

МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ (проект для обговорення та затвердження)

1. Вступ

У контексті повномасштабної агресії Російської Федерації та процесу післявоєнного відновлення України, сфера соціального захисту функціонує в умовах критичних викликів. Працівники стикаються з підвищеним ризиком емоційного вигорання, нестабільністю зайнятості, низьким рівнем оплати праці та обмеженими можливостями для кар'єрного зростання.

Молодь (працівники віком 18–35 років) є ключовим кадровим та інтелектуальним ресурсом для стійкості, модернізації та майбутнього розвитку галузі. Ігнорування потреб цієї категорії призводить до відтоку фахівців і поглиблення кадрової кризи.

Цей проєкт є стратегічним документом, розробленим для інтеграції молодих фахівців у профспілкову діяльність, забезпечення їхнього ефективного соціально-економічного захисту та формування кадрового резерву профспілки.

2. Стратегічні Цілі та Завдання

Головна Мета

Забезпечення ефективного соціально-економічного, трудового та професійного захисту молодих працівників соціальної сфери (до 35 років) та їхнє активне залучення до профспілкового руху для сталого відновлення галузі та формування лідерського кадрового резерву Профспілки.

Ключові Завдання (КРІ-орієнтовані)

1. **Захист та адвокація:** Розширити обсяг прав та соціальних гарантій для молоді працуючої та студентської аудиторії через колективні договори. Мінімізувати прояви дискримінації та нестабільної/неформальної зайнятості (прекаріату) в соціальній сфері.
2. **Залучення та мобілізація:** Досягти стійкого зростання чисельності молодих членів профспілки. Сформувати дієву мережу молодіжних лідерів для представництва інтересів у всіх ланках соціальної сфери.
3. **Розвиток та лідерство:** Створити системні умови для професійної освіти, навчання лідерським якостям та особистісного розвитку молодіжних активістів.
4. **Модернізація та інновації:** Забезпечити інфузію молодіжних ідей, прогресивних методів та діджитал-інструментів у поточну діяльність Профспілки.

5. Інклюзія та рівність: Інтегрувати принципи гендерної рівності та інклюзивності (особлива увага на ВПО, осіб з інвалідністю) у всі молодіжні програми та комунікації.

3. Принципи Реалізації

1. Системність та Стійкість: Молодіжна робота є постійним, інтегрованим процесом, а не сукупністю разових подій.
2. Соціальний Діалог: Активна взаємодія з роботодавцями, органами державної влади, місцевого самоврядування та іншими профільними громадськими організаціями.
3. Інклюзивність: Гарантія рівних можливостей для всіх молодих працівників, незалежно від соціального статусу, посади чи місця роботи.
4. Фінансова Пріоритетність: Формування цільового бюджету для реалізації молодіжних програм та забезпечення стійкості молодіжних структур.

4. Ключові Напрями Діяльності

4.1. Соціально-Економічний Захист

- Гідна Праця: Адвокація гідного рівня заробітної плати, прозорих систем преміювання та рівних умов праці для молодих фахівців.
- Колективні Угоди: Обов'язкове включення окремого, вимірюваного розділу "Молодіжна Політика" до колективних договорів, що передбачає додаткові гарантії (матеріальна допомога, пільги на оздоровлення).
- Підтримка молодих сімей та фахівців після ВНЗ.
- Протидія прекаріату: Розробка та впровадження механізмів контролю за нестійкою та неформальною зайнятістю (тимчасові контракти, робота без соціальних гарантій) у соціальній сфері.

4.2. Інституціоналізація та лідерство

- Створення Молодіжної Ради: Термінова розробка, затвердження та впровадження Положення про Молодіжну Раду з чітким мандатом, фінансовою автономією та правом прямого представництва в керівних органах Профспілки.
- Кадровий Резерв: Створення реєстру активної молоді та забезпечення їхнього планомірного просування до виборних органів Профспілки та галузі.
- Навчання: Організація Шкіл Молодого Лідера та регулярних тренінгів (трудове право, колективні переговори, медіація, цифрові комунікації).
- Менторство: Відновлення програми "Молодий Лідер – Ветеран" для передачі досвіду та забезпечення інституційної пам'яті.

4.3. Рекрутинг та Діджитал-Комунікації

- Діджитал-Кампанії: Створення привабливого, актуального та "дружного до молоді" контенту в соціальних мережах (відео, інфографіка, кейси).
- Спрощення вступу: розроблення правил вступу, що передбачають спрощення бюрократичних процедур. Запровадження пільгових членських внесків для студентів та молодих працівників (наприклад, протягом першого року роботи).
- Взаємодія з ВНЗ: Посилення профорієнтаційної роботи та рекрутингу в профільних вищих та професійно-технічних навчальних закладах.

4.4. Моніторинг та адвокація

- Адвокація: Регулярний аналіз умов праці молоді та підготовка аналітичних звітів для використання у соціальному діалозі та законотворчій діяльності.
- Популяризація: Використання сучасних каналів комунікації (подкасти, Telegram, Instagram) для інформування про переваги членства та цінності профспілкового руху.

5. Моніторинг та Оцінка Ефективності

- Інструменти: Щорічні цільові опитування молоді (із застосуванням стандартів ETUC) та запровадження системи Ключових Показників Ефективності (KPIs), зокрема такі як : % зростання чисельності молодих членів, кількість включених "молодіжних" пунктів до колективних угод, кількість проведених тренінгів та залучених лідерів.
- Методи: Аудит даних про членство, якісний фідбек від учасників програм, зовнішня експертна оцінка.
- Коригування: Щоквартальний аналіз діяльності та звіти Молодіжної Ради для оперативного внесення коректив у Стратегію.

ВИСНОВОК

Реалізація цієї Молодіжної Політики перетворить Профспілку Працівників Соціальної Сфери України на динамічну, сучасну та впливову організацію. Вона забезпечить соціально-економічну стійкість молодих фахівців, їх повну інтеграцію у процес відновлення України та гарантує стале майбутнє для Профспілки через оновлення кадрового потенціалу.