

**Денискина Е.В., Сычева И.Н.
ПРОФСОЮЗЫ КАК СУБЪЕКТ
ОТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЁРСТВА: ФОРМА
МОНОПОЛИЙ ИЛИ
ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ?**

Элементами реализации отношений социального партнерства применительно к экономическим системам рыночного типа являются следующие: согласование между «партнерами» на высшем (национальном) уровне распределения доходов и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите интересов субъектов трудовых отношений; переговорный характер процесса урегулирования возникающих между субъектами противоречий и конфликтов; наличие механизмов и институтов, служащих согласованию интересов социальных партнеров на различных структурных уровнях социально-экономической системы; участие наемных работников в управлении предприятиями; снижение уровня и смягчение остроты социально-экономических конфликтов посредством формальных методов примирения сторон.

Все названные выше элементы осуществления социального партнерства в настоящее время успешно реализуются в экономических системах рыночного типа на основе концепции трипартизма (или трехстороннего сотрудничества между трудящимися, предпринимателями и государством) под влиянием Международной организации труда (МОТ).

Что касается мнения о роли профсоюзов как субъекте системы социального партнерства, то сегодня они сильно расходятся. Существует точка зрения, что профсоюзы – это форма монополии, которая хоть и приносит выгоду своим членам, но при этом налагает значительные издержки на других членов общества. Противоположная точка зрения состоит в том, что профсоюзы являются главным инструментом, благодаря которому работники улучшили свое экономическое положение и добились принятия законов о социальной защите.

Экономисты, стоящие на неоклассических позициях, традиционно сосредоточивают свое внимание на том, насколько увеличилась заработная плата членов профсоюзов по сравнению с такими же работниками – не членами профсоюзов, указывая при этом, что подобное различие в заработной плате приводит к снижению эффективности и имеет негативные последствия для всего общества.

В любой индустриальной демократии сильные профсоюзы являются как бы гарантом ориентации индустриальной экономической системы на общечеловеческие и гуманные ценности либерально-демократической модели (равные права предпринимателей и рабочих в трудовых отношениях). Известно, что в государствах со слабыми и нестабильными профсоюзными движениями правые партии имеют превалирующие позиции в обществе; в странах же с сильными тред-юнионами приоритетны центристские и левые политические объединения.

Своим развитием и институционализацией в экономической системе профсоюзы обязаны индустриальной эпохе: массовому производству, стандартизации и роботизации труда. В условиях специализации и индивидуализации производства многие традиционные формы объединения и борьбы работников трансформируются и модернизируются. Тем не менее, профсоюзы по-прежнему сохраняют свою полезность как инструмент мобилизации и объединения работников для регулирования трудовых отношений и социальных процессов. Так, несмотря на то, что ежегодно в США тратится около 2 млрд. долл. на антипрофсоюзную деятельность, по данным Данлопа, каждый третий представитель наемного труда вступил бы в ряды тред-юнионов, если бы были соответствующие условия.

В последнее время экономисты, занятые изучением экономики труда, стали обращать внимание на многие другие аспекты деятельности профсоюзов и пришли к выводу, что профсоюзы могут играть позитивную роль в экономической системе.

В рамках традиционной системы индустриальных связей государство, выступая в качестве пассивного или опосредованного участника существующей формулы регулирования трудовых отношений, гарантировало работникам право заключать коллективные соглашения по вопросам оплаты и условий труда, вынуждало бизнес рассматривать профсоюзы как социального партнера, выступало в качестве арбитра при разрешении производственных споров и конфликтов. Профсоюзы воздерживались от вмешательства в прерогативы менеджмента, отдавая приоритет гарантиям безопасности, сохранению рабочих мест, разработке классификации, градаций трудового процесса, рабочих законов на уровне промышленности. Утвердившаяся система «индустриальных» трудовых отношений была

своего рода вооруженным перемирием, сбалансированным благодаря возможности труда отразить нанесенный ему ущерб, предсказуемым и защищенным со стороны правительства, стремившегося к функционированию базовых основ закона.

В данной системе социального договора обязанности его агентов были четко распределены: профсоюзы обеспечивали доходы трудящихся, правительство – посредничество, олигополии – молчаливое толерантство. Вместе с тем, макро-(международный) и микро-(внутренний) климат развития экономической системы был достаточно благоприятным. Институциональная стабильность, рост экономики позволяли социализировать часть доходов и успешно обходить все проблемы, связанные с функционированием рыночного механизма, благодаря развитию традиционного сред-юнионизма и либерального государства благоденствия. Однако механизмы по смягчению существующих в экономической системе противоречий были минимальными и оборонительными. Сегодня они выглядят еще менее эффективными. Существующий «социальный договор» между основными субъектами трудовых отношений, сформированный в 30–60-х гг., в виде «бизнес-юнионизма», уже не отвечает современным требованиям.

В настоящее время можно говорить об активизации политики профсоюзов после существенного ослабления позиций последних в 80-ые годы. Они стремятся к участию в контроле над производственным НТП и превращению его в процесс более благоприятный для работников, предлагая такие средства, как договорные гарантии занятости, расширение образовательной помощи государства и бизнеса работникам, сокращение на основе возросшей производительности не наемного персонала, а его рабочего времени и т.п.

Таким образом, в основной формуле социального партнерства «государство – работодатель – работник» все партнеры должны нести равную ответственность друг перед другом, чтобы обеспечить долговременное и стабильное развитие как экономической системы в целом, так и ее отдельных структурных уровней. Заключение коллективных договоров – это реальный путь для согласования интересов основных субъектов трудовых отношений.

Павлихин В.С. – Одна из бед российского трипартизма – это отсутствие хорошей законодательной базы. Существует закон о профессиональных союзах, их правах и деятельности, существует сегодня не совсем совершенный закон о правительстве. Две стороны трипартизма, они всё-таки действуют легально. Но есть третья сторона – работодатели. Должны быть, вообще-то, на федеральном уровне, на уровне региона, объединения работодателей. Такого закона нет. Попытки провести или принять закон об объе-

динениях работодателей сводятся к тому, чтобы объединения работодателей ни за что не отвечали.

Мне сегодня могут возразить и сказать, что существует российская трёхсторонняя комиссия. Правила избрания российской трёхсторонней комиссии — правительства и представителей профсоюзов – существуют. А кто сегодня представляет работодателей, объединения? Объединение Вольского? Собрались люди, посидели за столом, но ни за что не несут ответственность. Давайте вернёмся на нижний уровень. На уровень края. Существует ли объединение работодателей и легализовано ли оно? Не существует. Давайте вспомним Закон об образовании. Это единственная отрасль, в которой законодательно определён работодатель – образовательное учреждение. Заключаем коллективный договор, заключаем соглашение на уровне района, края. С кем мы заключаем это соглашение? С администрацией. А несёт ли она ответственность за образовательное учреждение, является ли представителем работодателя? Конечно, нет. Добрая воля. Поэтому, может быть, одна из причин не устоявшегося в России социального партнёрства и заключается в том, что подписываются соглашения, но работодатель ни за что не отвечает и, естественно, не выполняет. Правда, на IV съезде Российского союза ректоров мы внесли предложение объявить Российский союз ректоров объединением работодателей. Проголосовали на съезде за замечательную идею, внесли в решение. Вот прошло уже много лет, но они изменения в Устав не внесли. Раз предлагают, значит, за что-то надо отвечать.

Я являюсь сопредседателем отраслевой комиссии по заключению отраслевого тарифного соглашения с Министерством образования. Знаете, ругают часто за такое Соглашение. Особенно, когда мы пишем в отношении учителей чисто «рекомендательный характер». В соответствии с российским законодательством, для того, чтобы министр подписал это как обязательное, нужно со всех школ, с директоров, собрать согласие. Что они не против. В масштабах России, где 60 тысяч школ, когда мы соберём, надо будет уже новое соглашение. Как Вы считаете, так это, или Вы не согласны?

Денискина Е.В. – Совершенно с Вами согласна. Одна из серьёзных проблем – это нормативная неурегулированность всех этих отношений. Это один из необходимых элементов того, что называют социальным партнёрством. Спасибо Вам за дополнение.

Чернышов Ю.Г. – Спасибо за доклад и дополнение. Следующее выступление Валентины Ивановны Земзюлиной, председателя Алейской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки.

**Земзюлина В.И.
ВЗАИМООТНОШЕНИЯ
ПРООРГАНОВ С ОРГАНАМИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ С ТОЧКИ
ЗРЕНИЯ ИНТЕРЕСОВ
ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Социальное государство — это такое государство, где взаимоотношения человека и государства строятся на пути создания рациональной организации, в которой во имя мира, справедливости и порядка люди сильные и предприимчивые соглашаются оплачивать жизненные потребности слабых и нетрудоспособных. Значит, нужно найти такую формулу государства, которая охраняла бы частную собственность, свободу предпринимательства, и в то же время надёжно защищала интересы большинства людей, их законные права, потому что права человека это — первооснова гражданского общества.

Профсоюзы остаются реальным и важным механизмом защиты социальных прав своих членов и в то же время могут добиваться этого через своё прямое воздействие на государственные и общественные структуры. Умение защищать социально-трудовые права и интересы работников там, где разрабатываются и принимаются законодательные и нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые права работников — одна из главных задач профсоюза. Никто за нас и без нас не сможет лучше представить и отстаивать права и интересы наших работников.

Считаю, что стоит активно участвовать в работе органов местного самоуправления, органов управления экономикой и социально-трудовой сферой на принципах социального партнёрства. Сложно идём к намеченной цели. Мы ещё не подошли к тому рубежу, когда в нашей стране ценились бы знания. Привычен приоритет «государство и только потом гражданин». Правовое государство — то, когда интересы каждого человека на первом плане.

На начало своего становления органы местного самоуправления никак не хотели слышать ни наших требований, ни просьб, ни убеждений-

уговоров. Говорю конкретно об органах местного самоуправления г. Алейска и Алейского района, где глава администрации и глава самоуправления в одном лице.

В лице профсоюзных лидеров этот депутат (представитель народа), он же глава (представитель власти) видел только врага. Это отразилось на страницах местной газеты, где профсоюзы представили (в лице М. Шмакова и В. Земзюлиной) как людей, рвущихся к власти. Приоритеты государства, соответственно и местного самоуправления, во всех отношениях совпадают.

Глава администрации г. Алейска считает: «...если перестанет функционировать ЖКХ, то и народное образование, и здравоохранение рухнут через 2–3 дня»⁷. Ясно, что без существенных изменений, преобразований в жилищно-коммунальном хозяйстве нам не обойтись.

С апреля 1997 года в соответствии с указом Президента в стране идёт полномасштабная реформа основной жизнеобеспечивающей отрасли. По большому счёту, суть задуманной реформы в принципе сводилась к тому, чтобы в кратчайшие сроки переложить на плечи населения все тяготы платежей за жилищно-коммунальные услуги.

Президент настаивает на необходимости введения 100% платы за коммунальные услуги уже со следующего года. Для состоятельных граждан. В «состоятельные» попадаем и мы с вами, хотя объём зарплаты молодого учителя, воспитателя не всегда дотягивает до прожиточного минимума. В Барнауле за услуги ЖКХ люди платят меньше, чем в Алейске. Наш Алейск какой-то «особый» — реформы опережают краевые. 2-х комнатная квартира на 3 человека стоит 656 рублей в месяц. Жители нашего города почувствовали тяжеловесность реформирования ЖКХ уже с 1 ноября 2000 года.

Сложно найти взаимопонимание по этому вопросу и с государственной властью и муниципальным управлением. Трудно, но необходимо.

Устав от разного рода активных действий, учимся договариваться. Но не потому, что раньше профсоюзы не хотели договариваться, а потому, что без забастовок, митингов и разного рода протестов нас просто не слышали ни на каких уровнях.

19 ноября 1998 года состоялось заседание «круглого стола» работников образования г. Алейска и администрации города.

Продолжение дискуссии в форме «круглого стола» было 2 декабря 1998 года уже с депутатским корпусом городского собрания депутатов. В итоге родился ряд предложений, выполнение части которых взяла на себя

⁷ Приоритет коммунальной сферы обоснован // Районная газета «Маяк труда». 1998. 24 марта.

администрация города. С городской администрацией заключено отраслевое трёхстороннее соглашение. Глава администрации города, он же глава местного самоуправления С.П. Зеленин на современном этапе правильно понимает пользу социального партнёрства.

Огромную поддержку наши начинания находят у депутата местного самоуправления, а теперь и депутата краевого совета депутатов С.Н. Старовойтова. В итоге мы нашли понимание у группы депутатов в городском собрании депутатов. А вот с депутатами районного собрания депутатов предыдущего созыва не сумели найти взаимопонимание за 4 года. Все попытки были безуспешными.

Потому мы очень серьёзно подошли к выборам 2000 года. Провели определённую работу, и в результате в депутатский корпус районного собрания вошли 11 работников бюджетной сферы. Это люди в основном достойны этого высокого звания, очень надеемся на результативность их работы.

Задачи и цели будущей работы обозначили. В их числе и проблемы резкого роста заболеваемости детей и взрослого населения г. Алейска и Алейского района, оценка экологической ситуации в связи с ликвидацией ракет «Сатана», расположенных на нашей территории. Здесь необходимы совместные усилия и лидеров профсоюзов, и краевой власти.

Алтай — одна из главных житниц Сибири. В самом крае эта роль отведена трём районам: Кулундинскому, Алейскому и Поспелихинскому. Какой хлеб вырастает на 205 тысячах гектаров пашни Алейского района? Ведь остатки ядовитого ракетного топлива невидимым шлейфом распыляются на десятки километров.

Непонятна позиция краевой администрации в лице Я.Н. Шойхета, который вместе с военными убеждает нас, жителей края, в том, что ликвидация ракет никак не отразится на экологической обстановке.

Медицинские работники нашего города ощутили на себе пресс давления со стороны Я.Н. Шойхета, когда забили тревогу в связи с ростом онкозаболеваний. Как на федеральном, так и на краевом уровне необходимо разработать меры реабилитации территории.

«Само воздействие ракетного топлива на людей и природу тщательно скрывалось на протяжении 40 лет. Не от американцев - от своих сограждан. Не уберегали от болезней, а по сути обрекали на медленное, мучительное вымирание»⁸.

Необходимо обеспечить защиту жителей страны, природы от произвола военных. За армией должен осуществляться экологический контроль,

⁸ В. Лупандин, доктор медицинских наук, эксперт Центра независимых экологических программ (ЦНЭП), цит. по: Труд. 1996. № 129.

причём общественный, а не только силами военного экологического управления, подчинённого министру обороны, как сегодня. Только борьба всех общественных сил может уберечь страну от экологической катастрофы – неминуемого последствия «гонки разоружения».

Поэтому необходим медико-экологический контроль за состоянием здоровья гражданского населения. В этом плане считаю крайне необходимыми действия властей всех уровней и профсоюзов. Здоровье членов профсоюза — одна из важнейших задач нашей работы.

Чернышов Ю.Г. – Спасибо, Валентина Ивановна. Вот как раз пример, когда профсоюзы занимаются не только непосредственно своими профессиональными делами, но и экологическими. Кстати, вчера наш Конгресс интеллигенции и другие организации проводили на площади Советов пикет против ввоза ядерных отходов. Много людей участвовало⁹. Если мы о своём здоровье не позаботимся, то кто позаботится? Профсоюз как институт гражданского общества тоже начинает работать в лице его неравнодушных лидеров, и это надо приветствовать.

Следующее выступление — Богатюк Любовь Михайловна, председатель Шипуновской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

⁹ 14 мая на площади Советов в Барнауле состоялся пикет со сбором подписей против попыток сделать из России всемирную свалку ядерных отходов. Организаторы акции - краевые отделения «Объединения Яблока» и «Союза правых сил», Конгресс интеллигенции Алтайского края, Алтайский общественный фонд «Алтай XXI век» - призвали жителей края поддержать обращение к депутатам Государственной Думы и Президенту Российской Федерации. За один час было собрано более 1000 подписей. - *Прим. отв. ред.*

**Богатюк Л.М.
ПРОФСОЮЗ КАК ШКОЛА
ОБЩЕСТВЕННОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ**

В рамках депутатской и своей научной деятельности я занимаюсь темой моделирования системы общественного самоуправления и адаптации ее к конкретным условиям региона. Общественное самоуправление является основой гражданского общества. Оно способно сформировать у подрастающего поколения новые, созвучные эпохе и времени коллективные трудовые отношения, формирующие в дальнейшем навыки общечеловеческого общежития.

Потребность в общественном самоуправлении как в системе народо-власти неуклонно возрастает в новой эпохе. Государственный аппарат, обремененный текущими, а порой рутинными обязанностями, не в состоянии в должной мере стимулировать творческий рост личности и внедрение инновационных технологий в жизнь общества. Многоуровневые же отношения в обществе, особо разветвленные и технократизированные, в настоящее время становятся жесткой структурой, не способствующей формированию общественного местного и коллективного самоуправления. Это ведет к возникновению социальной апатии, безразличию, жесткости как неумению творить новые формы сотрудничества в обществе, к неспособности рождать красоту и чистоту отношений.

Ища ответ на вопрос «Если мы такие умные, то почему такие бедные?», общественные и научные силы нашего города уже не первый раз организуют это коллективное творчество по поиску пути выживания и становления гражданского общества в России. По материалам предыдущих конференций многие участники сошлись во мнении, что отсутствие четко сформулированной идеологии является одной из главных причин непоследовательности и неэффективности реформ; очень ощутимо отсутствие такого этажа власти, как местное самоуправление, которое делает систему власти неус-

тойчивой; отсутствует гражданская зрелость общества, так как люди, получив политические свободы, продолжают ощущать себя беспомощными и бесправными. Образом нашей жизни должна стать свобода и демократия, которая должна начинаться «не на верхушках деревьев», а произрастать и цвести на «уровне корней травы» (что пробудит у людей доверие и сопричастность к делам власти). И, наконец, одним из главных институтов формирования гражданственности должна быть школа. Но социальная активность наших школьников реализуется в основном в сфере досуговых увлечений, а каждый учитель в период реформ оказался вынужден сам осмысливать и интерпретировать процессы, происходящие в обществе, чаще всего, опускаясь до стереотипов массового сознания, являя пример социальной апатии и беспомощности.

Итак, научная мысль видит выход в формировании гражданского общества через развитие местного самоуправления, формирование гражданской зрелости и активности в школе.

Остается только добавить, что носителем этого и организатором условий для формирования гражданского самосознания и навыков самоуправления (прежде всего на личном примере) является сплоченный коллектив учителей. И это как раз тот механизм, посредством которого возможно осуществить предлагаемые обществом преобразования. «Не книжками, не лекциями, а научить опытом», отмечал Ленин, называя профсоюз школой коммунизма. Поэтому роль учительского профсоюза в становлении общественного самоуправления заключается в принятии коллективной стратегии как практического опыта производственного самоуправления и передаче этого опыта в ученическое, затем студенческое, территориальное, местное самоуправление. Коллективная стратегия на производстве (коллективное управление предприятием) поможет преодолеть противоречие и дуализм социально-экономического развития, явиться источником обновления человека, предприятия, общества, государства.

Но коллективное управление предприятием предполагает социальное партнерство, развитие которого сейчас стало приоритетным направлением деятельности нашего Профсоюза. Коллективные договоры и соглашения – это что-то вроде брачного контракта, только пока слабо осознается, для чего этот брак вообще заключается. Может, поэтому социальное партнерство с таким трудом у нас прививается.

Партнерские отношения необходимо развивать не столько ради устранения конфликтности, сколько ради общего дела, общей цели развития предприятия (школы), которая является основополагающим фактором ориентации. Но спросите учителя о цели его работы, выпускника о цели жизни! Село не знает цели своего развития и чего хорошего ждать через

10–20 лет. Страна еще не определилась с целями, а в регионах позиция – пережить бы зиму, посеять, собрать урожай, а там видно будет. Целевые ориентиры потеряны в обществе, нет их и у науки, призванной выполнять функцию научного прогнозирования стадий развития человеческого общества.

Парадигма XX века – удовлетворение безудержно возрастающих собственных потребностей и в основном за счет других (хотя это и завуалировано) является основой действующих экономических и политических программ, а значит, и деятельности. Этим продиктовано отстаивание интересов территорий, отрасли или партий в парламентах (лоббирование), да и в школе редкий учитель жертвует своими часами ради введения нового, необходимого детям предмета (для развития или сохранения здоровья). А в мире именно с этим связано обострение социально-экономических и экологических проблем. Но если эта деятельность грозит самоуничтожением человеку, значит, нужно менять «мысль, которая правит миром», как говорил Платон.

Как известно, каждый уклад, вызревая в недрах прежнего, исподволь ставит более высокие, культурные, нравственные, творческие и эволюционные ориентиры, которым соответствуют рождающиеся новые способы производства, типы собственности, виды хозяйствования. Это и произошло в 20–30-е годы, когда, демонстрируя преимущество коллективизма и общегосударственной собственности, был осуществлен невиданный ранее экономический и социальный скачок в развитии страны. Однако дальнейшего развития коллективное управление не получило, было заменено на командно-административное, поэтому началось торможение и, как следствие, развал социально-экономической системы социалистического общества. Коллективному управлению нужно было учиться (цитирую Ленина) «терпеливо и умело», «дело требует быть очень осторожным», «профсоюзы становятся главными созидателями нового общества». Но общество создается сообща, это продукт коллективного творчества, коллективного участия в управлении предприятием, государством через работу в Советах общественного и местного самоуправления. Однако из «школы коммунизма» профсоюз превратился в школу коммунистов. Он действительно стал «резервуаром государственной власти», горшком, из которого вырос «большой политический партийный цветок», а должна бы развиться ветвистая крона гражданского общества, олицетворяющая власть народа, умеющего этой властью пользоваться, т.е. управлять. Но, не смотря на искажение, принципы соц. коллективного управления в XX веке распространились в мире, в том числе на их основе построена система социально-экономического управления в Японии и большинстве дру-

гих развитых стран. Поэтому, с одной стороны, это не является для нас новым, но с другой – необходимо по-новому интерпретировать эти знания. Это стало возможным в связи с синтезом всего накопленного человечеством опыта, явившимся основой нового системного мировоззрения, необходимого обществу на современном этапе (возвращение утерянных идеалов и веры в будущее).

Системное мировоззрение базируется на остро востребованной, но практически не изученной наукой теории интеграционных и переходных процессов. Эта теория позволяет создать алгоритм поэтапного формирования социально-экономических структур с обеспечением их наиболее эффективного функционирования на основе коллективной стратегии, активизации творчества и ответственности населения. При этом системный подход дает возможность прогнозирования и развития интеграционных процессов самоуправления. Российская национальная Академия управления, межсистемного прогнозирования и кардинальной психологии (а затем и международный Союз Академий Белоруссии, России, Украины, Италии) открыла отделения во многих региональных центрах, у нас в Шипуново зарегистрировано Представительство для внедрения и адаптации к конкретным условиям региона программ Академии (по здоровому образу жизни, по интегральному кардинальному образованию, по общественному самоуправлению). И это показатель того, что образовательное общественное самоуправление у нас в стране уже действует. Пример тому и наша конференция.

Школа, как будущий уклад жизни, как модель гражданского общества повторяет структуру местного самоуправления. Памятуя о том, что школа – государствообразующая отрасль, необходимо сделать систему школьного самоуправления содержанием образования. Вести эту работу может председатель профсоюзной организации (заместитель по воспитательной работе), работу эту необходимо оплачивать как педагогическую. Человек не должен приходить на работу только за зарплатой (как это сейчас в большинстве своем происходит). Он должен искать творческой реализации себя в коллективном деле. Этому надо учить в школе. Сейчас так стремительно все меняется в мире, что учащиеся выходят их стен школы с уже устаревшими знаниями, не нужными в обществе. Значит, нужно больше делать акцент на обучении новым коллективным отношениям, активной гражданской позиции, навыкам самоуправления, как образу жизни на будущее. Поэтому реализация программы развития общественного самоуправления в нашем районе предполагает первоначально три этапа. Учитель – образовательное самоуправление (самообразование, «Школа для учителя»). Профсоюз – производственное самоуправление

(коллективная стратегия как коллективное управление). Школа – территориальное самоуправление (уклад, модель гражданского общества, общественное самоуправление).

К реализации первого этапа мы приступили год назад. Проведена научно-практическая конференция «Здоровье – категория педагогическая» (стимуляция поиска внутренних резервов оздоровления, выработка целостного подхода к проблеме здоровья, охраны труда). В связи с этим разработана и предложена районной администрации «Концепция развития здоровья жителей Шипуновского района до 2012 года». Проведена конференция «Формирование профессионального и гражданского самосознания и достоинства учителя» (цель — активизировать процессы самоуправления в творческой, профессиональной, образовательной, социальной сферах учительского коллектива). Учрежден «Фонд профессионального развития» (для поддержки этих программ). Для реализации второго этапа необходимо провести реформирование системы управления образованием района, которая будет функционировать на принципах социального партнерства через трехстороннее отраслевое районное Соглашение. При этом устанавливается принцип разделения властей и определяется уровень компетенции каждой в соответствии с существующим законодательством.

Самоопределение школы и функционирование в рамках юридического лица даст возможность осознанно пересмотреть целевые установки школы и встроить их в «Программу развития села», что позволит включить механизм самореализации школы, учителей как образовательной ступени общественного самоуправления своего села (что подтверждается программой «Сельская школа»). Тогда школа и власть станут социальными партнерами в общем деле – обустройстве сельской жизни, сменив цель потребления на цель – служение развитию местного сообщества, а школа станет моделью будущего гражданского общества, управляемого самими участниками образовательного процесса.

В академии УМП и КП экспериментально установлено, что, после получения опыта коллективного творчества, у человека повышается уровень культуры, личность становится более активной, самостоятельной, гибкой, динамичной, адаптивной к условиям окружающего мира. Повышается уровень ответственности за происходящее, человек перестает быть равнодушным, его покидает социальная апатия! Все это явится гарантией общественного благополучия и развития, снятия социально-экономической напряженности, возрождения сел, района, края, страны. Вот тогда мы

сможем смело сказать: «Мы умеем учить детей и умеем учить министров!»¹⁰.

Струкчинский В.З. – Я очень внимательно слушал, но никак не мог взять в толк: Вы прекрасно сказали о судебной, исполнительной, законодательной власти, но почему они оказались в общественном самоуправлении, для меня загадка. Вы же сказали, что здесь проявляется общественное мнение, тогда судебную власть надо убрать из этого круга. Вот в чём вопрос. Дальше. Я никак не могу понять. Был доклад, выступал товарищ из Москвы и сказал, что «Совет директоров» не имеет законодательной базы. Какой саботаж стоит среди директоров при заключении коллдогоров! Я два года распечатываю рекомендацию крайкома профсоюза и всегда встречаю глухую стену от директоров школ. Там невозможно продать этот вопрос, пока не начинает давить администрация. Суриков «даванул» на администрацию районов, вот тогда зашевелились чуть-чуть. В школе, если Вы там работаете, то знаете, крыша валится, батареи бегут, топить не чем и т.д. А мы тут — «воспитание коллективное!» Сейчас не коллективное воспитание, а ориентация на конкретную личность. Спасибо, извините!

Богатюк Л.М. – И тем не менее, когда была война, в самое тяжёлое время школы не закрывали и понимали, в чём дело. Платон говорил: «Мысль правит миром», мысль надо формировать, а потом идеологию, и по ней будет строиться наша жизнь в дальнейшем. Мы просто перестали налаживать отношения, и от этого страдает наше общество.

Чернышов Ю.Г. – Спасибо, Любовь Михайловна. Предоставляется слово Гариной Тамаре Ивановне, заместителю директора Алтайского краевого центра профессиональной ориентации молодёжи и психологической поддержки населения.

¹⁰ В докладе использована литература: Материалы научно-практической конференции «Становление гражданского общества в России» // Дневник Алтайской школы политических исследований. № 6. Барнаул, 1998; Материалы конференции «Экология сознания: критерии успешного развития в толерантном обществе XXI века». Норильск, 1999; Поляков В.А. Моделирование системы общественного самоуправления. Минск, 2001; Поляков В.А. Модели управления предприятием. Минск, 2001; Поляков В.А. Универсология. Минск, 2001; Обращение Академий управления МП и КП России и Украины к правительствам стран СНГ // Эволюционное содружество. № 3; Ленин В.И. ПСС. Т. 37. С. 450–453; Т. 40. С. 267; Богатюк Л.М. Профсоюз как ядро гражданского общества // Дневник Алтайской школы политических исследований. № 9. Барнаул, 2000.

**Гаранина Т.И.
СПЛОЧЁННОСТЬ КОЛЛЕКТИВА
КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРАВООЩИТНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Правозащитная функция для профсоюзных организаций является фактически основной. Профсоюзный комитет и его лидер в ситуациях защиты прав членов коллектива объективно попадают в ситуацию противостояния по отношению к администрации. В силу того, что профсоюзные работники также находятся в зависимости от руководителя и администрации, их деятельность по защите интересов коллектива всегда ограничена, так или иначе, давлением администрации. «Оборонительный» потенциал различных организаций не одинаков, так как реально его величина обусловлена рядом социально-психологических факторов (размером коллектива, составом, распределением ролей, психологическим климатом, сплоченностью). Он может при определенных условиях иметь положительную динамику, т.е. рост. Следовательно, у профсоюзного лидера и его активистов есть возможность или ресурс в повышении эффективности своей деятельности.

Сплоченность коллектива, в этом смысле, является наиболее реальным инструментом. Социальные психологи рассматривают сплоченность как меру тяготения членов группы друг к другу и группе. Высокосплоченная группа - это группа, члены которой испытывают сильную тягу друг к другу и считают себя похожими. У высокосплоченных групп меньше проблем в общении, выше взаимопонимание, низкая напряженность, враждебность и напряжение, выше производительность труда.

Сплоченность коллектива во многом обуславливает эффективность деятельности коллектива. Следствием высокой сплоченности является способность группы достигать поставленной цели, если они признаются группой значимыми. При наличии активного лидера такой коллектив способен защищать свои интересы в целом и интересы каждого члена коллектива. Поэтому, профсоюзный лидер и его активисты, выступая в роли представителя и правозащитника интересов коллектива может сознательно добиться действенной поддержки путем целенаправленного повышения сплоченности коллектива. Средствами этого являются совместные мероприятия: встречи, собрания, отдых, неформальное общение.

Чернышов Ю.Г. – Спасибо за лаконичность. И последнее выступление на нашей секции – Черепановой Марии Ивановны, заведующей научным отделом Алтайского краевого центра профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения.

Черепанова М.И.
РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В
УПРАВЛЕНИИ КАРЬЕРОЙ
ПЕРСОНАЛА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Понятие «карьера» многозначно. Это и индивидуальный трудовой путь человека, и способ достижения результата в основной форме личного самовыражения, это и достигнутый человеком результат деятельности и социальный статус. В широком смысле слово «карьера» связано с общественно значимой и оцениваемой деятельностью личности в различных областях общественной практики. В узком смысле слово «карьера» связано с трудовой, профессиональной деятельностью человека. Профессиональная карьера характеризует уровень развития и степень реализации профессиональных способностей человека, качественно состояние его профессионального опыта. Профессиональная карьера должна служить основой его должностной карьеры. Исследования свидетельствуют, что даже к закату и должностной, и профессиональной карьеры более 44% государственных служащих вынуждены признать, что их планы в должностном росте так и остались карьерой-мечтой, карьерой-желанием. Только 13% государственных служащих считают, что с должностной карьерой у них все состоит благополучно, причем среди них мужчины составили 8,3%, а женщины – 16,3%. Причину низких показателей удачной карьеры среди государственных служащих следует искать в том, что работа по их изучению практически не ведется, она не обеспечена ни с правовой, ни с научно-методической, ни с организационной сторон. Нет для этого и достаточного количества специалистов, которые могли бы заниматься этим весьма не простым делом.

Карьеру можно рассматривать и с точки зрения характера ее осуществления. В этом случае она реализуется в одной из форм индивидуальной карьерной стратегии, среди которых можно выделить: типичную, устойчивую, прерывную.

Для государственной службы приоритетны типичная и устойчивая формы индивидуальной карьерной стратегии. Этого можно добиться путем использования системы и механизмов управления карьерой персонала государственной службы, призванных обеспечивать и обуславливать определение карьеры персонала исключительно уровнем профессионализма, личностными качествами и результатами деятельности. Это те критерии, которые определяют ценность государственного служащего и для общества, и для государства. Система и механизмы управления карьерой государственных служащих призваны уменьшить степень субъективизма в профессионально-должностном развитии персонала, обеспечивать высокую степень защиты общества и государственных органов власти от непрофессионалов. В настоящее время это одна из первоочередных задач формирования отечественной государственной службы.

Служба профсоюзов может выступить одним из субъектов управления карьерой персонала. Успех и эффективность их работы в этом направлении во многом зависят от статуса профсоюзной организации и ее кадрового состава. Поэтому прежде всего необходимо существенно повысить статус профсоюзов и обеспечить их квалифицированными и заинтересованными кадрами.

Целями управления профессиональной карьерой являются со стороны организации, в том числе профсоюзов:

- эффективное использование профессиональных способностей персонала в интересах дела, достижения целей и решения задач организации;
- своевременное обеспечение органа государственной власти необходимым ему количеством персонала с соответствующим профессиональным опытом и для тех структур, где этот персонал требуется;
- создание эффективных стимулов для трудовой отдачи и профессионального развития персонала;
- обеспечение относительно стабильного состава персонала, способного аккумулировать профессиональный опыт и корпоративную культуру государственных служащих.

Одним из элементов управления карьерой персонала государственной службы с точки зрения выявления профессионального потенциала является его аттестация. Подготовка к проведению аттестации организуется администрацией учреждения, при участии представителей профсоюзных организаций.

Активность членов профсоюза положительно влияет на развитие профессиональной карьеры служащих, например, в процессе контроля за соблюдением гарантий социально-трудовых прав персонала. Цель гарантий состоит в том, чтобы исключить или свести к минимуму возможные слу-

чаи нарушения законов и охраняемых ими прав граждан. В предусмотренных законом случаях администрация обязана согласовывать свои действия с работником и профсоюзными органами.

Кроме того, КЗоТом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях разработаны ряд мероприятий, призванных обеспечить правозащитную функцию в личной карьере государственного служащего, среди них:

- установление и закрепление в коллективных договорах системы оплаты труда, морального и материального поощрения, размеров тарифных ставок и окладов;
- совместная разработка мер по защите прав членов профсоюза при массовом высвобождении работников, ликвидации и реорганизации предприятия;
- определение дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых и социально-бытовых льгот для работников;
- утверждение графиков сменности, продолжительности ежедневной работы, очередности предоставления отпусков.

Алтайский краевой центр профориентации совместно с Комитетом администрации Алтайского Края по труду провел исследование «Изменения, происходящие в социально-трудовой сфере». В частности, исследовалась субъективная оценка работниками деятельности профсоюзных организаций на государственных предприятиях. Так, в 33% организаций вообще нет профсоюзов. На предприятиях, имеющих профсоюзные организации, выявлена низкая удовлетворенность деятельностью профсоюзов – 4,9%. Не удовлетворены работой профсоюзов – 23,9% служащих, а 0,7% не видят реального результата от деятельности профсоюза. Однако оптимистичным является анализ ответов на вопрос: «Отстаивают ли профсоюзы интересы работников перед администрацией?». Положительный ответ дали 20,8% служащих.

Как мы указывали ранее, данный вид деятельности профсоюзов непосредственно оказывает положительное влияние на карьеру персонала. Таким образом, на основании теоретических данных и результатов практического исследования можно сделать вывод, что усиление деятельности профсоюзов в обеспечении правовой, организационной составляющей управления персоналом государственной службы позволит, с одной стороны, повысить удовлетворенность деятельностью профсоюзов, а с другой стороны увеличить долю лиц, способных достичь уровня реальной карьеры.

Прокушева Н.И. – Хотела бы узнать, есть ли такие исследования: сколько бывших профсоюзных лидеров стало руководителями? Потому что на примере нашего района те, которые прошли профсоюзную школу, председатели профкомов, стали отличными директорами, заместителями

директоров, не допускают нарушение законодательства и полностью реализуют себя, как личности. Есть ли у Вас такие исследования?

Черепанова М.И. – К сожалению, это исследование не предполагало у нас выявление таких специфических вопросов, связанных с профсоюзной деятельностью. Исследование было посвящено широкомасштабным изменениям, происходящим в социально-трудовой сфере, и по профсоюзам была только небольшая часть.

Чернышов Ю.Г. – Это исследование Вы проводили своими силами? И, если можно, назовите количество опрошенных.

Черепанова М.И. – Исследование проводилось силами краевого центра профориентации. Был довольно большой объем выборки, потому что у нас 80 районных пунктов, расположенных по всему краю. Точной цифры нет, но объем выборки является статистически значимым. Ежегодно проводим такие исследования и публикуем данные в бюллетене краевого комитета по труду. Довольно серьезная выборка.

Чернышов Ю.Г. – Спасибо. Мы закончили рассматривать вопросы, связанные с социально-политическими аспектами профсоюзной деятельности. В целом наша работа сегодня уже продолжается более шести часов. Есть смысл подвести итог этому заседанию. Я хотел бы сказать, что здесь были представлены выступления и учёных, и практиков. Затронуты самые разные аспекты и уровни: федеральный и региональный, опыт западных стран, теоретические и даже психологические аспекты, опыт профсоюзных районных организаций. Были небольшие дискуссии, может быть, на следующий день они будут ещё более широкими и содержательными, но уже отрадно то, что выступления вызвали какие-то отклики. Это позволяет кому-то скорректировать свои оценки и нам всем вместе почувствовать, где есть больные точки. Думаю, что в целом это заседание оказалось плодотворным. Когда будет издана книга, мы сможем ещё раз вернуться к мыслям, которые были здесь высказаны. Благодарю всех за работу.

Ивановский Л.Н. – Уважаемые коллеги, действительно, мы сегодня плодотворно поработали. Возникали дискуссионные моменты. К сожалению, их было не так уж много, формат нашей конференции не даёт возможность развернуть полномасштабную дискуссию. Там, где возникало два мнения, иногда противоположных по одному и тому же вопросу, это вдвое лучше, как мне кажется, чем одно мнение. Потому что одно мнение, даже очень правильно выстроенное, всегда намного дальше от истины, чем когда идёт поиск этой истины в споре, в противоборстве каких-то мнений. У нас ещё будет возможность подвести окончательные итоги завтра. На сегодня рабочая часть закончена.

ВТОРОЙ ДЕНЬ

СЕКЦИЯ II. АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мельников А.Н. – Уважаемые коллеги! Я рад приветствовать тех, кто пришёл на второй день. Сегодня мы будем проводить в рамках нашей конференции две секции. Мне поручено вести секцию, которая называется «Антропологические аспекты профсоюзной деятельности». Уважаемые участники и выступающие, я прошу вас придерживаться регламента для того, чтобы мы могли, во-первых, послушать выступающих, во-вторых, ответить на вопросы, если они возникнут, и в третьих – может возникнуть какая-нибудь дискуссия наподобие той, которая у нас проходила вчера.

Итак, первым просит слово Беляев Виктор Иванович, доктор экономических наук, профессор Алтайского государственного университета

Фотография 16

Беляев В.И., Илизанова С.В.
САМООБУЧАЮЩИЕСЯ
ОРГАНИЗАЦИИ И РОЛЬ
СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ В ИХ
СОЗДАНИИ, РАЗВИТИИ И
ЭФФЕКТИВНОМ
ФУНКЦИОНИРОВАНИИ

Всем известно, что одной из задач средней школы, кроме предоставления знаний, является и подготовка молодых людей к жизни, к дальнейшему их обучению, к трудовой деятельности. В последнее десятилетие истекшего века, со ссылкой на быстрое обновление знаний, все больше стали говорить о необходимости непрерывного обучения. На этой волне в зарубежных теориях менеджмента появилась совершенно новая концепция управления предприятиями, построения их организационно-функциональных структур, методов принятия решений. Эта концепция построена на требованиях постоянного, каждодневного обучения всего персонала, как на своем опыте (и опыте дру-

гих людей), так и посредством чтения специальной литературы, участия в курсах повышения квалификации и т.п. Причем организация обучения должна быть построена таким образом, что обучаться персонал никто и не заставляет. Каждый на своем рабочем месте принимает решение, чему и в каком объеме он должен еще научиться, чтобы быть эффективным и результативным в своей трудовой деятельности. Предприятия, которые возвели это требование в принцип своего существования, получили название самообучающихся (learning; но иногда, следует заметить, этот термин переводится как обучающихся) организаций. Коль скоро возникла потребность в таких организациях, где люди должны постоянно получать новые знания, преподаватели средних школ, чтобы лучше и основательнее готовить своих питомцев к такой трудовой жизни, хотя бы в общих чертах должны знать о концепции самообучающихся (научающихся) организаций.

В качестве главной предпосылки (объективной основы) создания таких организаций в зарубежных теориях менеджмента на первое место выдвигаются скорости и турбулентный характер изменений внешнего мира. Очевидно, что мир подвержен изменениям. Еще древний философ говорил, что «все течет, все изменяется, и в одну реку нельзя войти дважды». Другой же мыслитель, уже современный, подчеркнул, что «нет ничего более постоянного, чем изменения». Действительно, это так. Изменяется природа, изменяется общественное обустройство жизни людей, изменяются их взгляды, системы ценностей. Можно сказать, изменяются сами люди. Парадоксально звучит, но изменяются и сами изменения, если вести речь об их скоростях. Мир, благодаря информационным технологиям, глобализации экономики и др., стал изменяться стремительно. Изменение жизни людей теперь можно уподобить мощному горному потоку, богатому турбулентными завихрениями, появлению быстрых и мощных новых течений. Если еще совсем недавно жизнь людей, деятельность предприятий были похожи на движение в тихом течении равнинной реки, то сейчас внешняя среда, в которой приходится маневрировать и людям, и предприятиям, – это грохочущий горный поток. Ясно, что управлять кораблем-предприятием в условиях таких стремительных изменений намного сложнее и рискованнее, чем при тихой и спокойной «смене декораций». Ясно и то, что высшее руководство предприятия (генеральный директор и его заместители) не смогут заметить всех неожиданно возникающих во внешней среде опасностей, угроз и, напротив, возможностей и принять адекватные управленческие решения. Следовательно, они должны делегировать некоторые свои полномочия на нижние уровни иерархии с тем, чтобы руководители среднего и нижнего звеньев предприятий сами принимали необходимые решения на благо всей организации и не тратя дополнительного времени на предварительные согласования. Очевидно, что принятие таких решений под силу только высокообразованным и опытным людям. Причем

не просто (и не только!) высокообразованным, но и постоянно приобретающим новые знания в области своей практической деятельности. Таким образом, смысл самообучающейся организации заключается в изменении системы менеджмента в соответствии с изменениями внешней среды. Более того, менеджмент в самообучающейся организации должен не просто реагировать на динамику внешней среды, но и предугадывать (прогнозировать) предстоящие в ней изменения и принимать упреждающие решения, извлекая из этого не просто дополнительную эпизодическую выгоду для себя, но и оказывая влияние на внешнюю среду в своих интересах. Самообучающаяся организация в этом смысле можно уподобить живому организму. Как живой организм может выжить во внешней среде, приспособив свою органическую структуру к новым ее факторам, так и предприятие не погибнет (не обанкротится) только в том случае, если постоянно самообучаясь, будет приспособлять свои организационные структуры и организационные культуры к постоянно меняющейся бизнес-среде. Работать в таких организациях не просто, и средняя школа должна готовить своих питомцев к этому заранее.

Но готовить как? И в чем заключается смысл такой подготовки? Смысл ее, думается, кроется в привитии молодым людям еще на школьной скамье навыков самообучения. Школьные педагоги должны чувствовать разницу между обучением детей и обучением взрослых людей и прививать детям те навыки в приобретении новых знаний, которыми пользуются взрослые люди. Обучением ребенка, похоже, если опять прибегнуть к аналогиям, на «наполнение пустого сосуда» знаниями и изучением закономерностей этого процесса занимается такая наука, как педагогика. Взрослого же человека уподобить «пустому сосуду» никак нельзя. Он уже в достаточной степени «наполнен» знаниями и имеет богатый профессиональный и социальный опыт. В силу этих обстоятельств он совершенно по-иному воспринимает новые знания, не просто наполняясь ими, а преломляя их через призму своих уже имеющихся профессиональных и других знаний и накопленного опыта. Закономерности обучения взрослых людей, с учетом отмеченных обстоятельств, изучает такая наука как, андрогогика. Одним из ее выводов, совместно с теориями менеджмента, является то, что обучение в самообучающихся организациях должно быть генеративным, в отличие от адаптивного, применяемого в настоящее время в средних школах и высших учебных заведениях. Разница между ними в том, что генеративное обучение, представляя новые знания, предполагает появление (генерацию) у обучающихся, в том числе и на основе прошлого опыта, совершенно новых идей по поводу их применения в конкретных условиях. Адаптивное же обучение – только элементарное применение (по сути, повторение) полученных знаний на практике. Безусловно, нельзя противопоставлять эти два вида обучения. Генеративное обучение должно дополнять

адаптивное. Только тогда будет польза, только тогда молодые люди будут готовы к работе в самообучающихся организациях.

Внедрение элементов генеративного обучения в школьные образовательные программы в немалой степени будет способствовать решению этой задачи. Сделать это можно путем более широкого применения в школьных занятиях, например, по основам экономики, деловых игр, решения конкретных ситуаций, спланированных и построенных так, что каждое последующее занятие предполагает использование обучающимися прошлого опыта. Другими словами, обучение должно носить циклический повторяющийся процесс. Это будет способствовать появлению у выпускников средних школ навыков использования своего прошлого опыта в решении пусть игровых, но похожих на реальную действительность, ситуаций. Именно так, только уже без игр, и задумано управлять обучением взрослых людей в самообучающихся организациях.

Мельников А.Н. – Слово предоставляется Заусаевой Наталье Александровне, кандидату философских наук, доценту Алтайского филиала Академии труда и социальных отношений.

Заусаева Н.А.
О ПОЛИТИЧЕСКОМ ХАРАКТЕРЕ
ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРСТВА

Осуществляемая в последнее десятилетие политическая модернизация в нашей стране закономерно коснулась и такого элемента политической системы, как профсоюзная организация. Необходимость изменений в ее деятельности обусловлена непосредственными сдвигами в обществе и самим процессом модернизации политической системы, появлением в ее рамках новых структур, изменением характера взаимоотношений между прежними структурами, их функций и т.д. В этих условиях закономерно возникают попытки пересмотра как статуса профсоюзной организации, так и характера профсоюзной деятельности. Особенно проблематичным в этой связи представляется вопрос о **политическом** измерении профсоюзной жизни.

Прежде всего, обращает на себя внимание наметившаяся тенденция рассматривать отечественные профсоюзные организации в качестве полноправных элементов гражданского общества. В этом случае говорят о новых функциях профсоюзных организаций и их лидеров. В частности, в качестве аргумента указывают на самостоятельный характер профсоюзной организации, и на то, что ее лидеры уже олицетворяют собой новую демократическую эпоху. Думается, что такая категоричность и поспешность применительно к нашему обществу выглядит малообоснованной. Инерционность, сложившиеся традиции внутренней жизни профсоюзной организации, принципы взаимодействия с другими институтами политической системы являются пока еще труднопреодолимым препятствием в «перемещении» профсоюзных организаций из государственной сферы, где они долгое время фактически пребывали, в гражданское общество. По крайней мере, сегодня можно лишь констатировать некоторый переходный период в этом процессе, причем для каждого уровня и для каждой органи-

зации он носит конкретный характер. Нет оснований переоценивать и роль профсоюзных лидеров на этом пути. Свидетельством тому служат результаты исследований профсоюзного лидерства последних лет, которые явно противоречат оптимистическому взгляду. Тот факт, что большинство профсоюзных лидеров, особенно высшего уровня, принадлежит в силу возрастных характеристик к так называемому «потерянному поколению», говорит сам за себя. Вряд ли следует ожидать, что профсоюзные лидеры быстро и коренным образом демократизируются в условиях медленно формирующегося гражданского общества. Как показывает уже имеющийся опыт, демократизация в этом случае носит чисто внешний, даже показной характер и ничего общего, кроме названия, с подлинной демократизацией не имеет. Не случайно в общественном мнении различают демократов и «демократов».

Следствием указанной тенденции является отрицание политического статуса профсоюзной организации и вытекающее из этого отрицание политического характера профсоюзного лидерства. Причем такая точка зрения находит поддержку в субъективных настроениях некоторых профсоюзных теоретиков и практиков, поскольку в эпоху кризиса многим присуще желание отмежеваться от политики, ограничиваясь ее критикой, и таким образом снять с себя ответственность за неудачные эксперименты политиков.

Представляется интересным взглянуть на рассматриваемый вопрос с позиций современной политической науки, в частности, ее представлений о природе политики, ее истоков. В теоретических исследованиях этому соответствует проблема политического (или материи «политического»). Естественно, что при решении такой сложной проблемы не может быть однозначного ответа. Известный немецкий политолог К. Шмитт считал, что политическое появляется там, где интенсивность общественных отношений приводит к различению «врага» и «друга», а посему эти две категории в сфере политики выполняют такую же функцию, как добро и зло в морали. Х. Арндт, виднейший философ XX века и исследовательница тоталитаризма, политическое выводила из факта «явления себя другим», т.е. публичности. Среди отечественных теоретиков представляет интерес мнение Аксенова о том, что политическое возникает в момент перерастания общественного противоречия в конфликт, когда имеется возможность удовлетворить интерес только одной группы людей, а их в данной ситуации оказывается несколько. Следует заметить, что большинство зарубежных и отечественных исследователей в качестве фундаментальных начал политики рассматривают интересы каких-либо больших групп людей, а деятельности по их осуществлению приписывают политический характер,

коротко называя ее политикой. В этом случае под большой группой могут пониматься самые разные субъекты, и на этом основании выделяют политику различного масштаба: от поселка до государства и мира в целом. К подобным выводам приводит и анализ природы политической власти. Так, французский политолог Ж. Денкен утверждает, что если власть оспаривается в общественном мнении какой-либо группой, то она является политической. Думается, что в деятельности профсоюзного лидера без труда можно обнаружить публичность, различие на друзей и врагов, причастность к конфликту интересов общественных групп и другие первоисточки политического. Естественно, главными из них выступают интересы той профессиональной группы или коллектива, которые профсоюзные лидеры пытаются выразить, защитить, отстоять, реализовать в своей повседневной работе. Оспариваемость власти профсоюзного лидера также служит дополнительным аргументом, подтверждающим политический характер его деятельности.

К тем же результатам приводит анализ профсоюзного лидера с позиций политической антропологии, изучающей политического человека. Таковым он признается в силу ряда причин. Прежде всего, в процессе жизнедеятельности политические отношения, в которые человек вынужден вступать для реализации групповых интересов, преобразуются во внутренние. Они становятся сущностной основой, делающей его субъектом политики. Отечественный политолог А.С. Панарин считает, что политическим человеком следует называть особый тип социально-исторического субъекта, который перемещает решение социальных проблем из сферы гражданского общества в государственную сферу. Предпосылки, которые побуждают его к этому, могут быть различными. Гражданское общество, например, представляется ему воплощением зла, поскольку там нельзя достичь справедливости. Возможно, он считает, что проблема нуждается в неотложном решении, а сделать это быстро можно лишь в рамках государства. Наконец, такое стремление может быть проявлением некогда сложившегося архетипа кочевника, побуждающего в современных условиях решать социальные проблемы посредством профессии слова, а не дела. На практике это выражается в стремлении апеллировать к государству, не надеясь на успешное решение возникающих проблем в рамках гражданского общества.

Таким образом, приведенные теоретические представления о природе политического из области философии политики позволяют сделать вывод о политическом характере деятельности профсоюзного лидера, а также увидеть в нем особый тип политического человека. Любые попытки выне-

сти эту деятельность за рамки политики противоречат представлению о сущности политики и профсоюзной деятельности.

Ивановский Л.Н. – Наталья Александровна, позвольте такой вопрос, в форме маленького размышления. Всё ли логично в том построении, которое Вы делаете? Я понимаю, Вы выражаете не только свои взгляды, но и то, что циркулирует в специальной литературе. Итак, профлидер – политический человек, политический деятель. Логично продолжим эту схему: значит, профсоюз, профсоюзная организация – это политическая организация. Но наш российский Закон чётко разводит по разным углам политические партии и общественные организации, в том числе и профсоюзы. Одним не только давая право, но и обязывая заниматься прямой политикой: участие в выборах, формирование органов власти и т.д., другим категорически не давая такого права, говоря, что они должны заниматься чем-то другим. Что здесь не логично? Наши научные построения, наши рассуждения о политичности профлидеров, а, стало быть, и о политичности профсоюзных организаций, или не логичен наш Закон? Как Вы считаете?

Заусаева Н.А. – Я хотела бы ответить вчерашними Вашими словами, что здесь, наверное, верно и то, и другое. Потому что, с одной стороны, профсоюзная организация, если говорить с точки зрения политической науки, часто обозначается как общественно-политическая организация. Сама деятельность профсоюзной организации может носить политический характер. В какие-то периоды этот политический характер очень явно выступает, в какие-то моменты его можно не обнаружить, т.е. идёт какая-то инерционность деятельности политических организаций. А отличие политической партии и общественно-политической организации, об этом тоже вчера говорили, заключается в том, что политическая партия ставит своей целью достижение власти, а общественно-политической организации, в том числе и профсоюзной организации, власть нужна не сама по себе. Ей необходимо оказание влияния на власть. И когда профсоюзная организация будет бороться за обретение власти, это уже будет не профсоюзная организация, а политическая партия.

Павлихин В.С. – Здесь, наверное, философский спор. Но я обращаюсь к российскому законодательству, действующему сегодня. Есть закон об общественных объединениях, который проводит чёткую грань: политическая партия, общественно-политическое движение и общественное объединение. Профсоюз относится к категории общественного объединения. Под категорию общественно-политического движения он не подходит. Вот, например, «Единство», «Отечество» – это общественно-политические движения. Они имеют право участвовать в выборах по действующему законодательству. Профсоюз не имеет право участвовать, по-

скольку не является общественно-политическим движением. Профсоюз только общественная организация. Философствовать и рассуждать, наверное, можно. Является, не является, но законодатель нам определил чётко. Как связать философский взгляд на профсоюз, как общественно-политическую организацию, и законодательную норму?

Заусаева Н.А. – Связывать должны в первую очередь те люди, которые вырабатывают законы. Но они не всегда опираются на науку. Поэтому здесь никто, опираясь на науку, не будет отрицать политической деятельности профсоюзной организации. А то, что она является общественной организацией, вытекает из её статуса в политической системе. Это уже совершенно другой вопрос. О природе деятельности и о месте этой организации в политической системе в зависимости от отношения к власти. Конечно, у профсоюза, согласно этому закону, не может быть претензий на овладение властью.

Богатюк Л.М. – Я думаю, что спор, возникший здесь, не случаен. Потому что современное состояние общества говорит о том, что многие понятия сейчас должны трансформироваться. Слово «политика» из грязного (как обычно мы говорим: «политика – грязное дело») должно превратиться в чистое. У нас везде записано, что власть принадлежит народу и поэтому власть с политикой срослась. Но раз профсоюзы представляют народ, то, естественно, они должны заниматься этой политикой, которая принадлежит народу. И в этом смысле профсоюзы должны заниматься политической деятельностью. Так же как есть власть духовная и материальная. И, наверное, надо стремиться к тому, чтобы у нас политика стала чистым делом. И в политику приходили люди с чистыми намерениями, с тем, чтобы не стоять у власти и управлять, а представлять интересы большинства и этим самым улучшать нашу жизнь, стремиться к эволюционному преобразованию нашего общества. В том числе и в бизнесе. Сейчас мы настраиваем нашу молодёжь, чтобы бизнес превращался в чистую структуру и имел хорошие перемены, а не те, которые мы видим на Западе. Не знаю, это вопрос или суждение?

Заусаева Н.А. – Это, пожалуй, вопрос. Здесь вчера Чернышов Юрий Георгиевич говорил, что много существует определений политики, в том числе говорилось о политике, как о грязном деле. Но дело в том, что политика – явление очень многозначное. Юрий Георгиевич сказал о политике, как о сфере общества. Но ведь это и деятельность, и общественные отношения – политика, и наука – политика, и профессия – политика, политика искусства и т.д. Можно до бесконечности перечислять те функции и роли, которые выполняет политика. К замечанию о власти народа. Это в Вашем выступлении вчера прозвучало и я, как политолог, позволю себе

сделать замечание. Вы сказали, что везде записано, что власть принадлежит народу, т.е. Вы так понимаете демократию? Такое представление о демократии, как о власти народа, характерно было только для античного периода. Сегодня демократия – это власть, источником которой является народ. В выступлении Вы дали понять, что народ сегодня не может управлять государством, обществом. В силу непрофессионализма, в силу эмоций, как говорили многие известные политологи. Можно привести много аргументов, когда обычный человек не в состоянии разобраться в проблемах. Поэтому говорить о том, что народ должен править, наверное, неверно. Что такое демократия? Должны присутствовать два аспекта – когда народ является источником власти, но это ещё не демократия, и когда народ является контролёром власти. И контролёром он должен выступать именно через гражданское общество, через разветвлённую структуру гражданского общества, когда формируются различные организации, комитеты, которые спрашивают у власти, ставят проблемы перед властью, контролируют решения. Что касается первого аспекта, то о нашем обществе можно говорить, в какой-то мере, как о демократии. Что касается второго аспекта, то все вчерашние выступления показали, что в этом отношении пока ещё о демократическом обществе говорить рано. Нет гражданского общества с его разветвлённой структурой, и в том числе здесь можно говорить о месте профсоюзов. Одна из ролей профсоюзов заключается в том, чтобы приблизиться к этому демократическому обществу через развитие гражданского общества.

Беспалов А.М. – Я по поводу дискуссии о политике. Дело в том, что есть юридическое понятие «политика» и политологическое, философское. В этом смысле юридическое понятие «политика» несколько уже, чем в политологии. Отсюда и разногласия. Юридически профсоюз не может стремиться к овладению властью и самостоятельному участию в этой политической власти. Но как общественное объединение он не может не участвовать в политике, потому что достижение решения вопросов, целей и задач, которые стоят перед профсоюзной организацией, невозможно без участия в политике. Это лоббирование своих интересов в парламенте и множество других способов влиять на политическую жизнь, на политическое устройство нашего государства.

Мельников А.Н. – Есть ли ещё вопросы, мнения? Спасибо, Наталья Александровна. Слово предоставляется Беспалову Александру Михайловичу, кандидату философских наук, доценту Бийского государственного педуниверситета.

**Беспалов А.М.,
Прудникова М.М.
ПРОБЛЕМА ОТЧУЖДЕНИЯ В
ПРОФСОЮЗАХ**

Проблема отчуждения, по верному замечанию казахстанского философа К.А. Абишева, существует для тех исследователей, которые исходят из самооценности человеческой личности. Поэтому не все могут согласиться с самой постановкой вопроса, ставшего предметом рассмотрения в данном выступлении. Ибо те, кто полагает, что есть нечто более высокое и ценное, чем человек, сами являются порождением этого отчуждения, точнее, логики отчужденного мира.

Что же такое отчуждение и почему его воспринимают, в основном, в негативном аспекте? Становление понятия «отчуждение» восходит к античной и средневековой философии. В частности, Аристотель, используя термин «лишенность», рассуждает об утрате, о несоответствии каких-либо качественных характеристик сущности предмета или явления. В средневековой философии отчуждение понималось как отпадение от Бога, грехопадение. В Новое время понятие отчуждения связывалось, прежде всего, с отчуждением политических (Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо и др.) или экономических (институт частной собственности у Руссо) прав граждан государством или другими людьми.

Собственно как философская категория понятие «отчуждение» разрабатывается в немецкой классической философии. Гегель изначально рассматривает данную категорию как гносеологическую и онтологическую. Так, Мировой дух или Абсолютная идея не может самоосознать себя иначе, как через «свое иное», тем самым, не может и существовать как Абсолютная идея без порождения «своего иного». К. Маркс рассматривает отчуждение в основном как деятельностьную категорию, связывая его, прежде всего, с социально-экономической деятельностью человека. В XX веке отчуждению особое внимание уделили экзистенциалисты, которые выво-

дили отчуждение из самой природы человеческого бытия, которая коренится в «отпадении» от Природы. Парадокс и трагедия человека заключена в том, что в природе, порождающей человека, такого существа, как человек, «в готовом виде» не существует. Он порождается ею как возможность, а он уже должен приложить усилие для порождения своего человеческого бытия и придания ему смысла.

Многие современные авторы, рассматривая проблему отчуждения, сводят ее к гносеологическим, психологическим и социально-экономическим аспектам. В частности, В.А. Петровский и М.В. Полевая связывают отчуждение с ощущением человеком утраты своей субъектности¹¹. В то же время не только для Абсолютной идеи Гегеля, но и для человека данная категория является онтологической, так как само становление Человека в человеке есть акт возвращения к себе как к «своему иному», акт самоотчуждения и его преодоления. Без осознанного отношения к себе, своим поступкам человек как Человек существовать не может, а самоосознание – есть полагание и восприятие себя как «своего иного». Об этом свидетельствует и концепция «кольца опосредствованного самоподражания индивида» В.А. Петровского и М.В. Полевой, являющегося условием становления субъектности индивида. Они отмечают в своей статье, что спонтанные и произвольные действия ребенка, подхваченные и воспроизведенные взрослыми, становятся, в свою очередь, предметом для подражания ребенка. Например, произвольная улыбка ребенка вызывает улыбку взрослого, которая, в свою очередь, копируется ребенком. Таким образом, ребенок подражает опосредствованно через взрослого самому себе. Но далее они пишут, что в случае, если значимые проявления индивидуальности ребенка не будут «подхвачены» взрослыми, кольцо опосредствованного самоподражания, теряя «посредника», разрывается, что и приводит к возникновению реакции отчуждения. Что совершенно справедливо. Однако они упускают тот факт, что и в случае, когда взрослые «подхватывают» значимые проявления индивидуальности ребенка, происходит отчуждение этих проявлений и «присвоение» их взрослыми в своих действиях. Таким образом, ребенок «теряет» и «находит» себя в другом. На базе этого онтологического и гносеологического самоотчуждения возникают и все другие формы отчуждения – и психологические, и социально-экономические. Таким образом, отчуждение носит тотальный характер и проявляется во всех сферах жизнедеятельности человека, в том числе и общественной.

¹¹ См.: Петровский В.А., Полевая М.В. Отчуждение как феномен детско-родительских отношений // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 19–26.

В апреле этого года социологическая лаборатория нашего университета провела исследования среди студентов по вопросу их отношения к Профсоюзу и его деятельности. Было опрошено 500 студентов с третьего по пятый курс на разных факультетах. Результаты опроса свидетельствуют, что подавляющее число студентов (84,5%) полагают, что они не имеют никакого отношения к студенческому Профсоюзу. Несмотря на это, все они по безналичному расчету уплачивают членские профсоюзные взносы. Это является свидетельством того, что большинство студентов не проявляют никакого интереса к деятельности по защите своих прав через организацию. Хотя объективная потребность в этом у многих студентов имеется: высокая плата за общежитие, задержки с выплатой детских и иных пособий, всевозможные сборы денежных средств на учебную деятельность и т.д.

Подобное положение, скорее всего, хоть и не в столь широких масштабах, можно ожидать и в профсоюзной организации работников. Во всяком случае, часто можно услышать вопрос о том, что дает членство в организации рядовому члену Профсоюза. Даже доходит до того, что заявляется о нецелесообразности пребывания в Профсоюзе, так как он «не дает коммерческой выгоды». Под этим предлогом 12 работников бухгалтерии нашего университета в январе этого года вышли из состава Профсоюза. Вопрос, как правило, не ставится о том, что же мы, работники, добровольно объединившиеся для защиты своих профессиональных прав, сделали или не сделали для этого. Профсоюз зачастую воспринимается самими членами профсоюза как нечто чуждое им, как некий независимый «субъект», призванный заботиться о защите их прав.

В чем же причина этого отчуждения? Как мы уже говорили, оно базируется на самоотчуждении человека. То, что деятельность профсоюзной организации является их собственной функцией, «которой они сами придали характер самостоятельного и даже господствующего над ними самими института, как правило, ускользает от самих индивидов, и они сами начинают мыслить по логике своего перевернувшегося мира» (К.А. Абишев). Цели организации становятся самостоятельной силой, довлеющей над членами организации.

Однако осознание своего отчуждения не ведет к освобождению от него, к его преодолению, а, напротив, по словам К. Маркса, «... оказывается тем большим отчуждением, чем больше его сознают как отчуждение...», ибо понимание отчуждения будет лишь «рефлексией самого отчуждения в себя» (А.А. Хамидов). Но логика отчуждения – это логика существования человека, его субъектности. И преодоление отчуждения не означает его

уничтожения, устранения, а предполагает возвращение к самому себе, к своей сущности, нахождение самого себя.

Что же может сделать профсоюзная организация для этого в условиях, когда индивид оказывается отчужденным также и от самой организации? Эту задачу, осознанно или неосознанно, как правило, пытаются решить через совершенствование организационных форм деятельности членов организации по достижению *целей все той же организации*. Деятельность членов организации приобретает все большую устойчивость, определенность, а сами они превращаются в средство для достижения ими же поставленных целей. Таким образом, форма внешнего бытия человека, обретая все большую устойчивость и завершенность, отчуждает его от его глубинной сущности, которая коренится в его свободе, открытости бытию и в незавершенности, «в постоянном движении становления» (К. Маркс). Следовательно, стремясь к преодолению отчуждения, мы только расширяем сферу отчуждения.

В чем же выход? Как обеспечить преодоление социального отчуждения, обеспечивая тем самым преодоление и самоотчуждения человека, возвращение его к самому себе? Как нам представляется, выход подсказывает теория самоорганизующихся систем, синергетика. Согласно синергетическому подходу, главное в управлении системой – не сила, а правильная топологическая конфигурация, архитектура воздействия на сложную систему (среду). Для того чтобы отчуждение становилось не саморазрушительной силой, порождающей все новые и новые формы отчуждения, а помогало человеку преодолевать себя (отчуждение), необходимо, на наш взгляд, направить организационные усилия на создание условий для самоактуализации человеческой сущности в рамках организации, в том числе и профсоюзной. Малые, но правильно организованные, резонансные воздействия на сложные системы являются чрезвычайно эффективными. При этом даже хаос может быть защитой от хаоса и разрушения: механизмом вывода на структуры-аттракторы развития организации; механизмом согласования темпов ее развития при объединении действий отдельных членов организации в единые действия всей организации; механизмом переключения, смены различных режимов развития организации. Таким образом, мы считаем, что преодоление отчуждения «сверху» ведет лишь к еще большему отчуждению. Путь к действительному преодолению отчуждения лежит через создание условий для преодоления самоотчуждения человека, через обретение им своей глубинной сущности.

Заусаева Н.А. – Вам не кажется, что отчуждение характерно для профсоюзной организации в большей степени на этапе осознания новых потребностей, т.е., когда осознаются потребности, отчуждение проявляется

ся в большей степени, а когда эти потребности осознаны, т.е., это уже интересы, тогда отчуждение проявляется в меньшей степени?

Беспалов А.М. – Отчуждение зависит от тех условий, в которых происходит деятельность организации, поскольку человек включен в социум мер отчуждения. Поскольку отчуждение носит тотальный характер, правильно говорить можно только о степени отчуждения. Но задача не в том, чтобы вообще устранить это отчуждение. Его устранить невозможно. А в том, чтобы преодолеть отчуждение и вернуть человека к самому себе. На мой взгляд, должна меняться тактика в деятельности организации в различных условиях для преодоления отчуждения среди рядовых членов профсоюза.

Андреева В.М. – Что Вы делаете, чтобы вернуть в профсоюз 12 человек из бухгалтерии, которые вышли из профсоюза?

Беспалов А.М. – Ничего не делаю, это их личное право. А какие шаги конкретно мы предпринимаем, чтобы развернулась инициатива? Я вижу свою роль как координатора, и эту роль стараюсь всячески обеспечить. Стараюсь поменьше сам проявлять инициативу. Что это дало? Создаётся видимость, что я самоустраняюсь и стою в стороне от дела. Я стараюсь инициативы выдвигать на уровне администрации, так, чтобы члены профсоюза не видели, не слышали, что там выдвинуто мной, а потом уже выхожу с результатом. Если он положительный, то хорошо, нет, так нет. Когда любая инициатива, полезная для организации, возникает, стараюсь эту инициативу сразу же распространить во всех 23 структурных подразделениях университета и обсудить эту инициативу, чтобы выйти на коллектив. Эта поддержка инициативы снизу – первое. Второе – информационное обеспечение через университетский информационный бюллетень, чтобы доводить все решения профсоюзного комитета до каждого члена профсоюза. В бюллетень включаются все нормативные материалы ЦК профсоюза, крайкома профсоюза, приказы, министерские документы и др. И укрепляем организационные структуры, каждый знает персонально, что он является членом профсоюза и уплачивает членские взносы. Объявили конкурс на лучшего профсоюзного лидера университета с выделением премии в 2,5 тыс. рублей в год и премируется профсоюзная организация 2,0 тыс. рублей, если она лучшая по итогам конкурса.

Кунгуров В.В. – Хочу высказать своё мнение. Профсоюз в вузовской структуре объединяет работников различных профессий. От технички до ректора. Вы, Александр Михайлович, как лидер профсоюзной организации, какие видите задачи в Вашей работе, чтобы эта структура сохранилась и чтобы все профессиональные интересы работников, входящих в эту структуру, ваша организация защищала?

Беспалов А.М. – О целях и задачах организации, чем занимается профсоюз – мы такую информацию даём на информационном стенде, чтобы не путали коммерческую выгоду с целями и задачами профсоюза. Второе. Мой индивидуальный подход и профкома к работникам с небольшими заработками (например, технички, зарабатывающие 285 руб.). Здесь мы используем материальную помощь, хотя нас справедливо ругает крайком профсоюза, поскольку расходы профкома идут только на материальную помощь. В основном материальная помощь идёт административно-хозяйственной части, чтобы немного выровнять доходы младшего обслуживающего персонала. Профессиональные интересы работников учитываются через проведение профессиональных конкурсов: лучшего библиотечаря, лучшего работника административно-хозяйственной части, лучшего преподавателя т.д. Наша задача сейчас – обеспечить открытость нашей профсоюзной университетской организации для общения с другими вузами. Потому что наши преподаватели мало куда выезжают, а это тормоз в повышении квалификации и развитии науки.

Мельников А.Н. – Спасибо. Можно ещё один вопрос? Вы говорили об отчуждении. В метафизике такая категория существует, как бинарная оппозиция. А какую категорию Вы назвали бы противоположной? И если отчуждение несёт нам угрозу и сожаление, как тотальное отчуждение, то что за категория, которая бы принесла нам другую интенцию, интенцию морального удовлетворения?

Беспалов А.М. – В данном случае речь идёт о человеке. Это, наверное, возвращение к себе. В этом смысле категория не только отрицательная, но имеет и положительный характер. Через отчуждение происходит становление человеческого в человеке. Если отчуждения не было бы – не было бы и самого человека. В этом смысле это положительное. Второе. Отчуждение задаёт саморазвитие человека. Без этого саморазвитие человека невозможно. Если не будет ощущения отчуждённости человека, то это не будет побуждать его к саморазвитию. Что необходимо для сохранения человеческого в человеке. Как противоположность – это возвращение. Беда, если не происходит этого возвращения, и человек теряет себя.

Струкчинский В.З. – Уважаемые господа! Всё понятно, до чего умная тема выступления, и я думал, что сейчас я услышу то, что я хочу услышать в душе. Вот сидят председатели профорганизаций и, очевидно, каждый думает, как же в коллективе добиться того, чтобы в профком пошли люди по собственной воле, чтобы они были инициативные и т.д. На самом деле картина складывается совершенно другая, и в докладе я этого, к сожалению, не услышал. Голова кружится от этих всех научных слов, надо брать справочник и переводить. Но я не услышал самого главного,

почему у меня коллективе выбирают профком – только не меня? Эта проблема самая главная! Этого я в докладе не услышал.

Беспалов А.М. – На то и научно-практическая конференция, без науки никак не обойтись. Однажды на учёном совете выступал заведующий кафедрой педагогики и тоже привел много научных терминов. И ему подобный вопрос задали, и он ответил: «Вообще-то, это учёный совет или что?», но у нас не учёный совет. Просто тема была заявлена как научная, проблемная, и я хотел, чтобы это вызвало дискуссию и вопросы. На следующей научно-практической конференции я обещаю подготовить выступление, которое раскрывает проблему, поднятую Вами.

Мельников А.Н. – Спасибо, Александр Михайлович, за интересное, содержательное выступление и полемику. Слово предоставляется Малаханову Александру Николаевичу, аспиранту Алтайского государственного университета.

Фотография 19

Малаханов А.Н. МЕСТО ПРОФСОЮЗОВ В РЕФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ НА СЕЛЕ

На современном этапе развития системы образования на первое место выдвигается антропологический фактор как фактор повышения качества образовательного процесса. Если в 90-е годы западная система образования шла по пути повышения престижа работы преподавателя, опираясь на материальное стимулирование и современную социальную образовательную инфраструктуру, отвечающую всем требованиям научно-технического прогресса, то в России в это же время система школьного образования находилась на грани деградирования. Это связано как с хроническими задержками заработной платы учителям и недопустимо низким ее размером, так и с низким уровнем образовательной инфраструктуры, состояние которой стремительно ухудшалось в течение последних пяти лет.

Роль профсоюзных организаций заключается в помощи в создании условий для реализации гражданами своих прав на образование, по своей структуре и качеству соответствующее потребностям развития экономики и гражданского общества. Эта роль не ограничивается только в декларировании требований о росте и своевременной выплате заработной платы работникам образования, но профсоюз должен отстаивать их интересы в создании и поддержании в пригодном для эксплуатации состоянии социальных объектов образовательной инфраструктуры.

Социальная инфраструктура – одна из важнейших функциональных подсистем объекта районной планировки, включает в свой состав комплекс размещаемых на его территории учреждений, предприятий и сооружений различных отраслей непроектных сфер, связанных с удовлетворением разнообразных духовных и материальных потребностей человека. Являясь неотъемлемой частью народнохозяйственного ком-