

Некоторые профсоюзы предоставляют льготы по вступительному взносу студентам, другие предлагают бесплатное членство с ограниченным числом услуг, которое станет полноценным, когда молодой работник устроится на работу по выбранной им специальности. Этот метод является эффективным в тех сферах, где карьерные перспективы понятны, например это может быть сестринское дело, независимо от страны, или государственная служба, если речь идет о Дании.

Другие методы направлены на продвижение профсоюзного «бренда» посредством распространения рекламных материалов, обеспечения присутствия в социальных сетях, оформления стендов на ярмарках вакансий и специального доступа к школам, колледжам и университетам.

Довольно распространенным методом является привлечение специальных «посланников», в задачи которых входит рекламирование профсоюза среди однокашников (как правило, это происходит в университетах). По информации Королевского колледжа сестринского дела, этот метод популярен в данной организации; к нему также прибегают FNV и TCO/Vision (только они не употребляют термин «посланник»).

Проблемы, требующие решения

При разработке эффективных планов по привлечению новых молодых членов (и активистов) крайне важно заручиться поддержкой руководителей отраслевых профсоюзных организаций и конфедераций профсоюзов. Главный вопрос, на который нужно дать ответ: «Что произойдет, если мы будем бездействовать?» В изученных нами случаях руководство профсоюзных организаций однозначно не рассматривало бездействие в качестве приемлемого варианта.

Однако не следует выбирать оптимальную стратегию наугад. Выбор методов должен осуществляться с учетом статуса профсоюзов, особенностей системы образования и экономических перспектив конкретной страны. Вместе с тем методы должны быть направлены на удовлетворение потребностей молодых работников, о которых они сами заявляют, и зависят от уровня осведомленности о деятельности профсоюзов.

Согласно всеобщему мнению, профсоюзы должны лучше разбираться в проблемах молодых работников и знать, каким образом, с точки зрения молодежи, они могут решить эти проблемы. Чтобы получить о них более глубокое представление, TUC, FNV и CFDT проводили исследования или неофициальные беседы. Ver.Di с этой целью постоянно взаимодействует с молодыми работниками (правда, это взаимодействие происходит главным образом на рабочих местах, где и так представлены профсоюзные структуры).

Опросы, основанные на заранее сформулированных вопросах, предполагающих односложный ответ, с меньшей долей вероятности прольют свет на потребности и мнения молодых работников, чем более открытые и менее структурированные процедуры. Их результаты сложнее анализировать, но они имеют огромное значение для понимания разнообразного опыта и мнений.

Данные рынка труда также могут оказаться полезными. Чем лучше профсоюзы будут понимать, каким путем молодые работники попадают в отрасль, в которой работают эти профсоюзы, тем больше вероятность, что они смогут выработать правильный подход к таким работникам.

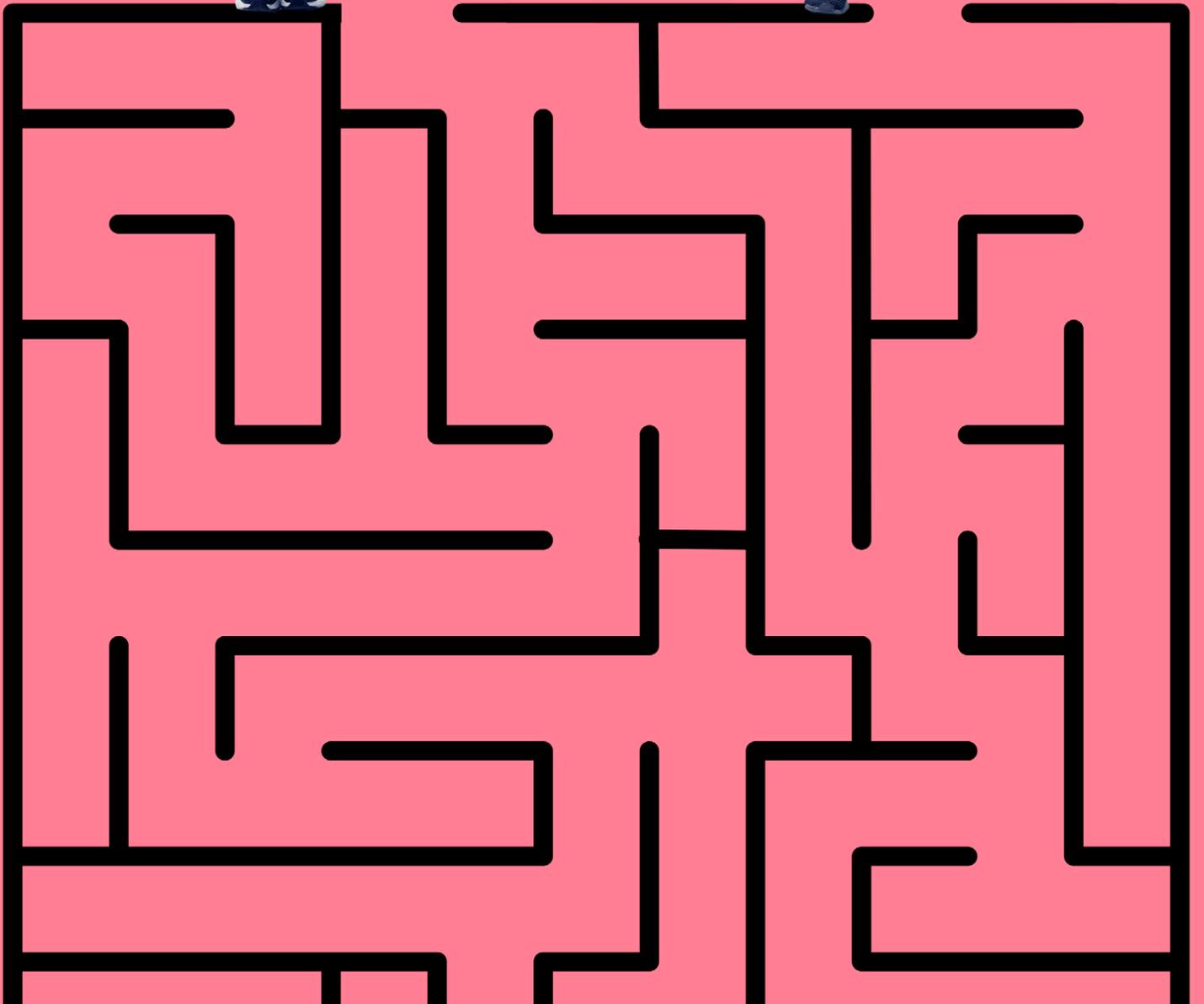
Иногда выясняется, что профсоюзам необходимо выстраивать отношения с потенциальными союзниками, и самый очевидный из них — профсоюзы студентов. Однако такие отношения не должны сводиться к формальным контактам между профсоюзными работниками, но должны вести к непосредственному взаимодействию с молодежью. Кроме того, существуют возможности для пополнения профсоюзных рядов за счет участников движения против изменения климата.

Не следует поддаваться соблазну и принимать решения в надежде на быстрый успех. Необходимо отметить, что некоторые из описанных нами мероприятий уже осуществляются на протяжении определенного периода времени (например, Kommunal и Ver.Di), а некоторые, в частности программы CGIL и FNV, рассчитаны как минимум на

среднесрочную перспективу (и предполагают среднесрочное финансирование). Нужны устойчивые методы, преданные своему делу работники и надлежащее финансирование. Именно поэтому конфедерации способны лучше других профсоюзных организаций выполнять требования к ресурсам от имени групп членов профсоюзов (например, профсоюз Vision был организован по инициативе Конфедерации профессиональных работников Швеции (ТСО) в результате объединения трех крупнейших аффилированных организаций конфедерации).

Необходимо оценивать результаты, чтобы можно было определить, есть ли польза от выбранного мероприятия. Выбор мероприятия осуществляется после тщательного обдумывания. Количество членов профсоюза в секторе общественного обслуживания может меняться в ту или иную сторону по многим причинам, в том числе вследствие политических решений, касающихся государственных расходов, привлечения новых членов и изменения численности персонала. Таким образом, важно разработать способы оценки последствий, напрямую соотносимых с выбранным мероприятием. Прогресс в достижении других целей, отличных от обычного увеличения численности членов профсоюзной организации (таких, как, например, борьба CGIL с формированием отрицательных стереотипов восприятия государственных служащих), хуже поддается оценке, и все же подобные мероприятия создают ценность, несмотря на то что их эффективность становится заметной лишь спустя время и только тогда, когда возрастает количество членов профсоюза.





Выводы

При проведении любого социологического исследования часто возникает проблема, связанная с явной нехваткой данных. Этот доклад не является исключением. Потребовались значительные усилия, для того чтобы проанализировать шесть примеров из практики, исходя из имеющихся сведений.

Однако отсутствие данных само по себе кое о чем говорит. В этом случае можно предположить, что либо инициативы по объединению молодых работников превзошли все ожидания, либо усилия прилагаются на местном уровне, и результаты не предоставляются широкой публике, даже на уровне самих организаций. Таким образом, мы надеемся, что этот доклад будет способствовать развитию новых инициатив по объединению молодых работников и более широкому обмену опытом.

Именно поэтому крайне важно, чтобы профсоюзы были осведомлены о нынешнем положении молодых работников, а также о том, в каком положении они хотят оказаться (или окажутся скорее всего). Профессиональный путь молодых работников существенно отличается от того, каким он был пусть даже 20 лет назад, и это особенно ярко выражено в секторе общественного обслуживания.

Неолиберализм, захлестнувший Европу в последние десятилетия, зачастую сопровождается принижением роли государственных служащих и снижением качества рабочих мест в секторе общественного обслуживания. Хотя пандемия COVID-19 продемонстрировала основополагающую роль государства, она также привела к тому, что политики начали время от времени сваливать вину за собственные промахи на государственных служащих. Это свидетельствует о возросшей роли профсоюзов в качестве защитников профессиональной чести работников общественного обслуживания и репутации профессии. Этот факт, несомненно, будет иметь большое значение для молодых работников, поступающих на работу в те отрасли, в которых работают аффилированные организации ЕФПОО.

Наращивание усилий по привлечению молодых работников в профсоюзные ряды не только вдохнет в профсоюзы новую жизнь и приведет к увеличению численности их членов, но также поможет защитить сектор общественного обслуживания, от которого мы все зависим. Эти усилия должны предприниматься с учетом национального, институционального и социального контекста. Вместе с тем существует множество разных способов привлечения молодых работников, о чем свидетельствует анализ практических примеров, описанных в настоящем докладе. Самое главное — проявлять активность, брать на себя инициативу и устанавливать контакты с молодыми людьми в тех условиях, в которых они находятся, посредством используемых ими платформ и по интересующим их вопросам.

Пример из практики 01: FNV, Нидерланды

Уровень профсоюзного членства	20%
Охват коллективными переговорами	81%
Уровень безработицы среди молодежи	8,8%
Доля работающих студентов (от общего числа студентов вузов)	45% работают на регулярной основе, 32% работают эпизодически

Young & United

<https://www.youngandunited.nl/home>

Конфедерация профсоюзов FNV недавно начала работать с молодыми работниками. Первой инициативой организации стала кампания по борьбе за отмену государственных нормативов, касающихся минимальной ставки заработной платы. Согласно нормам, оплата труда по полной ставке может осуществляться по достижении работником 23-летнего возраста. Кампания была признана успешной после того, как удалось снизить возрастной порог до 21 года. Федерация смогла мобилизовать молодых работников (в ряде случаев — через профсоюзы студентов) и сформировать группу молодых активистов. Однако кампания не привела к увеличению численности молодых членов профсоюзов, и FNV потеряла контакт с активистами после ее завершения.

Тем не менее с политической точки зрения успех этой кампании заключался в выработке более системного метода взаимодействия с молодыми работниками. Кампания началась с того, что в 2019 году представители профсоюза стали посещать университеты и беседовать со студентами об их проблемах. Так как большинство студентов работали, из них 25% — более 16 часов в неделю, проблемы, связанные с работой, были для них чрезвычайно актуальны. Еще одной важной проблемой являлись студенческие ссуды, которые вызывали рост задолженности и недостаточное финансирование образования со стороны государства.

В этой связи в сотрудничестве с несколькими профсоюзами студентов была запущена кампания под названием «Не мой долг, не моя вина». До 2015 года задолженности по



студенческим ссудам списывались по истечении 10 лет, затем правила изменились таким образом, что иногда люди оставались должниками до 65-летнего возраста. Учитывая тот факт, что средний размер задолженности составлял 30 000 евро, многие студенты работали по 20 часов в неделю, чтобы уменьшить ее. Инициаторы кампании требовали заменить ссуды грантами в долгосрочной перспективе, а также сократить количество часов работы, достаточное для погашения студентом задолженности, до 12 в неделю.

По мере установления более тесных взаимоотношений со студентами и студенческими профсоюзами выяснилось, что студенты предпочитают сообщать о проблемах, связанных с работой, в FNV. По согласованию с профсоюзами студентов, участвующими в кампании, была разработана совместная схема членства, предусматривающая специальный членский взнос в размере 2,8 евро в месяц. За первый год реализации проекта в профсоюз вступили почти 5000 студентов университетов из семи нидерландских городов.

Хочется надеяться, что эти мероприятия помогут осуществить более долгосрочный проект, направленный на привлечение работников «стратегически важных» компаний — крупных нанимателей с большой долей молодых работников в штате. Мероприятие осуществлялось при поддержке команды из трех работников FNV и семи студентов-организаторов (по одному в каждом из выбранных городов).

Другие виды поддержки, предоставляемой студентам — членам профсоюза, включают в себя консультации по планированию карьеры, помощь в составлении грамотных резюме и проверку трудовых договоров.

Пример из практики 02: TUC (Великобритания)

Уровень профсоюзного членства	26%
Охват коллективными переговорами	29%
Уровень безработицы среди молодежи	12%
Доля работающих студентов (от общего числа студентов вузов)	36%

В 2016 году Британский конгресс тред-юнионов (TUC) запустил программу «Охват молодых работников» в целях повышения престижа профсоюзов среди молодежи и в целом повышения эффективности их работы, направленной на молодых работников.

Реализация программы началась с тщательного анализа категории населения, обозначенной термином «ключевые молодые работники Великобритании», то есть лиц в возрасте 21–30 лет, не являющихся студентами дневной формы обучения. Из них 80% были заняты в частном секторе, но только 6% являлись членами профсоюзов. Затем проводилось подробное исследование среди работников той же категории, не состоявших в профсоюзах. Небольшая группа испытуемых вела записи о своем рабочем опыте в приложении WhatsApp, с участниками большой группы проводились собеседования.

В результате этих мероприятий выяснились проблемы, беспокоящие работников: отсутствие обучения, развития, стимулов (не только материальных), низкий уровень оплаты труда, неудобный рабочий график. Кроме того, стало понятным, до какой степени эта категория работников готова терпеть плохое (а зачастую и незаконное) обращение и боится выразить свое мнение или возразить нанимателю, чтобы не потерять работу или не пострадать иным образом.

В ходе исследования были выделены четыре категории молодых работников: отчаявшиеся работники, которые терпели плохое обращение из страха потерять работу; те, кто хотел прогресса на рабочем месте или в отрасли; те, кто считал свою работу временной и ждал лучших предложений; и наконец, те, кому было абсолютно комфортно, так как работа не



играла ключевой роли в их жизни или не создавала больших проблем. Считалось, что профсоюзы могут предложить решение для первых трех групп, но у каждой из них были свои приоритеты.

Для того чтобы установить первичный контакт с этими молодыми работниками, было разработано специальное приложение для смартфонов (Worksmart). Пользователи приложения получали доступ к основной информации о правах работников, к советам по вопросам, связанным с трудовой деятельностью, например как просить повышение или проверить, насколько конкурентоспособна ваша заработная плата, и к онлайн-коучингу, например по поддержанию баланса между работой и личной жизнью. TUC не предлагает членство в конгрессе, но может помочь пользователям с подбором подходящего профсоюза. Вся информация доступна на веб-сайте <https://worksmart.org.uk/>.

Так как первоначальная цель данного проекта заключалась в том, чтобы помочь аффилированным профсоюзным организациям с привлечением молодых работников, сейчас сайт обновляется реже.

Пример из практики 03: ТСО/Vision (Швеция)

Уровень профсоюзного членства	70%
Охват коллективными переговорами	88%
Уровень безработицы среди молодежи	25,2%
Доля работающих студентов (от общего числа студентов вузов)	28% + 21% работают эпизодически

В последние десятилетия молодые работники (к этой категории профсоюз относит лиц моложе 35 лет) менее охотно вступают в профсоюзы, но сейчас эта тенденция, по-видимому, обратилась вспять. Отчасти это связано с действиями профсоюзов, но также является и следствием финансового кризиса 2008–2009 гг., в результате которого рабочие места и условия труда, прежде считавшиеся надежными, стали вызывать подозрения. В результате мероприятий, проводившихся в университетах в 2006–2007 гг., обнаружилась недостаточная информированность о профсоюзах или о том, для чего они нужны. Уровень профсоюзного членства в частном секторе вырос с 30% почти до 60%.

ТСО привлекла три аффилированных профсоюзных организации (в том числе Vision) для продвижения профсоюзов в университетах в качестве участников рынка труда, как это делают крупные компании. Эта деятельность ведется уже почти 15 лет.

В университетах, где могут учиться потенциальные члены профсоюзов, например где есть кафедра политологии, проводятся регулярные мероприятия и организуются профсоюзные стенды. Кроме того, распространяются рекламные материалы с профсоюзной символикой, а тем, кто вступает в профсоюзные ряды, предоставляются бонусы (например, билеты в кино или скидки). В результате в профсоюз ежегодно вступает около 3000 новых членов. В настоящее время на долю студентов приходится 10% от общей численности членов профсоюзов, которая составляет 200 000 человек. Те студенты — члены профсоюза, которые получают статус полноценных членов, а также лица, чей возраст на момент вступления в профсоюз не достигает 30 лет, имеют право на уплату профсоюзных взносов в льготном размере (100 крон) в первый год членства.



Члены профсоюзов имеют доступ к платформе VisionDirect, где можно получить ответ на вопросы о членстве, советы, касающиеся прав работников, а также о том, как правильно составить резюме, оформить профиль в LinkedIn и вести себя во время собеседования.

Профсоюз также проводит регулярные конкурсы эссе по политологии, кадровым ресурсам и на другие темы; победитель получает денежный приз в размере 300 евро. Кроме того, профсоюз предоставляет возможности для дублирования: активисты предлагают студентам, интересующимся соответствующей профессиональной сферой, дублировать их на рабочем месте в течение определенного срока. В период локдауна, связанного с пандемией COVID-19, проводились вебинары в честь Международного женского дня. В будущем они будут организованы в университетах; в их рамках будут распространяться рекламные сувениры и проводиться обучающие игры.

Пример из практики 04: Kommunal (Дания)

Уровень профсоюзного членства	67%
Охват коллективными переговорами	80%
Уровень безработицы среди молодежи	12,3%
Доля работающих студентов (от общего числа студентов вузов)	36%+25% работают эпизодически

Самая крупная профсоюзная организация Дании — НК проводит мероприятия в университетах на протяжении 12 лет, но это исследование посвящено муниципальному сектору.

В ходе социального диалога работодатели и профсоюз этой отрасли утвердились в общем мнении о том, что стандартной двухлетней профессиональной подготовки недостаточно для многих должностей. Вместе этого была создана программа бакалавриата в области государственного управления продолжительностью 3,5 года, состоящая из узкоспециальных и общетеоретических дисциплин и включающая одну–две неоплачиваемые стажировки в местных органах управления.

Благодаря тесному сотрудничеству между профсоюзами и университетами Дании НК удалось организовать доступ к этим курсам для студентов. Когда студент оканчивает курс, старшие товарищи знакомят его со следующим этапом обучения. В этот момент подключаются работники НК, которые объясняют свою роль в получении квалификации и воспитании будущих коллег. Работники профсоюза встречаются с каждой группой три–четыре раза на протяжении курса.

Некоторые из встреч проходит в формате семинаров, посвященных, помимо прочего, подбору предметов по выбору или вариантов стажировки. Эта деятельность свидетельствует о глубокой вовлеченности профсоюзов во все виды профессионального образования (особенность, присущая датской системе в целом) — факт, который НК стремится донести до студентов.



Членство в НК для студентов является бесплатным и дает им право доступа к консультациям, мероприятиям, конференциям и онлайн-курсам. Вместе с тем, представительство и поддержка на оплачиваемой работе доступны только тем членам, которые уплачивают ежемесячный взнос в размере 95 крон. Большинство студентов работают; для них это важно, так как гранты (размер которых колеблется от 4000 до 6000 крон в месяц) не полностью покрывают расходы на проживание (само обучение является бесплатным).

В результате тесного сотрудничества со студентами, работодателями и университетами НК удалось определить проблемы студентов. Например, в период прохождения стажировки (который может длиться до 5 месяцев) у них нет времени на подработку, хотя в этот период им выплачивается лишь небольшой дополнительный грант. Кроме того, в секторе общественного обслуживания в целом мало возможностей для подработки, которыми могли бы воспользоваться студенты и другие категории молодых работников. Впервые эта проблема была поднята профсоюзами студентов, проводившими кампании 2014–2017 гг., а теперь их поддержали другие профсоюзные организации. Это привело к тому, что работодатели начали менять методы найма.

Пример из практики 05: Ver.Di (Германия)

Уровень профсоюзного членства	18%
Охват коллективными переговорами	62%
Уровень безработицы среди молодежи	6%
Доля работающих студентов (от общего числа студентов вузов)	54% + 17% работают эпизодически

Профсоюз Ver.Di разработал программу для молодых работников/стажеров средних и крупных предприятий, предусматривающую масштабную систему стажировок и аналогичных видов профессионального обучения. В каждом регионе у профсоюза есть секретарь по работе с молодежью (к этой возрастной категории Ver.Di относит лиц в возрасте младше 27 лет). В настоящее время эту должность занимает 70 человек. Кроме того, в некоторых регионах есть секретари по работе с конкретными секторами, например секретари по работе с муниципалитетами или землями (государствами — членами федерации). Чем больше взрослых членов насчитывается в профсоюзах сектора или региона, тем больше вероятность, что представительство молодежи будет многочисленным.

Советы предприятий крупных организаций выполняют специфическую функцию «представителей стажеров». Секретари по работе с молодежью стараются организовывать встречи с этими представителями в начале каждого учебного года, знакомиться со всеми новыми стажерами и рекламировать мероприятия с помощью листовок, плакатов и других рекламных материалов. В некоторых случаях организуются завтраки, хотя в целом профсоюз старается избегать ситуаций, когда его могут обвинить в применении методов продаж, основанных на давлении. Целью этих встреч является привлечение новых членов. Профсоюз имеет право на проведение таких встреч, а стажеры — на участие в них, хотя последние не всегда видят в этом смысл. Кроме того, в некоторых случаях профсоюз организует спортивные и культурные мероприятия в целях привлечения молодежи.

Профсоюзы очень рационально подходят к организации этих мероприятий: представителям молодежи раздают контрольные списки действий, которые необходимо выполнить. Иногда им помогают другие (взрослые) представители профсоюза. Темы для обсуждения определяются исходя из наиболее вероятных проблем молодых



работников предприятия. Следует учитывать, что мероприятия иногда посещают работодатели и некоторые из них отрицательно относятся к участию работников в профсоюзной деятельности, поэтому местные представители всегда готовы к любым аргументам со стороны работодателей. Представители профсоюза также умеют работать со сложной аудиторией, например с враждебно настроенными или просто молчаливыми участниками.

Встречи обычно длятся около 50 минут, иногда во время встреч проводятся групповые обсуждения, на основании которых впоследствии всегда делаются выводы, для того чтобы определить актуальные темы для будущих мероприятий.

Интересы молодых членов профсоюза представляет ряд специализированных комитетов. В некоторых отраслях на такие комитеты возложена обязанность по проведению коллективных переговоров и принятию мер, для того чтобы вопросы, волнующие молодых членов, были включены в повестку дня переговоров. В секторе общественного обслуживания комитет по работе с молодежью прежде всего выполняет роль, связанную с политикой профсоюза. В задачи этих комитетов также входит привлечение новых членов, организация местных кампаний, при необходимости расширение участия в забастовках и других коллективных мероприятиях, направленных на разрешение трудовых споров.

К определенным кампаниям выпускаются предметы с символикой профсоюза, например толстовки и футболки. Использование современных образов доказало свою эффективность, особенной популярностью пользуется недавно разработанный дизайн «TarifRebell» (см. <https://www.wegewerk.com/en/projects/verj/collective-agreement-rebels-campaign/?cookieLevel=not-set&cHash=5330df3f7276b4ca451710fded7e3f76>). Считается, что в период проведения мероприятий в секторе общественного обслуживания количество новых работников увеличилось на 32% по сравнению с предыдущим годом. Число подписчиков на страницу профсоюза в социальных сетях выросло на 33%.

Пример из практики 06: CGIL (Италия)

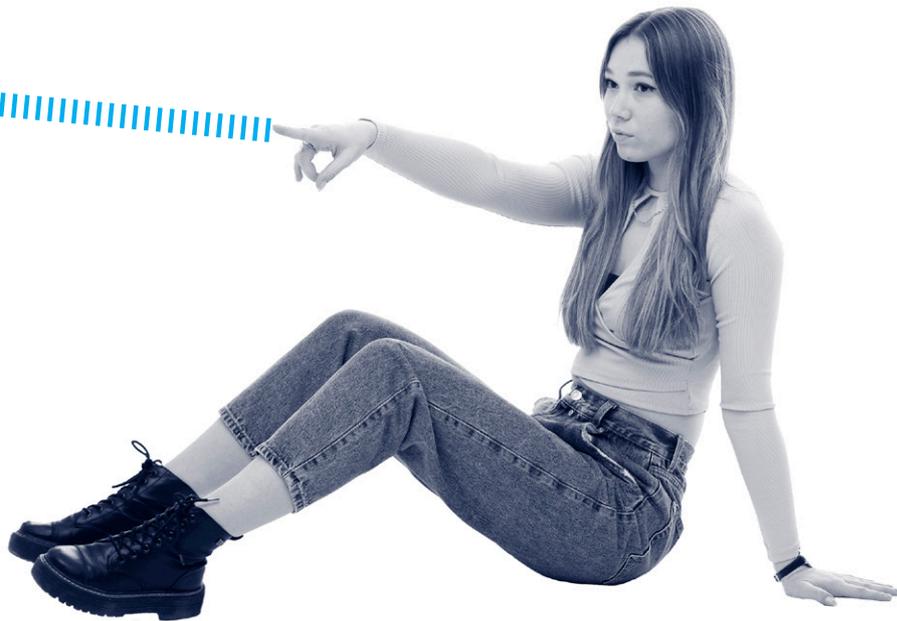
Уровень профсоюзного членства	35%
Охват коллективными переговорами	80%
Уровень безработицы среди молодежи	33,7%
Доля работающих студентов (от общего числа студентов вузов)	11%+ 13% работают эпизодически

Проект CGIL был разработан вследствие двадцатилетнего кризиса в секторе общественного обслуживания, сопровождавшегося масштабной приватизацией и сокращением государственных расходов. Общественность критиковала государственных служащих за то, что они якобы имели больше привилегий, чем другие категории работников. Правительство приостановило набор кадров, финансирование, выполнение соглашений об обучении работников сектора. К концу последнего десятилетия средний возраст государственных служащих составлял 56 лет.

Кризис настолько обострился, что в 2019 году пришлось публично признать серьезность ситуации, и в министерствах заговорили о том, что на должности в секторе общественного обслуживания необходимо принять 500 тыс. новых работников. В связи с этим возникали серьезные проблемы, связанные с подготовкой новых работников. С трудностями столкнулись и профсоюзы.

Одной из проблем, с которыми, по мнению CGIL, нужно было бороться, являлось враждебное отношение к государственной службе, сформировавшееся к тому моменту. Поэтому профсоюз принял решение защищать репутацию государственных служащих, давать советы выпускникам, которые хотят найти работу в секторе общественного обслуживания, и оказывать им поддержку во время подготовки к вступительным экзаменам. Для этого нужно было установить, какие категории лиц рассматривают работу в секторе общественного обслуживания.

Совместно с частной организацией Forum PA, которая имеет многолетнюю историю, было создано «Партнерство во имя качества» с планом работы на 5–6 лет. Был реализован смелый план, который заключался в том, чтобы собрать на одном интерактивном сайте все вакансии в секторе общественного обслуживания, чтобы соискатели могли обращаться к одному ресурсу. Изначально планировалось организовать реальные мероприятия для



молодых выпускников, но из-за COVID-19 пришлось разработать уникальные онлайн-платформы.

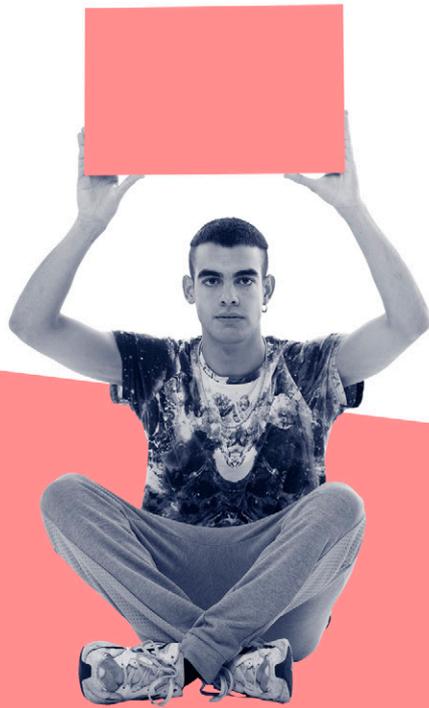
Была разработана платформа для обучения и поиска работы (<https://concorsipubblici.fpcgil.it/>) с функцией расширенного поиска вакансий и возможностью фильтровать результаты по сектору, виду договора, крайнему сроку приема заявок и другим параметрам. Однако, с учетом того, что в каждом из случаев проводится тестирование кандидатов, на сайте была размещена информация, помогающая успешно сдать тест. Кроме того, были опубликованы видеоролики, на которых активисты профсоюза рассказывают о роли и функциях государственной службы.

Дополнительное специализированное обучение в рамках подготовки к определенным экзаменам (например, к экзамену по сестринскому делу или к сдаче экзамена в конкретном муниципалитете) может быть организовано только для членов профсоюза (соискатели работы имеют право на оплату профсоюзного взноса в льготном размере — 50 евро в год). CGIL планирует разработать в общей сложности 12 таких модулей, из них семь уже готовы.

Финансирование осуществлялось за счет средств профсоюза, так как CGIL не хотел зависеть от государственных инвестиций, которые могут быть отозваны.

С момента своего запуска платформа вызывает значительный интерес у пользователей: в 2020 году она набрала 1,5 млн просмотров. В апреле 2021 года ее посетили 400 тыс. человек, средняя продолжительность посещения составила 3 минуты. Таким образом, посещаемость, несомненно, увеличивается, хотя оценивать эффективность данного ресурса в плане привлечения новых членов пока еще слишком рано.







ЕФПОО (Европейская федерация профсоюзов общественного обслуживания) является крупнейшей федерацией в составе Европейской конфедерации профсоюзов. В ЕФПОО состоит 8 млн работников сектора общественного обслуживания из более чем 260 профсоюзов в сферах энергетики, водных ресурсов и переработки отходов, здравоохранения и социального обслуживания, в региональных и национальных органах власти из всех европейских стран, в том числе из стран Восточной Европы. ЕФПОО является правомочной региональной организацией Интернационала общественного обслуживания (ИОО).

www.epsu.org

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG
**Competence Centre
Future of Work**

Центр компетенций по труду будущего был основан в 2021 году Фондом Фридриха Эберта и находится в Брюсселе. Он направлен на содействие обсуждению будущего работы, выдвигая на передний план прогрессивные подходы, основанные на социал-демократических ценностях.

Центр компетенций занимается многомерными аспектами самой работы, уделяя особое внимание цифровой трансформации, новым формам работы, новым технологиям на рабочем месте и социальным реакциям на цифровизацию.

www.fes.de