

Ивановский Л.Н.
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

Уважаемые коллеги! Наша работа подошла к концу. Хочу тоже высказать короткую реплику по последним выступлениям. Когда Тамара Николаевна и Татьяна Алексеевна передали в крайком профсоюза свои темы для включения в программу научно-практической конференции, я подумал: что можно сделать профсоюзу в одном отдельно взятом районе? Смотрите, сколько можно сделать, оказывается, если с умом, с упорством, с настойчивостью, методично заниматься этим!

На этой конференции я почувствовал, что вполне естественные перегородочки между учёными и практиками профсоюзной работы стали тоньше, а то и стали исчезать, и что уже на равных, может быть, разным языком, с разной терминологией, но на равных на этой конференции шёл разговор, шли выступления, шли доклады и учёных, и практиков профсоюзной работы.

Мы сблизили свои позиции. Для нашего профсоюза, включающего в свой состав всех – от школьной уборщицы до академика – это чрезвычайно важно. Идёт реформирование образования. Значит, должен реформироваться и профсоюз. Нас никто не заставляет заниматься этой реформой – ни ФНПР, ни ЦК профсоюза, ни наши первичные организации, ни уж, тем более, правительство или ещё какие-либо государственные системы. Но мы сами понимаем, что, если сегодня остаемся такими, какими были вчера, и если завтра мы будем такими, какие сегодня, мы безнадежно отстанем не только в целом от общества, но и от собственной системы, в которой мы работаем – от системы образования. Ничто не может стоять на месте. Здесь только важно не заскакивать вперёд и вбок, а находить оптимальные варианты своего соответствия времени и обстановке.

В этом смысле вторая научно-практическая конференция профсоюза работников народного образования и науки сделала тоже большой шаг вперёд в этом нашем совместном понимании, что мы такое, как профсоюз, насколько мы отвечаем требованиям времени, какие мы. И когда нас шокировали некоторые объективные оценки, сделанные учёными, это хорошо. Мы поняли, что наши самооценки и то, что о нас, как об организации, думают в обществе, совсем иногда не совпадают. А это уже информация к размышлению в дальнейшем. Это тоже большая наработка этой конференции.

После конференции начнётся главная и напряжённая мозговая работа нашего аппарата крайкома профсоюза. И я приглашаю вас, коллеги, какие мысли у вас появятся по возвращении домой, сообщайте нам. Мы убедились, что к конференции надо идти в течение всего года.

Огромная благодарность профессорам А.Н. Мельникову, Ю.Г. Чернышову и всем тем научным, педагогическим работникам, которые вокруг них сплотились в процессе подготовки к этой конференции и выступили. Без их помощи, без их научного обеспечения у нас не могло бы получиться того, что называется «научно-практическая конференция». Спасибо нашим профсоюзным вузовским организациям, которые способствовали сближению науки и профсоюзной практики. Наша благодарность администрации края. Мы хотим поблагодарить Николая Александровича Чертова, Якова Наумовича Шойхета. Такое отношение для профсоюза стоит дорогого.

Выступления Б.А. Черниченко, Н.П. Черепанова, Н.И. Шипулина для нас полезны, и мы хотим, чтобы такие люди были в числе докладчиков и выступающих на наших конференциях.

Конечно же, спасибо нашим профсоюзным докладчикам. Думаю (а здесь у нас пленум крайкома, президиум), нам есть смысл обсудить этот вопрос и принять решение президиума крайкома профсоюза о материальном поощрении тех, кто наиболее активно выступал на нашей конференции с интересными докладами и выступлениями. Я говорю о профсоюзной части выступающих.

И, конечно, спасибо театру «Сказка». Они создали для нас нормальные, комфортные условия и очень дружелюбно отнеслись к нам.

В порядке пожелания. Шире стал круг участников конференции. Краевая администрация, барнаульская городская администрация были достойно представлены, выступили директора школ, представители некоторых краевых ведомств. Но всё-таки этого ещё недостаточно. Нужно, чтобы на следующей конференции круг участников конференции был шире: представители от муниципальных органов власти, связанных с управлением системой образования, от руководителей школ и иных учреждений образования.

Если у присутствующих есть желание еще что-то высказать, пожалуйста.

Кожухов В.В – Я представляю Новосибирск, Совет профкомов новосибирских вузов. От имени гостей хочу поблагодарить организаторов за великолепную организацию этой конференции и выразить благодарность всем выступающим, всем участникам конференции за интересные доклады. Вы дали пищу для размышлений, все интересные суждения будут донесены и в наш регион. Мы видим, что организаторы приобрели серьезный опыт в проведении конференций и, возможно, уже надо подумать о расширении и повышении статуса конференции до уровня окружной. Надеемся, что в следующий раз будут представители из других регионов и произойдет широкий обмен мнениями.

Павлихин В.С. – Мне конференция очень понравилась тем, что сегодня я увидел, что рядом с профессором, доктором наук выступает председатель районной организации с очень серьёзно проработанными вопросами. И начинаешь гордиться нашим профсоюзом, потому что он силен не только своими лидерами, на том или ином уровне, но и низовым звеном, теми, кто задумывается над судьбой и дальнейшим развитием нашего Профсоюза. Большое вам спасибо за приглашение, за возможность выступить. Хотел бы пожелать успехов. И то, что сегодня наработано, не должно остаться в книжке и пылиться на полке, а очень многие моменты надо использовать для своей работы и поделиться опытом своей конференции для России. Это очень важно для всего нашего Профсоюза. Спасибо.

Панькова Н.Н. – От имени всех хочу поблагодарить аппарат крайкома профсоюза за организацию конференции. Если честно, ехали и думали, что это теоретическая конференция, то ли будет толк, то ли нет. А вы посмотрите: зал как вчера был полон, так и сегодня. А реплики Владимира Серафимовича помогли выявить позицию Центрального комитета, потому что вузы больше увязаны с Центральным комитетом, нам больше видна их работа. Спасибо ещё раз организаторам за конференцию.

Кунгуров В.В. – Я представитель вузовской профсоюзной организации. Мы сохранили вузовский потенциал вузов. Нам тоже есть о чём рассказать, и в будущем мы будем активными участниками и выступающими. Я вижу, польза от этого есть.

Мы прослушали выступления и теперь знаем, что наш профсоюз работает совершенно в других условиях, в рыночных условиях. Эра, когда у нас люди работали на общественных началах, проходит. И проблема оплаты труда профсоюзного руководителя – это очень серьёзный вопрос, над которым надо серьёзно задуматься. У меня членов профсоюза больше, чем в Тальменском районе, и мой бюджет позволяет содержать освобождённых профсоюзных работников, платить им приличную заработную плату. Но в сельских районах это проблема. У нас люди там работают на общественных началах, как в советские времена. У меня такое предложение для поддержания районных лидеров. Проводить по принципу «Учитель года» смотр «Профсоюзный лидер года» с хорошей премией. Мы должны открыто говорить – люди за свою работу должны получать. И в этом направлении надо работать.

Павлихин В.С. – Извините, не могу не сказать. Вы все хорошо знаете, что регулярно проводится конкурс «Учитель года России», он сделан именно под учителя. В этом году впервые прошёл альтернативный конкурс «Лидер в образовании». Это конкурс руководителей образования, директоров школ, органов управления образованием. Я являюсь членом

оргкомитета, а проводят те же учредители: «Учительская газета», Минобразование и Центральный комитет профсоюза. Надеемся расширить географию, и одна из мыслей – чтобы был раздел «Лидер профсоюза».

Ивановский Л.Н. – Хочу сказать в дополнение. За несколько дней до конференции мы обсуждали вопрос, не учредить ли нам краевой конкурс «Профсоюзный лидер года». И было сказано, что после конференции соберемся и обсудим это. И когда это сказали – это лишнее подтверждение, что идея не надумана. Она просто стучится в дверь. Надо серьёзно думать и решать по этому поводу.

Черных Н.А. – Не собиралась говорить, но меня делегировали 90% председателей. Один их животрепещущих вопросов. И продолжаю мысль Кунгурова. Действительно, нужно премировать. Такую большую работу ведут, так нам помогают. Вы без нас, как и мы без них, ничто, без первичек, тем более из отдалённых школ, когда едут к нам за 40 километров. Когда безденежье и автобусы плохо ходят. Председатель первички говорит – продала банку молока, чтобы приехать. Здесь-то мы её дорогу, конечно, оплатим. Стараемся как-то премировать, но надо, чтобы был какой-то механизм. Мы бы рады, но у нас очень мало денег остаётся. Раз вы говорите, время меняется, то какой-то процент по отчислениям нам надо уменьшить, не 34%, а 30%, к примеру. Мы бы за счёт этих процентов нашим председателям могли бы оплатить. Это меня делегировали все председатели.

Ивановский Л.Н. – Я только хотел сказать Вам в ответ, что совершенно правильно, давайте сконцентрируем средства и вместе решим, каким образом ввести не просто премирование, а доплаты. Вполне определённым категориям – профсоюзным работникам, активистам. В первую очередь, председателям районных и городских организаций, независимо от того, освобождённый или не освобождённый, и в первую очередь не освобождённому. Это должны быть солидные доплаты, а не просто премии к праздникам. Если мы пойдём по этому пути, оставить вам побольше процентов, то сколько вы школьным председателям профкома сможете доплатить? И что это даст? Сколько вам на уровне района доплатят? И вы будете стыдливо ожидать, когда они на совете решат вопрос о том, чтобы вам сотню, другую, доплатить, да ещё и укорять потом начнут. Это должно быть централизовано, это нужно решать. Более того, нужно решать не только по доплатам, не только по оплате, но потом и по пенсионному, хотя бы компенсирующему, обеспечению. Потому что наши председатели уходят на пенсию «за спасибо». Работали, и потом у них минимальные пенсии. Тоже проблема возникает.

Но, уважаемые коллеги, не обольщайте себя, что это можно решить путём снижения процента отчисления членских взносов. Мы очень страдаем от того, что наши средства так распылены. И страдаем, может быть, больше других профсоюзов, хотя и лучше, чем они, сохраняем свою финансовую систему. Больше потому, что мы распылённый профсоюз. У нас почти две тысячи первичных профсоюзных организаций. Вот если бы их было 20–30, как в некоторых отраслевых профсоюзах, имело бы смысл говорить. Вот даже о вузовских организациях есть смысл говорить, они самодостаточны. Им можно обсуждать вопрос, сколько процентов отчислять крайкому и в ЦК, сколько у себя оставлять. Потому что организация, объединяющая несколько тысяч членов профсоюза, в состоянии создать какой-нибудь фонд. и оплату председателю профкома вуза ввести нормальную. Но сделать это при нашей распылённости на маленькие первички в большинстве сельских районов и в малых городах невозможно. Надо концентрировать средства, а затем из одного источника, скажем, из крайкома профсоюза, вам оплачивать и повышать вашу независимость в этом отношении от первичных организаций, чтобы вы не были людьми с протянутой рукой. Думать надо сегодня, чтобы завтра принять решение.

Жучкова Л.А. – Без сомнения, сегодняшняя наша конференция принесла нам огромную пользу от нашего общения, от прослушанных выступлений. И, кажется, уже закончили, но конференция продолжается, т.е. мы видим, что пошло решение дальнейших вопросов, которые мы пропустили через себя во время выступлений.

От имени всех председателей районных профсоюзных организаций хочу сказать огромное спасибо нашему краевому профсоюзу за организацию этих встреч, за то, что они нас ежегодно собирают здесь и с такой большой пользой. Огромное вам спасибо.

Ивановский Л.Н. – Конференция закончена, до свидания.

ТЕЗИСЫ

Волобуева М.М. НОВЫЕ АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПОТЕНЦИАЛ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С РЕЛИГИОЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Профсоюзное движение имеет небольшую, хотя и богатую биографию. Взаимоотношения профсоюзных организаций с широким спектром объединений от политических до благотворительных стало достоянием социальной истории. Однако остается малоизученным потенциал контактов с профсоюзной сферой религиозных организаций и групп. Религиозные структуры всегда считали себя самодостаточными объединениями, т.к. процессы их организации, иерархизации и функционирования трактовались в сакральном ключе. Тем не менее, религиозные организации в большинстве случаев действовали в общественной и государственной среде. В процессе своего существования они сталкивались со сферами исполнительной и законодательной власти, политическими и юридическими институтами, этническими и благотворительными сообществами, а в XIX–XX вв. также с профсоюзными организациями.

Сфер соприкосновения религиозных и профсоюзных организаций сформировалось множество, и они требуют систематизации. Систематизировать области контактов религиозных и профсоюзных организаций можно по унификационным (объединяющим) признакам в однотипных сферах их деятельности: материальный сектор, сектор трудового и производственного характера, правовой, информационный, этнотрадиционный и культурологический секторы и т.д. Классифицировать типы взаимоотношений профсоюзных и религиозных организаций можно в соответствии с их антропологическими задачами. Общим для религиозных и профсоюзных организаций является сфера защиты прав человека. У профсоюзов, на наш взгляд, контакты с религиозными организациями возможны в трех направлениях: правозащитные акции в отношении граждан – членов религиозных обществ, правозащитные акции в отношении религиозных объединений, правозащитные и иные акции в отношении лиц и групп, страдающих от деятельности религиозных формирований.

Анализ сфер и типов контактов религиозных объединений и профсоюзных организаций – малоизученная и актуальная проблема, в том числе и в России. Практически не существует работ, посвященных изучению потенциала взаимовыгодных отношений религиозных и профсоюзных

организаций. Тем более, что в начале 90-х в России начинает активизироваться как профсоюзный сектор в связи с восстановлением производственной сферы, так и конфессиональные организации в связи с либерализацией государственной политики в отношении свободы вероисповеданий.

В соответствии с Законом РФ «О свободе совести и религиозных объединениях» принятым в октябре 1997 года, многим религиозным сообществам государством были предоставлены широкие возможности и права. Религиозные организации как отечественного, так и иностранного происхождения получили право осуществлять предпринимательскую, издательскую, информационную, просветительскую, образовательную и многие другие формы деятельности на территории Российской Федерации. В российском обществе появились и оформились совершенно новые формы межгрупповых и межличностных отношений. Во-первых, были легализованы или вновь созданы множество трудовых коллективов на базе религиозных объединений, которые вступили в определенные трудовые отношения и фактически превратились в профессиональные организации. Во-вторых, религиозные организации и группы стали вступать в социальный контакт с иными государственными, социальными, политическими, профсоюзными и прочими физическими и юридическими лицами, так как должны были законно функционировать в российском обществе.

Области контактов религиозных и профсоюзных объединений можно отнести к сфере соблюдения прав и условий деятельности самих религиозных организаций. Это сфера условий осуществления религиозных обрядов и церемоний (ст. 16 Закона РФ «О свободе совести»); благотворительная и культурно-просветительская деятельность религиозных организаций (ст. 18); пользование религиозными объединениями имуществом, являющимся собственностью государства, граждан и их объединений (ст. 22); трудовые правоотношения в религиозных организациях (ст. 24) и т.д.

Профсоюзные организации вправе также защищать права и свободы граждан РФ: вносить свой посильный вклад в профилактику возбуждения национальной, расовой и религиозной вражды, нарушений равноправия граждан, посягательства на личность и права граждан, в том числе и если они являются членами религиозных объединений. Профсоюзные организации в перспективе могут включить в сферу своей правозащитной деятельности и социальную защиту граждан, пострадавших от деятельности тех или иных религиозных организаций и групп. Факты потери семьи, здоровья, трудоспособности, личного имущества по вине деятельности тех или иных религиозных формирований являются характерными для мирового сообщества, а значит, возможны и в России.

На современном этапе в России для укрепления социальной стабильности и профилактики этноконфессиональной безопасности граждан необходимо объединение всех общественных институтов и сил. Профсоюзные организации обладают как раз тем социальным и правовым потенциалом, что позволит объединить всю российскую общественность, в том числе и конфессиональную сферу.

Дивеева Н.И.
ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Представительство определяется гражданским законодательством как возможность одного лица (представителя) действовать от имени другого лица (представляемого), приобретая, изменяя и прекращая у последнего права и обязанности (ст.182 ГК РФ). По общему правилу, определяемому той же статьей, представительство может быть добровольным (на основании доверенности) и обязательным (в силу закона или акта государственного органа).

Общетеоретические разработки по проблемам представительства отсутствуют, хотя необходимость в них очевидна, так как представительство известно всем отраслям права¹⁴. В связи с этим хотелось бы остановиться на некоторых особенностях представительства в трудовом праве, определив рамки настоящего научного исследования. Во-первых, исключить из рассмотрения вопросы о представительстве работодателя, во-вторых, представительство работников ограничить коллективными трудовыми отношениями. Важность рассматриваемой проблемы подтверждается и тем, что в Алтайском крае разрабатывается проект закона «О представительных органах работников в организациях Алтайского края».

Действующее законодательство практически единообразно в последнее время разрешает соответствующий вопрос. Представители работников определяются как органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им¹⁵. Однако такое

¹⁴ В этом вопросе мы солидарны с позицией Т.А. Филипповой. См.: Филиппова Т.А. Представительство по гражданскому праву // Российская правовая система: становление, проблемы, пути совершенствования. Барнаул, 2001. С. 230.

¹⁵ См.: Ст.2 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»; ст.2 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»; ст.2 Закона Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае».

единодушие правового регулирования не снимает большого количества проблем, возникающих на практике.

Согласно ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах), профсоюзы в области коллективных прав и интересов представляют права работников, как членов профсоюза (на основе Устава), так и независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке. Каков этот порядок? Думается, речь может идти о двух таких способах: выдача доверенности каждым работником не членом профсоюза; решение общего собрания работников о делегировании таких полномочий определенной профсоюзной организации.

Действующее законодательство с этой точки зрения несколько противоречиво, причем соответствующие вопросы возникают как в тех случаях, когда в организации действует один профсоюз, так и в случае деятельности нескольких представительных органов работников.

Можно привести несколько примеров. Так, п.1 ст.13 Закона о профсоюзах определяет, что представительство в коллективных переговорах определяется с учетом количества представляемых членов профсоюза. Часть 4 ст.6 Закона о коллективных договорах и соглашениях закрепляет право каждого из представителей работников на ведение переговоров от имени представляемых, а часть 6 ст.12 расширяет это право путем указания на возможность заключения коллективного договора или приложения к нему от имени представляемых. Часть 3 ст.12 того же Закона устанавливает правила о формировании единого представительного органа для ведения переговоров.

Однако представительство в коллективных переговорах должно привести к определенному результату – заключению коллективного договора, сущность которого двояка. Во-первых, после заключения коллективного договора субъективные права и обязанности сторон вытекают непосредственно из него, носят договорный характер. Во-вторых, заключенный коллективный договор для основных субъектов трудового права – работника (работников) и работодателя служит источником субъективных прав внедоговорного характера, т.е. актом, содержащим нормы права. Волеизъявление его сторон определяет абстрактные нормы, которым должны подчиниться не только лица, вступившие в данное соглашение, но и круг лиц, принимающих или могущих принять участие в данной сфере отношений. Причем данное положение относится как к работникам, которые будут заключать трудовые договоры в период действия коллективного договора, так и к работодателю.

Резонно возникает вопрос о том, какова правовая основа распространения условий коллективного договора на работников, не делегировавших никому полномочий по его заключению (например, вновь пришедших на работу)? Как быть работникам, если в организации заключено несколько коллективных договоров, а они не члены профсоюзов, которые вели переговоры? К сожалению, действующее законодательство ответов не содержит. Данные вопросы не являются праздными, поскольку: отдельные работники вправе требовать применения к ним закрепленных в соответствующих коллективных договорах условий труда; законодательство признает принцип неотъемлемости коллективно-договорных условий труда (в сторону их ухудшения) индивидуальными трудовыми соглашениями; существует юридическая ответственность субъектов трудового права за нарушение коллективно-договорных норм.

Ситуация с представительными органами работников при объявлении забастовки также далека от совершенства. Согласно ст.14 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», решение об объявлении забастовки может принимать профсоюзная организация. Объективные критерии представительства профсоюза в законе в этом случае не оговариваются. А это крайне необходимо, поскольку в организации может функционировать несколько профсоюзов, либо при наличии даже одного профсоюза далеко не все работники могут быть его членами и т.д. Как будут соотноситься действия по объявлению забастовки с интересами других членов трудового коллектива? В этом случае не спасает положения и указание п.3 ст.13 Федерального закона на то, что участие в забастовке является добровольным. Само ее проведение так или иначе коснется всех работников, даже при отказе от участия в ней (например, возможный простой не по вине работника).

Как видно из анализа действующего законодательства, работники могут реализовать свое право на коллективную самоорганизацию, саморегулирование, самоуправление, определяя своих представителей самостоятельно. В качестве таковых могут выступать (как при наличии, так и при отсутствии профсоюзов) органы общественной самодеятельности работников организации. Думается, что некое искусственное противопоставление профсоюзных органов иным органам трудового коллектива вызвано стремлением предоставить возможность работникам выражать собственные интересы при отсутствии профсоюзов или в случае недоверия им. И все же законодатель не должен идти по этому пути. Необходимо, чтобы профсоюз (если таковой имеется в организации) принимал обязательное участие в формировании представительных органов коллектива работников. Анализ практики, думается, подтверждает данную мысль. Так, из пя-

тисидесяти проанализированных коллективных договоров, заключенных в организациях Алтайского края, только в двух случаях коллектив работников представляли не профессиональные союзы (в одном случае – совет трудового коллектива, в другом – совет уполномоченных).

Сам термин «органы общественной самодеятельности» требует определенного пояснения. Анализ ст.12 Федерального закона РФ «Об общественных объединениях» для целей данного исследования позволяет дать следующее определение. Орган общественной самодеятельности – это не имеющее членства общественное объединение, формируемое по инициативе граждан для совместного решения социальных проблем по месту работы, действующее на основании устава. Таким образом, наличие последнего является непременным условием правомерности деятельности такого органа. Трудовое же законодательство во главу угла ставит именно процедурные вопросы – формирование органа общественной самодеятельности и наделение его полномочиями на общем собрании. Устава такой орган, как правило, не имеет. Налицо нестыковка действующего законодательства.

Кроме того, само словосочетание «орган общественной самодеятельности» не удачно, поскольку слово «самодеятельность» в обыденном понимании означает непрофессиональную артистическую деятельность¹⁶, и не должно использоваться законодателем в официальных текстах. Видимо, стоит подумать о замене данной терминологии, тем более что многие представители науки и практики предлагают использовать термин «совет работников»¹⁷.

Таким образом, основания представительства работников в коллективных трудовых отношениях имеют свои особенности, которые необходимо критически проанализировать и нельзя не учитывать при реформировании законодательства.

Мишин А.К.

ПОИСК ПУТЕЙ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ В РЕЖИМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В 1992 году в Алтайском крае начался процесс формирования и развития социального партнерства, являющегося системой отношений, обеспечивающей соблюдение конституционных и трудовых прав, достижение

¹⁶ См.: Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997. С. 64.

¹⁷ См., например: Коршунова Т.Ю. Участие работников в управлении организацией: проблемы и перспективы // Журнал российского права. 1998. № 2. С. 45.

баланса социальных и экономических интересов работников, работодателей и государства¹⁸. Основой для этого с течением времени стали законы Алтайского края о социальном партнерстве и объединениях работодателей, краевые (региональные) Соглашения между краевыми объединениями работодателей, крайсовпрофом и администрацией края, периодически принимаемые на 1–2 года, а также правовые акты Российской Федерации, регулирующие социально-трудовые отношения.

Социальное партнерство стало базовым основанием и в модели взаимоотношений в сфере образования края. Но действующая сегодня модель сложилась не сразу. К ней стороны шли постепенно, из года в год, порой в острых спорах и дискуссиях, осваивая культуру ведения социального диалога. Со временем в данную работу по примеру администрации края включались все новые и новые города и районы. Сегодня уже можно утверждать, что в крае нарабатаны различные формы социального партнерства, на основе которых стороны осуществляют совместные действия по улучшению положения дел в образовательной отрасли. На заседаниях краевой, городских и районных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, посредством консультаций и переговоров, заключения соглашений решаются всесторонние вопросы, касающиеся защиты и социальной поддержки педагогов. И это приносит свои результаты. Сейчас в крае наблюдается относительно спокойная социальная обстановка. За период 1997–2000 годов число забастовок, а большую их часть, как известно, давало учительство, сократилось у нас более чем в 5 раз.

Но это только начало пути, потому остановлюсь на наиболее важных проблемах, волнующих большую часть учительства края. Прежде всего, это вопросы своевременной выплаты и погашения задолженности по заработной плате. Администрация края в 2000-2001 годах принимала все зависящие от нее меры по решению данного вопроса. Средства, поступающие в краевую бюджет из Минфина РФ, в первоочередном порядке и целевым назначением стали направляться на выплату заработной платы бюджетникам. Администрациям городов и районов вменено в обязанность 40% собственных доходов бюджета отдавать в счет выплаты текущей заработной платы бюджетникам. Вопросы выплаты заработной платы находятся под постоянным контролем краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссии удалось обеспечить гласность в распределении средств на выплату заработной платы, повысить ответственность органов местного самоуправления за их целевое использование.

¹⁸ Закон Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае» // Алтайская правда. 1997. 19 декабря.

На заседаниях комиссии заслушивались отчеты глав администраций городов и районов, имеющих наибольшую сумму долга, принимались решения по территориям, нуждающимся в дополнительной финансовой помощи.

Вопросы погашения задолженности по заработной плате теперь находятся и в зоне внимания городских и районных трехсторонних комиссий. Во многих территориях края в распределении средств, поступающих на выплату заработной платы бюджетникам, в рамках названных комиссий принимают участие профсоюзы. Стороны решали вопросы о возможности с согласия педагогов выплаты части заработной платы основными продуктами питания, товарами первой необходимости. В результате принятых мер в текущем году задолженность по заработной плате сведена к минимуму.

С проблемой своевременной выплаты заработной платы неразрывно связана проблема повышения ее уровня. Повышение ставки 1 разряда ЕТС в апреле 2000 года и изменение межразрядных тарифных коэффициентов с 1 января 2001 года повысили заработную плату бюджетникам в среднем на 40%. Однако эти меры не привели к кардинальному улучшению положения дел в отрасли. Средняя заработная плата в образовании сегодня по-прежнему отстает от среднекраевого уровня. Понимая всю важность данного вопроса, глава администрации края А.А. Суриков, краевая трехсторонняя комиссия в феврале текущего года поддержали справедливые требования педагогов.

Однако краю своими силами данную проблему решить невозможно. Во-первых, повышение ставки 1 разряда ЕТС – это прерогатива органов власти федерального уровня. Во-вторых, этому препятствует дефицит краевого бюджета, который пока почти наполовину формируется за счет трансферта. В этих условиях, руководствуясь Соглашением между крайвыми объединениями работодателей, крайсовпрофом и администрацией края на 2000-2001 годы, администрация края неоднократно вносила предложения в Правительство РФ о повышении ставки 1 разряда ЕТС и постепенном приближении его к прожиточному минимуму.

Что же в ответ на наши предложения конкретно планирует предпринять Правительство РФ до конца текущего года? С 1 июля будут установлены доплаты работникам 1-6 разрядов ЕТС с тем, чтобы их размеры не были ниже минимального размера оплаты труда. С 1 сентября предполагается провести очередное (в 1,2 раза) повышение оплаты труда бюджетникам за счет направления на эти цели части дополнительных доходов, полученных в ходе исполнения федерального бюджета. На совещании с руководителями министерств социального блока с участием представителей профсоюзных организаций непроизводственной сферы поддержан параллельный вариант повышения оплаты труда работников бюджетной

сферы, исходя из новых параметров ЕТС – ставки первого разряда на уровне минимального размера оплаты труда в размере 300 рублей и ставок по разрядам ЕТС на основании установления нового диапазона тарифных коэффициентов от 1 до 6,65.

Еще одна проблема связана с обеспечением системы образования квалифицированными кадрами. В соответствии с краевым трехсторонним Соглашением ежегодно администрацией края определяется потребность учреждений образования края в педагогических кадрах, осуществляется целевая контрактная подготовка специалистов для села, принимаются меры по содействию трудоустройству выпускников. Решению данной задачи призваны способствовать и создаваемые по инициативе нашего комитета в высших и средних специальных профессиональных учебных заведениях края маркетинговые службы. В этом плане назрела необходимость образования в крае межведомственного Совета по координации рынков труда и образовательных услуг, в состав которого вошли бы представители заинтересованных структур органов краевой исполнительной власти, вузов, краевого центра профориентации и психологической поддержки населения, объединений работодателей и профсоюзов и др.

В городских и районных отраслевых соглашениях предусматриваются меры по закреплению молодых педагогических кадров с высшим и средним специальным образованием (в школы края в прошедшем году их направлено 1320 чел., из них 729 – в сельские). В частности, посредством данных документов решаются вопросы обеспечения их жильем, устанавливаются разряды оплаты труда на 1-2 разряда выше предусмотренного ЕТС, выплачивается единовременное пособие (подъемные) в размере от 2-х до 6-ти окладов на хозяйственное обзаведение. В Барнауле всем молодым специалистам в 2000 году выплачена единовременная материальная помощь в размере 10 минимальных размеров оплаты труда.

К числу важных проблем, стоящих перед системой образования, относится вопрос финансирования отрасли, ее материально-технического обеспечения. Отрадно, что за последние годы в крае ежегодно вводятся в строй новые школы. Укрепляется их материально-техническая база. Начата постепенная компьютеризация сельских школ.

Действенную помощь в содержании образовательных учреждений оказывают заключаемые сегодня соглашения между органами местного самоуправления, сельскими советами и работодателями внебюджетного сектора экономики о совместном содержании социальной сферы на территориях сел. В рамках заключаемых соглашений решаются вопросы подготовки школ и дошкольных образовательных учреждений к работе в зимних условиях, обеспечения строительными материалами для проведе-

ния ремонтных работ, организации школьного питания, доставки детей в школу и многое другое. Сегодня такие соглашения приняты в более чем 200 сельсоветах 32 районов края, и данная работа продолжается. Однако недостаточно активно ведется работа в Курьинском, Заринском, Егорьевском, Косихинском, Первомайском, Алейском, Бурлинском и других районах. В текущем году ставится задача охватить подобными соглашениями все сельские территории края. Мы бы хотели, чтобы к данной работе подключились и профсоюзы. А там, где дело не движется с «мертвой точки», инициировали заключение таких соглашений.

Расширению помощи общеобразовательной школе призвана способствовать и такая форма социального партнерства, как попечительские советы образовательных учреждений, создаваемые в соответствии с Указом Президента РФ от 31.08.99 г. На сегодняшний день в крае действует уже 117 таких государственно-общественных формирований, образованных как на территориальном уровне, так и при школах. В них входят главы органов местного самоуправления, руководители предприятий и хозяйств, предприниматели. Работу по созданию попечительских советов необходимо продолжать и дальше, шире привлекать в систему образования внебюджетные источники финансирования, установить контроль за их целевым использованием.

Нас волнует решение социальных проблем педагогов. Действующая сегодня система соглашений предусматривает различные меры их социальной поддержки. В этом плане выделяются отраслевые соглашения городов Славгорода, Заринска, Яровое, Ребрихинского, Рубцовского, Кулундинского районов.

В практику многих территорий вошло оказание хозяйствами помощи бюджетникам посредством выделения для личных подсобных хозяйств зерна и зерноотходов, продажи продукции по ценам реализации, принятым для работников хозяйств. Администрациями городов и районов, в свою очередь, выделяется материальная помощь на покупку строительного материала для постройки и ремонта учительских домов, льготные ссуды на строительство жилья. Так, в 2000 году работникам образования выделено на местах 217 льготных ссуд, в том числе 118 – в сельской местности. Решался вопрос предоставления сельским педагогам коммунальных льгот. В большинстве отраслевых соглашений предусмотрена выплата материальной помощи работникам образования в случае стихийного бедствия, единовременного пособия по случаю ухода работника на заслуженный отдых.

Многие вопросы регулирования социально-трудовых отношений, в частности режимов труда и отдыха, повышения квалификации, установления доплат и надбавок к должностным окладам, порядка и размера пре-

мирования, обеспечения охраны труда и др. требуют своего решения непосредственно в коллективах образовательных учреждений. Реализации данной задачи во многом служит коллективный договор как основной локальный нормативный акт, непосредственно защищающий интересы работника. В последние годы наметились существенные изменения на данном уровне социального партнерства. В ряде территорий края, например, в Баевском, Завьяловском, Егорьевском, Немецком, Солонешенском, Табунском районах, г. Белокурихе во всех учреждениях образования есть коллективные договоры. Несколько активизировался процесс заключения коллективных договоров в учреждениях образования г. Барнаула. Не первый год работают по коллективному договору практически все вузы краевого центра. Вместе с тем, еще мало коллективных договоров в техникумах и профучилищах. Не заключаются коллективные договоры в образовательных учреждениях Быстроистокского района. В Курьинском, Красногорском, Мамонтовском, Родинском, Солтонском, Тогульском, Шипуновском районах коллективных договоров насчитываются единицы. В результате процент учреждений образования, заключивших коллдоговор, по сравнению с другими отраслями экономики, в целом по краю остается низким.

Причин здесь несколько. Одна из них – отсутствие инициативы со стороны профсоюзных органов, непонимание самими работниками сути коллективного договора. Многие считают, что все вопросы должны решаться только исключительно на районном, краевом и федеральном уровнях. При этом не берутся во внимание те вопросы, которые могут реализовываться в школе в соответствии с требованиями действующего законодательства. Другая причина кроется в том, что в ряде районов края школы до настоящего времени не являются юридическими лицами. Хотя Министерство образования РФ предписывало завершить этот процесс к декабрю 2000 года, они не имеют своего расчетного счета, прием и увольнение работников ведут районные комитеты по образованию. В данной ситуации руководители школ лишены самостоятельности. Не зная реального финансового положения организации и не являясь фактически работодателями, они не идут на заключение коллективного договора. Надо добиться предоставления всем школам статуса юридического лица, тогда и дела пойдут гораздо лучше.

Считаю, что сейчас наша общая задача – инициировать повсеместное заключение коллективных договоров. Параллельно с этим необходимо вести работу по созданию в организациях комиссий по трудовым спорам, совместных комитетов (комиссий) по охране труда, расширить практику проведения общих собраний в трудовых коллективах.

В заключение еще раз подчеркну, что весьма важно и далее отлаживать механизм социального партнерства в образовании, искать пути его совершенствования. Только на основе объединения усилий сторон, системного взаимодействия администрации края, органов местного самоуправления, работодателей, профсоюзов и педагогических коллективов можно решить существующие проблемы в отрасли, способствовать улучшению положения работников в режиме социального партнерства.

Новоселова И.А.
ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СВЕТЕ ТЕОРИИ
КОММУНИКАЦИИ

Ни для кого не секрет, что любая профессиональная деятельность – это сложная система различных взаимодействий, отношений, связей. Анализ проблем привел нас к выводу, что в настоящее время многие из них возникают из-за неумения субъекта деятельности вступать в коммуникацию. Профсоюзная деятельность не является здесь исключением. Обществу играет огромную роль в профсоюзной деятельности и превалирует над остальными видами человеческой деятельности. Социальная природа человека делает общение людей условием труда, условием познания, условием выработки систем ценностей. Теория общения разрабатывается в философском, в социологическом, в психологическом аспектах. Но и теперь уже ясно, что проблема общения не сводится ни к социально-психологической его интерпретации, ни к психологическим закономерностям «восприятия человека человеком», а является широкой по содержанию философско-антропологической проблемой. Человек не мыслит себя без общения. Однако для того, чтобы правильно вступать в коммуникацию и использовать её эффективность в профессиональной деятельности, нужно четко себе представлять, что это такое, при каких условиях она возникает, какие существуют уровни и виды коммуникации, а также какие факторы затрудняют коммуникацию. Особенно это важно для представителей тех профессий, где коммуникация является неотъемлемой частью профессиональной деятельности. Во многом успех дела зависит от умения общаться с людьми. Это и заставляет нас остановиться на рассмотрении коммуникативного вида человеческой деятельности подробнее.

Существенно, прежде всего, что общение есть не просто действие, но именно взаимодействие, поскольку оно осуществляется между многими, несколькими или хотя бы двумя субъектами, каждый из которых является носителем активности и предполагает ее в своих партнерах. Это значит, что общение есть практическая активность субъекта, направленная на других субъектов и не превращающая их в объекты, а, напротив, ориенти-

рующаяся на них именно как на субъектов. Поскольку человек, как подчеркивал К. Маркс, «по своей природе есть животное, если и не политическое, как думал Аристотель, то во всяком случае общественное», то каждый индивид изначально «смотрится, как в зеркало, в другого человека», и, «лишь отнесясь к человеку Павлу как к себе подобному, человек Петр начинает относиться к самому себе как к человеку».

Таким образом, акт общения имеет место тогда, когда человек, вступающий в контакт с другим человеком, видит в нем себе подобного и себе равного, т.е. субъекта же, и рассчитывает поэтому на активную обратную связь, на обмен информацией, а не на одностороннее ее отправление или снятие ее с объекта. Заметьте, это очень важный момент в теории коммуникации. Диалог субъектов и установление обратной связи – вот ключ к успеху. Существует опасность создания так называемого квазидialogа, который характеризуется тем, что один субъект коммуникации воспринимает другого, или других, исключительно в качестве объекта. Именно здесь кроется роковая ошибка, которую совершают подавляющее количество людей при общении.

Субъект-субъектная связь является характерной чертой коммуникативного вида деятельности, и в этом отношении общение существенно отличается от преобразовательного и познавательного видов деятельности. Однако, рассматривая философские теории общения, можно отметить, что своеобразная коммуникация возможна и между субъектом и объектом, а именно коммуникация сближается с деятельностью ценностно-ориентационной, которую метафорически можно было бы тоже назвать «общением» – общением субъекта с объектом: ведь объект выступает здесь не как «вещь в себе», но как самостоятельное и самодовлеющее наличное бытие (именно таким объект предстает перед преобразовательными и познавательными действиями человека), а как «вещь для меня», как «очеловеченная вещь», вторгшаяся в жизненный опыт субъекта (индивидуального или коллективного) и в нем получившая свое ценностное значение (или ценностный смысл). В силу этого объект интересует субъекта не своей предметностью, а своей значимостью, не своим «телом», а своей «душой», по отношению к которой телесный его субстрат выполняет лишь роль носителя данного ценностного значения. Так, поступок человека, бросившегося в воду спасать тонущего, вызывает восхищение не фактической своей стороной (то же самое может произойти и на учебной тренировке), а нравственным смыслом, носителем которого является данное действие.

Вот почему в аксиологическом контакте субъекта и объекта последний кажется одушевленным, активным и как бы взаимодействует с субъек-

ектом: оцениваемый субъектом, он сам воздействует на него как некая ценность. Эту двустороннюю связь мы и можем назвать своего рода общением, так как основанием общения является, напоминаем, взаимодействие с другим как с себе подобным. Очень интересны в этой связи слова К. Маркса: «Я могу на практике относиться к вещи по-человечески только тогда, когда вещь по-человечески относится к человеку». Особенность же общения в прямом смысле слова состоит в том, что здесь информационный обмен есть абсолютно реальное взаимодействие, фиксирующееся в материализованном механизме знаков, тогда как в ценностном контакте «общение» субъекта и объекта имеет чисто духовный характер. Ценность нельзя увидеть, услышать, пощупать, она устанавливается непосредственно переживанием, а затем – пониманием; ее можно описать на том или ином языке – как это делают идеологи или художники, но она существует вне и до таких описаний. Между тем, общение имеет место только тогда, когда с помощью некоего языка – хотя бы языка взглядов – устанавливается контакт между субъектами, и оно исчезает, прекращается, как только выключается канал связи.

Для профессионала, желающего прояснить сущность коммуникации, активно использовать её в профессиональной деятельности для повышения профэффективности, следует знать, на каких уровнях может происходить коммуникация. Общение – это практическая деятельность, так как контакты между людьми предполагают воплощение передаваемой информации в той или иной системе знаков, которые ее материализуют, объективируют, дабы передать реципиентам. Какой бы характер ни имела сама эта информация – физический, как в спортивной игре, или интеллектуальный, как в дружеской беседе, – сам процесс ее кодирования и отправления получателю (равно как и процесс ее получения и декодирования) есть род практической деятельности. В этом смысле весьма метким и точным нужно признать сделанное Л.С. Выготским сравнение роли знака в общении с ролью орудия в труде.

Сказанное означает, что общение может развертываться на разных уровнях – физическом и психическом, материальном и духовном. И в сфере материального производства, и в военной или революционной деятельности, и в области сексуальных отношений, и в игре общение людей не сводится к духовным контактам и не ограничивается психологическими связями, но выражается и в телесных, физических контактах, связях, взаимодействиях.

В ходе повествования необходимо отметить, какие виды коммуникации существуют. Если общение в прямом и точном смысле этого слова есть контакт человека с другим человеком, то в переносном смысле мож-

но говорить и об общении человека с природой, и о его общении с социумом, и о его общении с самим собой. Наше общение с природой оказывается, однако, возможным постольку, поскольку мы ее «очеловечиваем» – представляем себе собаку, кошку, лошадь или даже березку подобными человеку, чувствующими и мыслящими существами.

При таком отношении к природе возникает потребность общения с ней, потребность «беседовать» с растениями или животными. Подобные «беседы» бесчисленное количество раз описывались в литературе и воспроизводились в живописи. Искусство по самой его природе легко и свободно осуществляет акт антропоморфизации природы или вещей.

На этой же основе возможно общение и с социальными институтами, если они олицетворяются в каких-то людях (художественно-образное воплощение подобной ситуации в «Процессе» Ф. Кафки). Наконец, совершенно реальной психологически, хотя не менее фантастичной с точки зрения здравого смысла, является ситуация общения индивида с самим собой, которое оказывается – как и в случае с самопознанием – результатом некоего раздвоения личности (но в данной ситуации не происходит объективации одной из этих двух ее ипостасей, а обе выступают как истинные субъекты и ведут между собой диалог «на равных»). Такова ситуация «двойника», неоднократно встречающаяся в литературе XIX–XX вв.

Интересно в этой связи, что с точки зрения современной психологии явление этой, так сказать, аутокоммуникации выступает в качестве критерия сознательности поведения личности. Сознательность как раз и выражается «в обсуждении с самим собою» своих намерений, целей, методов и мотивов действий. Поэтому, как пишет Т. Шибутани, сознание человека может рассматриваться как «форма коммуникации», как «внутренняя коммуникация», а «любое поведение, относительно которого действующее лицо не вступает само с собою в коммуникацию, есть поведение бессознательное». Субъектом аутокоммуникации может быть не только личность, но и класс или общество в целом, и тогда эта проблема приобретает интереснейший социально-психологический и идеологический повороты. Ведь диалог между разными идеологами одной и той же социальной группы или социально-однородного общества, в ходе которого обсуждаются важные проблемы жизни и развития этой группы или этого общества, есть, по сути дела, ни что иное, как своеобразная аутокоммуникация этого социального организма, его спор с самим собой, который лишь ведется устами персонифицирующих его представителей. Разумеется, бывают случаи, когда общение превращается в конфликт, ведущий даже к уничтожению одной из сторон, но это означает лишь, что границы между разными видами деятельности являются довольно гибкими, в силу чего

один вид может переходить в другой или срастаться с другим. На этот момент следует обратить особое внимание. Уловив явление аутокоммуникации в социальном организме, например, в профсоюзном коллективе, можно вычленив интересные и полезные аспекты для дальнейшей работы, а также существует прекрасная возможность предотвращения острых и конфликтных ситуаций при правильной интерпретации обратной связи.

Есть, наконец, еще одно отношение, в котором общение отличается от остальных видов человеческой деятельности, – оно не имеет наличествующих там разновидностей. Общение не может подразделяться на производство и потребление, ибо самый акт коммуникации есть одновременно получение и отправление некоего «послания» каждым участником общения. Общение может быть творческим или механическим, продуктивным или репродуктивным: вторая форма является для него просто губительной, ибо – повторим это еще раз – в общении происходит взаимодействие людей как субъектов, и этим определяется органичность данного вида человеческой деятельности.

Продолжая разговор о видах, можно сказать, что существуют такие разновидности общения, которых нет в других видах деятельности. Мы имеем в виду наличие не только прямого контактного общения, но и общения дистанционного, при котором общающиеся разделены в пространстве или во времени и сам акт общения осуществляется через посредство созданных людьми культурных объектов. Наиболее очевидно этот второй тип общения реализуется с помощью таких искусственных языков, которые наделены способностью вещественного закрепления текста и потому, в отличие от живой речи или языка мимики, жестов, интонаций, взглядов, отчуждают сообщение от того, кто его посылает, тем самым позволяя этому сообщению преодолевать любые пространственные и временные границы. Таким вещественно закрепленным искусственным языком стала некогда письменность, а затем – различные иные средства массовой коммуникации. Та же самая знаково-коммуникативная функция оказалась присущей всем другим вещам, создававшимся людьми для иных целей – для обслуживания трудового процесса или социально-организационной деятельности, но становившихся, так сказать, попутно и определенными средствами общения участвовавших в данных процессах людей. Это дало основание Ю.М. Лотману рассматривать культуру в целом как совокупность различных знаковых систем, что, несомненно, выявляет один из важных аспектов ее социально-исторического функционирования. Особенно ярко и целенаправленно этот коммуникативный аспект культуры проявляется в искусстве. Для более эффективной работы профсоюзного коллектива существует возможность использования дистанционного об-

щения, наряду с контактным. Это позволит дополнительно воздействовать на удаленного реципиента информации, стимулировать направление его деятельности в нужное русло.

Если мы затронем проблему поддержания диалога в любом из видов коммуникации, то, повторяясь, следует отметить, что важным здесь является тот факт, что диалог может не начаться или может перейти в квазидиалог, если ценности субъектов общения (именно субъектов, так как даже при взаимодействии «субъект–объект» объект выступает как субъект) не совпадают, если субъекты не «слышат» друг друга, потому что находятся в разных точках системы ценностных координат, как, например, представители мусульманской и христианской веры.

Таким образом, мы рассмотрели понятие общения (или коммуникации), его уровни, виды, условия возникновения и факторы, которые не способствуют поддержанию диалога, а также определили значимость коммуникации для работников профсоюзной деятельности.

Окунева Н.М.
КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ КАК
ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ
ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И
ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КОЛЛЕКТИВАМИ

Опыт работы в учительском Профсоюзе за последние 10 лет показал, что определенная Уставом норма о независимости Профсоюза от государственных органов власти реальна. Свои взаимоотношения с властью любого уровня профсоюзные организации строят на основе «равноправия, социального партнерства и взаимодействия, а также на основе коллективных договоров, соглашений, диалога и сотрудничества в интересах своих членов».

Зарубежный опыт свидетельствует о том, что в целях стабилизации общества лучше не противопоставлять интересы работодателей и наемных работников, а находить точки соприкосновения, идти на разумные компромиссы, заниматься постоянным поиском путей сотрудничества, в каждом конкретном случае искать возможность урегулирования конфликта.

Если вспомнить начало 90-х годов, первые учительские забастовки, то видно, что власть, признавая причины, выведшие работников народного образования и студентов на улицы, через прокуратуру и суды пыталась все-таки влиять на организаторов: проверялись документы о правомочности акций, подавались заявления в суды на «возмутителей спокойствия», некоторые главы муниципальных образований вообще не желали встречаться с руководителями профсоюзных организаций учителей.

Считая себя ответственным за нищенское положение учителя в «новом» обществе, Читинская областная организация, как и весь Профсоюз работников народного образования и науки России, искала формы и методы работы, адекватные происходящим процессам в обществе. По словам председателя ФНПР М. Шмакова, мы должны были найти «золотой» баланс между уровнем защиты интересов работников через систему законов и систему переговоров и соглашений.

В этих условиях правильным было способствовать развитию социального партнерства, которое в России только-только зарождалось. Начиная с 1992 года, областная профсоюзная организация выступает инициатором разработки и заключения соглашения между обкомом профсоюза и Комитетом общего, профессионального образования, науки и молодежной политики областной администрации о взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических гарантий работников образования. Сегодня этот документ, защищающий профессионально-отраслевые интересы работников, изменился не только по форме, но и по содержанию. Ежегодно на совместных заседаниях президиума обкома профсоюза и коллегии Комитета образования областной администрации мы рассматриваем итоги выполнения соглашения. В условиях постоянного недофинансирования учреждений образования именно этот документ – если не панацея от всех бед, то механизм для создания нормальных отношений в решении постоянно возникающих проблем.

В городах и районах, в педагогических коллективах также заключаются коллективные договоры и соглашения. О развитии социального партнерства в отрасли можно судить по их количеству. Если в 1995 году из 1174 первичных организаций заключили коллективный договор только 210 или 17,9%, то в 2000 году его подписали уже 52,3% педагогических коллективов. Коллективные договоры в этих коллективах – результат делового сотрудничества. Заслуживает внимания в этом направлении работа профсоюзных комитетов Краснокаменской, Могойтуйской, Агинской районных организаций, где все первички имеют такие соглашения.

С 1986 года заключается коллективный договор в Забайкальском государственном педагогическом университете. Если вначале этот документ занимал всего две страницы и касался в основном только вопросов охраны труда, то договор 1999 года – это 24 страницы, которые регламентируют все стороны социально-трудовых отношений между коллективом преподавателей и администрацией университета.

Проблемой пока остается заключение соглашений между районной организацией Профсоюза и органом управления образованием. На сегодня

в области из 33 территориальных организаций только 19 подписали и зарегистрировали этот документ.

Отсутствие почти в половине педагогических коллективов коллективных договоров говорит о том, что есть проблемы: это и нежелание некоторых директоров нести ответственность за обязательство своевременно выплачивать заработную плату, это и неверие отдельных председателей профсоюзных организаций в юридическую силу этого документа и т.д. Анализ и опыт работы показывают, что для придания качественно нового уровня процессу ведения коллективных переговоров, подготовке и заключению коллективных договоров и территориальных соглашений может придать создание в отрасли на уровне муниципальных образований объединений работодателей из числа руководителей образовательных учреждений. Это позволит укрепить статус директоров, а у профсоюза появится «реальный» социальный партнер по решению социально-трудовых прав работников образования¹⁹.

Пятковский О.И.
МАРКЕТИНГОВАЯ СЛУЖБА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО
ЗАВЕДЕНИЯ И ЕЕ РОЛЬ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Актуальность создания маркетинговой службы в учебном заведении, регулирования процессов трудоустройства и распределения выпускников очевидна в современных экономических условиях. Основными целями деятельности служб маркетинга являются: повышение качества подготовки специалистов, оказание помощи в их трудоустройстве на конкурсной основе, упорядочение и регулирование подготовки кадров учебным заведением в соответствии с потребностями рынка образовательных услуг.

Потенциал маркетинговых исследований в высшем учебном заведении нацелен на решение главной задачи образования – на эффективное воспроизводство личности как носителя, потребителя и пользователя национального и мирового интеллектуального потенциала. Целевой результат маркетинговой деятельности – это наиболее эффективное удовлетворение потребностей: личности – в образовании; учебного заведения в развитии и благосостоянии его сотрудников; фирм и других организаций-заказчиков в росте кадрового потенциала; общества – в расширенном вос-

¹⁹ См.: Социальное партнерство в сфере труда. М., 2000; Яковлев В., Осипцова Ж. Закон, профсоюз и директор школы // Управление школой. Приложение к газете «Первое сентября». 1998. Июль. № 21; Текущий архив Читинского обкома профсоюза 1995–2000 гг.

производстве совокупного, личностного и интеллектуального потенциала²⁰.

Для эффективной деятельности службы маркетинга, прежде всего, необходимо разработать и внедрить систему сбора и анализа информации о рынке труда и образовательных услуг, потребности и качестве подготовки специалистов учебных заведений. Система сбора и подготовки информации для маркетинговых исследований должна быть подкреплена законодательной базой и основываться на своевременных и достоверных данных: предприятий и организаций, служб занятости и бирж труда, центра профориентации, органов госстатистики, анализа анкетных данных школ, данных приемных комиссий ВУЗов, информации о потребности в специалистах в других регионах страны и за рубежом. При этом, со стороны предприятий необходимы также показатели качества специалистов на основе информации об эффективности их работы.

Важным является разработка системы распределения выпускников учебных заведений с участием комитетов по образованию и труду, служб маркетинга учебных заведений, предприятий и организаций, служб занятости и бирж труда. Основой этой системы будут формы отчетности и заявок, а также технологии сбора информации с организаций и служб занятости о фактическом трудоустройстве, потребности, качестве выпускников учебных заведений по специальностям.

В настоящее время в АлтГТУ в отделе маркетинговых исследований ведется разработка информационной системы маркетинговых исследований, а также системы информационного взаимодействия маркетинговых и посреднических служб. Данная информационная система будет взаимодействовать с автоматизированными системами предприятий, организаций, служб занятости и администрации.

Службы маркетинга учебных заведений решают много сложных задач, в том числе неформализованных – прогнозирования потребности в специалистах, оценки качества их подготовки, ценообразования при обучении на внебюджетной основе и других. Для автоматизации решения этих задач в Алтайском государственном техническом университете проводятся научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы и проектирование маркетинговых и аналитических информационных систем²¹. Разрабатывается система рекламирования образовательных услуг с

²⁰ См.: Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании. Уч. пособие. М., 1995.

²¹ См.: Пятковский О.И. Интеллектуальные компоненты автоматизированных информационных систем управления предприятием. Барнаул, 1999.

использованием средств массовой информации и Интернет-технологий (веб-сайтов).

Для решения проблем трудоустройства с предприятиями заключаются договоры по подбору специалистов в соответствии с их заявками. При подборе специалистов производится оценка их качества, в том числе, качество подготовки, их склонности, желания и способности к осуществлению определенного вида работ. Для этого в соответствии со специальными методиками проводится предварительное тестирование студентов старших курсов. Подбор специалистов и обработка данных тестирования осуществляется при помощи информационной системы маркетинговых исследований²².

Управителя Л.М.

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Понятие «гендер», получившее в настоящий момент широкое распространение, вошло в оборот отечественного общественно-научного знания в результате заимствования из западных феминистских исследований. Там оно сформировалось в ходе анализа взаимоотношений полов и было призвано зафиксировать не природный, а социокультурный характер этих отношений. В настоящее время это понятие акцентирует два аспекта в понимании пола: 1) пол не сводится к характеристике участия человека в воспроизводстве жизни. Он включает в себя целый набор «надстроечных» свойств (место в общественном разделении труда, ментальность, особенности поведения и т.д.), которые имеют не «естественную», биологическую, а социальную природу; 2) в современной культуре пол выступает в качестве социального статуса человека: мужчина находится на вершине социальной пирамиды, женщина занимает ее низшие ступени.

Феминистское движение на Западе, подкрепляемое достижениями теоретической мысли, привело к значительным успехам женщин в вопросе равенства полов. С начала 60-х годов женщины добились больших перемен во всех сферах общественной жизни. В России феминизм не получил широкого распространения. Среди причин этого можно выделить как широкую вовлеченность женщин в общественное производство, так и длительное время насаждавшийся миф о достигнутом в СССР равноправии женщин и мужчин, сочетавшийся с двойной – на работе и дома – нагрузкой женщин и дозированной вовлечением женщин в политическую сферу.

В современной России проблем у женщин не уменьшилось, более того, они усугубились обстоятельствами реформирования страны. И коль скоро в

²² Там же.

трудоёмом процессе участвуют не абстрактные индивиды, а реальные мужчины и женщины, профсоюзы не могут не решать гендерные проблемы в своей деятельности, тем более, что российское законодательство постулирует равенство полов и защиту фундаментальных прав людей.

Хотелось бы отметить наиболее актуальные на сегодняшний момент задачи в этой области.

1. **Обеспечение равного участия женщин и мужчин в высокостатусной деятельности.** Вопреки распространённому мнению о том, что у безработицы в России женское лицо, современная статистика не подтверждает этого. Так, в 1998 году 51% безработных в России составляли мужчины и 49% – женщины²³. Однако достигнуто это было за счёт решимости женщин продолжать трудиться независимо от статуса работы. Оправданная позиция женщин «лишь бы получать деньги и кормить детей» вместе с тем имеет ряд негативных для них последствий. За женщинами сохраняется низкостатусная работа. Это ведёт не только к закреплению восприятия женщин как второсортной рабочей силы, но и порождает весьма ощутимые финансовые издержки. Так, средняя заработная плата мужчин и женщин за годы перестройки значительно сместилась в сторону мужчин. В 1979 году разница в оплате труда женщин и мужчин составляла 25–30% в пользу мужчин, в 1998 г. – 30–40 процентов²⁴. За годы реформ повысили свой социальный статус лишь 17% опрошенных россиянок, понизили его 44% из них, особенно высока их доля среди тех, кто имеет высшее и среднее специальное образование²⁵. В доле собственников предприятий и фирм на долю женщин приходится пятая часть, в слое мелких предпринимателей их – 15 процентов²⁶.

2. **Обеспечение прав на воспроизводство жизни и уход за детьми.** Можно сказать, что в современных условиях труд и продолжение рода находятся в состоянии антагонизма. Во времена социализма государство брало на себя бремя социальных гарантий женщине-матери. Теперь эти гарантии сохранились лишь на государственных предприятиях. Но зарплата на них, зачастую такова, что эти гарантии остаются невостребованными, женщины не могут позволить себе рожать детей в силу крайне низкого жизненного уровня. На частных предприятиях женщинам никто не гарантирует ни оплаты отпуска по родам и уходу за ребёнком, ни сохра-

²³ Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социс. 2001. № 11. С.68.

²⁴ Силласте Г. Гендерная социология как частная социологическая теория // Социс. 2001. № 11. С.10.

²⁵ Там же.

²⁶ Там же.

нения рабочего места. Вместе с тем, потребность в продолжении рода – это фундаментальная потребность человека. Её реализация имеет огромные социальные последствия хотя бы потому, что позволяет обществу воспроизводиться. В настоящее время можно говорить о кризисе воспроизводственной сферы во всех развитых странах, но в России этот кризис носит катастрофический характер. Так, с 1992 по 1997 годы естественная убыль населения составила 4,2 млн. человек. В 1996 году почти 12% семейных пар не планировало иметь детей. Вместе с тем исследования показывают, что люди хотят иметь детей больше, нежели имеют. Заявляет об этом 39% опрошенных, правда, оговаривая свои планы рядом «если»: «если буду хорошо зарабатывать», «если буду обеспечен работой», «если будет время для семьи»²⁷.

3. **Обеспечение сексуальной безопасности женщин на работе.** В развитых странах в силу сексуальной революции и достаточно распространённого гомосексуализма, проблема сексуального домогательства актуальна как для женщин, так и для мужчин. В нашей стране это проблема по преимуществу женская. Практически нет научных исследований на эту тему, да и общественным мнением она отторгается. Флирт на работе признаётся делом привычным и допустимым. Возможно, что межполовая симпатия гармонизирует психологический климат в коллективе. Вместе с тем очевидно и другое: в системе частного предпринимательства сексуальная безопасность женщине не гарантирована.

²⁷ Там же. С.12.

АВТОРЫ ДОКЛАДОВ, ВЫСТУПЛЕНИЙ И ТЕЗИСОВ

Андреева Валентина Михайловна

Председатель Заринской городской организации профсоюза работников народного образования и науки.

Беспалов Александр Михайлович

Председатель профорганизации преподавателей и сотрудников, кандидат философских наук, доцент Бийского государственного педуниверситета.

Беляев Виктор Иванович

Доктор экономических наук, профессор Алтайского государственного университета.

Бетмакаев Алексей Михайлович

Кандидат исторических наук, доцент Алтайского государственного университета, председатель регионального отделения Ассоциации европейских исследований.

Богатюк Любовь Михайловна

Председатель Шипуновской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Буйлова Елена Романовна

Председатель Чарышской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Вишневская Галина Алексеевна

Директор муниципальной средней общеобразовательной школы №2 г. Алейска.

Волобуева Марина Маратовна

Кандидат философских наук, доцент Алтайского государственного университета.

Гаранина Тамара Ивановна

Заместитель директора Алтайского краевого центра профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения.

Дёмина Анна Ивановна

Кандидат экономических наук, доцент Алтайского государственного университета.

Денискина Евгения Васильевна

Кандидат экономических наук, доцент Барнаульского государственного педуниверситета.

Дивеева Нелли Ивановна

Кандидат юридических наук, доцент Алтайского государственного университета.

Жучкова Лидия Анатольевна

Председатель Косихинской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Завацкая Валентина Николаевна

Председатель Немецкой районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Заусаева Наталья Александровна

Кандидат философских наук, доцент Алтайского филиала Академии труда и социальных отношений.

Земзюлина Валентина Ивановна

Председатель Алейской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Иванищева Светлана Борисовна

Заместитель председателя АКО профсоюза работников народного образования и науки.

Иванов Александр Николаевич

Заведующий отделом охраны труда крайкома профсоюза работников народного образования и науки.

Иливанова Светлана Викторовна

Кьютор открытого Британского университета.

Кожухов Вячеслав Викторович

Председатель профорганизации Новосибирского государственного технического университета.

Кунгуров Владислав Владимирович

Председатель профкома Алтайского государственного технического университета.

Лесовых Тамара Николаевна

Председатель Индустриальной районной организации профсоюза работников народного образования и науки, учитель средней школы №114 г. Барнаула.

Лотарева Любовь Александровна

Председатель Баевской районной профсоюзной организации работников народного образования науки.

Малаханов Александр Николаевич

Аспирант Алтайского государственного университета.

Мельников Александр Николаевич

Доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой философии Алтайского государственного университета, директор Алтайского филиала Академии труда и социальных отношений.

Мишин Анатолий Константинович

Председатель комитета администрации края по труду, кандидат экономических наук.

Новоселова Инна Александровна

Соискатель кафедры философии Алтайского государственного университета

Огнева Татьяна Алексеевна

Председатель Тальменской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Окунева Нина Ивановна

Председатель Читинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Онищук Лариса Николаевна

Заведующая научно-исследовательской лабораторией качества сельхозобразования Алтайского государственного аграрного университета.

Павлихин Владимир Серафимович

Заместитель председателя Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Панькова Нина Николаевна

Председатель профорганизации Барнаульского государственного педуниверситета.

Причина Елена Владимировна

Кандидат исторических наук, доцент, заместитель декана факультета политических наук Алтайского государственного университета.

Прокушева Наталья Ивановна

Председатель Советской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Прудникова Мария Михайловна

Старший преподаватель кафедры философии Бийского государственного педуниверситета.

Пятковский Олег Иванович

Доктор технических наук, профессор, начальник отдела маркетинговых исследований Алтайского государственного технического университета.

Растова Юлия Ивановна

Кандидат экономических наук, доцент Алтайского государственного университета.

Струкчинский Владимир Зигмунтович

Председатель Смоленской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Сычёва Ирина Николаевна

Кандидат экономических наук, доцент Алтайского государственного технического университета.

Тупикин Александр Станиславович

Председатель Троицкой районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Управителей Лариса Михайловна

Кандидат философских наук, доцент Алтайского государственного университета.

Уфимцев Борис Михайлович

Председатель Михайловской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Фанненштиль Анна Александровна

Кандидат экономических наук, доцент, декан факультета экономики и менеджмента Алтайского государственного аграрного университета.

Черепанова Мария Ивановна

Заведующая научным отделом Алтайского краевого центра профессиональной ориентации молодёжи и психологической поддержки населения.

Черепанов Николай Петрович

Заместитель главы администрации г. Барнаула.

Черниченко Борис Алексеевич

Председатель комитета по образованию г. Барнаула.

Черных Нина Андреевна

Председатель Рубцовской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

Чернышов Юрий Георгиевич

Доктор исторических наук, профессор, зав. кафедрой ВИМО Алтайского госуниверситета, директор Алтайской школы политических исследований, председатель совета Конгресса интеллигенции Алтайского края.

Чертов Николай Александрович

Кандидат экономических наук, первый заместитель главы администрации.

Шашкова Ярослава Юрьевна

Кандидат исторических наук, доцент Алтайского государственного университета.

Шипулин Николай Иванович

Кандидат педагогических наук, ректор Барнаульского государственного педагогического колледжа, председатель Совета директоров ССУЗов.

Штайнепрейс Лариса Генриховна

Председатель Тюменцевской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АЛТАЙСКОЙ ШКОЛЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

АШПИ возникла как общественное учреждение, зарегистрированное управлением юстиции Алтайского края 9 февраля 1996 г. Статус учебно-научной лаборатории АГУ Школа получила в 1998 г. Руководитель АШПИ - доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой всеобщей истории и международных отношений АГУ, руководитель Алтайского отделения Российской ассоциации политической науки Ю.Г. Чернышов.

Основная цель деятельности Школы состоит в развитии межфакультетского и межвузовского сотрудничества в области политических наук. АШПИ стремится объединить ученых самых разных специальностей - историков, политологов, международников, социологов, экономистов, юристов и др. В работе Школы уже приняли участие десятки известных отечественных и зарубежных экспертов, докторов и кандидатов наук. Во всех проектах Школы участвуют также студенты и аспиранты, приобретающие ценные практические навыки по организации научных конференций и проведению прикладных политологических исследований.

Одно из главных направлений работы Школы - **проведение международных научно-практических конференций, издание сборников** по актуальным проблемам политической жизни. Вот перечень конференций, материалы которых были изданы в виде выпусков «Дневника АШПИ»:

1. 28 мая 1996 г. - Тоталитаризм и его преодоление: актуальные уроки истории.
2. 16 июля 1996 г. - Принципы самоуправления в федеральных системах России и Германии.
3. 31 января 1997 г. - Власть и собственность: к итогам губернаторских выборов в России.
4. 16–18 июля 1997 г. - Политическая система и политическая жизнь в современной России (проблемы федерального и регионального уровней).
5. 27 января 1998 г. - Интеллигенция и власть.
6. 17–18 июля 1998 г. - Становление гражданского общества в России: проблемы и перспективы.
7. 30–31 июля 1999 г. - Роль парламента в демократическом государстве.
8. 28 января 2000 г. - Интеллигенция и «новый авторитаризм».
9. 16 мая 2000 г. - Становление демократического, правового, социального государства и профсоюзы: практика, проблемы, перспективы.
10. 15–16 июля 2000 г. - Россия после выборов: перспективы экономического и политического развития.
11. 10–11 февраля 2001 г. - Западная Сибирь: регион, экономика, инвестиции.
12. 15–16 мая 2001 г. - Человек и мир работы: социально-политические, профессиональные, антропологические аспекты профсоюзной деятельности.

Кроме этого, Школа постоянно занимается **просветительской работой** – организацией «круглых столов», чтением лекций, публикацией статей в газетах и т.д. Эксперты Школы много раз выступали с оценками политической ситуации в различных СМИ. На краевом телевидении и радио были проведены «круглые столы» на темы об итогах выборов в Государственную Думу, о президентских и губернаторских выборах, о многопартийной системе, о войне в Чечне, о Дне Независимости России, о национальной идее в России, о содержании различных законопроектов и т.д.

Наконец, еще одно направление деятельности – **консультирование, проведение прикладных политологических исследований**. Во время выборов депутатов Государственной Думы, президентских и губернаторских выборов эксперты АШПИ неоднократно проводили фокус-группы, телефонные и анкетные опросы. Кроме того, организовывались исследования, не связанные непосредственно с выборами. Так, в марте 1998 г. на средства фонда «Открытое общество» АШПИ провела в пяти школах г. Барнаула исследование на тему «Восприятие школьниками социальной действительности». В 2000 г. при прохождении производственной практики студенты-международники АГУ провели с помощью АШПИ опрос на тему «Международные проблемы глазами барнаульцев». Итоги всех опросов были опубликованы в печати.

Результаты научной деятельности АШПИ подробно представлены на Интернет-сайте, где размещены тексты всех «Дневников АШПИ», а также отдельные статьи экспертов, материалы исследований, разнообразные информационные ресурсы. В 2000 г. этот сайт стал победителем призового конкурса "Лучший сайт", проводившегося «Прожект Хармони» в рамках программы "Обучение и доступ к Интернет".

АШПИ продолжает научно-просветительскую работу и **приглашает к сотрудничеству** всех, кто умеет самостоятельно мыслить, кто стремится сделать жизнь россиян более достойной и свободной.

Алтайская Школа Политических Исследований

✉ 656099 г. Барнаул, ул. Ленина, 61, к. 310

☎ Тел./факс (3852) 38-84-15

» Pager: (3852) 36-74-74, в Барнауле 067, аб. 14116

✉ E-mail: ashpi@hist.dcn-asu.ru

🌐 <http://hist.dcn-asu.ru/ashpi/ashi/ashi.html>



Оглавление

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
ПЕРВЫЙ ДЕНЬ	5
ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ	5
Ивановский Л.Н. ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО.....	5
Чертов Н.А. ГОСУДАРСТВО КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ПРОФСОЮЗАМИ	8
Мельников А.Н. НА ПЕРЕКРЕСТКЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И СОЦИАЛЬНОГО: АНТРОПОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ МИРА РАБОТЫ	17
Чернышов Ю.Г. ПРОФСОЮЗ И ПОЛИТИКА	24
Черепанов Н.П. О НЕКОТОРЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ РАЗРАБОТКИ ОСНОВ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ И ПУТЕЙ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ.....	32
Павлихин В.С. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ.....	38
Иванищцева С.Б. О НЕКОТОРЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АСПЕКТАХ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ	52
СЕКЦИЯ I. СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	58
Шашкова Я.Ю. О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПРОФСОЮЗОВ С ПОЛИТИЧЕСКИМИ ПАРТИЯМИ И ДВИЖЕНИЯМИ	58
Притчина Е.В. О ВОСПРИЯТИИ В МАССОВОМ СОЗНАНИИ ПРОФСОЮЗОВ КАК ИНСТИТУТА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА	62
Бетмакаев А.М. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО: ЭВОЛЮЦИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ ЗАПАДА.....	68
Денискина Е.В., Сычева И.Н. ПРОФСОЮЗЫ КАК СУБЪЕКТ ОТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА: ФОРМА МОНОПОЛИЙ ИЛИ ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ?	75
Земзюлина В.И. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФОРГАНОВ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	79
Богатюк Л.М. ПРОФСОЮЗ КАК ШКОЛА ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	83

Гаранина Т.И. СПЛОЧЁННОСТЬ КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАВООЩИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	89
Черепанова М.И. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В УПРАВЛЕНИИ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	91
ВТОРОЙ ДЕНЬ	95
СЕКЦИЯ II. АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	95
Беляев В.И., Иливанова С.В. САМООБУЧАЮЩИЕСЯ ОРГАНИЗАЦИИ И РОЛЬ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ В ИХ СОЗДАНИИ, РАЗВИТИИ И ЭФФЕКТИВНОМ ФУНКЦИОНИРОВАНИИ.....	95
Заусаева Н.А. О ПОЛИТИЧЕСКОМ ХАРАКТЕРЕ ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРСТВА	99
Беспалов А.М., Прудникова М.М. ПРОБЛЕМА ОТЧУЖДЕНИЯ В ПРОФСОЮЗАХ.....	105
Малаханов А.Н. МЕСТО ПРОФСОЮЗОВ В РЕФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ НА СЕЛЕ	112
Мельникова Л.И. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА	120
Демина А.И., Растова Ю.И. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА	125
СЕКЦИЯ III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	129
Черниченко Б.А. СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМИТЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ И ГОРКОМА ПРОФСОЮЗА ПО ФОРМИРОВАНИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	129
Шипулин Н.И. РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ССУЗОВ АЛТАЙСКОГО КРАЯ КАК СРЕДСТВО УЛУЧШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ.....	138
Онищук Л.Н., Фанненштиль А.А. РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ.....	141
Вишневская Г.А. ПРОФСОЮЗ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ТВОРЧЕСТВО ..	143
Лесовых Т.Н. РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ	147
Огнева Т.А. РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	151
Ивановский Л.Н. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ СЛОВО	153

ТЕЗИСЫ 158

Волобуева М.М. НОВЫЕ АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПОТЕНЦИАЛ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С РЕЛИГИОЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ	158
Дивеева Н.И. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ	160
Мишин А.К. ПОИСК ПУТЕЙ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ В РЕЖИМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	163
Новоселова И.А. ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СВЕТЕ ТЕОРИИ КОММУНИКАЦИИ	169
Окунева Н.М. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КОЛЛЕКТИВАМИ	174
Пятковский О.И. МАРКЕТИНГОВАЯ СЛУЖБА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ И ЕЕ РОЛЬ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ	176
Управителяева Л.М. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ	178
АВТОРЫ ДОКЛАДОВ, ВЫСТУПЛЕНИЙ И ТЕЗИСОВ	181
ИНФОРМАЦИЯ ОБ АЛТАЙСКОЙ ШКОЛЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ	185

Дневник Алтайской Школы
Политических Исследований № 12

**ЧЕЛОВЕК И МИР РАБОТЫ:
социально-политические, профессиональные,
антропологические аспекты профсоюзной
деятельности**

Материалы научно-практической конференции

Публикуется в авторской редакции

Подписано в печать 01.08.2001. Бумага офсетная № 1.
Объем уч.-изд. л. Тираж 2000 экз. Заказ