

**Доклад Председателя Профсоюза
М.М. Кузьменко на VI Пленуме ЦК Профсоюза 17 мая 2007 года**

**«О роли организаций профсоюза работников здравоохранения РФ
в развитии и укреплении молодежной политики»**

Уважаемые коллеги!

Реализация целенаправленной молодежной политики в сфере защиты социально-экономических и трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи в последние годы стала одним из приоритетных направлений деятельности профсоюза работников здравоохранения РФ.

Эта политика разработана на основе прав, предоставленных Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Основными направлениями государственной молодежной политики в Российской Федерации", в соответствии с нормами Международной Организации Труда, Концепцией молодежной политики Профсоюза, а также исходя из Устава Профсоюза.

При этом основными целями всех организаций Профсоюза являются вовлечение в его ряды всех учащихся высших и средних профессиональных образовательных учреждений медицинского профиля и работников здравоохранения в возрасте от 14 до 35 лет, целенаправленная работа по защите социально-экономических прав и интересов работающей и учащейся молодежи, повышение уровня ее информированности и организованности, то есть подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми в интересах дальнейшего развития, укрепления и повышения эффективности деятельности Профсоюза.

Среди задач, которые ставит перед собой наш Профсоюз в области молодежной политики, можно выделить следующие:

- координация деятельности Центрального комитета, региональных и первичных организаций Профсоюза по защите социально-экономических прав и трудовых интересов молодежи;
- содействие расширению законодательных гарантий, прав на учебу, труд, жилье, участие в решении производственных задач, достойную заработную плату, полноценный отдых и досуг;
- привлечение молодежи к общественной профсоюзной деятельности через членство в Профсоюзе;
- создание условий для непрерывного профсоюзного обучения молодежи, формирование кадрового резерва, пополнение профсоюзного актива кадрами из числа подготовленной и обученной молодежи;

- оказание помощи профсоюзной молодежи в реализации ее общественно полезных инициатив и интересов, содействие формированию у молодых людей самостоятельности в решении жизненных вопросов;

- изучение и распространение опыта работы с молодежью в организациях Профсоюза, совершенствование форм и методов этой работы;

С того момента, когда эти – безусловно, сложные, но решаемые при планомерной и хорошо организованной работе на местах задачи – были поставлены, Центральному комитету профсоюза работников здравоохранения РФ удалось выйти на качественно иной уровень, достигнуть действительно значимых результатов в этой области профсоюзной деятельности.

В ходе социально-экономических реформ в странах Центральной и Восточной Европы обозначились проблемы, характерные для положения молодежи. К ним относятся: сложности трудоустройства и получения первого рабочего места, сокращение возможностей для создания семьи и ее социально-бытового обустройства, сложность организации культурного досуга и реализации своих творческих способностей. Изменить положение работающей и учащейся молодежи к лучшему, защитить ее социально-трудовые права, привлечь молодых тружеников в профсоюз – одна из важных задач профсоюзных организаций во всем мире.

Создание молодёжных структур в организациях Профсоюза и разработка обучающих программ для молодежи – это сегодня одна из важных задач, которая стоит перед Профсоюзом. Наличие молодёжных структур приносит положительные результаты как для самой молодёжи, так и для профсоюзного движения в целом.

Для молодёжи это всегда очень конкретные, что называется осязаемые результаты: профессиональный рост, решение социальных проблем, (скажем, предоставление места в общежитии), лоббирование интересов молодых работников перед администрацией, решение материальных проблем совместно с администрацией и профкомом, культурно-массовая и спортивная работа, льготное или бесплатное обучение в системе профобразования.

Для Профсоюза все это и называется защитой социально-экономических и трудовых прав своих молодых членов нашей общественной организации.

Молодежный Совет профсоюза работников здравоохранения РФ был создан в 2003 году и успешно работает на ниве молодежной политики уже четыре года. В тяжелые времена перестройки, да и в последующие годы, это направление работы было отодвинуто на второй план, практически забыто. Но с учетом демографического кризиса игнорировать молодежную проблематику дальше было уже просто невозможно. В связи с этим Центральный комитет Профсоюза активно включился в решение наболевших проблем. Члены нашего Молодежного Совета принимают активное участие в организации и проведении профсоюзных молодежных акций, конкурсов профессионального мастерства, издании информационных и методических материалов. Наши представители входят в состав Молодежного Совета ФНПР и Молодежных советов территориальных организаций профсоюза, в состав Европейского Молодежного Форума Интернационала Общественного Обслуживания.

Главный организационный итог таков – сегодня в большинстве региональных организаций созданы Молодежные советы или комиссии по работе с молодежью. Их возрождение началось два-три года назад, и на данный момент эта инициатива приносит неплохие результаты. Работа на местах заметно улучшилась. В период 2003-2006 гг. количество советов увеличено в полтора раза. Молодежные структуры динамично развиваются в региональных организациях Профсоюза, по итогам 2006 года создано 54 таких структуры. В их состав входят как студенты медицинских образовательных учреждений, так и молодые работники сектора здравоохранения.

Основными направлениями деятельности молодежных структур региональных организаций Профсоюза являются:

- участие в коллективных действиях Профсоюза;
- организация молодежных слетов, форумов;
- агитационные встречи и разработка агитационных и информационных материалов;
- обучение профсоюзного актива («круглые столы», семинары, тренинги);
- анкетирование работающей и студенческой молодежи;
- участие в разработке раздела «Работа с молодежью» территориального отраслевого двух- трехстороннего соглашения в работе территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, созданных на местах по аналогии с Российской трехсторонней комиссией (РТК);
- разработка предложений по социальным гарантиям для молодежи в проект коллективного договора;
- разработка рекомендаций и нормативное закрепление молодежной политики;
- оказание помощи первичным профсоюзным организациям в создании молодежных советов в учреждениях;
- практическая помощь в создании студенческих профсоюзных организаций;
- подготовка и проведение всевозможных конкурсов, ежегодных отраслевых спартакиад, турниров, соревнований по различным видам спорта.

Иными словами, речь идет об организации очень широкого комплекса мероприятий, целевым образом направленных на молодежную аудиторию, на привлечение внимания молодежи к Профсоюзу и его деятельности.

Для этого могут быть использованы и новые, и давно оправдавшие себя формы и методы работы. Например: решение молодежных проблем через коллективные договоры (правовая защита, получение долгосрочных кредитов, бесплатные возможности занятия спортом, самодеятельностью), проведение «имиджевых» акций в молодежной среде, публикация в средствах массовой информации материалов о борьбе молодежи за свои права, проведение различных стимулирующих методов (моральное и материальное).

Используя весь арсенал профсоюзных средств, творчески применяя их на практике и в зависимости от конкретных условий, можно решать проблему вовлечения в Профсоюз молодежи и обеспечить максимально высокий процент ее членства в Профсоюзе, сформировать у молодого поколения представление о

нем, как об организации коллективной защиты прав работников и учащихся на основе посильного участия каждого в деятельности своей профсоюзной организации.

Сегодня, когда уже не за горами отчетно-выборная кампания, было бы правильным подчеркнуть, что при подготовке резерва на руководителей организаций Профсоюза любого уровня, мы, в первую очередь, должны рассматривать на эти должности молодых специалистов. И действительно, кто, как не они, призваны прийти нам на смену, сохранить и приумножить лучшие профсоюзные традиции! И здесь повышение внимания к молодежи обусловлено именно тем, что она способна в значительной степени предопределить стабильное развитие Профсоюза и его будущего.

Однако на местах возникают трудности в реализации данного направления работы с молодежью, и в большинстве случаев это связано с тем, что подготовка резерва профсоюзных кадров пока еще не стала постоянной заботой профорганов, а организационное и финансовое обеспечение их подготовки отстает от требований времени.

Как ни горько это признать, но все же приходится констатировать, что обучение не является пока приоритетным направлением в деятельности многих территориальных организаций Профсоюза. Хотя сама по себе проблема обучения все более усложняется: растет объем знаний, которыми должны владеть профсоюзные лидеры, изменяются формы и методы преподавания на фоне роста потребности профессионально подготовленных профсоюзных преподавателей.

Сейчас перед нами стоит практическая задача – обеспечить подготовку тренеров-преподавателей в первую очередь, из числа профсоюзных работников и актива, создать возможности для их участия в учебном процессе. На это направлено внедрение и в региональных организациях Профсоюза каскадной системы подготовки тренеров-преподавателей по методике «Научи учителя». Однако и эта задача решается слишком медленно.

Не способствует развитию обучения в Профсоюзе и медленная реализация Концепции его деятельности на 2005-2010 годы, в части решения вопроса о выделении в сметах профсоюзного бюджета организаций Профсоюза всех уровней не менее 6 процентов средств для финансирования обучения профсоюзных кадров и актива.

При этом хочу особенно подчеркнуть, что действенного результата от вложенных финансовых средств в обучение мы сможем добиться только тогда, когда объем средств, запланированных на обучение кадрового резерва и молодежи, будет напрямую зависеть от наличия реально сформированного резерва и молодежных активистов.

В этой связи назрела необходимость срочно вернуться к рассмотрению на заседаниях выборных органов организаций Профсоюза всех уровней кадрового резерва, а утвержденный резерв на руководителей региональных организаций Профсоюза направить в наш адрес – для дальнейшего решения вопроса обучения потенциальных профлидеров и нацеливания их на дальнейшую серьезную работу.

В составе руководящих профсоюзных органов, к сожалению, не обеспечивается пропорциональное представительство молодежи, не выделяются необходимые средства на реализацию молодежной политики, недостаточно осуществляется целенаправленная подготовка и повышение квалификации молодых профсоюзных кадров и актива.

Так, например, в состав Президиумов или комитетов региональных организаций Профсоюза входят - 36 председателей молодежных советов (комиссий).

Только 33 из 78 территориальных организаций Профсоюза имеют специальную статью в бюджете на мероприятия по работе с молодежью, которая варьируется от 1% до 8%.

Надо прямо сказать, что возможностей для обучения Профсоюз создал множество. За последние годы, начиная с 2001 года, в нашем Профсоюзе, разработана программа проведения обучающих семинаров для молодых профсоюзных лидеров с использованием иностранного опыта и привлечением экспертов из родственных профсоюзов дальнего и ближнего зарубежья.

Представители Профсоюза принимали активное участие в ряде проектов международных организаций (как на территории РФ, так и за рубежом) по таким темам как «Мотивация профсоюзного членства», «Организация кампании по привлечению молодежи в профсоюзные ряды», «Основы органайзинга», «Имидж профсоюзного лидера», «Основы заключения коллективного договора», «Права профсоюзов: молодежный разрез».

К участию в семинарах были привлечены эксперты из Германии, Казахстана, Беларуси, Молдовы и Грузии.

В период с 2000 по 2006 год было проведено 16 молодежных семинаров на федеральном уровне, молодые профсоюзные активисты приняли участие в 46 семинарах, организованных под эгидой Международной Конфедерации Свободных Профсоюзов, Интернационала Общественного Обслуживания, Международной Организации труда, а также родственных зарубежных профсоюзов.

В ходе реализации молодежного проекта в Профсоюзе подготовлено 38 преподавателей по методике «Научи учителя», проведено 3 профсоюзных акции по мотивации профсоюзного членства. Начиная с 2000 года, в тех или иных международных молодежных мероприятиях приняли участие 1092 молодых активиста профсоюза работников здравоохранения РФ.

В рамках российско-белорусского молодежного проекта, который проходил в 2005-2006 годах, прошел ряд совместных семинаров и встреч, участниками которых стали члены Молодежных советов российского и белорусского профсоюзов, а также молодые профсоюзные активисты из различных регионов России и Беларуси. Целью проекта была подготовка молодых тренеров-преподавателей, которые впоследствии смогут применять знания, полученные на проекте, для проведения обучения в своих территориальных организациях Профсоюза, а также для улучшения работы молодежных комиссий и советов на местах. Осязаемым результатом российско-белорусского молодежного проекта стало «Пособие для молодых тренеров-

преподавателей», включающее в себя журнал с описанием методики ведения семинаров для молодежи, блокнот для ведения ролевых игр и настенный агитационный плакат, а также компакт-диск, объединивший в себе подборку нормативных документов по молодежной политике, ряд методических пособий по проведению обучения и тематические материалы по работе с молодежью.

ЦК Профсоюза прodelывает большая работа по созданию инструментария информационного освещения молодежной деятельности: в ежеквартальном журнале «Профсоюзная тема» существует рубрика «Молодежный меридиан», в информационном вестнике «Профинформ» публикуются новостные заметки о молодежных мероприятиях, на созданном веб-сайте профсоюза работников здравоохранения РФ регулярно обновляется раздел «Молодежная работа». Это позволяет говорить о прорыве молодежной информационной блокады вокруг Профсоюза.

Почему мы придаем столь важное значение проблемам информированности молодежи о нашем Профсоюзе? Молодые люди должны знать, что за время своего существования российское профдвижение прodelало большой путь – от «культмассового сектора компартии» до реального защитника интересов наемных работников. Однако это поступательное развитие в силу ряда субъективных и объективных причин отстает от темпов развития общества. В странах европейской демократии, на которые все в большей степени ориентируется Россия, профсоюзы являются ключевым элементом ядра гражданского общества. В России же этого пока не происходит. В массовом сознании образ профсоюзов не соответствует их подлинному общественному значению. Это, прежде всего, следствие слабых и не регулярных попыток профсоюзов повлиять на общественное сознание и через него изменить свою роль в обществе. Я далек от мысли, что на уровне отдельно взятого региона можно изменить ситуацию. Однако мы можем скорректировать ее.

Думается, что вся проблема заключается в несколько устаревших подходах к позиционированию профсоюзов, то есть в том, как мы представляем отношения «профсоюз и общество», «профсоюз и работник», «профсоюз и работодатель», «профсоюз и члены профсоюза» и пр. Из этого в целом формируется имидж нашей организации – ее образ в обществе.

А вот каков он? Традиционное представление о профсоюзе – это организация, защищающая права человека во взаимоотношениях с работодателями на производстве. То есть она нужна только тогда, когда эти самые права нарушаются. Такое представление ежедневно иллюстрирует практика нашей деятельности. Когда происходит что-то негативное в их жизни, люди обращаются в профком, сравнивая его с пожарной командой. Причем чаще в таких ситуациях к профлидеру обращаются не члены профсоюза. То есть у них, до поры до времени, нет потребности состоять в этой организации. О какой же мотивации в этом случае можно говорить? Создать на основе такого имиджа у человека постоянную потребность в членстве в профсоюзе просто не возможно.

Для привлечения новых членов, расширения рядов, укрепления организации нам сегодня как воздух необходим новый имидж профсоюзов – образ организации, постоянно и ежедневно нужной человеку, такой же необходимой для жизнедеятельности, как еда, свет, тепло. Поэтому исходя из необходимости такого позиционирования, следовало бы рассматривать профсоюзы как бренд, который надо «раскручивать».

Мы привыкли говорить об информировании и пропаганде как основе нашей информационной политики. Действительно, эти методы неплохо воздействуют на нынешние социально-активные слои населения. Но проблема заключается в том, что они и так знают что такое профсоюз.

А вот молодежь, то самое новое поколение, за которое мы боремся и которое сейчас вступает в трудовую жизнь, в период своего становления не сталкивалась не только с профсоюзной организацией, но и с организациями подобными ей.

Молодежь выросла, повзрослела, возмужала и продолжает формироваться в условиях, когда сознание человека и общества формируется не идеологическими установками общественных организаций, их массовыми формами работы, а рекламными и пиаровскими технологиями, преимущественно индивидуального воздействия при широком охвате этих самых индивидуумов.

Следовательно, новое поколение и сейчас, и в обозримом будущем будет мало восприимчиво к таким формам информационной работы, как собрания, доклады, выступления профсоюзных лидеров в СМИ и т. п. Для воздействия на эту категорию, как единственную базу развития профсоюзного движения, необходимы совершенно другие технологии.

Надеемся, что молодёжь будет активнее использовать возможности веб-сайта Профсоюза для обмена опытом профсоюзной работы и шире пропагандировать деятельность нашего Профсоюза. Ведь не секрет, что порой молодые люди, приходя на свое первое рабочее место, не подозревают о существовании там профсоюзной организации и не знают, что такое профсоюз. Эту ситуацию необходимо в корне менять!

Новое поколение, прежде всего, восприимчиво к рекламе. Поддается ей и значительная часть людей других возрастов. Соответственно, нам надо сместить акценты в сторону рекламной деятельности профсоюзов. Не надо бояться рекламировать себя. Давайте представим свою организацию как некую фирму, продающую свой товар и услуги. А чтобы получить их, люди должны выполнить некоторые условия и оплатить работу фирмы. Естественно, существует система скидок и льгот для постоянных клиентов. Поверьте: как не кощунственно это звучит, профсоюзы – это тоже товар, который нуждается в продвижении на рынок – рынок общественных организаций. А уж конкуренция здесь, вы сами знаете, идет высокая, каждая партия, движение стремятся оторвать от профсоюзного поля свой кусочек. Я не говорю о других профдвижениях. Поэтому, чтобы выдержать эту конкуренцию, мы должны достаточно активно продвигать свой бренд, тем самым изменяя общественное сознание, формируя отношение общества к профсоюзам.

Уважаемые коллеги!

Одной из основных проблем, которыми характеризуется ситуация в сфере кадрового обеспечения отрасли, является сохраняющаяся тенденция «старения» кадров специалистов.

На решение задачи привлечения молодежи в отрасль направлена Концепция КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ в здравоохранении Российской Федерации, которая была утверждена приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации N 210 от 03 июля 2002 года.

В свете выполнения этой Концепции в последние годы в отрасли были предприняты определенные меры по сохранению и развитию кадрового потенциала, повышению его профессионального уровня, оптимизации численности и состава.

Более 450 тысяч работников здравоохранения ежегодно проходят обучение в системе дополнительного профессионального образования специалистов отрасли.

С учетом современных требований совершенствуется технология учебного процесса. В медицинских вузах осуществляется подготовка по новым для здравоохранения специальностям: общеврачебная практика, экономика, управление здравоохранением, биотехнология, клиническая психологии, социальная работа и др., которые являются привлекательными для определенной части молодежи, т.к. охватывают также иные сферы деятельности.

Развивается система приема в высшие учебные заведения на основе целевых договоров; все большее распространение получает контрактная система трудоустройства молодых специалистов.

Однако перелом сложившейся ситуации не наступил, а утвержденная Концепция носит, по большей части, декларативный характер. Об этом свидетельствуют цифры.

Так, образовательные учреждения системы Минздрава России выпускают в год около 100 тыс. молодых специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, однако, к практической деятельности в системе здравоохранения приступает лишь незначительная часть из них.

Очевидно, что одной из основных причин этого является непрестижность профессии медика, недостаточная социальная защищенность, низкий уровень оплаты труда работников здравоохранения, не способствующие привлечению и закреплению специалистов в отрасли.

В течение многих лет средняя заработная плата в отрасли значительно отстает от средней по стране и, тем более, по промышленности. К тому же даже этот средний уровень складывается за счет большого объема дополнительной

работы, в результате чрезмерная нагрузка также не способствует привлечению молодежи.

К сожалению, необходимо констатировать, что, несмотря на официальные заявления руководства страны, социальная государственная политика в этой части не претерпевает значительных изменений. Мы с вами неоднократно обсуждали эти проблемы на Президиумах, Пленумах.

Коротко ситуацию в сфере оплаты труда можно характеризовать так:

- Ориентация направленности действий Правительства РФ на сокращение уровня гарантий Государства в части структуры и размеров заработной платы работников.

- Отсутствие комплексного подхода Правительства РФ по последовательному существенному повышению уровня оплаты труда работников бюджетной сферы.

Эта проблема в настоящее время приобретает наиболее острый характер в связи с формированием проекта федерального бюджета на 2008 год и на период до 2010 года.

Основными характеристиками проекта, подготовленными федеральными органами исполнительной власти для рассмотрения на заседании Правительства РФ, предлагается крайне незначительный размер индексации заработной платы работников федеральных учреждений: 7% - с 01.09.08г.; 6.8% - с 01.08.09г; 6.5% - с 01.01.10г.

Минимальный размер оплаты труда в этот период также не достигнет прожиточного минимума.

Не предусматривается в этот период и повышение стипендиального обеспечения студентов и учащихся.

По сути, такие темпы роста означают «замораживание» заработной платы бюджетников на существующем уровне и фактический переход значительной части работников социально значимых отраслей в число социально незащищенных категорий населения.

Конечно, нельзя сбрасывать со счетов положительные результаты приоритетного национального проекта «Здоровье». Даже первый этап реализации которого привел к увеличению заработной платы более чем 20% работающих, так, по данным Минздравсоцразвития РФ численность работников первичного звена за год увеличилась на 10%, что является очевидным подтверждением того, насколько размер заработной платы определяет привлекательность деятельности в той или иной сфере.

Но у национального проекта есть и негативные стороны, мы их тоже неоднократно обсуждали.

Главные из них – диспропорция в уровнях оплаты труда различных категорий специалистов; значительный рост нагрузки на работников, отсутствие объективных критериев результатов деятельности, не позволяющих объективно соотнести вклад каждого и размер заработной платы.

Именно поэтому ЦК Профсоюза неоднократно высказывал и отстаивает на федеральном уровне позицию о необходимости обеспечения комплексного

подхода к решению вопроса повышения заработной платы на федеральном уровне.

Принципиальной и острой является также проблема обеспечения единства подходов к уровню оплаты труда в отрасли в целом, т.к. на федеральном уровне неоправданно затягивается процесс формирования нормативно-правовой базы по реформированию оплаты труда в бюджетных отраслях. Для выработки Позиции Профсоюза по концептуальным подходам и структуре заработной платы в рамках формирования Отраслевой системы оплаты труда создана специальная Рабочая группа, в состав которой вошли как руководители региональных организаций, так и специалисты в части оплаты труда.

С целью разрешения всех этих проблем ЦК Профсоюза использует все предоставленные действующим законодательством права и полномочия.

Мы активно работаем не только со всеми структурами федеральной законодательной и исполнительной власти, но и активно сотрудничаем с такой важнейшей общественной структурой, позиция которой приобретает все больший вес как в органах управления, так и в целом в гражданском обществе – это Общественная Палата РФ, ее Комиссия по здравоохранению, которую возглавляет доктор Рошаль.

Так, применительно к теме нашего Пленума, Общественная палата поддержала нас в необходимости рассмотрения на государственном уровне вопроса о возможности принятия правовых актов, устанавливающих элементы «распределения» молодых специалистов наших специальных учебных заведений. Мы считаем возможным рассмотреть этот вопрос только для нашей отрасли, учитывая ее исключительную социальную значимость.

В настоящее время мы работаем вместе с Общественной палатой над проектом Закона о здравоохранении. По нашему мнению, все проблемные вопросы обеспечения повышения престижности и социального статуса работников здравоохранения, привлекательности этой деятельности для молодежи, должны быть заложены в этом Законе.

И в этом Общественная палата нас поддерживает.

Уважаемые коллеги, мы знаем, что любое человеческое сообщество, будь оно производственным коллективом, общественным объединением, даже целым государством, прочно и надёжно настолько, насколько целенаправленно оно занимается своей молодёжью.

Не убежден, что у нас в стране есть целостная молодежная политика. Во всяком случае, нет федерального закона «О молодёжи», который бы на государственном уровне регулировал вопросы молодёжной политики, гарантировал молодому человеку минимум социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, охране здоровья, профессиональной подготовке и трудоустройству.

Вместе с тем, нельзя забывать, что современное трудовое законодательство передало все полномочия по обеспечению деятельности здравоохранения, определению уровня и условий оплаты труда на места - в субъекты, муниципальные образования и даже учреждения здравоохранения.

В этой связи очень большое значение имеет активность наших профсоюзных органов на местах.

Не останавливаясь подробно на проблемах формирования систем оплаты труда на разных уровнях, необходимо отметить, что проблему привлечения молодежи путем увеличения заработной платы разрешают в той или иной степени уже во многих регионах.

Одной из форм стимулирования выпускников, окончивших высшие и средние специализированные учебные заведения являются единовременные выплаты и подъемные.

Важным представляется изучение всего уже накопленного опыта материальной поддержки молодых специалистов при заключении отраслевых, территориальных, региональных соглашений.

Так, в Московской области, Республике Татарстан (г. Елабуга) решениями органов исполнительной власти в целях закрепления в учреждениях здравоохранения молодых врачей установлены ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам по 1 000 и 2 000 рублей.

В ряде регионов выпускникам школ, высших и средних специальных учебных заведений установлены единовременные пособия при устройстве на работу (Тульская, Курганская, Пензенская, Самарская, Московская, Новосибирская, Магаданская, Свердловская области, Республика Татарстан). В Кемеровской области выпускникам средних и высших медицинских учебных заведений, направленным на работу в сельскую местность, выплачивается единовременное пособие врачам – 15 000 рублей, среднему медперсоналу – 12 000 рублей.

В Курской области установлена тарифная ставка (оклад) на 1 разряд выше, чем предусмотрено федеральным законодательством для выпускников высших и средних специальных учебных заведений, имеющих диплом с отличием.

В Читинской области молодые специалисты до 30 лет стали получать 30% надбавку к зарплате с первого дня работы, при условии проживания в Читинской области. Молодые специалисты, заключившие трудовые договоры с лечебно-профилактическими учреждениями области сразу после окончания ВУЗа или среднего специального учебного заведения, получают 20% надбавку к зарплате во всех областных ЛПУ.

Соглашением между мэрией г. Архангельска и городским советом председателей профкомов учреждений здравоохранения на 2006-2008 годы установлена выплата процентной надбавки к зарплате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (причем с первого дня работы и в полном размере), лицам в возрасте до 30 лет, проживающим в указанных районах и местностях не менее 5 лет. Кстати, тем же Соглашением работникам муниципальных учреждений здравоохранения установлена оплата проезда пригородным речным транспортом к месту работы до отдаленных островных участков и обратно.

На региональных уровнях решаются вопросы надбавок молодым специалистам, поступающим на работу после окончания высших и средних медицинских учебных заведений. Ежемесячные процентные надбавки к

должностному окладу (ставке) установлены в Красноярском и Пермском крае, в Новосибирской, Саратовской, Владимирской, Тамбовской, Читинской областях. Так, в Новосибирской области работникам этой категории установлена ежемесячная надбавка в размере 25% оклада (ставки). Ежемесячные доплаты в фиксированных суммах установлены в Нижегородской, Рязанской, Курганской областях.

Это далеко не полный перечень субъектов РФ, где в той или иной степени обеспечивается привлечение молодежи для работы в отрасль путем повышения заработной платы.

Имеются положительные примеры по решению жилищного вопроса молодых специалистов. Так, в Кемеровской области при предоставлении долгосрочного целевого займа сроком до 15 лет на улучшение жилищных условий по сниженным процентным ставкам молодые специалисты учреждений здравоохранения, проработавшие в сельской местности не менее 7 лет, освобождаются от уплаты оставшегося долга. В Искитимской ЦРБ Новосибирской области через коллективный договор решен вопрос обеспечения комнатами в общежитиях всех молодых специалистов и врачей-интернов.

Молодым специалистам – медикам выделяются квартиры в г. Шадринске Курганской области, в Омской области оказывается финансовая поддержка при строительстве, реконструкции или приобретении жилья.

В проекте закона Томской области «Об областном бюджете на 2007 год по настоянию обкома нашего Профсоюза и других профсоюзов бюджетной сферы внесено более 20 поправок. Одна из них предусматривает выделение на период до 2010 года 17,6 миллиона рублей для государственной поддержки молодым семьям на приобретение (или строительство) жилья на территории Томской области. И еще уточняется, что в случае выделения из федерального бюджета дополнительных средств на эти цели будет обеспечено соответствующее софинансирование и из областного бюджета.

В рамках профсоюза, участвуя в работе профсоюзных органов, их молодёжных советов и комиссий, где-то обжигаясь, где-то празднуя победу, молодые люди учатся не только понимать существующие реальности жизни, но и цивилизованными методами активно влияют на изменение их в лучшую сторону.

Особенно отчётливо эти качества реализуются при осуществлении социального партнёрства на уровне первичных организаций Профсоюза, при ведении переговоров и заключении коллективных договоров.

Очень важным моментом является внесение в коллективный договор раздела "Охрана труда молодежи". Основными его пунктами являются: обеспечение права каждого работника на профессиональную подготовку (переподготовку) по профессиям, необходимым в учреждении, за счет средств учреждения; сохранение в течение 3-х месяцев после увольнения с военной службы за гражданами, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в учреждении здравоохранения, права на поступление на работу в те же учреждения, а за проходившим военную службу по призыву - также права на

должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу; установление персональных надбавок, в целях материальной заинтересованности, ответственным по работе с молодежью – стровных участков и обратно.воохранения установлена оплата проезда пригородным речным транспортоорганизаторам молодежи структурных подразделений, добившихся положительных результатов в работе; выделение денежных пособий юношам, возвратившимся в учреждение здравоохранения после службы в Вооружённых Силах; выделение молодой матери (отцу) по случаю рождения каждого ребенка пособия в размере 3-х минимальных размеров оплаты труда на приобретение приданого для ребенка; ежемесячная доплата к окладу молодым специалистам, закончившим вузы, в течение 1-го года работы по представлению руководителей подразделений и председателя профсоюзного комитета.

В нашем профсоюзе 15307 первичек. Профсоюз силен своим активом, а анализ статистических отчетов региональных организаций Профсоюза дает нам право утверждать, что молодежи среди него явно недостаточно. Среди профсоюзного актива, действующего на этом уровне, молодёжь составляет 23,3 процента, а по численности это довольно большая армия, насчитывающая около 80 тысяч человек.

В подавляющем большинстве это молодые люди с современными знаниями, нестандартным мышлением, активной жизненной позицией. И там, где этот потенциал эффективно используется, достигаются положительные результаты.

С целью выявления положительного опыта работы в региональных организациях Профсоюза проводятся смотры-конкурсы на звание «Лучшая первичная профсоюзная организация», «Лучший уполномоченный по охране труда» и «Лучший коллективный договор».

Уважаемые коллеги!

Необходимо отметить, что в последнее время гораздо больше внимания стало уделяться работе с молодёжью со стороны территориальных организаций Профсоюза.

Большинство из них, придавая важное значение проведению молодежной политики в период социальных и экономических преобразований в обществе, значительно активизировали свою работу в этом направлении.

Ими используются разнообразные формы работы: молодежные советы (комиссии по работе с молодежью), молодежные организации (объединения), советы молодых специалистов. Проводятся молодёжные фестивали, круглые столы, смотры, конкурсы, различные культурные, спортивные и другие массовые мероприятия, позволяющие молодым людям не только раскрыть и проявить свои индивидуальные творческие и организаторские способности, но прививающие у них чувство причастности к общему делу, чувство солидарности, являющейся стержнем профсоюзного движения.

Именно проявляя солидарность, молодые люди активно участвуют в ежегодных коллективных действиях профсоюзов.

В ходе собраний и митингов молодые профсоюзные лидеры, обращаясь к местным и федеральным властям, выступали с требованиями уважения к молодым работникам, сохранения в стране бесплатного и качественного образования, гарантий трудоустройства молодежи и достойного уровня заработной платы, поддержки молодых семей.

Говоря о территориальных организациях, активно проводящих молодёжную политику, следует отметить Воронежскую, Татарстанскую, Волгоградскую, Краснодарскую, Красноярскую, Кемеровскую, Ставропольскую, Ростовскую, Белгородскую, Архангельскую, Удмуртскую, Челябинскую, Хабаровскую и другие региональные организации Профсоюза.

Например, в Ростовской областной организации Профсоюза физическая культура и спорт являются одним из приоритетных направлений деятельности для молодежи. На базе станицы Багаевская прошел первый Форум молодежи отрасли, где приняли участие 150 человек, который стимулировал развитие творческой активности молодых специалистов. Здесь же прошел конкурс «Олимпийское образование молодежи Дона».

В 2002 году в Хабаровской краевой организации Профсоюза учрежден конкурс «Лучший профсоюзный лидер года». Основными участниками конкурса стали молодые профсоюзные активисты. В 2006 году крайкомом и Молодежным Советом крайкома проведено ток-шоу «Мое место в Профсоюзе», лейтмотивом которого стала проблема мотивации профсоюзного членства, защита трудовых и профессиональных прав будущих и настоящих молодых работников здравоохранения.

В Краснодарской краевой организации Профсоюза разработан «Правовой путеводитель для работающей молодежи». Он, в первую очередь, предназначен для вновь принятых работников, не являющихся членами профсоюза, и членом профсоюза, ищущих ответ на вопрос: «Почему выгодно быть в профсоюзе».

Уважаемые коллеги!

На сегодняшнем Пленуме было бы уместно обсудить дополнительные резервы и возможности для роста рядов нашего Профсоюза за счет молодежи, впервые вливающейся в трудовые коллективы учреждений здравоохранения. Один из таких резервов, причем наиболее реальный и перспективный – учащаяся молодежь.

В силу профессиональной специфики наших лечебно-профилактических учреждений их кадровое пополнение идет не за счет «улицы», не стихийно и бессмысленно, а в определенной степени на плановой основе. На свое первое рабочее место приходят выпускники медицинских ВУЗов и средних специальных учебных заведений – вчерашние студенты, учащиеся, и в то же время уже полноправные члены профсоюза работников здравоохранения РФ.

Это обстоятельство и есть тот важнейший фактор, который мы должны учитывать и максимально использовать, если всерьез думаем о росте рядов нашего Профсоюза и повышении эффективности работы наших профорганизаций.

Во-первых, студенты и учащиеся уже начинают понимать, что такое Профсоюз – если, конечно, в их учебном заведении должным образом налажена общественная жизнь, если там сильная первичная профорганизация, если профком реально помогает в учебе и налаживании быта, досуга, отдыха.

Во-вторых, профсоюзная организация медицинского учебного заведения является сегодня единственной общественной отдушиной для вчерашнего школьника, ныне учащегося или студента, а лидер профкома – единственным авторитетом, к которому можно обратиться за советом и помощью в самых разных обстоятельствах и по любому поводу.

На этапе неизбежного перехода из юности во взрослую жизнь, когда человек впервые сталкивается со многими вещами и явлениями, кто как не профсоюз может и должен стать для него опорой и поддержкой.

В-третьих, именно в профсоюзной организации учебного заведения молодой человек получает первые уроки коллективистской солидарности, дающей ему возможность понять силу сплоченности товарищей в борьбе за свои права и интересы.

Вот почему так важно, чтобы членами нашего Профсоюза были все без исключения студенты как медицинских ВУЗов, так и средних специальных учебных заведений.

Однако до достижения этой цели нам еще очень далеко. И тенденции здесь, как показывает статистика, весьма неоднозначны: если охват профчленством обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования вырос в целом по Профсоюзу с 2004 по 2006 год с 84,8% до 88,7%, то по студентам ВУЗов этот показатель уменьшился с 85,4% до 83,6%.

Анализ данных сводного статистического отчета региональных организаций Профсоюза (по форме № 7), ведущийся Центральным комитетом все последние годы показывает, что в целом, в ряде территорий охват профчленством студентов и учащихся продолжает оставаться недопустимо низким.

Более того, несмотря на прямые поручения Президиума ЦК Профсоюза и руководителям территориальных организаций Профсоюза, и представителям Профсоюза в федеральных округах внимательно разобраться с положением дел, принять меры к выправлению ситуации – практически ничего не делается.

На практике нам приходится сталкиваться с ослаблением внимания профорганов к деятельности профкомов учебных заведений, к студентам и учащимся медицинских училищ, колледжей и ВУЗов. И это не пустые слова. Из поля зрения ряда региональных организаций Профсоюза выпала работа с молодежью: в Алтайской, Карельской республиканских и Магаданской, Тульской областных организациях Профсоюза не созданы первичные организации Профсоюза в медицинских колледжах и училищах, а в Иркутской области, в течение многих лет никак не решается вопрос о восстановлении

первичной организации среди студентов в Иркутском государственном медицинском университете.

И разве можно признать нормальным, что первичные профорганизации учащихся до сих пор не созданы в каждом третьем среднем специальном учебном заведении медицинского профиля?

Позвольте мне подробно не останавливаться на всех моментах, связанных с многообразной деятельностью первичных профсоюзных организаций учебных заведений. Хотелось бы выделить, как представляется, самые главные, ключевые проблемы, связанные с защитой социально-экономических прав студентов и учащихся.

В последние годы повышается заинтересованность студенческих первичных организаций к заключению коллективных соглашений с администрацией ВУЗов и ССУЗов.

Так, в Курской области такие соглашения заключены в 12 учебных заведениях.

Первичная профорганизация студентов Воронежской государственной медицинской академии имени Н.Н. Бурденко была первой среди медвузов России, добившейся подписания Соглашения между Администрацией и коллективом студентов. Ежегодно в сентябре на студенческой профконференции председатель профкома отчитывается о проделанной работе, а затем принимается новая редакция Соглашения. В этом документе отражен широкий круг вопросов социально-экономической и правовой защиты студентов, организации их учебы, быта, отдыха, жилищно-бытового и медицинского обслуживания, своевременности выплаты стипендий, пособий и компенсаций.

Примечательно, что Воронежский обком Профсоюза сумел распространить опыт профорганизации этой Академии на медицинские колледжи и училища области, где такие соглашения заключаются уже с 2002 года. Не случайно профорганизация Воронежского базового медицинского колледжа заняла недавно первое место на проведенном облсовпрофом смотре-конкурсе среди профорганизаций бюджетной сферы на лучший раздел по молодежной политике в коллективном договоре.

Удмуртский реском Профсоюза разработал и направил в четыре медицинских учебных заведения макет Соглашения между студенческой профорганизацией и администрацией. Пятеро членов профкомов учебных заведений получают ежемесячные социальные стипендии республиканской организации Профсоюза, на что из средств рескома выделяется 18500 рублей.

Раз уж речь зашла о денежных средствах, выделяемых на поддержку профорганизаций учебных заведений, позвольте привести на примере того же Удмуртского рескома еще некоторые цифры:

- на организацию досуговой деятельности в 2006 году выделено 43 тысячи рублей;

- на проведение массовых спортивно-оздоровительных мероприятий 35 тысяч рублей;

- на оказание финансовой поддержки по другим направлениям уставной деятельности – более 58 тысяч рублей.

Московская областная организация Профсоюза утвердила Положение о денежном вознаграждении студентов медучилищ и колледжей: сейчас 17 студентов получают профсоюзную стипендию по 2700 рублей в год.

Приморская краевая организация Профсоюза установила лучшим студентам 10 стипендий по 700 рублей.

Татарстанский реском учредил именные профсоюзные стипендии для студентов Казанского государственного медицинского университета, поощряя тем самым хорошую успеваемость и активное участие в общественной жизни.

Примеры такой реальной заботы наших региональных организаций молодежи можно продолжить. В Рязанской, Саратовской, Ульяновской, Нижегородской, Липецкой, Краснодарской и ряде других территорий выплачиваются стипендии территориальных организаций Профсоюза.

Ну и нельзя не напомнить, что с 2006-2007 учебного года 45 лучших студентов медицинских ВУЗов из 38 региональных организаций Профсоюза получают стипендии Профсоюза работников здравоохранения РФ.

Лично я убежден, что эти юноши и девушки на своих первых рабочих местах в наших ЛПУ будут профсоюзными активистами и реальным резервом на работу в профсоюзных органах. Важно только не прерывать с ними связь, не потерять их из виду. Хорошо бы ввести их имена в компьютерную базу данных нашего Профсоюза и внимательно следить за их трудовой деятельностью.

Столь же важно, товарищи, не потерять из виду ни одного члена Профсоюза – студента, учащегося медучилища или колледжа после получения им диплома. Куда он собрался идти работать? Не забыл ли взять в профкоме свою учетную карточку члена 3-миллионного профессионального союза? Собирается ли применить свой первый опыт общественной профсоюзной работы на новом месте?

Иными словами, речь идет не просто о том, чтобы на переходе от учебы к труду «сохранить профчленство» (хотя и это важно само по себе), но о сохранении в рядах нашей организации активного профсоюзного бойца.

Должен прямо сказать, что все это потребует от наших профкадров и нашего актива новых, дополнительных усилий. Вот здесь-то и понадобятся огромные возможности тех молодежных структур, которые создаются нашими профорганами на местах. Здесь понадобится и координирующая роль территориальных комитетов, чтобы объединить действия профкомов учебных заведений и профкомов ЛПУ.

Первый опыт сотрудничества профкомов ВУЗов, медучилищ и наших ЛПУ уже появляется, и я думаю, каждый их присутствующих мог бы привести примеры со своей территории.

Ведь студенты и учащиеся, молодые врачи и лаборанты вместе собираются по призыву профсоюзов на митинги у здания местной администрации, рядом шагают в первомайских колоннах.

Они занимаются в одной группе на семинаре, где молодых профактивистов обучают по системе «Научи учителя».

Они выступают на одних и тех же беговых дорожках и лыжне, участвуют в конкурсах и дискотеках.

Понятно, что все это происходит не стихийно и не по щучьему велению, а стало итогом огромной организаторской работы (подчас невидимой, неблагодарной) наших профкадров и актива. Вот и надо этот опыт применить на этапе, образно говоря, передачи члена нашего Профсоюза из учебной аудитории на территорию ЛПУ. И ни одного человека не потерять!

Уважаемые коллеги!

Хотя в молодежном направлении сделано немало, еще не во всех территориальных организациях профсоюза созданы молодёжные советы и комиссии и не на должном уровне ведётся работа с молодёжью.

Еще не все резервы в этом плане использованы. В настоящее время только 75.9% работающей и учащейся молодёжи состоит в Профсоюзе.

Чуть меньше 40 процентов территориальных организаций профсоюза имеет процент охвата профчленством среди работающей молодёжи более 80%. Среди лидеров по этому показателю можно отметить Адыгейскую, Башкортостанскую, Белгородскую, Бурятскую, Дагестанскую, Ингушскую, Кабардино-Балкарскую, Калмыцкую, Краснодарскую, Карачаево-Черкесскую, Самарскую, Ставропольскую и Якутскую региональные организации Профсоюза, имеющие процент охвата свыше 90%.

Значительно ниже среднего (менее 50%) охват профчленством среди молодёжи во Владимирской (34,1 %), Алтайской (6,3%), Калининградской (40,7%), Карельской (24,6%), Тульской (34,8%) территориальных организациях.

Этим, да и ряду других организаций, следует активизировать работу среди молодёжи.

Необходимо не только вовлекать молодёжь в Профсоюз, но и смелее привлекать её к профсоюзной деятельности, будь то социальное партнёрство, правовое воспитание, охрана труда, выборная или другая работа.

За 2006 год более чем на 1% уменьшилось количество молодежи среди председателей первичных профсоюзных организаций и профгруппоргов, что не может нас удовлетворять.

В ходе экономических реформ в социальном партнерстве, особенно на уровне предприятий и организаций, все чаще участвуют молодые менеджеры новой формации, имеющие солидную базу знаний, зачастую прошедшие стажировку в зарубежных фирмах. Этому же уровню должна соответствовать профсоюзная сторона, представляющая интересы работников. И без «продвинутой» профсоюзной молодёжи в этом деле просто не обойтись.

Нет необходимости убеждать в важности правовых знаний при представлении и защите социально-трудовых интересов работников.

Но, если среди 28 технических инспекторов труда молодёжь составляет 28 процентов, то среди 58 правовых инспекторов труда этот показатель равен 8 процентам.

Одним из направлений в работе Профсоюза является работа по созданию здоровых и безопасных условий труда, которая строится, прежде всего, на основе социального партнерства, через территориальные отраслевые соглашения, территориальные программы улучшения условий и охраны труда, коллективные договоры. Вопросы выполнения мероприятий, предусмотренные соглашениями, программами и колдоговорами находятся под контролем региональных организаций Профсоюза, а так же первичных профсоюзных организаций.

На наш взгляд, забота Профсоюза об условиях и охране труда на производстве может является одним из мотивационных факторов для молодежи. Если работник будет постоянно ощущать эту заботу, возвращаясь ежедневно с рабочего места домой живым и здоровым, он никогда не порвет связь с Профсоюзом.

Признавая, что эффективное решение проблем и ожиданий молодых работающих мужчин и женщин, их активное вовлечение в профсоюзные ряды имеют решающее значение для повсеместного укрепления профсоюзного движения в России необходимо усилить внимание профсоюзных организаций к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваться их решения, в том числе путем создания программ по работе с молодежью, проводить согласованную политику с законодательными и исполнительными органами власти в области расширения гарантий и прав молодежи на учебу, труд, достойный доход, жилье, полноценный отдых и досуг, участие в решении производственных задач, использовать современные технологии для пропаганды профсоюзной идеологии и вовлечения молодежи в профсоюзное движение; обеспечить представительство молодежи в руководящих профсоюзных органах, включение представителей молодежных советов и комиссий в состав кадрового резерва на руководящие профсоюзные должности в соответствии с Концепцией молодежной политики Профсоюза, создать молодежные советы во всех региональных организациях Профсоюза; выделять средства в профсоюзных бюджетах на реализацию молодежной политики не менее 5 процентов; активнее использовать для обучения молодых профсоюзных активистов возможности профсоюзных учебных заведений; расширять практику проведения специальных уроков, курсов и лекций, конкурсов, посвященных деятельности профсоюзов и трудовому законодательству Российской Федерации в средних, средне-специальных и высших учебных заведениях.

Учитывая, что каждый третий член профсоюза - молодой человек в возрасте до 35 лет и рассматривая молодежь как главный стратегический ресурс профсоюза, профсоюз работников здравоохранения РФ активизирует работу по привлечению молодежи в профсоюз; по эффективному использованию потенциала молодежи и молодежных советов, по продвижению молодежи в руководящие профсоюзные органы на всех уровнях;

по подготовке профсоюзного актива и кадрового резерва на руководящие профсоюзные должности из числа молодежи.

И хотя, многие проблемы еще не решены: заработная плата нередко ниже прожиточного минимума, система обеспечения жильем молодых семей недостаточно хорошо работает, но из всего вышесказанного можно сделать вывод - работа идет, неразрешимых проблем нет. Молодежная политика профсоюзов развивается в правильном направлении, ведь все прекрасно понимают, что будущее за молодежью!

Молодежная политика Профсоюза – это не самоцель. Это суть работы по сохранению нашего Профсоюза в качестве действительно массовой, авторитетной общероссийской организации. Думаю, что обсуждение на сегодняшнем Пленуме поможет нам правильно расставить акценты в нашей Молодежной политике для выполнения именно этой фундаментальной цели.