

Могут возразить: в чем же тут новшество местного самоуправления, когда на этот счет есть федеральные акты? Есть, но только в системе образования. У нас же во всех отраслях социальной сферы – соцзащите, здравоохранении, культуре, физической культуре и спорту, то есть во всей социальной сфере – разработаны типовые положения о задачах и порядке их деятельности. Советы создают свои фонды и распоряжаются средствами на цели развития соответствующих учреждений и помощи детям и работникам. Конечно, за прошедший год их существования реальная, прежде всего финансовая, отдача в соответствии с общепрофессиональным финансированием выглядит скромно. Но если сравнивать по отдельным статьям расходов, то смысл продолжать эту работу очевиден.

Разрабатываются и такие технологии обеспечения развития и выполнения социальных программ, как формирование некоммерческих партнерств из крупных промышленных и предпринимательских структур. Оно дает возможность большей концентрации средств, а следовательно и решения проблем, требующих крупных затрат. Но и подходы здесь иные. Если попечительский совет привлекает для учреждения средства его участников, то некоммерческое партнерство требует не только инициативы и патронажа, но и финансового взноса местной власти. Формы дополнительного привлечения средств нарабатываем непрерывно. Среди них технологии использования грантов, совместные с фирмами финансовые проекты, соучастие в федеральных программах и программах субъекта по целевому финансированию, прежде всего по дорогостоящим статьям расходов, активное привлечение гуманитарной помощи и средств государственных внебюджетных фондов. Многие вопросы поддержки горожан, другие социально-значимые проекты решаем только таким путем.

Разработке и осуществлению социальной политики местное самоуправление отводит приоритетное внимание. И не только потому, что власть не может быть без обязанностей. Мы не сводим социальную политику только к социальной защите. Её значение шире – стимулировать развитие экономики, определять критерии её оценки, а значит и создавать важную основу для жизни и развития муниципального образования в целом. Для того, чтобы люди ощутили от этой политики реальную отдачу, и ведется поиск технологий выработки её основных направлений и путей воплощения. Они должны быть прозрачными, гласными и иметь конечной целью не только поддержку, но и мотивацию соответствующих поступков людей.

Ивановский Л.Н. – Спасибо, Николай Петрович. Выступает Павлихин Владимир Серафимович, заместитель председателя Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Фотография 6

Павлихин В.С. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Уважаемые коллеги, участники конференции! Во-первых, я благодарен за приглашение принять участие в конференции и возможность выступить. Прежде чем перейти к выступлению, а оно у меня будет посвящено более узкому вопросу, я затрону вопрос, который, наверное, волнует всех работников образования. Вы знаете о том, что в августе 1997 года, как только появились первые намётки концепции очередного этапа реформирования образования, наш профсоюз направил письмо вице-премьеру Российского правительства Олегу Николаевичу Сусуеву, в котором мы заявили, что без решения экономических проблем в отрасли, касающихся и погашения задолженности по заработной плате, невозможно в полном объеме провести любую, какая бы она ни была хорошая, реформу. Проводить ее будут наши люди, наши члены профсоюза, учителя, преподаватели среднего, высшего профессионального, начального профессионального образования. Не решив эти проблемы, они не воспримут идеи реформ, какие бы гениальные они ни были.

И вот мы перешли к следующему этапу – реформирование образования. То заявление, с которым выступил Профсоюз, оно и сегодня является актуальным. Вы знаете, что первый вариант долгосрочной Программы социально-экономического развития страны появился в июне прошлого года. Там полностью отсутствовал Человек, Учитель, Преподаватель и его достойный уровень жизни. 22 марта этого года под влиянием действий нашего Профсоюза Правительство рассматривало второй вариант с уже внесёнными изменениями и дополнениями в долгосрочную Программу, и в разделе «Образование» появилась такая запись: «Создать условия в образовании, которые могли бы привлечь наиболее высококвалифицированные кадры в сферу образования». Запись приятная, но её надо реализовывать. Сегодня стоят очень серьёзные проблемы с уровнем заработной пла-

ты. Тем более, что в долгосрочной Программе и в прессе вы могли прочитать о том, что Россия пытается стать членом Всемирной торговой организации (ВТО), а в этой организации подписано Генеральное соглашение о товарах и услугах. Образование стоит по рейтингу как услуга после средств связи. Следовательно, образование, раз это услуга, должно быть платное. Это Генеральное соглашение требует, чтобы была возможность перемещения преподавателей и обучающихся из одной страны в другую. Скажите, пожалуйста, кто же поедет из Западной Европы в Россию преподавать на такую мизерную заработную плату? Значит, это приведёт, видимо, к оттоку наших наиболее квалифицированных преподавателей на Запад. И что же тогда будет с российской системой образования? Поэтому моё выступление будет посвящено проблеме законодательного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

* * *

Сегодня на научно-практической конференции рассматривается проблема «Человек и мир работы: социально-политические, профессиональные, антропологические аспекты профсоюзной деятельности». Это серьёзная проблема, которая практически должна наполнять работу Профсоюза новым содержанием. Остановлюсь лишь на некоторых моментах.

На встрече Президента РФ В.В. Путина с профсоюзными лидерами 28 апреля 2001 г. в г. Вологде прозвучало: «Мы, безусловно, должны быть партнерами и помогать в осуществлении своих задач. Тем более, что задачи у государственной власти любого уровня и у профсоюзов любого уровня одни и те же. Это социальное благополучие граждан России. Другой задачи ни у профсоюзов, ни у государственной власти нет и быть не может». Кажется, совсем недавно проблематичной была работа Профсоюза по взаимодействию с федеральными органами власти, государственно-общественными объединениями. Считаю, что вопросы развития социального диалога, как элемента демократического, социального государства для разрешения социально-трудовых отношений, является одним из основных направлений деятельности профсоюзных организаций. Профсоюз на федеральном уровне за последние годы добился значительного продвижения в этом направлении. Роль социального партнерства, взаимопонимания, бесконфликтного разрешения проблем, взаимной ответственности сторон особенно актуальна для России в современных условиях.

На рубеже XX–XXI веков в России начинается осознание того, что партнерские отношения работников с одной стороны, работодателей и органов власти с другой стороны, мы должны развивать в условиях массовой безработицы, роста цен, невостребованности выпускников образовательных учреждений. Непрекращающиеся попытки приватизации вузов,

явно заниженные оценки труда преподавателей по сравнению с другими секторами экономики и др. – такова реальная ситуация сегодня в России.

Правовое положение профсоюзов в РФ определено Конституцией РФ, КЗоТ РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О Российской трехсторонней комиссии...» и другими. Законодательством профсоюзам предоставлены права в решении конкретных вопросов труда, его оплаты, и т.д. Профсоюзы могут создавать структуры, действовать в соответствии с уставом. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить права профсоюзов или воспрепятствовать осуществлению их прав, предусмотренных законодательством. Действующее законодательство определяет их цели и функции: представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников.

Более активное участие профсоюзов в определении и реализации социально-экономического курса может и должно проявляться через структуры и механизмы социального партнерства, дальнейшее развитие системы трех- и двухстороннего сотрудничества в регулировании условий жизнедеятельности общества. Однако до сих пор отсутствует федеральный закон «Об объединениях работодателей», что создает двусмысленность – кто представляет сегодня работодателей, каков порядок создания и деятельности объединений работодателей как социальных партнеров в целях обеспечения договорного регулирования социально-трудовых отношений, в том числе в сфере образования с учетом ее особенностей, какова мера их ответственности за согласованные и принятые решения. Сегодня Профсоюз стремится развивать социальное партнерство на всех уровнях: на федеральном, региональном, на уровне образовательного учреждения.

Остановлюсь на формах взаимодействия на федеральном уровне. Председатель Профсоюза В.М. Яковлев несколько лет является членом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). С правительственной стороны образование представляет первый заместитель Министра образования РФ Г.А. Балыхин.

Практически все проекты законодательных актов, рассматриваемых на РТК, анализируются специалистами аппарата ЦК Профсоюза, привлекаются посторонние специалисты. Сотрудники ЦК Профсоюза принимают участие в подготовке материалов на рабочих группах РТК, в подготовке проекта Генерального соглашения. При согласовании текста Генерального соглашения Председатель Профсоюза подписывает его в числе других членов РТК. На заседании РТК и профсоюзной стороны обсуждается ход выполнения Генерального соглашения.

В последние годы Профсоюз принимает участие в обсуждении, подготовке заключения по проектам законов, рассматриваемых в Государственной Думе РФ. Наиболее активно идет работа с Комитетом Государственной Думы по образованию и науке. Работники ЦК Профсоюза принимают участие в заседаниях Комитета, всегда предоставляется слово для выступления. Практически все парламентские слушания, проводимые Комитетом, не проходят без участия представителей Профсоюза. Комитет в своей работе учитывает мнение наших представителей. Другим направлением работы с Государственной Думой является подготовка проектов законов Профсоюзом, их обсуждение с депутатами Комитета. После доработки эти проекты выносятся на заседания Государственной Думы РФ. Регулярно происходит обмен мнением и документами.

В предстоящий период нужно сделать новый шаг в развитии социального партнерства. ЦК профсоюза считает необходимым развивать партнерские отношения и с депутатскими фракциями и группами в Государственной Думе, если они поддерживают профсоюзные требования. И как свежий пример – подписание соглашения с фракцией «Яблоко». Продолжаем работать и с другими объединениями.

Нам необходимо учиться эффективно влиять на мнение Правительства РФ, депутатов Государственной Думы РФ, на администрацию и законодательные органы субъектов РФ в периоды, когда начинается наступление на образование, при формировании бюджетов, поскольку добиться финансирования тех мер, которые не предусмотрены в бюджете, невероятно трудно. У Правительства РФ всегда есть аргумент – главный экономический закон принят и нарушать его нельзя. Зачастую мы получаем только победные рапорты о работе с депутатами, органами законодательной и исполнительной власти субъектов РФ. А когда посмотришь распечатки электронных групп Государственной Думы, Совета Федерации, как реально проходило голосование по проблемам, затрагивающим образование, то понимаешь, как реально работают. Представители Профсоюза работают также с профильным комитетом Совета Федерации, участвуют в парламентских слушаниях в Совете Федерации. Хотелось бы, чтобы территориальные организации Профсоюза активнее работали с депутатами Государственной Думы РФ и членами Совета Федерации по проблемам образования, поддерживая таким образом работу ЦК Профсоюза.

Необходимо отметить, что по инициативе того либо другого комитета представители Профсоюза принимают участие в подготовке проектов законов, т.е. в законотворческой деятельности. Достаточно сказать, что в последнее время мы работали совместно над проектом Национальной доктрины образования с участием Российского союза ректоров (РСР); совместно с

Минобразованием России, комитетом Государственной Думы нами подготовлен проект закона «Об обеспечении государственных гарантий прав граждан на образование в общеобразовательных учреждениях», сегодня этот проект перерабатывается как проект указа Президента РФ.

Практически с первых дней создания и работы РСР у нас установились хорошие партнерские взаимоотношения. Представители Профсоюза принимают участие в работе Правления РСР, заседаниях Президиума Правления РСР, в работе съездов российского союза ректоров. Идет обмен информацией, обсуждаются совместные шаги в области защиты прав работников народного образования. Летом 2000 года подписано соглашение о координации работы с Союзом директоров ССУЗов.

Особо хочу остановиться на работе с Министерством образования РФ. В последнее время ведется активная совместная и согласованная работа по всем направлениям деятельности. Кроме традиционного участия в работе Коллегии Министерства, по предложению ЦК профсоюза в свете реализации ОТС созданы комиссии по наработке проектов нормативных документов. Практически все документы, относящиеся к сфере деятельности Профсоюза, согласовываются с ЦК Профсоюза. Я уже упоминал о совместной работе над проектами законов. Министр и заместители Министра принимают участие в работе Президиума ЦК Профсоюза и Пленума ЦК Профсоюза. Постоянно проходят встречи с руководством Министерства, осуществляется обмен мнением по проблемам образования. Согласован план мероприятий по встречам с Министром образования Президиума СКС, который исполняется.

Остановлюсь на итогах выполнения Отраслевого тарифного соглашения (ОТС) за последние три года ушедшего века. Соглашение на 1998-2000 годы, как вы знаете, было подготовлено комиссией Профсоюза и Минобразования России и подписано 20 марта 1998 года. Соглашение распространялось на все типы и виды образовательных учреждений: от детских садов до послевузовского профессионального образования, включая обучающихся. За время работы над ним наработан организационный механизм достижения согласия, договоренности, взаимопонимания и единого подхода к решению поставленных задач и проблем. Оценивая особенности ОТС с точки зрения его реализации в регионах, следует отметить, что Соглашение было направлено на выполнение законодательства, в том числе субъектами РФ; оно снимало ряд разночтений в толковании законодательства. В частности, при оплате отпускных, каникулярного времени работы, работы в выходные и праздничные дни, повышенное внимание уделено работе в условиях труда, отличающихся от нормальных.

За истекшее время мы добились решения ряда проблем, тем самым облегчив в чем-то жизнь учителя, преподавателя, обучающегося. Так, в августе 1998 года, после публикации 600 постановлений Правительства РФ, ряд «горячих» голов в регионах попытались сэкономить на нищих учителях. В соответствии с Соглашением, Минобразование России совместно с ЦК Профсоюза подготовили и отправили письмо в субъекты Федерации, остановив процесс снятия надбавок учителям, а также не допустив массового сокращения работников отрасли. За истекшее время подготовлено около десятка положений, определяющих работу образовательных учреждений. Это: Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава вузов; Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и к нему совместное информационное письмо; Типовые положения о ссузе и вузе; Типовое положение о контракте с ректором; Перечень государственных социальных гарантий и льгот для обучающихся; Примерное положение о порядке предоставления творческого отпуска до одного года работникам, отработавшим не менее 10 лет в образовании; Совместное письмо Минобразования России и Профсоюза об использовании внебюджетных средств и др.

В рамках ОТС совместно разработана Инструкция, определяющая порядок исчисления заработной платы работников школ и других образовательных учреждений. В ней систематизированы все действующие нормы оплаты труда, закрепленные сейчас в различных нормативных правовых актах. Согласовывались позиции по материалам Российской трехсторонней комиссии. Учитывая, что имеются объективные сложности по утверждению ряда нормативных актов, мы пришли к соглашению продолжить работу над ними в следующем году.

На наш взгляд, уведомительная регистрация коллективных договоров и региональных соглашений позволяет изучить опыт защиты социально-экономических интересов работников образования, который использовался при составлении планов реализации и подготовке к заключению Отраслевого соглашения. Это дает возможность оценить реальные проблемы коллективов образовательных учреждений, дисциплинировало руководителей. Как результат этой работы — становление договорной кампании в образовании.

Мы неоднократно заявляли, что выполнение взятых обязательств во многом зависит от доброй воли руководителей. Сегодня можно сказать: нам повезло! Большинство работников Минобразования России считают возможным работать в режиме конструктивного диалога с Профсоюзом,

взаимно учитывать предложения, что позволило решить многие проблемы, которые накапливались в предыдущие годы.

Анализируя результаты работы, комиссия признала, что ОТС 1998–2000 года в основном *выполнено*. Приступая к подготовке проекта ОТС на 2001–2003 гг. мы исходили из необходимости закрепления достигнутого в последнее время уровня социального партнерства, распространения имеющегося опыта в полном объеме на территориальные соглашения, использования двухступенчатой системы контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений.

Соглашение на 2001–2003 годы, пожалуй, впервые за последние 10 лет было разработано и согласовано точно в установленные сроки. Конструктивной работе способствовали несколько факторов. Главное, Профсоюз и Минобразование России выступили совместно, заявив о безусловной необходимости заключения Соглашения, и представили встречные варианты ОТС, в обозначенные сроки, что значительно облегчило работу. Мы благодарны членам комиссии со стороны Минобразования России за доброе, конструктивное отношение к работе.

Основные идеи, заложенные сторонами при подготовке ОТС, учитывали предыдущий опыт и позволили развить ряд тезисов, характерных для нынешнего этапа (подписание национальной доктрины образования, принятие Федеральной программы развития образования, низкий уровень заработной платы в отрасли, ожидаемый демографический провал).

В вопросах социального партнерства стороны не только стремились следовать духу и букве Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях», но и войти в правовое поле, определяемое ЮНЕСКО, МОТ. Во многом Соглашение направлено на развитие принципов социального партнерства путем заключения соглашений и коллективных договоров в территориях, что особенно важно в условиях устойчивой тенденции к снижению уровня социальных гарантий работникам и обучающимся образовательных учреждений, предоставляемых государством посредством своих правовых норм.

Заключение Отраслевого тарифного соглашения на 2001–2003 годы между Профсоюзом и Минобразованием России, на наш взгляд, позволит активно использовать его защитные и повышающие уровень социальных гарантий положения при решении в образовательных учреждениях наиболее актуальных вопросов, связанных с заключением трудовых договоров, оплатой труда, рабочим временем, временем отдыха, опережающим переобучением высвобождаемых работников, повышением квалификации, определением дополнительных социальных льгот и гарантий, а также при подготовке и заключении территориальных соглашений и коллективных

договоров. Это в значительной степени будет способствовать усилению защищенности работников и обучающихся в условиях несовершенства действующей нормативно-правовой базы.

Сегодня ОТС дает свои первые результаты. Подготовлен и практически согласован план реализации ОТС в 2001 году Минобразованием России и ЦК Профсоюза, согласован план работы Президиума СКС с Министром образования РФ, план проведения семинаров в регионах России, а также проведение в сентябре 2001 года совещания председателей профсоюзных организаций студентов в Дивноморске.

Управление экономики Минобразования России в соответствии с ОТС предоставило нам роспись бюджетных средств на 2001 год. Сборник Вы получили. Продолжаем получать ежемесячно реестры по оплате труда, стипендиям и коммунальным расходам. Кроме того, нам в соответствии с ОТС передан годовой реестр по статье 111040 (Прочие расходы), в том числе выделенные средства на оздоровление студентов, а также проект письма руководителям вузов о конкретной сумме, выделенной вузу на эти цели. Сегодня я уже приводил и другие примеры реализации ОТС.

Реализация ОТС во многом зависит от председателей профсоюзных организаций территорий и вузов. Но что поражает? Три года встречаясь на Урале с председателями профкомов, говоря об ОТС во всех выступлениях, при социологическом опросе получаем ответ: «надцать» процентов не знакомы с ОТС, не знакомы с работой ЦК Профсоюза! Может быть, председателям профсоюзных организаций необходимо взглянуть на себя, проанализировать, что сделано, а что нет, и не пенять на «зеркало»...

Без поддержки территориальных организаций мы все проблемы не решим. Наша позиция – привлечь внимание территориальных организаций Профсоюза к важности и актуальности заключения коллективных договоров и региональных соглашений, дающих возможность достаточно эффективно и легитимно решать вопросы коллективной защиты прав работников в условиях несовершенства законодательной базы в части разграничения полномочий и ответственности органов власти и управления различных уровней, работодателей и учредителей образовательных учреждений в вопросах их содержания, финансирования, обеспечения своевременной выплаты заработной платы.

Анализируя тенденции развития Российского законодательства, можно сделать вывод, что в принимаемых законах все чаще дается отсылочная норма по правам трудящихся – «в соответствии с коллективным договором». Не научившись сегодня работать в рамках закона «О коллективных договорах и соглашениях», будет все труднее и труднее отстаивать от имени Профсоюза права работников. Сегодня есть примеры, когда пра-

вильной записью в коллективном договоре можно закрыть «белое пятно» в нормативных документах, регулирующих отношения работника и работодателя в социально-экономических вопросах.

Заключение коллективного договора позволяет упорядочить взаимоотношения между работодателем и коллективом учреждения. Процедура подготовки и заключения коллективного договора, его реализация – это реальное участие профсоюзной организации и членов профсоюза в управлении образовательным учреждением, которое поднимает престиж профкома, поскольку становится понятно: чем занимается Профсоюз. Это – прямая «мотивация» членства в Профсоюзе. При заключении коллективного договора возможны конфликтные ситуации, но, сняв их на стадии переговоров, поняв позиции друг друга, удастся уменьшить вероятность возникновения конфликтов в коллективе, с работодателем в течение года.

Узаконенные в коллективном договоре позиции позволяют защищать интересы работников в судебных органах, органах Рострудинспекции. Именно эти правовые акты – коллективный договор и соглашение – позволяют в нынешних условиях улучшать по сравнению с законодательством положение работников, являясь инструментами социальной защиты и дополнительной социальной поддержки работников. Напомню, что с помощью коллективного договора можно и нужно решать такие вопросы:

- сроки выплаты зарплаты (имеет существенное значение для правомерного выдвижения требований в адрес работодателя и проведения примирительной процедуры в рамках Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» в связи с невыплатой зарплаты в установленные сроки или при обращениях в суд);
- обеспечение выплаты зарплаты работникам, участвующим в забастовке (об этом должна быть достигнута специальная договоренность и зафиксирована в коллективном договоре, что позволит в значительной степени повысить гарантии работникам, участвующим в забастовке);
- продолжительность ежегодных дополнительных отпусков работников, помимо предусмотренных законодательством;
- дополнительные гарантии высвобождаемым работникам в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата работников (например, допускаются случаи преимущественного права на оставление на работе, повышенный размер выходного пособия, сохранение очереди на получение жилья /улучшение жилищных условий/ по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями и детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данном учреждении и др.);

- дополнительные гарантии по обеспечению занятости (переобучение, повышение квалификации и т.д.);

- дополнительные гарантии прав профсоюзных органов, его членов и членов Профсоюза, порядок удержания членских профсоюзных взносов в безналичной форме и многие другие нормативные положения, которые позволят в значительной степени повысить уровень социальных гарантий и льгот работникам и создать дополнительную к законодательству защиту прав и гарантий работников.

Хочу еще раз подчеркнуть – не добиваясь заключения коллективных договоров и соглашений, какими бы причинами это ни объяснялось, мы сами создаем себе препятствия в защите интересов работников, сами снижаем эффективность деятельности Профсоюза и снижаем уровень мотивации профсоюзного членства. Заключение хороший коллективный договор не просто, это практически искусство, этому нужно учиться. Может быть, поэтому некоторые стараются обходиться без них, забывая, что давно нет райкома партии, да и государство делает все, чтобы не обременять себя заботой о работнике.

* * *

Задачи, стоящие перед профсоюзными организациями учреждений образования, определены в итоговых документах III Съезда Профсоюза. Главная для Профсоюза задача - существенное повышение уровня жизни работников, выход на уровни заработной платы, предусмотренные законами России об образовании, и подтвержденные Национальной доктриной образования.

Сегодня, к сожалению, возобладало стремление реформировать одновременно все отрасли, все аспекты социальной сферы без определения объективно складывающейся последовательности действий. Существует угроза вообще утратить реальную возможность реализации государством предусмотренных Конституцией РФ гарантий граждан в сфере образования, здравоохранения и культуры. Поэтому необходимость определения государственной политики в сфере оплаты труда работников образования исходит из важности обеспечения конституционных гарантий права граждан на образование и возложенного государством на граждан обязательства получать образование, то есть из значимости образования для общества. Это в равной степени относится к здравоохранению и культуре.

Сложилась беспрецедентная ситуация с оплатой труда в бюджетной сфере. Такого низкого уровня заработной платы не было ни в военные, ни в послевоенные годы. О каком приоритете образования без смеха сквозь слезы можно говорить, когда зарплата учителя с высшим образованием со стажем работы более 20 лет – в среднем 875 рублей, доцента – 1812 руб-

лей, профессора со всеми доплатами и надбавками – 2567 рублей. Сегодня, как никогда, важен качественный скачок в оплате труда работников образования, других бюджетных отраслей, позволяющий решить не только проблему кадрового обеспечения учреждений, но и существенно обновить, повысить качественный уровень преподавательских кадров, их мобильность. А значит, и способствовать выполнению конституционных гарантий права граждан на качественное образование. Более того, от уровня оплаты труда зависит и решение проблемы установления достойного уровня пенсионного обеспечения работников.

Закон РФ «Об образовании» определил нормы оплаты труда работников образования, ориентируясь на среднюю зарплату в промышленности. Когда мы поняли, что все большее значение приобретают бюджетное, налоговое законодательства, положения которых ведут к неисполнению законодательства в сфере образования, Профсоюз, Ассоциация профсоюзов работников непромышленной сферы, стали еще более настойчиво добиваться ускоренного принятия федерального закона «О государственных минимальных социальных стандартах», в котором тарифные ставки по ЕТС были бы признаны в качестве таких стандартов. Одновременно настаивали на разработке и принятии нормативного акта, определяющего политику государства в области оплаты труда. К сожалению, ни того, ни другого документа так и не появилось. До сих пор в законодательном порядке не введены и предусмотренные законом государственные образовательные стандарты, нормативы финансирования образовательных учреждений. Как это объяснить, если не стремлением государства не брать на себя никаких долговременных обязательств, в том числе в сфере оплаты труда? А раз таких документов нет, то из года в год в период формирования федерального бюджета, а затем и бюджетов всех других уровней объем средств на оплату труда в бюджетной сфере определяется в первую очередь исходя из финансовых возможностей бюджетов.

Теперь немного о направлениях совершенствования системы организации оплаты труда работников бюджетной сферы, о выборе ориентиров при обосновании размеров оплаты труда в бюджетной сфере. По нашему мнению, по крайней мере в ближайшие 10 лет говорить о резком расширении прав субъектов РФ в оплате труда работников бюджетной сферы, вплоть до придания ЕТС рекомендательного характера не только преждевременно, но и опасно.

Как известно, размеры ставок и окладов ЕТС устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников. Конституция РФ (ст.19 и 37) гарантирует равенство прав гражданина, в

том числе право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, в том числе в зависимости от места жительства.

В настоящее время не устоялись ни система подсчета состава потребительской корзины, ни система сбора и утверждения статистики. Практически ни в одном регионе России нет закона, определяющего потребительскую корзину. Поэтому наивно думать, что предлагаемое в новой правительственной среднесрочной программе социально-экономического развития определение тарифной ставки первого разряда ЕТС в зависимости от прожиточного минимума каждого региона улучшит материальное положение учителей. Уже известны факты, и это подтвердят представители Минтруда РФ, что потребительская корзина гражданина в регионе, расположенном на Крайнем Севере, по расчетам региональных комитетов по труду, по стоимости нередко меньше, чем в Центральном регионе страны. Это предложение, по нашему мнению, методологически неверно и противоречит действующему закону «О прожиточном минимуме в РФ». Согласно закону, прожиточный минимум, определяемый в субъектах РФ, используется при разработке региональных социальных программ. Прожиточный минимум, определяемый на федеральном уровне, как раз и предназначен для обоснования государственного минимального социального стандарта.

По нашему мнению, нельзя ставить реализацию федеральных гарантий в зависимость от волеизъявления региональной законодательной власти. Тревожно, что намерение увязать тарифную ставку 1 разряда ЕТС с величиной прожиточного минимума в каждом регионе прослеживается и в формируемой программе развития бюджетного федерализма, в проекте которой предлагается, надеемся только пока, разрешить регионам формировать и свои расходные обязательства. Если это намерение будет реализовано, к 2003 году, когда страна должна будет выплатить огромный внешний долг, мы придем с минимальными социальными обязательствами перед работниками бюджетной сферы.

По нашему мнению, учесть разницу в стоимости жизни по регионам России можно через введение поправочных коэффициентов к базовым ставкам, установленным на федеральном уровне. Тем более, что это актуально как для учителей школ, находящихся в ведении муниципалитетов, так и преподавателей вузов, получающих зарплату из федерального бюджета. И пример для этого уже есть. Госкомстатом РФ утверждены методологические положения по статистике, в соответствии с которыми рассчитываемые минимальные продовольственные корзины дифференцируются по восьми природно-климатическим зонам. По каждой из этих зон минимальная продовольственная корзина определяется по интегральному показателю условий жизни населения. А само это зонирование проведено

Центральным научно-исследовательским институтом экономики при Микроразвития России.

В случае придания ЕТС рекомендательного характера неизбежна дискриминация учителей, которые выполняют утвержденный отраслевым нормативным актом базисный учебный план (который сейчас играет роль государственного образовательного стандарта), и получают за это разную оплату в разных регионах России, занимая при этом нижние строчки в таблице по уровням оплаты труда работников различных отраслей. Вторая опасность – можно уверенно сказать, что сложившаяся практика «экономии» на школах и больницах, в случае придания ЕТС рекомендательного характера, приведет к значительному отставанию зарплаты учителей, врачей от зарплаты работников внебюджетного сектора, то есть не позволит реализовать конституционные гарантии граждан.

По нашему мнению, ставки и оклады ЕТС, устанавливаемые на федеральном уровне, должны определять принципы соотношений в оплате труда между работниками различных профессионально-квалификационных групп и служить минимальными государственными гарантиями оплаты труда на всей территории России. Это положение отражено в базовом законе РФ «Об образовании» и должно быть в федеральном законе о государственных минимальных социальных стандартах. Но его, как уже говорилось выше, пока нет. При этом полагаем, что не только тарифная ставка 1-го разряда ЕТС, но и размеры устанавливаемых тарифных коэффициентов для всех разрядов ЕТС должны регулироваться федеральным законом, чтобы избежать прямого влияния на диапазон разрядов ЕТС соображений лишь финансового порядка со стороны Правительства РФ. В настоящее время вопрос установления обоснованных соотношений в оплате труда основных профессионально-квалификационных групп работников ни Минтрудом РФ, ни Правительством РФ в расчет не принимается.

Теперь, что касается принимаемого на федеральном уровне законодательного акта, регулирующего вопросы оплаты труда в стране. Считаем, что такой документ нужен, потому что в стране нет ни одного законодательного акта, регулирующего эти вопросы системно, комплексно. Помимо общих принципов установления уровней оплаты труда, этот законодательный акт должен отвечать на такие вопросы:

- каковы степень и характер воздействия государства на регулирование вопросов оплаты труда во внебюджетном и бюджетном секторах экономики;

■ какие государственные минимальные социальные гарантии в оплате труда установлены для работающих во внебюджетном и бюджетном секторах экономики;

■ какие должны быть соотношения между ставками (окладами) основных профессионально-квалификационных групп рабочих, служащих, специалистов, руководителей?

Должны быть определены принципы установления соотношений между минимальным размером оплаты труда и прожиточным минимумом, минимальным размером оплаты труда и тарифной ставкой первого разряда ЕТС.

Полагаем целесообразным и своевременным провести разработку нового подхода к принципам построения ЕТС, имея в виду сформировать ее в разбивке по отдельным профессионально-квалификационным группам работников, оставляя сегменты едиными для всех бюджетных отраслей. Можно, например, предусмотреть вариант «расслоения» ЕТС на три отдельных составляющих: рабочие и технические исполнители (из числа служащих); специалисты; руководители.

Предлагаемая модернизация ЕТС позволит обеспечить более дифференцированный (в том числе за счет увеличения количества разрядов ЕТС) подход к оплате труда для различных категорий работников в зависимости от уровня их квалификации, вида и характера труда, а также позволит более гибко решать проблемы повышения оплаты труда отдельных категорий работников в зависимости от их значимости в достижении цели, ситуации на рынке труда.

И последнее. Нам кажется необходимым и на федеральном уровне принять решение, аналогичное решению, предложенному губернатором Ярославской области, по которому порядок индексации зарплаты самого губернатора, работников его администрации и муниципалитетов должен быть увязан с порядком индексации оплаты труда работников бюджетной сферы. Ибо все идет из одного кармана – и если один взял больше – то другому ничего не достанется. Жизнь заставила.

Ивановский Л.Н. – Спасибо, Владимир Серафимович. И завершает докладную часть нашей конференции Иванищева Светлана Борисовна, заместитель председателя Алтайской краевой организации профсоюза работников народного образования и науки.

Фотография 7

Иванищева С.Б. О НЕКОТОРЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АСПЕКТАХ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

В соответствии с проблемой конференции и в рамках отведенного регламентом времени рассмотрим некоторые профессиональные аспекты профсоюзной деятельности, а именно: профсоюз и аттестация педагогических кадров, профсоюз и творчество.

Говоря о задачах нашей общественной организации, следует подчеркнуть, что профсоюз действует для обеспечения, развития, защиты общих производственных, профессиональных, отраслевых интересов работников.

Реализация профессиональных вопросов требует взаимодействия и сотрудничества с органами по управлению образованием, которые обеспечивают содержательную сторону. Профсоюз интересуется социальной направленностью, человеческий фактор в этих процессах, возможность защиты интересов работника, влияния на его творческую судьбу.

Профсоюз традиционно принимает участие в работе по аттестации педагогических кадров, рассматривая уровень квалификации работников как важный фактор обеспечения их большей социальной защищенности и повышения качества образования, причем каждый уровень профсоюзной структуры, дополняя друг друга, имеет свои аспекты деятельности.

ЦК Профсоюза на федеральном уровне принимает участие в работе по подготовке нормативно-правовой базы проведения аттестации.

В соответствии с Законом «Об образовании» установлен единый порядок аттестации, разработано и введено в действие с 1.09.2000 года Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных образовательных учреждений.

Вроде бы причины, побудившие разработать новое Положение, имели место: несовершенство критериев оценки профессионального уровня аттестуемых, сложность и длительность процедур аттестации, предъявление завышенных требований. Появились попытки введения в отдельных ре-

гонах платных процедур аттестации. Установление дополнительных региональных выплат работникам за квалификационные категории стали увязывать с требованием предоставления печатных работ, проведения научной или методической работы, сдачи различных экзаменов.

Формы и процедуры аттестации, которые определяли регионы, отменены, а единых форм Министерство образования пока не выработало, хотя 30 июня заканчивается срок подачи заявлений на аттестацию 2001–2002 учебного года. Такая ситуация сложилась не случайно, так как реализовывалась из двух только одна задача, определенная Положением.

Аттестация – фактор, способствующий профессиональному росту учителя, «стимулирующий целенаправленное, непрерывное повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников», но в то же время — инструмент повышения оплаты труда (п.1.3. Положения).

Кстати, Положение об аттестации 1993 г. также предполагало «обеспечение социальной защищенности» работников отрасли в условиях рыночных отношений путем «дифференциации оплаты их труда», «установления соответствия между качеством и оплатой труда» (п. 1.2. Положения).

В действительности же социальная сторона, заложенная изначально в аттестацию, не была реализована. Конечный ее результат — мизерная прибавка к заработной плате. Аттестация превратилась скорее в инструмент морального стимулирования труда учителя. Без финансового обеспечения социальная задача аттестации решаться по-прежнему не будет.

Неизвестно, какие формы и процедура аттестации будут предложены Министерством образования, а угроза потери региональных документов имеется. Речь идет о приказах комитета администрации края по образованию № 704 от 19 октября 1998 г. и № 771 от 13 ноября 1998 г., которые защитили от лишних волнений лучших специалистов, имеющих правительственные и отраслевые награды, педагогов-ветеранов, создавая для них льготные условия прохождения аттестации либо давая возможность присвоения и подтверждения квалификационной категории без прохождения аттестации, при условии обеспечения высокого уровня преподавания и результативности педагогического труда.

В 1999–2000 учебном году на основании указанных приказов получили или подтвердили категорию 12,7% (а всего 20,5%) от общего количества аттестованных специалистов; 2961 человек получили прибавку к заработной плате на 1 разряд, помимо категорийного повышения зарплаты.

На региональном уровне крайком профсоюза принимает участие в работе главной аттестационной комиссии, обеспечивая соблюдение законо-

дательства, нормативных документов. Непосредственная работа с педагогами проходит в коллективах образовательных учреждений, что предполагает активное участие в ней председателей первичных, районных, городских профорганизаций. Согласно пункта 3.6. Положения, в состав аттестационной комиссии входит представитель профсоюзного органа.

Круг вопросов, которыми должны заниматься председатели организаций профсоюза, социально направлены, а также обеспечивают реальный вклад общественной организации в решение важного профессионального вопроса.

1. Необходимо участие в ежегодном анализе итогов аттестации педагогических и руководящих работников района, города в сравнении с другими территориями края. Не менее важно довести его до сведения педагогических коллективов всех образовательных учреждений. Например, высшую квалификационную категорию имеют 38,5% педагогов края (данные 1999-2000 учебного года). Разброс большой: от 37% в Кытмановском, 6,6% – Крутихинском, 6,8% – Косихинском районах, до 30% – в Усть-Пристанском, 21,8% – Тальменском, 21,5% – Рубцовском районах, 40 и более процентов – в Железнодорожном районе г. Барнаула, 29,4% – в г. Яровое, более 50% – в педагогических училищах и колледжах. Очевидно, что при одинаковой нормативно-правовой базе аттестации педагоги находятся в разных условиях, когда существует «своя» – «панкрушихинская», «косихинская» планка аттестации, когда высшую категорию получают «самые, самые – лучшие», т.е. аттестация превращается в награду. Другой показатель. Всего в крае аттестовано 79,9% от общего количества педагогических и руководящих работников: от 55% – в Косихинском, 57,5% – в Курьинском, до 90,5% в Петропавловском, 88,2% – в Новичихинском районах.

2. Предметом анализа должна стать проблема: возраст и аттестация. Работник при стаже педагогической работы 18, 20 и более лет впервые получает высшую категорию, или при стаже 15–16 лет подтверждает ее – налицо разные подходы к аттестации. Получение высшей категории может предполагать переход педагога на более высокий, качественно другой вид деятельности. Чем раньше педагог ее получает, тем реальнее он будет входить в резерв на занятие должности руководителя образовательного учреждения.

3. Руководитель образовательного учреждения и аттестация. Данный вопрос требует серьезного внимания, так как низкая квалификация руководителя, в том числе и как преподавателя-предметника, является причиной конфликтов. Педагоги не доверяют таким руководителям давать оценку их деятельности.

4. Аттестация и награждение. Педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию, обеспечивают высокий уровень качества образования и воспитания, и естественно, должны быть в первую очередь награждены Почетными грамотами и званиями, отраслевыми знаками. На практике данное соответствие нарушается, что свидетельствует о недоработке, в том числе профсоюзных органов всех уровней.

5. Наконец, аттестация и микроклимат в коллективе. Главной аттестационной комиссией отмечено в качестве одного из недостатков нарушение принципа добровольности аттестации, когда учителя остаются в прямой зависимости от администрации и выбор категории зависит не от самого учителя, а от отношения к нему администрации учреждения. В письме МО № 22-06-1448 от 28.12.2000 г. подчеркивается, что аттестация должна проводиться «на основе сравнительного анализа документально зафиксированных результатов». В межаттестационный период такие результаты имеются:

- пройдены курсы повышения квалификации;
- проводились инспекторские проверки образовательного учреждения, лицензирование, творческие отчеты, в ходе которых давалась оценка деятельности руководителя, педагогов;
- посещались уроки, внеклассные мероприятия в соответствии с планами внутри школьного контроля и руководства.

Этих материалов достаточно для того, чтобы не превращать аттестацию в кампанию по посещению множества уроков, т.е. фактически провести аттестацию педагога «по совокупности деятельности».

О подобном подходе к аттестации педагогических кадров говорили представители органов по управлению образованием Воронежской, Вологодской областей, участники межрегионального совещания по проблемам аттестации, проведенном Министерством образования в феврале текущего года в г. Саратове.

Таким образом, профсоюзные организации всех уровней, активно участвуя в аттестации педагогических и руководящих кадров, должны способствовать созданию оптимальных условий для ее прохождения в каждом образовательном учреждении, обеспечивать соблюдение законодательства, нормативных документов.

Профсоюз и творчество. В восьмидесятые годы в Алтайской краевой организации профсоюза был накоплен определенный опыт работы с творческими педагогами. Была создана и несколько лет работала краевая школа Народного Учителя СССР Р.С. Овсиевской. В период зимних и весенних каникул в Горном Алтае проводились встречи творческих клубов и объединений городов и районов края. Профсоюз стоял у истоков конкурса

«Учитель года». Наиболее эффективным, на наш взгляд, делом была творческая дача крайкома профсоюза для участников конкурса «Учитель года Алтай» на базе дома отдыха «Сосновый бор», которая проводилась совместно с комитетом по образованию и институтом повышения квалификации работников образования.

Очень результативным, по мнению участников, было сочетание отдыха с лабораторией осмысления и обобщения собственного опыта работы. По итогам работы творческой дачи издавался сборник статей. К сожалению, с выводом из-под управления профсоюзов фонда государственного социального страхования финансовая основа для проведения подобной работы была утрачена.

Рассматривая конкурс «Учитель года» как одну из форм работы с творческими молодыми педагогами, определим отношение профессионального союза к творчеству.

Конкурс интересует профсоюз не только как факт или событие, а как процесс работы с педагогическими кадрами. Наша задача – быть не только учредителем конкурса и участником поощрения победителей, но и совместно с органами по управлению образованием организатором деятельности творческих педагогов между конкурсами.

Считаем, что ЦК Профсоюза следует продумать варианты такой работы на федеральном уровне.

Участвуя в конкурсах, учителя получают положительный эмоциональный заряд, стимул к совершенствованию собственной педагогической деятельности.

Парадоксально, но, став победителем районного или городского конкурса, участником, лауреатом или победителем краевого, учитель должен пройти не менее трудное испытание – быть принятым и понятым в коллективе, иметь возможность общаться с коллегами других образовательных учреждений. Иногда участие в конкурсе остается для него фактом, а руководство поставило «галочку» – район в крае представлен. Роль профсоюзной организации в большинстве случаев ограничивается участием в поощрении.

Наряду с комитетами по образованию, методическими службами, а может быть и в первую очередь, профсоюзные комитеты, советы, лично председатели профорганизаций должны рассматривать развитие творчества как важный компонент в работе с педагогическими кадрами. Вклад профсоюзных органов может стать реальным при условии их конкретного участия в решении следующих вопросов:

- участники конкурсов и их роль в формировании школ передового педагогического опыта в районе, городе; организации круглых столов,

поездок в педагогические коллективы; пропаганда опыта работы в средствах массовой информации;

- участники конкурсов – школа формирования будущих руководителей образовательных учреждений.

Работа с участниками конкурсов может проводиться на межрайонном уровне с участием 2–3 и более территорий.

В качестве идеальной модели с точки зрения рассматриваемых вопросов может быть предложена краткая характеристика кадров Веселоярской средней школы Рубцовского района.

Директор школы – Лепин Игорь Александрович, самый молодой участник одного из первых конкурсов «Учитель года Алтай». Стаж работы директором 5 лет, в текущем году аттестован на высшую квалификационную категорию. Работал в данной школе учителем, заместителем директора. 19 учителей школы имеют высшую квалификационную категорию, 3–4 ежегодно участвуют в районном конкурсе «Учитель года». Не аттестованы несколько человек – молодые специалисты.

В мире работы, в мире профессии человек проживает большую жизнь. Социально-экономическая ситуация нашего общества влияет на определение приоритетов в деятельности профсоюза.

Профессиональные вопросы останутся вечными; авторитет, признание, значимость профсоюза будут зависеть от реального участия в их решении. Профсоюз – единственная общественная организация, созданная по профессиональному производственному принципу.

СЕКЦИЯ I. СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Чернышов Ю. Г. – Уважаемые коллеги! Пленарное заседание закончилось, и мы плавно переходим уже в тематическое заседание, посвящённое социально-политическим аспектам профсоюзной деятельности. Я еще раз прошу обратить внимание – здесь предоставляется больше возможностей для того, чтобы задать вопросы, высказать своё мнение. Радиомикрофон в зале имеется, если есть желание высказать своё мнение, это можно будет сделать. Запись ведётся, и всё это попадёт в стенограмму.

Сейчас я предоставляю слово Шашковой Ярославе Юрьевне, кандидату исторических наук, доценту Алтайского государственного университета.

Фотография 8

Шашкова Я.Ю. О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПРОФСОЮЗОВ С ПОЛИТИЧЕСКИМИ ПАРТИЯМИ И ДВИЖЕНИЯМИ

В современной научной литературе и публицистике политическим партиям и профсоюзам уделяется пристальное внимание, что связано с вопросом о судьбе традиционных политических институтов при переходе к информационному обществу. Одни исследователи (например, Э. Гоффлер, Инглехард) говорят об их кризисе и постепенном отмирании, другие (Ф. Шмиттер, Э. Бьюэлл, К. Холодковский и др.) – о трансформации партий и профсоюзов, изменениях в их структуре, идеологии и социальной базе.

Профсоюзы, как и политические партии, возникли для защиты интересов определенных социальных групп. Но решавшиеся ими проблемы носили социально-экономический характер, что обусловило долгое невмешательство профсоюзов в политику и борьбу за власть.

Однако уже во второй половине XIX в. партии и профсоюзы были вынуждены начать сотрудничать друг с другом. Расширение избирательных прав граждан потребовало от партий активизации работы с массами, а профсоюзы, объединяя высококвалифицированных рабочих, уже являлись готовой структурой для мобилизации. Заручившись их поддержкой, партии сразу значительно увеличивали свой электорат. С другой стороны, распространение в профсоюзном движении 50-60-х гг. XIX в. политики тред-юнионизма, предполагавшей решение социально-экономических проблем рабочих мирным путем, поставило перед профсоюзами задачу влияния на законодательный процесс, а реальную помощь им в этом могли оказать только политические партии. Так возникли «зависимые» профсоюзы, открыто заявляющие о своей связи с какой-либо партией, поддерживающие ее на выборах и в иных действиях. Они до сих пор существуют в США, Израиле и других странах.

Традиционно сильна связь профсоюзов как центров рабочего движения с социалистическими партиями, что объясняется схожестью задач и социальной базы. Во многие из них, например, Лейбористскую партию Великобритании, Социал-демократические партии Швеции, Норвегии и Ирландии, профсоюзы входят на правах коллективного члена.

Однако во второй половине XX в. с усилением прагматизации политики, распространением «всеядных» партий и партий – «электоральных машин», сокращением числа рабочих физического труда – традиционных членов профсоюзов – профсоюзы пытаются дистанцироваться от определенных политических партий, занять нейтрально-прагматическую позицию и стать «независимыми».

Параллельно они активизируют самостоятельную деятельность по оказанию влияния на процесс принятия политических решений в качестве групп давления или лобби. И в дальнейшем, как нам представляется, влияние профсоюзов в данном направлении будет возрастать в связи с локализацией и сегментацией политического процесса.

Схожие тенденции мы наблюдаем и в нашей стране. В отличие от западных, российские профсоюзы возникли позже и сразу были сильно политизированы, обладали устойчивой связью с социал-демократическими и коммунистическими партиями. Заявленная в начале XX в. цель построения государства – диктатуры пролетариата и установление в 1930-е гг. в Советском Союзе тоталитарного режима привели к полной зависимости профсоюзных организаций от правящей партии и фактическому включению их в государственную структуру.

Усиление экономического и политического кризиса во второй половине 1980-х гг. вызвало расширение забастовочной активности и самоор-

ганизации рабочего движения, что повлекло раскол профсоюзов и образование Федерации независимых профсоюзов России.

За десятилетие демократических реформ «независимые» профсоюзы научились не только требовать, организовывать забастовки, но и сотрудничать, налаживать партнерские отношения, участвовать в законотворчестве и информационном обеспечении процесса принятия политических решений (например, участие специалистов ФНПР в разработке нового КЗОТа РФ, заключение договоров социального партнерства).

В то же время, идущая реформа государственного управления и партийной системы должна, на наш взгляд, привести к усилению взаимодействия российских политических партий и профсоюзов. Согласно принятому Государственной Думой РФ в первом чтении Закону «О политических партиях», право выдвижения кандидатов на выборные должности в органах государственной власти признано партийной монополией, что заставит профсоюзы блокироваться с партиями, чтобы проводить своих кандидатов на выборах или доводить требования до сведения государства.

Таким образом, профсоюзы, так же как и политические партии, являются неотъемлемым элементом современного политического процесса. Выражая требования и интересы трудящихся, они неизбежно взаимодействуют с партиями и другими политическими организациями. Однако изменение социальной структуры общества заставляет их расширять сферу функционирования и искать новых союзников, что, возможно, приведет к их дальнейшей кооперации с партиями, но уже на равноправной основе.

Струкчинский В.З. – Почему профсоюз не может стать партией и выполнять те функции, на которых он всегда стоит?

Шашкова Я.Ю. – Я, конечно, здесь не хочу решать за вас. Профсоюз может стать политической партией при многих, скажем так, условиях. В данном случае Профсоюз должен, в первую очередь, поставить цель борьбы за власть, профсоюз должен наметить Программу (то, что предусматривает Закон), Профсоюз будет участвовать во всех без исключения выборах во все уровни органов власти, по крайней мере, в ближайшие пять лет. Профсоюз примет партийный Устав, Программу, где он четко определит свою идеологическую ориентацию и тем самым приобретёт все признаки политической организации. То есть, эта свобода деятельности с переходом в партийную структуру будет утрачена. И будет принята другая совершенно структура – с бюрократией и многими другими признаками. Поэтому я не думаю, что профсоюзное движение в связи с его современным состоянием, с его влиянием в обществе и его задачами, о которых здесь много говорили, пойдёт на такую коренную перестройку в современных условиях.

Чернышов Ю. Г. – Можно, я тоже задам небольшой вопрос? Если смотреть идеологию Закона о партиях, то там одна из целей – это укрупнение партий и в какой-то степени большая управляемость ими со стороны государства. А какова, на Ваш взгляд, перспектива профсоюзного движения с точки зрения нынешней реформы государственной власти? Как она видится? Есть ли здесь сходства?

Шашкова Я.Ю. – Я уже высказала свою точку зрения на то, как профсоюз будет преобразовываться в политическую партию, и, что касается сохранения за профсоюзами статуса общественного движения, то, как мне представляется, профсоюзы будут вынуждены поддерживать политические партии. Однако входить в политические партии им не позволит тот же Закон, который предусматривает индивидуальное членство в политических партиях. Поэтому реализовать вариант лейбористской партии, где профсоюзы являются коллективными членами, мы не сможем по законодательству. Поэтому наиболее распространённой формой будет сотрудничество, заключение избирательных блоков, заключение избирательных союзов накануне выборов с целью дальнейшего распределения мест, влияния в органах законодательной власти. Однако вопрос о вхождении профсоюзов в партии, в «готовой форме», как это предусматривает законодательство многих стран, в России не будет возможно, если не будет изменён Закон о политических партиях.

Чернышов Ю.Г. – Спасибо. Следующий докладчик - Елена Владимировна Притчина, кандидат исторических наук, доцент, заместитель декана факультета политических наук Алтайского государственного университета.

Фотография 9

Притчина Е.В. О ВОСПРИЯТИИ В МАССОВОМ СОЗНАНИИ ПРОФСОЮЗОВ КАК ИНСТИТУТА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Профсоюзам принадлежит очень важная роль в развитии и трансформации гражданского общества, его демократизации и придании ему социальной ориентации.

Профсоюз представляет работников и защищает их права. Это добровольное, независимое от нанимателя и государства объединение наемных работников для защиты их экономических интересов, прежде всего в отношениях с нанимателями путем коллективных переговоров. Таким образом, роль профсоюзов в гражданском обществе можно определить как наделение наемного работника правами, создание из него гражданина. Профсоюзы вносят в гражданское общество такие необходимые ценности, как солидарность, корпоративная сплоченность, эгалитарность, социальная справедливость.

В России не сложилась традиция сильного самостоятельного профсоюзного движения. До революции 1905 г. вообще не существовало профсоюзов, а позднее, вплоть до свержения монархии, они были очень немногочисленными. В Советском Союзе профсоюзы уже с 20-х гг. в основном утратили независимость и свободу действий в защиту своих членов, а затем и добровольность вступления в них. Они исполняли роль «приводного ремня» от партии к массам и их основная функция сводилась к мобилизации населения на выполнение решений партии и государства. По определению Х. Арндт, это была «фасадная организация», которая должна была обеспечить массовую поддержку партии среди менее активных членов общества.

В настоящее время создание основ демократии и становление гражданского общества невозможно без оформления реального профсоюзного движения. Но процесс этот идет трудно и неоднозначно. Обстоятельства,

сдерживающие развитие как всего российского общества, так и профсоюзов, не сводятся к экономике или политической системе, а связаны с самим образом мышления. Гражданское общество, по своей сути правовое, регулируется не только законами, но и неписаными «правилами игры», обычаями, привычками, складывающейся специфической психологией.

Представляется важным выяснить, как воспринимается в массовом сознании такой институт, как профсоюзы, какие требования и ожидания к ним предъявляются, какая роль в обществе им отводится.

В российской понимании демократии доминируют ценности экономической, а не политической демократии. Большинство населения считает, что демократия характеризуется, в первую очередь, экономическим процветанием страны, обеспечением правительством основных материальных запросов граждан и равенством всех перед законом. Эти ценности не связываются с ценностями участия в управлении.

Массовое сознание постсоветской России очень терпимо к авторитарно-патерналистским отношениям между работником и работодателем, сложившимися издревле, в дореволюционной России, воспроизводившимися в СССР и в современном обществе. Как обычное явление воспринимается нарушение трудового законодательства и положений об охране труда со стороны администрации. Большинству населения чуждо тредюнионистское сознание, т.е. осознание права отстаивать свои специфические интересы перед работодателем и готовность это право реализовать.

Преобладает крайне скептическое отношение к групповой солидарности, являющейся необходимым инструментом борьбы за общие интересы. Для современной России характерен низкий уровень психологической общности с людьми, не принадлежащими к кругу друзей и знакомых, интеграции в большие и малые группы. Это подтверждают данные опросов Фонда «Общественное мнение». На вопрос: «О каких людях Вы могли бы сказать, что со многими у Вас есть общие интересы, среди них есть близкие Вам по духу?» 64% назвали друзей и знакомых, 34% – соседей, 33% – коллег по работе, 18% – людей своей профессии, 16% – жителей своего села или города. Склонность к личной идентификации с общественными организациями (партиями и профсоюзами) проявили всего 2%.

В целом при всем недовольстве своим экономическим положением большинство наемных работников мало увязывает его со сложившимися трудовыми отношениями и не проявляет активного интереса к их перестройке.

Массовое сознание характеризуется рутинизацией негативности – появлением и укреплением хронически негативного фона происходящего: осознания обиженности, обделенности, незащитности, принудительности

существования, неподконтрольности для рядового человека происходящего с ним, что порождает чувство неуверенности в ближайшем будущем.

Население на ситуацию напряжения отвечает снижением запросов, пассивной адаптацией к окружающему. Все это не способствует ни становлению гражданского общества, ни повышению роли профсоюзов в этом процессе.

В ситуации острого недовольства управляемость трудовых коллективов достигается благодаря патронажу со стороны директората. Он проявляется в теневых финансовых отношениях, в выплате вместо легальной зарплаты вознаграждений в иных формах, в виде льгот и различных пособий. Таким образом, на производстве складываются патронажно-клиентельные отношения, которые носят характер личной зависимости работника от работодателя. Существует нелегальный сговор работодателя с персоналом. Но этот сговор исключает открытые, законные формы борьбы за исполнение трудового контракта.

Деятельность профсоюзов предполагает демократизацию системы отношений «работник – работодатель», закрепление и соблюдение комплекса правил, юридических законов, подразумевающих необходимость компромисса, открытые, законные формы борьбы, переговоры, «торг». Но при широко практикуемом патернализме администрации говорить об этих формах борьбы не приходится. Массовое сознание не находит места такому институциональному посреднику, как профсоюз, в отношениях работника с работодателем.

Подрывает позиции профсоюзов в обществе угроза безработицы, теневой рынок рабочей силы, затрудненная мобильность, тяжелое материальное положение большинства трудящихся. По данным опросов Фонда «Общественное мнение», 13% респондентов оценивают роль профсоюзов в обществе как положительную, 7% – как отрицательную, 61% – как «никакую». Еще 19% не знают, как оценить эту роль.

Российские профсоюзы не воспринимаются трудящимися ни как добровольные, ни как независимые от администрации. Этому способствует и существующая поныне система изъятия профвзносов бухгалтерией из зарплаты, и то, что в профсоюзы входят не только наемные работники, но и менеджеры, а в некоторых случаях и владельцы предприятий. Профлидеры воспринимаются массовым сознанием как часть начальства, по определению неспособная противостоять работодателям.

Формированию имиджа самостоятельного защитника интересов наемных работников отнюдь не способствовала существовавшая долгое время установка профлидеров на единство интересов директората и рабочих в борьбе с государством за выживание предприятий, а также много-

численные забастовки, проводимые ФНПР: их инициировало руководство отраслей и предприятий, а исполнение возлагалось на профорганизации. При этом руководство отраслей публично поддерживало подобные акции. Соответственно, все требования адресовались только президенту и правительству, а не отраслевой администрации и не работодателю.

Все это не прибавляло профсоюзам ни авторитета, ни популярности. На протяжении последнего десятилетия по данным ВЦИОМ, уровень доверия к ним был крайне низок. В 2000 г. им доверяли полностью 11%, частично – 28%, полностью не доверяли – 29%. Ниже уровень доверия только к политическим партиям. Таким образом, те институты, которые должны обеспечить функционирование гражданского общества, находятся в зоне общественного недоверия и неодобрения.

Даже в угольной отрасли, где идут процессы реструктуризации, крайне болезненные для рабочих, где существуют давние традиции рабочего движения, доверие к профсоюзом невелико – 1–2% доверяет им как источникам сведений и информации (только в Кемеровской области – 14%). Наибольшим доверием здесь пользуются средства массовой информации, а затем те, кто составляет неформальные сети общения – члены семьи, соседи, коллеги.

В массовом сознании доминирует привычная ориентация на вышестоящие инстанции, власть, государство, от которых исходит материальное благополучие, а не на структуры гражданского общества. Поэтому крайне слабы внутрикорпоративные связи. Трудящиеся апеллируют к государству как к всеобщему и единственному покровителю. Хотя форма такой апелляции теперь существенно видоизменилась: от упования на власть – к жесткой требовательности, претензии. В то же время невостребованной обществом остается такая функция профсоюзов, как отстаивание прав работников в суде.

Профсоюзы не рассматриваются обществом как самостоятельный социально-политический субъект. Об этом ярко свидетельствуют результаты избирательных кампаний в Государственную Думу. В 1993 г. ФНПР поддержала на выборах «Гражданский союз», который набрал 1,5% голосов. В 1995 г. был создан избирательный блок с Российской объединенной партией промышленников «Профсоюзы и промышленники России – союз труда». Результат тот же – 1,5%.

Такие скромные результаты, несмотря на разветвленную аппаратную структуру профсоюзов, неопределимую для организации избирательной кампании, массовое членство, немалые финансовые возможности, продемонстрировали отсутствие электоральной базы и слабость обратной связи между руководством профсоюзов и их членами.

В обществе крайне слабы представления о профсоюзах, о том, на что должна быть направлена их деятельность. Эти представления часто формируются под влиянием воспоминаний о советском прошлом, в них отчетливо просматриваются элементы традиционной культуры российского общества. Патерналистское сознание россиян ищет и находит место профсоюзам, встраивая их в структуру патронажно-клиентельных отношений. Они воспринимаются как своего рода социальные отделы при администрации. Их роль сводится к распространению льготных путевок, организации таких мероприятий, как посадка и копка картофеля. От профсоюза ждут оказания материальной помощи, поздравлений с праздниками и юбилеями. В советское время профсоюзы занимались доставкой дефицита и его распределением. Теперь по аналогии, раз дефицитом стали деньги, профсоюз должен помогать администрации выбивать дотации из государственного бюджета. И в том, что при дележе этих средств наемные работники чаще всего остаются ни с чем, виновато государство.

Такой образ профсоюзов, сформировавшийся в массовом сознании постсоветской России, ни в коей мере не способствует становлению и развитию сильного профсоюзного движения в стране. Но, очевидно, что этот образ порожден как культурными стереотипами, так и реальной социальной практикой. Его преодоление потребует много времени и усилий, в первую очередь от лидеров профсоюзного движения.

Тупикин А.С. – Я не знаю, кто проводил эти опросы, но у меня лично такое мнение: я – это профсоюз, все сидящие здесь – это профсоюз. Те люди, которые не доверяют профсоюзу, мне кажется, не доверяют прежде всего самим себе. Это всё, что я хотел сказать.

Притчина Е.В. – К сожалению, я говорила именно об этом. Наши люди не доверяют действительно сами себе. Они не готовы отстаивать свои права, они не готовы сотрудничать с теми организациями, которые могут представлять их перед администрацией, перед работодателем, выступать посредниками. Именно об этом шла речь.

Беспалов А.М. – Мне кажется, последняя реплика по поводу доклада вызывает мысль: это в зеркало на уродливое лицо иногда плохо смотреть, не нравится. Как говорил Людовиг XIV: «Государство – это я», так и лидер профсоюзной организации говорит, что профсоюзная организация – это я. Ничего подобного. Профсоюз – это не только Вы и не столько Вы, а те рядовые члены профсоюзной организации, которые работают с Вами и для которых Вы работаете, которые доверили Вам. Мне кажется, здесь правильно отмечено, и тема моего выступления подобная: «Отчуждение в профсоюзах». Многие данные говорят о глобальном отчуждении членов профсоюза от профсоюзной организации.

Чернышов Ю.Г. – Это не вопрос, а суждение, как я понимаю. Больше нет вопросов? Спасибо докладчику.

Ивановский Л.Н. – Хочу сказать Елене Владимировне большое спасибо. Кто не очень согласен, может быть, с её выступлением, может не присоединяться к этому спасибо. Но спасибо за горькую правду. Вот кто-то бросил правильную реплику, что образ-то вроде нарисован не ахти какой хороший профсоюзного лица. Ну, какое есть! Что касается реплики нашего коллеги А.С. Тупикина, то это тот случай, когда, помните, Соломон судил спорщиков и говорил одной женщине: «Ты права!». И второй женщине, которая говорила противоположное, он говорил: «И ты права тоже!». С тех пор и пошло выражение «Соломоново решение». Да, мы слышали правду и протест внутренний, эмоциональный против этой правды – нет, мы не такие, если есть такие профсоюзы, то это не наш профсоюз, наш лучше. Он тоже естественный. И когда школьный рядовой учитель, которому учителя же доверили возглавлять районную профсоюзную организацию, и он за это получает дополнительные нервные нагрузки, говорит: «Профсоюз – это я», то сравнивать его с королём Франции едва ли стоит. Он имеет право так говорить. Я уже в меньшей степени, как нанятый по сути дела работать на профессиональной основе, имею право говорить: «Профсоюз – это я». А рядовой человек, рядовой работник, рядовой доцент, рядовой учитель, который волею его избравших людей говорит: «Профсоюз с меня начинается», – это правильная позиция, тут нет никакого «ячества».

Чернышов Ю.Г. – Коллеги, продолжим нашу работу. Сейчас по программе идёт выступление Бетмакаева Алексея Михайловича, кандидата исторических наук, доцента Алтайского государственного университета.

Фотография 10

Бетмакаев А.М. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО: ЭВОЛЮЦИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ ЗАПАДА

В своем выступлении я хотел бы рассмотреть основные вехи истории взаимоотношений государства и профсоюзов после 1945 г. в странах Западной Европы и США, в которых возникло социальное государство.

Хотя своего расцвета социальное государство достигло в 60–70-е гг. прошлого века, его истоки восходят к 80-м гг. XIX в., когда впервые в Германии правительством Бисмарка было введено в действие законодательство в сфере социального обеспечения: система компенсации по болезни, инвалидности, увечья, достижения преклонного возраста посредством обязательного социального страхования для промышленных рабочих на долевом участии предпринимателей, рабочих и государства. Так заботу о социальном обеспечении взяло на себя германское государство. Тем самым, Бисмарк заложил основы *патерналистского типа* социального государства, что соответствовало авторитарному государству.

Иначе развивалось социальное государство в демократических странах. Законы о социальной защите были приняты: во Франции в 90-е гг. XIX в. и развиты в годы правления Народного фронта в 30-е гг. XX в., в Великобритании в 1908–1911 гг., в Италии в начале 20-х гг. XX в. В США идея государственной социальной защиты стала воплощаться только под влиянием «Великой депрессии» в годы «нового курса». В ходе второй мировой войны на национальном и международных уровнях был опубликован ряд документов, которые имели большое значение для дальнейшего расширения деятельности государства в области социального обеспечения.

Наибольшее значение имела деятельность английского лорда У. Бивериджа, который представил британскому правительству в 1942 г. доклад «Полная занятость в свободном обществе», где проанализировал проблему борьбы с безработицей и предложил меры дальнейшего развития сис-

темы соцобеспечения. Сущность бивериджского понимания социального государства заключалась в идее социального партнерства государства, бизнеса и профсоюзов. *Партнерский тип* социального государства был единственной формой вмешательства государства в социальные отношения, которые признали либералы (к которым относился Биверидж), поскольку в основе такого государства было общественное согласие (или консенсус), а не насилие. Эти представления соответствовали и новому типу демократии, которая после второй мировой войны стала называться «демократией по согласию».

Основной целью социального государства было объявлено перераспределение богатства согласно принципам справедливости и равенства. И либеральные реформаторы, и социал-демократы были согласны, что непрерывный экономический рост, замечательные примеры которого дало «экономическое чудо» 50-х гг., будет поддерживать бремя значительных социальных расходов и гарантирует полную занятость.

Экономическим воплощением социального государства стало создание «смешанной экономики», которая базировалась на кейнсианской доктрине. В западных странах были приняты законы о полной занятости, гарантировавшие участие правительства в предотвращении безработицы, о минимуме зарплаты, установлена прогрессивная шкала налогообложения. Социальное обеспечение было объявлено одним из главных инструментов перераспределения национального дохода в виде социальных трансфертов, которые рассматривались как средство смягчения трудовых конфликтов.

Эту политику поддержали технократы и менеджеры, или техноструктура, как называл их американский экономист Джон Гэлбрейт. По его мнению, главной целью техноструктуры становилась не столько максимизация прибыли, сколько обеспечение регулярности экономического роста. Эта установка управляющих совпадала с надеждами на улучшение благосостояния общества в целом. Система, применяемая техноструктурой, имела смягчающее влияние на традиционный конфликт между трудом и капиталом. Техноструктура поддерживала высокий уровень зарплаты, перекладывая издержки на потребителя. Таким путем обеспечивалось согласие между крупными компаниями и профсоюзами.

Еще один аспект заключался в установлении экономической демократии (на уровне предприятия или государства). Тем самым происходила интеграция профсоюзов в новую систему отношений как на макроэкономическом уровне, так и на уровне предприятия. На европейских предприятиях попытки развить сотрудничество между хозяевами и работниками привели к созданию советов этих предприятий или отраслевых советов.

Профсоюзы, интегрированные в новую систему, теряли свой динамизм, превратившись в «группы давления». Профсоюзы вместе с правительствами и предпринимателями стали основными партнерами в деле выработки общей экономической политики по вопросам занятости и зарплаты. В «социальном треугольнике» царил дух согласия.

При этом обычно вспоминают о «шведской модели», описывая определенную методику преодоления трудовых конфликтов. Принципиальная идея соглашения 1938 года между профсоюзами и предпринимателями заключалась в том, что управленцы и профсоюзные лидеры способны совместно и совершенно независимо договариваться об условиях труда и заработной платы. Отныне функция государства ограничивалась выработкой общих правил взаимодействия рабочих и предпринимателей, а также методов арбитража.

В 50-е годы широкое распространение получило централизованное урегулирование трудовых конфликтов. На деле это означало, что право устанавливать уровень заработной платы было закреплено шведским обществом как за профсоюзами, так и за работодателями. Соглашения, получаемые «организованным» порядком, задавали тон на рынке труда, а централизация жизни облегчила становление политики, основанной на солидарности.

Но понятие «шведской модели» означало не только регулирование на рынке труда. В соглашении конца 30-х годов между рабочими и предпринимателями усматривали начало нового этапа во взаимоотношениях двух основных классов индустриального общества, исторически компромисс между трудом и капиталом. Промышленники признали за социал-демократами, опирающимися на парламентское большинство, право на проведение социальных реформ. Рабочее движение, со своей стороны, воздерживалось от использования парламента для масштабной национализации промышленности. Стороны объединились вокруг общих задач по созданию рациональной системы производства, обновлению промышленности, созданию конкурентоспособных экспортных отраслей.

Разнообразные «группы интересов» делили ответственность за многие направления общественной политики. Они приобретали политический вес в связи с тем, что государство постоянно обращалось к ним за помощью. Эта развитая система корпоративизма характеризовалась тесным партнерством государства и организованных «групп давления».

К началу 70-х гг. социальное государство попало в «ловушку корпоративизма». Корпоративизм можно определить как некую форму нерыночной и небюрократической координации – способ, применяемый для того, чтобы поставить плюрализм на службу государству. Например, де-

мократические правительства содействовали централизованному проведению переговоров по заключению коллективных договоров в промышленности, чтобы обеспечить контроль над доходами и достижение плановых показателей экономического роста.

Корпоративизм критикуют за то, что он предоставляет льготы и привилегии, но не предусматривает четкой системы ответственности. По сути, «группы интересов» становятся проводниками государственной политики. Обычно они привлекаются в тех случаях, когда государство не справляется со своими функциями, то есть когда и государственная власть, и рыночная система начинают давать сбои. И если эти «уполномоченные группы» обеспечивают координацию в соответствии с требованиями правительства, то перестают выполнять демократическую функцию защиты обществ от государства. Если эти группы выходят из-под контроля, они лишают рыночную экономику эффективности, не обеспечивая никакой координации.

В сущности, наличие таких «промежуточных» групп есть источник жизненной силы либерального общества, а вовсе не фактор его упадка. Совсем другое дело, когда правительства предоставляют тем или иным группам определенные институциональные или разовые льготы в обмен на гарантии со стороны представителей этих групп в отношении того, что члены данных групп будут следовать определенной линии поведения, которая, как полагают, соответствует общественным интересам.

В начале 70-х гг. социальное государство на Западе оказалось перед дилеммой: усилить или ограничить систему корпоративизма. Дилемма возникла в связи с тем, что западная экономика вступила в полосу кризисов. Наиболее важной их причиной стали перекосы в экономике на стороне предложения, вызванные налогообложением, действующими правилами регулирования и субсидиями, мерами по ограничению конкуренции, постоянным ростом затрат работодателей, связанных с наймом и увольнением рабочих (доминирование профсоюзов) и кособокой структурой капитала, привязанной к государственным заказам.

Самой острой проблемой стала высокая и постоянно растущая инфляция. Инфляцию можно считать типичной чертой слабой или неэффективной системы корпоративизма — симптом слабого правительства и слишком могущественных подданных. Подтверждает эту ситуацию, которая сложилась в отношениях между правительством и профсоюзами Британии.

В условиях «нефтяного шока» консервативный премьер-министр Э. Хит стал проводить антиинфляционную политику, пытаясь регулировать рост доходов в форме «добровольных ограничений» зарплаты. Профсоюзы ответили отказом, потребовав повысить оплату труда. В январе 1974 г.

началась всеобщая забастовка шахтеров, которые воспользовались мировым энергетическим кризисом, чтобы продиктовать свои условия правительству. Хит назначил досрочные парламентские выборы, предложив избирателям решать, «кто правит страной: правительство или профсоюзы?». И он проиграл выборы.

Его преемнику премьеру Г. Вильсону, лидеру лейбористской партии, которая имела тесные отношения с Британским конгрессом тред-юнионов (БКТ), удалось убедить профсоюзных лидеров ограничить требования повышения зарплаты. Главной целью стала борьба с ростом цен. Экономика оживилась, но вскоре БКТ отказался следовать согласованной «политике доходов». Обострение конфликта с профсоюзами произошло зимой 1978–1979 гг. Правительство оказалось беспомощным перед забастовочной стихией. Досрочные парламентские выборы 1979 г. закончились победой консерваторов. Так в середине 70-х годов консенсус уступил место конфронтации. На смену переговорам, компромиссам и соглашениям пришли попытки профсоюзов добиться своих целей.

Западное общество выступило против разрастания корпоративизма, приведя к власти неоконсерваторов М. Тэтчер и Р. Рейгана. И Рейган, и Тэтчер воспевали добродетели и достоинства индивидуального предпринимателя, который изнывает под тяжким бременем высоких налогов и бюрократизма сверху и под давлением профсоюзов снизу. Вот почему провозглашенные ими лозунги имели такой отклик и были столь актуальны.

Политика администрации Рейгана в отношении профсоюзов была последовательно жесткой. В 1981 г. Рейган разогнал профсоюз авиадиспетчеров, которые начали забастовку в отрасли, где любая заминка могла создать катастрофическое положение. В 80-е гг. произошло падение влияния профсоюзного движения в США. Если в 1970 г. американские профсоюзы объединяли 24,7% рабочей силы, то к концу 80-х гг. только 18%.

Не менее решительно действовала Тэтчер в 1984–1985 гг., сумев выстоять в период годовой всеобщей забастовки шахтеров. Но для Тэтчер победа над профсоюзом угольщиков было гораздо более важным делом — это было поражение «британского социализма» (или корпоративизма). По опросам общественного мнения, проведенных после стачки, только 1% британцев полагали, что профсоюзы по-прежнему играли важную роль в политической жизни страны.

Существовали и *неполитические* причины падения влияния профсоюзов. Прежде всего, надо принять во внимание начавшееся преобразование экономической среды под воздействием информационной революции на основе развития микропроцессорной техники. Технологические перемены последней трети XX века изменили соотношение трех секторов

экономики, окончательно утвердив лидерство сектора услуг, что дало основание говорить о деиндустриализации западной экономики. Процесс деиндустриализации привел к падению роли институтов индустриального общества, в особенности промышленных профсоюзов, которые были наиболее организованной и влиятельной «группой давления».

«Экологически чистая» экономика, в которой все больше и больше людей заняты в наукоемких отраслях производства и услуг, а материальное производство характеризуется сокращением числа работников и снижением степени концентрации, начинает приобретать новые черты и признаки. Если техника и технология прошлого предопределяли наличие иерархической корпоративистской структуры мира, то современная техника и технология приносят за собой новую волну рыночного либерализма и, как следствие, – глубокие социальные преобразования.

Павлихин В.С. – Всё, что Вы говорили, касается Западной Европы и Соединённых Штатов. Россия десять лет назад изменила политический курс, мы усиленно строим капитализм. Как Вы считаете, на какой стадии профсоюзного движения мы находимся в России, исходя из того, что Вы говорили? Это первый вопрос. И второй. Могли бы Вы привести пример на развитых странах, когда бы государство было субсидиарным? Вы знаете, в Конституции, в статье 7, записано, что Россия социальное государство, но новые долгосрочные социально-экономические программы заявляют о том, что пора перейти от социального государства к субсидиарному, т.е. каждый сам за себя. А государство будет помогать только в том случае, когда совсем невозможно ничего сделать.

Бетмакаев А.М. – Ситуация сложная, потому что наши профсоюзы, как мне видится, в 1990-1991 гг., те профсоюзы, которые были официальными, они по западной терминологии считаются вертикальными профсоюзами. По сути дела, это не те профсоюзы, которые можно увидеть на Западе. Эти профсоюзы были встроены в государственную систему. Эта ситуация ещё усугублялась не только тем, что они были вертикальные и их освободили от этой вертикали и они стали перестраиваться в независимые, но ещё и тем, что Россия оказалась в иной ситуации. Если бы, например, «перестройка» у нас произошла в 50-е годы, когда мы приблизительно одинаково развивались с Западом, где было индустриальное общество, то мы могли бы говорить, что у нас профсоюзы находятся на индустриальном уровне. Но наши политические перемены совпали по времени с важными изменениями в западном мире, где началась постиндустриальная эпоха. Наши профсоюзы должны были решительно перестраиваться и численно уменьшаться радикальным образом. Профсоюзы, которые были при Советской власти, попали в ситуацию более сложную, чем можно

было ожидать, т.е. в ситуацию, в которой экономика становилась совсем иной – не только рыночной, но и постиндустриальной экономикой. Эти обстоятельства усложнили адаптацию российских профсоюзов. По моим наблюдениям, в большей степени соответствует западным профсоюзам те наши профсоюзы, которые работают в образовании. А вот индустриальные профсоюзы во многом наследуют прежние советские традиции. Нестандартно в одной отрасли существует несколько параллельных профсоюзов.

И второй вопрос о социальном, субсидиарном государстве. У нас как всегда торопятся. Дело в том, что западное социальное государство, как Вы поняли из моего выступления, само находится на Западе в кризисе. Потому что общество стареет, демографическая ситуация работает против развитых стран, всё меньше и меньше поступает значительных ресурсов в социальные фонды, пенсионные фонды. Не секрет, что многие из этих фондов или имеют большой дефицит, или находятся на грани дефицитного финансирования. Так, американское государство по официальным расчётам через тридцать лет может стать банкротом в социальной сфере. Поэтому родилась идея перейти от всеобщего охвата социальной поддержкой к адресной поддержке населения. Я думаю, что у нас торопятся. Может быть, торопливость связана с похожестью ситуации, у нас тоже дефицит социальных выплат. Но у нас ещё к этому не готово общественное сознание. На Западе всё-таки перемены происходят при значительной общественной поддержке. Вот, например, когда я говорил о семидесятих годах в Великобритании, тогда общество ответило на вопрос, кто правит, профсоюзы или государство, ответило: да, «правят профсоюзы». И лейбористы получили поддержку. А в восьмидесятые годы М. Тэтчер сумела остановить профсоюзное наступление, и тогда большинство ответило, что государство правит, а не профсоюзы. У нас очень часто реформы идут в разрез с общественными ожиданиями. Часто общественное ожидание результатов реформ строится по схеме: дайте нам побольше тех или иных выплат, и тогда мы вас будем поддерживать.

Чернышов Ю.Г. – Спасибо, Алексей Михайлович. Следующее выступление Денискиной Евгении Васильевны, кандидата экономических наук, доцента кафедры экономической теории Барнаульского государственного педагогического университета.