



**ПРОБЛЕМЫ
НАУЧНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ
УСТОЙЧИВОГО
СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ
НА ПРИМЕРЕ ТЭКа**

Москва - 2007



Академия труда и социальных отношений



Нефтегазстройпрофсоюз РФ

**ПРОБЛЕМЫ НАУЧНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ
НА ПРИМЕРЕ ТЭКа**

Материалы круглого стола
11 сентября 2007 года

Москва – 2007

УДК [622.276/.279+665.6/.7] : 331(06)
ББК 65.304.12
П 78

Проблемы научного обеспечения устойчивого социального развития отрасли на примере ТЭКа: материалы круглого стола. – М. : АТиСО, 2007. – 46 с.

В сборнике представлены материалы выступлений участников заседания круглого стола «Проблемы научного обеспечения устойчивого социального развития отрасли на примере ТЭКа», состоявшегося в Академии труда и социальных отношений 11 сентября 2007 года.

ISBN 978-5-93441-121-4

© Академия труда и социальных отношений, 2007

**Проблемы научного обеспечения
устойчивого социального развития отрасли
на примере ТЭКа**

Материалы круглого стола

Редактор – А.С. Громова

Компьютерная верстка – Л.Н. Григорян

Издательский дом «АТиСО»
ЛР № 071816 от 10.03.99 г.

Объем 3,0 п. л., 2,0 уч.-изд. л. Тираж 500 экз. Формат А5. Заказ № 126
Подписано в печать 19.12.07. Отпечатано в типографии АТиСО

Адрес редакции: 119454, Москва, ул. Лобачевского, 90
Тел.: 432-3376, 430-8150. Факс: 432-3376

Шулус А.А.,
доктор экономических наук, ректор АТиСО

Встреча со студентами, на мой взгляд, прошла интересно, в исключительно доброжелательной творческой обстановке. Я знаю, что у студентов масса вопросов, но кто-то в пленарном формате обратиться постеснялся, есть и желающие пообщаться более предметно.

Переходим ко второму модулю нашей сегодняшней программы, а именно к круглому столу на тему «Проблемы научного обеспечения устойчивого социального развития отрасли на примере ТЭКа».

Хотелось бы сразу отметить: наша цель в рамках второго модуля – высказать представления, озвучить наработки относительно того, что делается нашими учеными в отраслевом разрезе в плане развития научной школы; послушать практиков, наших партнеров из руководства Нефтегазстройпрофсоюза РФ, а также из крупнейших членских организаций; узнать о вашем видении проблемы, о ваших потребностях в этом научном, скажем так, обеспечении. И если мы в результате выйдем на продолжение диалога уже в форме конкретных научных исследований, конкретных научных работ, значит, цель этого мероприятия будет достигнута.

Мы в Академии труда считаем своим долгом не только готовить высококвалифицированные кадры, но и развивать научную школу Академии труда и социальных отношений, можно даже поставить вопрос шире – научную школу профсоюзов.

Коротко, тезисно контуры этой научной школы. Мы считаем, что Академия труда и социальных отношений призвана

заниматься (по определению) трудом и человеком труда. Итак, в комплексе проблем человека труда мы выделяем главную центральную социоэкономическую проблему – проблему воспроизводства человека труда. И в этом смысле мы говорим: научная школа Академии труда – это есть социоэкономика, т.е. наука о воспроизводстве человека труда. Это воспроизводство проходит четыре главных фазы:

- фаза формирования совокупного работника;
- фаза его распределения по сферам, отраслям деятельности;
- фаза использования и развития;
- фаза высвобождения и посттрудоустройственной адаптации.

И эти фазы разворачиваются на пяти главных уровнях социоэкономических процессов:

- уровень семьи, личности;
- уровень хозяйствующего субъекта (корпорации, предприятия);
- уровень региона;
- уровень отрасли;
- уровень национальной экономики как таковой.

И вот эта социоэкономическая матрица в единстве фаз и уровней (5 уровней, 4 фазы) дает уже 20 клеточек, которые являются конкретными областями исследований, где мы готовы предложить наши научные разработки; углубить представление о формировании так называемого совокупного работника, о его распределении по сферам деятельности в рамках региона, отрасли, мегаполиса, народного хозяйства, о развитии работника, его потенциала на уровне корпорации, на уровне народного хозяйства и т.п. Все это мы хотим представить комплексно и системно.

Социологию мы кладем в основу нашей научной школы, социология напрямую связана с проблемами социальными, точнее с социально-экономической безопасностью, которую трактуют как устойчивое течение процессов воспроизводства человека труда, и это характеризуется целым комплексом

индикаторов, показателей, где у нас также есть соответствующие наработки.

Проблемы социально-экономической безопасности выводят нас на третий уровень исследований – проблему социального аудита. Социальный аудит мы определяем как совокупность технологий оценки эффективности социальной политики, социального партнерства, социальной ответственности бизнеса. И мы хотим перевести разговор о социальном партнерстве, о воспроизводстве человека труда с языка лозунгов, «заклинаний» на язык конкретных показателей параметров, индикаторов в рамках социального аудита.

И, наконец, венчает наше научное здание теория и механизмы реализации социального государства. Общественности это известно – мы начинали с теории социального государства, но сейчас возвращаемся к фундаменту, и в единстве социэкономике, социально-экономической безопасности, социального аудита и социального государства решаем наши научные вопросы.

Сегодняшняя встреча поможет уточнить позиции, получить дополнительную информацию, должна стать еще одним шагом вперед к реализации становления нашей научной школы.

Нетеребский О.В.,
зам. председателя ФНПР,
директор Института социального партнерства АТиСО

Россия сегодня переживает определенный этап своего развития, специфический этап. Все мы видим, что на это накладывают отпечаток процессы глобализации и приход крупного бизнеса в Россию, укрупнение бизнеса в самой России, экономический рост и третья причина, которая глобально влияет на то, как действовать всем профсоюзам, – это расслоение. Причем статистика противоречива: по одним данным у нас в последнее время расслоение увеличивается, по другим данным –

сокращается. Но учитывая, что статистика – это наука своеобразная, считается, что данные в сторону увеличения более справедливые.

Как действуют профсоюзы в этих условиях? Прошел этап, когда мы боролись за долги по заработной плате. Мы прошли также этап, когда была заинтересованность в сохранении рабочих мест, в сохранении предприятий, но, к сожалению, стереотипные подходы этого уровня на сегодняшний день меняются слабо. Тенденция в целом такова: невзирая на то, что Трудовой Кодекс и законодательство Российской Федерации существенно усложнили проведение коллективных трудовых споров, объективно напряжение общества нарастает. И существенные социальные расслоения на это влияют. Каково должно быть наше поведение здесь и аргументация по этим вопросам?

Первое. У нас в государстве ведущие руководители, с точки зрения экономики, всегда считали, что основное конкурентное преимущество России на рынке – это дешевая рабочая сила. На мой взгляд, сегодня такой лозунг может считаться как антигосударственный, поскольку практика показывает, что существенно инвестиции к нам в страну пошли только после того, когда повысился покупательский спрос внутри. И общая мировая тенденция показывает, что в основном производство идет к рынкам сбыта. Мы это наблюдаем сегодня у нас в стране, когда вначале пищевая промышленность, затем автомобилестроение все более широко развиваются, но расширению этому препятствует покупательский спрос. То есть политика, которая проводится пока в государстве. Хотя я могу сказать, что объективных условий и причин невышестия минимальных стандартов оплаты труда сегодня уже не существует. Даже в том бюджете, который принят, при всех его недостатках, денег достаточно для того, чтобы решать и эти проблемы, – нужна только политическая воля. Политическая воля должна быть подкреплена нашими совместными действиями, действиями профсоюзов.

Работодатель всегда старается втянуть нас в полемику о низкой производительности труда, необходимости ее подъема, также перевести все наши споры на тему о необходимости существенного увеличения прибыли организации как неременного условия роста объектов производства, расширения производства и т.д. Хотелось бы, чтобы все понимали: понятие «прибыль» – чуждое для профсоюзов. Осознать это необходимо. Есть категория «доход». Прибыль – это та категория, которая распределяется по решению собственника, и к этому наемные работники не могут иметь никакого отношения. Добрая воля собственника – направить это на фонды потребления либо на какие-то иные цели (они всегда связаны с интересами того производства, где зарабатывается эта прибыль). Поэтому, говоря о наших задачах, это необходимость роста заработной платы, которая входит в себестоимость. До тех пор, пока работодатель не будет тратить деньги, нормальные деньги, на заработную плату, он не будет заинтересован в обновлении основных фондов производства. Обновление основных фондов производства как цикл, возможно, будет приводить к сокращению рабочих мест. Но в условиях нашей демографической ситуации в стране очевидно необходимо более разумно проводить миграционную политику, и тогда эти трудовые ресурсы будут востребованы на нашем рынке.

Поэтому объективных экономических условий заниматься всем этим – нет. Но что происходит на самом деле в нашей профсоюзной среде? Готовы ли мы к тому, чтобы предъявлять подобные требования к работодателю, выдвигать условия, образно говоря, – необходимо делиться. Готовы ли мы к объективным переговорам на эту тему? Способны ли мы вести переговоры? Пока нет. Но нужно готовить наших специалистов, чтобы грамотно вести переговоры. Но, самое главное, любые переговоры возможны только в условиях, когда мы способны организовывать коллективные действия. И вот последние примеры: ситуация по «Михайловцемент» Рязанской области, где

монополист, крупный монополист, «Евроцемент». Цены на цемент, вы знаете, растут, зарабатываются сверхприбыли, и трудовой коллектив практически выдвинул условия увеличения заработной платы. На фоне этого профсоюзный комитет (его поддержала в этом отношении территориальная организация профсоюзов) фактически предал интересы трудового коллектива, подписав незаконное соглашение примирительной комиссии и зафиксировав там все условия, которые выдвигались ранее и были уже зафиксированы работодателем. После этого активная часть трудового коллектива была уволена, 150 членов трудового коллектива и членов профсоюза вышли из профсоюза. Только вмешательство Рязанского профобъединения не позволило на данном предприятии организовать какие-то альтернативные профсоюзы, хотя требования работников были абсолютно справедливы и реальны. Но типичный подход бесконфликтности, когда наши профорганизации стараются любой ценой погасить конфликт, даже ценой предательства трудового коллектива, к сожалению, на сегодня не единичный пример.

Поэтому мы должны быть готовы к тому, чтобы отстаивать интересы трудовых коллективов, поддерживать новых лидеров, которые, может быть, не знают тех трудностей, с которыми нам пришлось столкнуться в период погашения долгов по заработной плате, сохранения предприятий. Тем не менее, необходимо осознать – сегодня экономические требования роста зарплаты обоснованы, и необходимо над этим работать.

Конечно, могут прозвучать возражения, что в условиях глобализации бизнес ищет дешевую рабочую силу, и, подняв стоимость рабочей силы у нас, мы можем способствовать «перетеканию» рабочих мест в третьи страны, где на это мало обращают внимания. Есть такой риск. Для этого и существует социальное партнерство, чтобы мы находили баланс, когда работодателю невыгодно будет уходить с нашего рынка осваивать другие территории.

На базе этого я хотел бы призвать к полемике, поскольку сегодня роль и место профсоюзов именно в этой части – быть активными борцами, быть готовыми к тому, что во имя отстаивания интересов трудящихся эти формы, к которым мы еще не привыкли, – забастовки, шествия, митинги и т.д., – использовать самым активным образом. После этого уже можно говорить о диалоге, о мирном процессе – переговорном, поскольку только тогда он будет эффективным, когда мы можем показать свою силу.

Миронов Л.А.,
Председатель Нефтегазстройпрофсоюза РФ

Тема «Научно-методическое обеспечение социальной политики государства» необыкновенно интересная. Если говорить о государстве, то, как это записано в Конституции, «...Россия является социальным государством». Однако можно привести достаточно примеров, где этот постулат вызывает сомнения. Возьмите любую реформу, что угодно, какой угодно сферы – пенсионная реформа, реформа здравоохранения, реформа образования, жилищно-коммунальная реформа – недостатки этих реформ очевидны. И человек, который только что родился, сразу переходит в категорию: либо он относится к «классу белых», либо «к классу черных».

Мы участвуем в работе комиссии, которая рассматривает итоги деятельности предприятий во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности». Это благое начинание, но к государству оно не имеет никакого отношения, потому что это – дело самого предприятия: сколько внимания и средств уделять социальным аспектам в различных сферах деятельности (в оплате труда, в подготовке кадров, в создании здоровых и безопасных условиях труда, в развитии социальной сферы и т.д.).

Коллективные договоры, соглашения в крупных компаниях нефтегазового комплекса предусматривают довольно серьезный и значительный пакет социальных гарантий. Что касается мелких предприятий, то там, конечно, все оставляет желать лучшего. Говоря о научно-методическом обеспечении, можно сказать: книг написано достаточно, особенно книг по социальной политике государства. В то же время мы, как профсоюз, на практике достаточно много внимания уделяем этой самой политике в рамках государства при заключении коллективных договоров. Сейчас находимся в режиме как бы политического ожидания, имеются в виду выборы в Государственную думу, а затем выборы президента. Обратите внимание, что политические партии озабочены тремя категориями: пенсионеры, молодежь, профсоюзы.

Оказывается, для того, чтобы побеждать на выборах, нужно привлечь пенсионный электорат. Тут каждая партия стремится многое наобещать. Всем уже известно, что кроме обещаний, никакой практической реализации этих обещаний не будет по отношению к пенсионерам. И только профсоюзы, обострившие этот вопрос по уровню трудовой пенсии, в состоянии стать определенной гарантией для старшего поколения.

Молодежь. Каждая партия имеет у себя в составе молодежную составляющую. Этот контингент электората тоже пытаются использовать в политических партийных интересах.

Мы знаем, что сегодня есть тенденция создания альтернативных профсоюзов, якобы защищающих социально-трудовые интересы работников в коллективах. Но на практике эту главную защитную функцию профсоюзов по защите социально-трудовых прав и экономических интересов работников наемного труда также пытаются эксплуатировать в интересах отдельных партий и движений. Потенциал профсоюзов огромен. С помощью нашей разветвленной профсоюзной структуры можно дойти до каждого рабочего места, до каждого

жителя нашего государства. Мы сами недооцениваем свои возможности.

Для Института социального партнерства в Академии труда это должно стать одной из основных задач или целей – изучение и создание научно-методических подходов к изучению социальной составляющей в деятельности не только предприятий в целом, но, в первую очередь, предприятий, производящих продукцию, материальные ценности, которые способны влиять на валовой внутренний продукт. А это, в свою очередь, сможет помочь нам из той прибыли, которой распоряжается собственник, получить тот самый кусок дохода, который бы пошел не только на дивиденды акционерам, но и на зарплату нашим наемным работникам и на сохранение социальных гарантий.

Шулус А.А.,

доктор экономических наук, ректор АТиСО

Вопрос о приоритетах. Мы должны сегодня донести нашу позицию, наш возможный вклад в профсоюзное дело. Что может дать Академия профсоюзам? Над чем бьются профсоюзы, что сейчас актуально, и что мы должны научно обсудить и чем помочь? Должны ли профсоюзы плестись в хвосте дискуссии, лишь вяло отвечая на то, что навязывается сверху, либо мы должны быть активными и ставить перед обществом вопросы актуальных проблем, на которые должны отвечать предприниматели и государство.

Лугинов Ю.Н.,

зам. начальника управления надзора и контроля

за соблюдением Закона о труде

Федеральной службы по труду и занятости

Анализ процессов, происходящих в социально-трудовой сфере, а также статистические материалы убедительно

свидетельствуют, что успех решения социальных проблем, которые стоят перед страной, которые сегодня так настойчиво выдвигает население, невозможно без тесного взаимодействия между федеральными структурами исполнительной власти, Всероссийскими объединениями профсоюзов и объединениями работодателей.

Понимание этого факта в настоящее время привело к тому, что появились существенные подвижки в поиске того инструментария, с помощью которого сегодня могла бы быть решена большая масса таких проблем.

Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" внес существенные изменения в систему социального партнерства и тем самым дал возможность появиться такому инструментарию, как, допустим, межрегиональные соглашения (статья 26, 45 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Аналитические материалы, которыми располагает Федеральная служба по труду и занятости, достоверно подтверждают, что отраслевые соглашения есть достаточно серьезный и весьма эффективный инструмент для решения многих социальных проблем. Тем более, что каждое такое соглашение есть добровольный и при этом правовой акт, который подписывают две ответственные стороны социального партнерства.

На другом уровне социального партнерства важнейшим средством решения социальных проблем работников являются отраслевые (межотраслевые) соглашения.

Федеральная служба по труду и занятости в силу своих государственных полномочий осуществляет уведомительную регистрацию таких соглашений. В настоящее время в Российской

Федерации действует 59 отраслевых (межотраслевых) соглашений.

Изучение всех указанных отраслевых (межотраслевых) соглашений показывает, что они содержат разделы по проблемам заработной платы работников, охраны труда, дополнительного пенсионного обеспечения и т.д. Это и вселяет надежду на то, что такой инструмент действительно будет и в дальнейшем эффективно использоваться для решения насущных социальных проблем работников.

Однако следует выделить некоторые нерешенные проблемы, которые стоят в виде первоочередных.

Если мы говорим о комплексе организаций, которые работают в такой системе экономической деятельности, как комплекс добывающих организаций, то надо отметить, что, по данным Федеральной службы по труду и занятости, 6,7% от общего числа 100% погибших в отраслях экономики приходится на добывающую отрасль. То есть, каждый седьмой из 100 погибших – это люди в этой отрасли. Это очень тяжелый фон, свидетельствующий о том, что социальные партнеры имеют серьезные недоработки в этой сфере.

Существуют и другие цифры, которые уже из другого доклада, сделанного по состоянию условий охраны труда в Российской Федерации за 2006 год. Здесь отмечается, что видна тенденция роста количества рабочих мест по самым тяжелым условиям труда. И что вы думаете? Если в 2005 году таких рабочих мест с такими условиями труда в газодобывающем, в нефтедобывающем комплексе было 33,2%, то на сегодняшний день рост небольшой, но есть, - 33,4%. Значит, каждый третий трудящийся в этом комплексе работает в невыносимых условиях, и это свидетельствует о том, что такие приоритеты в деятельности социальных партнеров должны быть поставлены, и такой инструментарий, как отраслевые соглашения, должен быть использован.

Хотелось бы отметить и другое. Коль мы находимся в стенах нашей Академии, если мы говорим о науке, то сегодня вклад науки должен быть более зримым и с точки зрения ощущения его людьми, простыми людьми.

Ведь если мы берем отраслевое соглашение по нефтедобывающему комплексу, то оно заключено и действует с 2005 по 2007 год. Но 2007 год заканчивается. Нового отраслевого соглашения на уведомительную регистрацию в Роструд не поступило. Значит, стратегически люди сегодня в этом комплексе не могут спланировать свои социальные задачи, а где же социальные партнеры, почему нет проекта соглашения до сих пор? Это свидетельствует о том, что научные принципы – они должны быть не только принципами из чистой науки, они должны быть реализованы сегодня в реальной жизни.

Разработка принципов имеет значение с точки зрения науки, и никто не может отрицать, что механизм контроля, построенный на научных принципах, может давать самые существенные результаты. Но вот читаем соглашение, там написано, что, допустим, «...контроль осуществляется со сторонами каждые полгода». Проверяем, как же контроль осуществляется, на сайте нефтегазового профсоюза мы так и не увидели ни полугодового, ни годового отчета за три года по этому соглашению. Вот каким образом люди поймут, как, с точки зрения науки, реализуется такое соглашение?..

Поэтому принципы контроля, законности, своевременности постановки задач и информации должны быть сегодня достаточно разработаны и представлены социальным партнерам для практической реализации.

Думается, в совокупности те положительные начала, которые имеют место в социальном партнерстве, и те задачи, которые сегодня не решены, они как раз ставят проблему системного подхода к взаимодействию социальных партнеров.

Выражаем надежду, что Академия, научные силы совместно с Федеральной службой, совместно с профсоюзами и

объединениями работодателей смогут продвинуть эту тему вперед, и мы получим в скором времени более весомые результаты.

Попов Ю.Н.,
доктор экономических наук, профессор
кафедры экономики и менеджмента АТиСО

Академия труда и социальных отношений разработала концепцию, которая называется «Концепция социального аудита», а еще более конкретно «Российская модель социального аудита». Руководство ФНПР в принципе приняло эту концепцию, и в ближайшее время она будет рассмотрена Российской трехсторонней комиссией. Также начнется обсуждение законопроекта «О социальном аудите». Что это такое?

На Западе давно уже существует социальный аудит, примерно, 15-20 лет. Крупные корпорации поняли, что если они не будут выглядеть положительно с точки зрения своих социальных отношений, если они не будут выглядеть положительно в отношениях с профсоюзами, с уровнем заработной платы и т.д. и т.п., то они просто не будут иметь конкурентное преимущество. Это никакая не филантропия, а просто сам экономический интерес заставляет показать важность нормальной социальной ситуации на своих предприятиях.

В России социальный аудит – это инструмент социального партнерства. Что за партнерство, когда до сих пор продолжается ожесточенная борьба между частным бизнесом и профсоюзами? Я не преувеличиваю, концепция конфронтации – кто сильнее – в реальной жизни существует. И до тех пор, пока мы не поймем, что нужен социальный диалог и договоренность между тремя партнерами – властью, бизнесом и профсоюзами, я практически не верю, что социальное партнерство останется точно таким же действием. А социальный аудит, который предлагает Академия, это очень простой, очень конкретный инструмент.

Давайте посмотрим, что у нас сложилось? Если увеличивается прибыль на 8%, мы можем договориться о том, что автоматически на 4-5% увеличивается заработная плата. Не просто «даешь заработную плату», а, допустим, уже есть какая-то определенная основа по целому ряду причин, когда действительно мы договариваемся. Заинтересован частный бизнес? Я думаю, да, хотя он очень настороженно относится к этому. Заинтересована власть? Наверное, заинтересована.

Но не надо перегибать, потому что в некоторых подразделениях получается так: давайте создадим социальный аудит – готовят законопроект в республиках, в субъектах федерации, и там говорят – вот, давайте примем закон «О социальном аудите», это будет дополнительный инструмент профсоюзам для того, чтобы надавить на частный бизнес. Но с таким подходом это очень трудно, практически невозможно. Допустим, социальный аудит дает возможность провести исследование системы социальных отношений. После того, как будет результат этого социального аудита, возможным станет на добровольной основе рассмотреть этот вопрос. Да, предприниматели говорят, не хотим мы платить. Наш аргумент – что профсоюзы необязательно должны платить (как заказчики социального аудита). Во-первых, профсоюзы ведут большую работу по анализу тех социальных отношений, которые есть, по вопросам заработной платы, по правовым отношениям. Создана специальная комиссия нарушения профсоюзных прав. Эта документация может быть вкладом в разработку социального аудита? Безусловно. Ведь мы имеем специалистов по заработной плате, по охране труда, которые работают в профсоюзе, по своей квалификации, не уступающие тем службам, которые созданы государством? Это добровольная основа. И этим мы отличаемся, у нас не обязательный аудит, у нас – добровольный.

Предлагается следующая структура. Координатором всей этой деятельности является Академия труда и социальных отношений. Но должен быть создан национальный совет по социальному

аудиту, и одновременно уже существует национальный институт социального аудита, независимый, учредителем его является Академия труда. Институт создает группы социальных аудиторов, которые и проводят это исследование.

На сегодняшний день более 35 губернаторов и администрации направили письма в Академию с просьбой о проведении социального аудита. Академией создан Национальный институт, и он может играть роль независимой организации, сформированной из профессиональных социальных аудиторов, для осуществления этой деятельности.

Большинство крупнейших нефтегазовых фирм, которые у нас существуют, занимаются в конечном итоге документацией по социальной ответственности. Они участвуют в конкурсах по социальной ответственности, занимают там достойные места, причем есть одно преимущество. Бизнес, он где-то сам подходит к пониманию социальной ответственности, потому что социальная ответственность дает дополнительный престиж, имидж в глазах потребителей, иностранных тем более (представляя им сертификационные документы, что прошли аудиторскую проверку серьезнейших аудиторов). Но у нас не могут быть стандарты только международные. При всем желании мы не можем требовать оплаты 5 евро в час, как эта норма установлена в рамках европейской экономической комиссии. Но реально сделать свой стандарт, на который мы можем ориентироваться.

Поэтому, во-первых, мы должны подготовить, и мы заинтересованы в этом, представителей компаний, и самое главное профсоюзов, к социальному аудиту. Наверняка Академия имеет право выдавать сертификат социального аудита. Затем, на других этапах, мы привлекаем специалистов компаний, и тогда наш социальный аудит будет более весом.

Проблема сотрудничества, проблема подготовки кадров для фирм, для профсоюзов через Академию социального аудита – это совершенно новое явление. Глубоко уверен, что закон

относительно этого не примут завтра, послезавтра, это нереально. Так как уже представители Российского союза промышленников и предпринимателей озвучивают свои аргументы о борьбе против аудита. В открытую говорят, что соотношение сил в парламенте таково, что этот закон они не примут. И тем не менее, необходимо все-таки выработать определенные стандарты, чтобы все подавали документы по единым стандартам.

Черепанов Е.В.,
зам. председателя Нефтегазстройпрофсоюза РФ

Для профсоюзов самым главным критерием социального аудита или, скажем, социальной ответственности бизнеса является удовлетворенность человека труда от работы. Если он удовлетворен тем, что он делает, и что он за это получает, мы считаем – да, социальная ответственность есть. Если он не удовлетворен условиями труда, тем, как, о чем работодатель печется, и государство, в первую очередь, то тогда уже мы должны что-то делать, сотрудничать на всех уровнях и быть социальными партнерами.

Хочется сказать о государстве. В последнее время наше государство действительно далеко от того, каким оно было раньше. И от того, что у нас записано в Конституции – социальное государство, социальные условия. Государство, постепенно, принимая новые законы, уделяя внимание, вернее, разделяя сферу экономики на бюджетную и внебюджетную (а все наши предприятия топливно-энергетического комплекса отнесены ко внебюджетной сфере экономики), перекладывает тем самым социальную ответственность на инвесторов-работодателей. Современные инвесторы прекрасно оценивают, что сегодня на рынке труда без социальной ответственности прожить невозможно, поскольку существует конкуренция между корпорациями и конкретными предприятиями, и тут волей-

неволей приходится вкладывать деньги и в социальную сферу, и в зарплату, и т.д. Но ведь что делает наше государство?

Приходя в наши крупнейшие корпорации, в управление этими компаниями, становясь главным акционером, приобретая контрольные пакеты, оно постепенно начинает ужесточать социальную политику этих компаний, и эта социальная ответственность становится все меньше и меньше, а профсоюзу работы добавляется все больше и больше. Это не голословное высказывание, у нас есть конкретные примеры в «Газпроме», где заключены замечательные коллективные договоры с большим социальным пакетом, но, чем больше укрепляет государство свои позиции, тем больше выставляются требования к сокращению социальных затрат. Сейчас «Роснефть», государственная компания нефтяной отрасли, купила крупнейшие активы «ЮКОСа». В большинстве вновь приобретенных предприятий существовали определенные структуры социального назначения: дома отдыха, пансионаты, детские оздоровительные учреждения. Однако с приходом государства в компанию вводится режим строжайшей экономии, в первую очередь, как нерентабельные, выводятся из активов объекты социальной сферы, что ведет к снижению предоставляемого объема различных благ работникам. И в этих условиях мы спокойно продолжаем заниматься социальной политикой и ведем переговоры на всех уровнях, в том числе и на государственном.

Что касается подготовки проекта нового отраслевого соглашения, то проект давно разослан абсолютно всем представителям нефтегазовой отрасли. Получены ответы, предложения, замечания. Обсуждение готового проекта практически закончено. Труднее вести диалог, как я уже говорил, с компаниями, где государство – главный акционер и собственник.

Мы знаем, что в соответствии с законом должны быть созданы в отрасли соответствующие объединения работодателей. Мы обращались во все инстанции, во все структуры, какие только

можно, в Думу, Правительство и т.д. Но предприятия нефтегазового комплекса не спешат создать полноправное объединение для ведения на отраслевом уровне социального диалога. Не создают объединения работодателей, потому что в Трудовом кодексе записано, что это должно быть на добровольной основе. Почему государство это не регулирует? Сделали добровольную основу. Да кто же на добровольной основе будет себе что-то создавать?!

И все же работа ведется. Профсоюз в рабочей обстановке ведет трудные тяжелые переговоры, начиная от коллективных переговоров по заключению коллективного договора на конкретном предприятии и кончая переговорами по отраслевым соглашениям.

Мы очень надеемся, что наши практические шаги будут с каждым годом подкрепляться научными подходами, разработками, различными методическими рекомендациями и, конечно, мы открыты для сотрудничества с АТиСО, готовы совместно решать все вопросы работников топливно-энергетического комплекса.

Бицоева В.Г.,
секретарь Нефтегазстройпрофсоюза РФ
по социально-экономической работе

Социальная ответственность бизнеса, прежде всего, проявляется в заключении коллективных договоров. 95% организаций у нас заключают коллективные договоры, и только в небольших организациях по объективным причинам не заключаются коллективные договоры. 100% организаций охвачено действующим отраслевым соглашением. Есть у нас, конечно, моменты сложные: некоторые организации, компании не выполняют, например, положения Отраслевого соглашения,

но тем не менее отраслевое соглашение в нефтегазовой отрасли на сегодня существует.

Хочу сказать о проблеме, думаю, касающейся многих отраслевых профсоюзов. Речь идет о социальных партнерах профсоюзов на коллективных переговорах по заключению отраслевых соглашений. А именно, об объединениях работодателей.

В соответствии с законодательством для целей социального партнерства на уровне отрасли должны быть созданы соответствующие объединения работодателей – некоммерческие организации, объединяющие работодателей на добровольной основе.

В настоящее время существуют союзы, ассоциации, объединения и другие формы общественных организаций, в которые российские работодатели в начале рыночных реформ уже объединились. И в уставы этих организаций были внесены дополнения, касающиеся социального партнерства.

Мы уже неоднократно ставили перед законодателями вопрос, обращались в Федерацию Независимых Профсоюзов России с тем, чтобы поправить существующее положение и дать право организациям – союзам, ассоциациям работодателей – представлять интересы работодателей в социальном партнерстве. Этот вопрос на сегодня не решен. Мы обращались за помощью и содействием в Российский союз промышленников и предпринимателей, в Координационный совет объединений работодателей, непосредственно к руководителям компаний. Пока не получается. Реально существует социальный партнер Нефтегазстройпрофсоюза – Союз нефтегазопромышленников России, но Союзу необходимо учредить объединение работодателей нефтегазовой отрасли в той форме, как того требует закон «Об объединениях работодателей». Надеемся, что предстоящий съезд Союза нефтегазопромышленников России примет важные для нашего профсоюза решения.

Еще об одном аспекте социальной ответственности бизнеса. Многие организации, в том числе нефтегазовые компании, представляют отчеты устойчивого развития, составленные с применением элементов международных стандартов. Здесь тоже надо как-то науке подключиться, создать единый социальный стандарт отечественной отчетности. Этот вопрос мы уже неоднократно обсуждали с Союзом нефтегазопромышленников России: стандарты разные, по-разному представляются отчеты. Многие компании готовят отчеты, которые становятся достоянием гласности и прозрачности деятельности компаний, в том числе и социальной ее составляющей. Но далеко не все еще имеют подобные отчеты, и поэтому необходимо, чтобы был единый стандарт, и по единому стандарту все бы и отчитывались. Это позволило бы сопоставлять показатели социальной деятельности организаций и определять лучших среди лучших.

И еще хотелось бы сказать о том, что сейчас вести коллективные переговоры с представителями работодателей профсоюзам стало очень трудно, потому что там «подкованный», всесторонне обученный менеджмент, прошедший школу образования и отечественную, и зарубежную. Естественно, что интересы работников и работодателей в области оплаты труда, в области предоставления дополнительных социальных гарантий и льгот расходятся. И, значит, профсоюзным активистам, профсоюзным работникам необходимо значительно повышать свой экономический уровень, с тем, чтобы научиться отстаивать свои интересы при переговорах с работодателями. И здесь помощь науки просто необходима.

Барис В.В.,
доктор политических наук, профессор,
зам. зав. кафедрой философии и политологии АТусО

Предваряя существующую или начавшуюся дискуссию, я хотел бы сказать, что весьма симптоматическим является сам факт того, что проблема социальной ответственности бизнеса,

социальной политики, стандартов и т.д. поднимает отрасль, профсоюз отрасли в вертикально интегрированных компаниях, в которых в России состояние дел обстоит не худшим образом. Выражая солидарность с председателем профсоюза, говорящим о неэффективности социальной политики самого государства, определяю тему «Корпоративное гражданство и профсоюзы» и отмечаю только две вещи. Сама идея возникла где-то в 60-70-е годы прошлого века, когда на Западе в рамках классической политэкономии разрабатывалось две линии – Фридмана и Драки. И разговор шел об одном: Фридман всегда утверждал, что высшей целью бизнеса является сам бизнес. Любая ответственность пагубна для предпринимательства. У его оппонента совсем другая точка зрения: «социальная ответственность бизнеса всегда преследует две цели: с одной стороны, в рамках, скажем, американской школы, это дополнительная прибыль, европейцы же всегда говорили о повышении конкурентоспособности».

Таким образом, идея корпоративного гражданства изначально возникла в узком смысле, как идея реабилитации наживы, которую олицетворяли ТНК. То есть, это некий механизм увеличения социальных параметров деятельности корпораций. В современном понимании, в условиях глобализации экономики, говорят уже о глобализирующем корпоративном гражданстве. Имея в виду, что здесь есть несколько агентов данного гражданства, а не только сама корпорация, где, с одной стороны, – корпорация как субъект экономической целесообразности, с другой – так называемые стей-холдеры, или держатели доли в буквальном смысле (если в переводе – держатели интересов, т.е. некоммерческие организации, неправительственные организации). А в широком смысле всегда возникают два аспекта: цена этого корпоративного гражданства – экономическая и политическая. Казалось бы, это издержки. Социальную сферу всегда традиционно относили к издержкам, причем, не производительным, если даже учитывать, что социально

ориентированная стратегия корпорации всегда предполагает воспроизводство рабочей силы и вообще воспроизводство не просто человека труда, а человека как такового.

Государство же, так или иначе взаимодействуя с гражданским обществом, с пресловутыми этими держателями долей, т.е. стейхолдерами, заинтересованы в некоей гармонизации взаимодействия. Получается, корпоративное гражданство в современном понимании представляет собой даже не концепцию, даже не идею, а бесконечный процесс усиления социальной ориентации любых субъектов хозяйственной деятельности в рамках взаимодействия гражданского общества и государства.

И вторая часть вопроса, или проблема, связанная с местом и ролью профсоюзов. В действительности – одна из самых теоретико-неразработанных проблем, теоретико-методологических, где нужны новации. У нас есть несколько рубежных дат. Например, 100 лет профсоюзам, и это достаточный рубеж. Значит, нужно конкретизировать классические интересы, классические функции профсоюзов, посмотреть на новые – ведь мир изменился за эти годы, даже за последние 15-20 лет. И, наверное, место и роль профсоюзов в России актуализируется в совсем другой социально-экономической и политической среде, когда отсутствует социальная политика. Модель социальной политики выбрана, с моей точки зрения, некорректно и неверно. 15 предшествующих из них показывают, что это привело к деиндустриализации, снижению рождаемости и массе других социальных показателей, изменение которых любое государство приводит к негативным последствиям.

Очень интересно мнение по поводу того, что профсоюзы действительно должны сейчас пережить кризис целей. Это нормальный процесс для любого развивающегося социального организма, тем более такого субъекта политического процесса, каковым являются профсоюзы. Ведь очевидно, у нас не трипартийные отношения. В рамках трипартизма есть

государство, есть бизнес или корпорация, есть политические партии, и есть профсоюзы. И совершенно очевидно, никогда профсоюзы не могут ожидать от государства адекватного восприятия своего места и ценности. По одной простой причине: государство частично совмещено, субконтрарно, с бизнесом, подчиняет себе политические партии, как и бизнес пытается подчинить профсоюзы. Причем, между государством и партиями контрарные отношения, и это условие для развития. И государство никогда не пойдет на тепличные условия или, скажем, на дополнительные соглашения в виде нормативно-правового оазиса, экономических преференций по отношению к профсоюзам.

Мне кажется, что, сохраняя традиционные функции профсоюзов, во-первых, защитную функцию, базовым является представительство наемного работника. И вот в каком нормативно-правовом и, самое главное, политическом статусе выступают профсоюзы – это очень важно. Необходимо, во-первых, изменить политический статус профсоюзов как общественной организации. Я за то, чтобы пересмотреть Конституцию и вернуть статью, где было бы написано буквально следующее: «законным или правомерным представителем продавца наемной силы или наемного работника являются профессиональные союзы России». Пусть не будет указан конкретный профсоюз. Меняется конфигурация и система ответственности. Государство тихо забывает обо всех формах ответственности перед гражданами, начиная от политической, конституционной за тот же уровень зарплаты и заканчивая юридической ответственностью. Механизма контроля этих вещей со стороны общества нет, и государство находится в таком очень удобном состоянии. У меня даже было такое предложение, что из этой Конституции давно пора убрать положение «Об Администрации Президента». Парадоксальная вещь Конституция 1993 г. трактует Администрацию Президента как конституционный орган. Мы получаем биполярную

исполнительную власть по большому счету. Никому бы не помешало, но тогда эта властная вертикаль меняется совсем.

С одной стороны, государство может дать преференцию по социальной ответственности бизнеса. Может ли оно его проконтролировать и в какой форме? Нужна не просто отчетность социальная, нужны стандарты, которые будут инкорпорированы в институцию, и этой институцией должен быть социальный аудит. С моей точки зрения, одной из новых функций или модернизированной функцией профсоюзов является именно социальный аудит. Именно мы, я имею в виду профсоюзы и вертикально-интегрированные компании, не называя это социальным аудитом, можем. Не предоставляя какие-то параметры социальных стандартов. Это подготовка и переподготовка кадров, это решение социальных проблем, включая жилищную и прочие, это вторая пенсия фирмы и масса других вещей, которые дает на уровне отрасли или компании вертикальное интегрирование, так называемое воспроизводство человеческого капитала или рабочая сила.

Хотелось бы обратить внимание, что проблемы корпоративного гражданства в отрыве от одного из главных или активных субъектов трудовых и социально-политических отношений, каковыми являются профсоюзы, невозможно в принципе. Сейчас не то время, когда действительно можно, а не просто, угрожая забастовками, потребовать адекватного места в политической системе страны. Вот, с моей точки зрения, в чем задача. Сохранив при этом традиционно важные вещи – защитные функции, охрана труда и прочие, поставить иные вещи. Ведь наша российская действительность очень интересна: у нас нет по большому счету политических партий. То, что зарегистрировано в Минюсте, является протопартиями, в России не закончен процесс партеногенеза, ни в одной партии нет такого важного элемента политической субъектности, властной субъектности, как идеология. У власти есть все ресурсы, кроме этой.

Я полагаю, что в таком социально-ответственном контексте профсоюзы эту представительскую функцию могут взять на себя.

Это очень важно, дело не в том, есть социальная политика в государстве или нет, дело в том, что та модель, где рынок социально присваивающей экономики лежит в основе, стала неэффективной.

Если профсоюзы предложат другую модель модернизации страны, включая социальную составляющую, скажем, модель социэкономической ориентации, или социэкономики, как ее понимает наша Академия, то это совсем другие приоритеты. И наши проекты по-другому будут реализовываться.

Благие намерения, которые были высказаны в послании Президента по нацпроектам, увы, обречены на провал при тех механизмах реализации, которая выбрала нынешняя исполнительная власть. Смысл их очень прост – сократить вмешательство государства в здравоохранение, соцкультбыт и т.п. и т.д.

В то же время очень хорошо, что в профсоюзах может быть субъективно, вертикально интегрированных компаний есть предмет для разговора. Вы возьмите те отрасли организации, которые до сих пор лежат на боку, где отсутствует бюджетное и небюджетное финансирование, где масса других проблем. О какой социальной защищенности там речь?

Может быть, действительно, именно ваш профсоюз может выступить совместно с Академией под флагом развития социэкономики, как ее понимает наша Академия, как модель модернизации страны, в контексте обеспечения контроля именно профсоюзами социальной ответственности, государство никогда не сможет проконтролировать в силу разного рода причин и обстоятельств.

Таким образом, предполагается, что не просто заказчиком, а естественно субъектом социального аудита, контролером всего этого комплекса могут выступать профсоюзы.

Веровкин В.В.,
зам. председателя Нефтегазстройпрофсоюза РФ

Хотелось бы поговорить сегодня вот о чем. Первое. Работодатели у нас сплоченный народ, они имеют очень большие возможности, главное – они имеют деньги, и поэтому полную возможность купить себе и научных сотрудников, и юристов целые штаты, и всегда доказать, что данный работодатель в своем сокращении производства или уменьшении заработной платы всегда прав. Мы такой возможности не имеем, и очень обидно, что такая махина, умнейшая, точнее умнейшие люди, которые здесь находятся, представляющие нашу Академию, и они не работают на наш профсоюз. В общем-то, мы привыкли, что все, кто вокруг нас, они нам чем-то помогают: кто материально, кто морально, а здесь научно. Думается, что в этом плане общий язык будет найден. Потому считаю – нам сейчас необходимо переходить в наступление в научном плане.

Допустим, работодателю выгодна профсоюзная организация в различных ситуациях, и с научной точки зрения это нужно доказать. С тем, чтобы те люди, которые обслуживают работодателя, сказали: слушай, недавно вышла прекраснейшая книга, где доказывается, что профсоюзы надо не топтать, а наоборот, всячески поддерживать. Или, например, вот было выступление – новое слово в политическом социальном аспекте. Вот это было очень, очень полезно со всех сторон. Ранее было сказано, что нам с каждым годом труднее и труднее работать с работодателем. Работодатель сегодня у нас умный, грамотный, имеющий даже образование профильное, с ним трудно спорить. Понимаете, здесь нам наука очень здорово могла бы помочь с точки зрения основных базовых аспектов.

И начинать надо со студентов, начинать с тех, кто еще не прошел практической школы. Потому что уже имеются случаи, когда человек устраивается на работу, а ему говорят прямо –

член профсоюза? – значит, ты нам не подходишь. Это есть, факты имеются. Хотя это и нарушение закона, но, однако, вы знаете, что у нас редко какой работодатель возьмет на работу беременную женщину, причем понимая, что нарушает закон. Но мало ли нарушается законов? То же самое и здесь. Поэтому необходимо серьезно к этому подойти.

Конечно, здесь наша небольшая вина есть. Мы проводим семинары ежегодные, собираем очень большое количество наших профсоюзных активистов как освобожденных, так и неосвобожденных, готовим, учим, но вот из Академии мы не приглашали туда людей. Эту ошибку мы исправим. Нас учат многому: и научным принципам, и как вести переговоры, и педагогическим приемам различным. Но мне кажется, что нашу профсоюзную науку надо тоже привлекать.

Наш профсоюз настроен на работу компромиссную, на социальное партнерство. Почему? Вы знаете, шашкой махнуть, с одной стороны, вроде бы как интереснее, но это ты себя любишь в профсоюзе, а не профсоюз (переиначивая: себя в театре, а не искусство в себе). И вот пример: в Сургуте вышли альтернативщики и начали махать шашками. Но, слава Богу, у них не получилось. А если бы дошло до того, чтобы пойти у них на поводу, работодатель сократил бы 30% людей, с целью изыскания возможности повышения зарплаты. По цифрам-то он прав. А шашку достать и начать рубить головы, это большого ума не надо. Поэтому мы в нашем профсоюзе настроены и всех настраиваем на плодотворное сотрудничество. Хотя мы иногда слышим – вот, вы там спелись с работодателями. Но это говорят только злопыхатели, а работнику главное, чтобы росла заработная плата, предоставлялись дополнительные гарантии, компенсации и льготы, чтобы он был социально защищен, а какими формами и методами профсоюз, которому он платит деньги из собственного кармана, будет его защищать, уже не важно. Вот о чем нужно думать. Академия труда на наших примерах может научные разработки делать. Это была бы очень

большая поддержка, в том числе и в помощь профсоюзным активистам.

Шавишвили Д.Ф.,
доктор экономических наук, профессор,
директор Института социальной политики АТиСО

Моя заявленная тема «Воспроизводство рабочей силы в странах Большой восьмерки».

Хотелось бы, чтобы у вас было четкое представление о том, на каком уровне находится воспроизводство рабочей силы в России. Предварительно я могу сказать, что вообще сейчас по всем компонентам рабочая сила воспроизводится на 30% в России от нормального уровня. Это связано с тем, что у нас нет социальной политики. В принципе она есть, но направлена, в первую очередь, против наемного работника. Эта политика, которая якобы создает благоприятные условия для работодателя, но работодатель разворачивается этим. Понимаете, та система законодательства, которая существует в России по труду, это антизаконодательство, направленное против наемного работника. Смею это утверждать. Вы возьмите Трудовой кодекс и посмотрите, где прописана заработная плата. Только в одном компоненте – «приближение минимальной зарплаты к прожиточному минимуму». А параметры заработной платы и другие моменты не отражены. Где вы найдете в трудовом законодательстве блок «социальный пакет», касающийся пенсионного обеспечения, касающийся социального страхования и медицинского страхования? Он отсутствует. И в этих условиях, в настоящее время, у нас в России доля реальной заработной платы в ВВП составляет всего 20%, когда она должна составлять 40, 50 и 60%. По идее, при заданной производительности труда, при действующем уровне производительности труда, она занижена - примерно в 2-2,5 раза, а по некоторым отраслям даже в 3 раза.

Воспроизводство рабочей силы в странах Восьмерки, вернее само воспроизводство рабочей силы, состоит из 3 компонентов:

заработная плата и прочие денежные доходы, компонент накопления имущества наемным работником, социальный пакет, охрана труда и экология труда. Раскладка в структуре издержек воспроизводства рабочей силы такова: 60% приходится на заработную плату, 10% приходится на накопление имущества, и примерно 25% приходится на социальный пакет, 5% – на прочее (экология, охрана труда и т.д.). Это с точки зрения структуры.

Если вникнуть, то обозначенные 60% заработной платы, в условиях, когда у нас наемный работник зажат в жестких тисках работодателя и налоговой системы, практически превращаются... По крайней мере, попробуйте вычленить то, что действительно наемный работник получает. А что он получает? Де-юре, социальный налог выплачивает работодатель за счет сокращения фонда оплаты труда наемного работника. Это первый компонент.

Второй – очень тяжелое налоговое бремя. Если вы возьмете 26% социального налога плюс добавите 14% подоходного налога, 13+1 – это 40%. Так что у человека остается 60% заработной платы. Но 60% – это опять-таки на бумаге, фактически он получает 30%. И вот это говорит о том, что логика построения рыночного хозяйственного механизма вообще в нашей стране нарушена. Самый главный компонент – наемный работник – это базовый элемент, и, смею утверждать, в нашей стране о самодостаточности наемного работника говорить не приходится вообще.

И в этих условиях государство монополизировало всю социальную сферу: управление пенсионной системой, системой соцстраха, системой медстраха. И вроде бы в рамках государства есть большой перечень федеральных социальных программ, на бумаге существуют, а на деле их эффективность нулевая, возможно даже и отрицательная, потому что эти программы – через демократическое сито, и на деле получается, что до человека доходят крохи.

ВВП на одного работника (в тысячах долл. США, расчет, основанный на данных ОЭСР, на покупательской способности

рубля): США – 65,3, Япония – 47,1, Германия – 53,9, Франция – 58,1, Италия – 64, Англия – 48, Канада – 53, Россия – 13,8. Это положение России, с точки зрения основного макропоказателя, означает производительность труда в этих странах. То есть мы отстаем от США в 4 раза!

Удельный вес стоимости рабочей силы в ВВП: США – 47%, Япония – 58%, Германия – 66%, Франция – 48%, Италия – 50%, Англия – 60%, Канада – 60%, Россия 34,4%. Причем, этот показатель очень близок к доли затрат в ВВП, который дает Роскомстат.

Взнос работодателей на социальные нужды: США – 7,5%, Япония – 7,5%, Германия – 20%, Франция – 38%, Италия – 35%, Англия – 9,5%, Канада – 6,4%. У нас 26,5%, но это показатель, сами понимаете, де-юре, взнос работодателей, де-факто – это человека.

Взнос наемного работника, причем реально, те цифры, о которых я говорил, взносы идут из предпринимательского дохода, это не из фонда оплаты труда, это работодатель платит из предпринимательского дохода.

Взнос наемного работника на нужды: США – 9,2%, Япония – 8%, Германия – 25,8%, Россия – стоит прочерк. О чем это говорит? У нас основной компонент и самый главный фактор общественного производства рыночного хозяйственного механизма – труд – практически не получает должной оценки. Естественно, когда мы начинаем говорить, решать какие-то проблемы, все упирается в то, что человек не вписан в рыночный хозяйственный механизм. Я могу утверждать, что в Советском Союзе человек вообще был вынесен за скобки, и проблемы человека решались в другом ключе, в рамках планового хозяйства механизма.

В связи с эти утверждаю, что в соответствии с проводимой нашим государством политикой труд и человек вынесен не за круглые скобки, а за квадратные. Я убежден, если будет

продолжаться подобное отношение к живому труду, мы ударимся в дешевую рабочую силу стран СНГ.

Верно замечено, что государство приходит в компании, где до этого «социалка» была под контролем, вопросы решались довольно грамотно, а сейчас происходит свертывание программ. Если это произойдет повсюду, то монополизация будет продолжаться, и тогда никакой речи о реальной социальной политике не может быть вообще.

В заключение я хочу еще раз подчеркнуть: при решении проблем мы должны четко изменить ситуацию. Для профсоюзов в целом основная задача – бороться с монополизмом государства в социальной сфере, это самая главное зло.

Бабкин В.П.,
зам. председателя Нефтегазстройпрофсоюза РФ,
председатель МПО ОАО «Газпром»

Общество «Газпром» на сегодняшний день является крупнейшей мировой топливно-энергетической компанией. Среднегодовая добыча природного газа составляет более 500 млрд. куб, это около пятой части добываемого газа в мире. В организациях системы «Газпром» занято свыше 400 тысяч человек, поэтому компания является крупнейшим работодателем. В связи с этим существует острая необходимость решения социальных вопросов на местах.

С момента создания Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром» в 2000 году первым серьезным документом стало Тарифное соглашение. В него вошли положения, затрагивающие условия труда и отдыха, заработную плату, другие социальные льготы и гарантии. Разработка и принятие Тарифного соглашения явились результатом долгого и кропотливого труда. Над ним трудились работники МПО «Газпром» и представители работодателя в рамках паритетной

комиссии. Кроме того, мы принимали предложения в этот документ из регионов. Таковых поступило около 650.

Учитывая опыт разработки Тарифного соглашения, новый Генеральный коллективный договор, принятый 22 ноября 2006 г., был подготовлен на основе предыдущего. На этот раз с мест поступило 150 предложений, они были обобщены и вошли в проект нового ГКД и касались в основном изменений в трудовом законодательстве России.

Генеральный коллективный договор является своего рода социальной конституцией компании. Он обязателен для исполнения обеими сторонами социального партнерства, и является базой для заключения коллективных договоров в дочерних обществах и организациях.

На наш взгляд, не менее важным аспектом, кроме подготовки и принятия колдоговора, является контроль его выполнения. Именно контролю выполнения положений Генерального коллективного договора МПО ОАО «Газпром» придает наибольшее значение. По инициативе нашей организации два раза в год подводятся итоги выполнения ГКД на совместном заседании Правления Общества «Газпром» и Президиума Межрегиональной профсоюзной организации. На этих заседаниях обсуждаются положения договора, по которым идет полное или частичное невыполнение, а также причины такой ситуации. По итогам обсуждения даются конкретные поручения соответствующим департаментам и управлениям ОАО «Газпром» по реализации принятых совместных решений и устанавливаются конкретные сроки выполнения. Отмечу, что большинство статей Генерального колдоговора выполняются.

Еще одной важной проблемой мы считаем минимизацию негативных социальных последствий проводимого в Обществе «Газпром» процесса совершенствования внутрикорпоративной структуры управления. Совершенствование структуры управления связано с выделением непрофильных активов из

основных производств, следствием чего, как правило, является высвобождение большого числа работников.

Межрегиональная профсоюзная организация с самого начала была задействована в проектах разработки и программах совершенствования внутрикорпоративной структуры управления. Мы провели большую работу совместно с Академией труда и социальных отношений и руководителями профсоюзных организаций дочерних обществ по данной проблеме, и результатом явились методические рекомендации «Социальные проблемы реструктуризации крупных промышленных российских компаний». Эти рекомендации были разосланы в наши структурные организации и оказали реальную помощь на местах в защите социально-трудовые права работников отчуждаемых активов.

В целом усилия, приложенные МПО и профсоюзными организациями на местах, дали положительный результат. Все локальные нормативные акты в сфере регулирования социально-трудовых отношений, в т.ч. связанных с реформированием, принимаются с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа и предложенных мер. Профсоюзные комитеты на местах строго следят за соблюдением законности при проведении соответствующих организационно-штатных мероприятий.

В то же время нами проводится большая подготовительная и организационная работа, направленная на сохранение и создание в системе МПО новых профсоюзных организаций. Так, за последние годы созданы и успешно работают объединенные профсоюзные организации ООО «Центрэнергогаз», ООО «Газпромэнерго». Буквально за предшествующие несколько месяцев, при содействии работодателя, созданы объединенные профсоюзные организации в ООО «Газпром трансгаз-Кубань», ООО Газпром- ПХГ». В связи с созданием новых дочерних обществ планируется организовать профсоюзные организации в ООО «Газпромпереработка», ООО «Газпром северподземремонт», ООО «Газпром югподземремонт».

Работа Межрегиональной профсоюзной организации направлена не только на защиту социально-экономических гарантий работников, которые мы считаем первоочередными и наиболее важными, но и на аспекты, связанные с поддержанием благоприятного морального климата в коллективах, развитием культуры и спорта, организацией досуга.

В 2003 году Межрегиональная профсоюзная организация выступила инициатором проведения корпоративных фестивалей самодетельных коллективов и исполнителей дочерних обществ «Факел». Сегодня фестиваль «Факел» – это событие всероссийского масштаба, проводимое ежегодно под эгидой Общества «Газпром». В мае 2007 г. город Геленджик принял участников второго финального представления, ставшего красочным неповторимым шоу. Стать победителем и лауреатом «Факела» – это, несомненно, огромное достижение для любого участника.

Также в 2003 году был организован литературный конкурс «Факел» среди работников дочерних обществ и организаций, одним из учредителей которого выступила Межрегиональная профсоюзная организация. На следующий год прибавился и фотоконкурс «Факел». В 2006 году конкурсы получили статус корпоративных. Лучшие работы публикуются в литературно-публицистическом альманахе под одноименным названием. В 2007 году выпущен уже седьмой номер альманаха. По итогам первого совещания-семинара литераторов НП «ГОЛИТ ГП» на основании полученных рекомендаций лучшие авторы Газпрома – восемь победителей литературного конкурса, были приняты в Союз писателей России.

При непосредственном участии и поддержке Межрегиональной профсоюзной организации проводятся ставшие уже традиционными турниры по бильярду памяти В.В. Ремизова и юношеский по боксу памяти В.В. Стрижова. В этом году турниру присвоена категория «А», что свидетельствует о его высоком международном статусе.

Хочу отметить, что с теми достижениями, о которых я сказал ранее, есть и серьезные проблемы, над которыми мы упорно и планомерно работаем. Одна из таких проблем на сегодняшний день – это уровень заработной платы. Конечно, если сравнить средний уровень заработной платы в системе «Газпром» со средним по России, то первый окажется значительно выше. И в соответствии с ГКД своевременно происходит индексация заработной платы, за чем пристально следит Межрегиональная профсоюзная организация. Кроме того, на протяжении ряда последних лет полностью отсутствует задолженность по выплате заработной платы. Тем не менее, простое лидерство по уровню «газпромовской» зарплаты со среднероссийской нас не удовлетворяет. Мы ориентируемся на аналогичные показатели за рубежом, где уровень зарплат газовиков и нефтяников значительно выше наших. Кроме того, приходится признать, что сегодня реальный уровень заработной платы наших работников ниже, чем в ряде других организаций, особенно топливно-энергетического комплекса. Как результат – резкое снижение мотивации и отток квалифицированных работников из предприятий дочерних обществ. МПО ОАО «Газпром» как представитель работников, на основе проведенных расчетов подготовило и направило в адрес ОАО «Газпром» предложения о повышении заработной платы. Хочу поблагодарить руководителей и председателей профсоюзных организаций дочерних обществ, поддержавших наше обращение, и выразить уверенность в понимании руководством ОАО «Газпром» этой важнейшей проблемы.

Другая, не менее важная, проблема, стоящая как перед работниками, так и перед руководством Общества «Газпром» – это обеспечение жильем. За последнее время экономическая ситуация в стране и в отрасли изменилась и вынудила нас отойти от социальных принципов распределения жилья в пользу рыночных механизмов. На уровне администрации Общества выработаны и приняты механизмы ипотечного кредитования,

однако сама программа, к сожалению, пока не работает. Поэтому активизация программы ипотечного кредитования – одна из первостепенных задач нашей организации на сегодняшний день.

В целом следует отметить, что сложность нашей работы как профсоюзной организации заключается еще и в несовершенстве законодательства.

К примеру, в Жилищном Кодексе не стало понятий «профсоюз» и «профсоюзная организация». Поэтому нам, конечно, сложнее стало отстаивать свои позиции в этом направлении.

В Трудовом Кодексе определено, что представителем работников в рамках социального партнерства может быть либо первичная профсоюзная организация, либо территориальный орган профсоюза. Поэтому у нас возникает определенная юридическая сложность с представителями работодателя при подготовке и подписании нашей так называемой «малой Конституции» – Генерального коллективного договора.

В заключение хочу отметить, что сложенная система социального партнерства, основанная на принципах равноправия и взаимоуважения, позволяет уверенно заявить, что все стоящие социальные проблемы в Обществе «Газпром» будут успешно решены.

Богачева И.Ю.,
*директор департамента организационной работы
и развития аппарата ФНПР, зав. сектором
Центра профсоюзных исследований ИПД*

Деятельность Нефтегазстройпрофсоюза РФ интересна не только своим опытом по защите социально-трудовых интересов работников, в том числе вертикально интегрированных компаний, но и в плане своего организационного строительства. Поэтому опыт работы Нефтегазстройпрофсоюза РФ (первым столкнувшегося с проблемами совершенствования

организационных структур и адаптации ее к структуре отрасли) представляет большой интерес и для наших профцентров, Российского и Международного, и для широкой научной общественности. В связи с этим он обсуждался на различных профсоюзных форумах и стал предметом ряда научных исследований, проведенных структурами Академии труда и социальных отношений.

В качестве презентации представляю рассказ о том, что в рамках Института профсоюзного движения в этом году было проведено исследование на тему «Организационное строение и деятельность профсоюзных структур в вертикально интегрированных компаниях. Проблемы оптимизации», в котором была предпринята попытка подробно исследовать опыт работы Нефтегазстройпрофсоюза РФ и иные принципиальные подходы к вопросам организационной структуры профсоюзных организаций вертикально интегрированных компаний, которые осуществляются в других наших профсоюзах. Результаты этого исследования будут в ближайшее время обобщены и опубликованы. Кроме того, мы используем и опыт наших коллег, для того чтобы обобщить его и сделать какие-то выводы и прогнозы на будущее. Выражаем готовность оказать содействие и вашему профсоюзу не только в решении социально-экономических проблем, но и по вопросам организационно-структурного взаимодействия.

Храмовских Б.В.,
зам. председателя
корпоративного координационного совета
ОАО «ТНП-ВР-менеджмент»

Формирование институтов социального партнерства, созданных при участии государственных структур, объединений работодателей и профсоюзов в целях консенсусного решения конкретных социальных проблем и определения общих целей

социальной политики, началось после принятия в 1996 году Постановления Правительства РФ «О реализации Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ».

Идея социального партнерства наряду с родственными ей понятиями общественного договора, социального корпоративизма, трипартизма является результатом эволюционного развития трудовых отношений и законодательных практик многих государств мира.

Естественно, что таких практик в России просто не было. Поэтому самым простым решением было заимствование идеи социального партнерства или трипартистской модели, в силу чего диалог был организован между государством, работодателями и профсоюзами.

Наука, с моей точки зрения, учитывая сложившуюся практику, имеет важное значение в выстраивании отношений между субъектами социального партнерства и пониманием каждой из сторон собственных интересов и интересов партнера.

В практике нашей компании «ТНК-ВР» это приобретает все более актуальное значение. Компания международная или, как принято говорить, транснациональная, где, с одной стороны, открытый доступ к мировой практике, а с другой – практическая реализация в условиях российской действительности.

На уровне корпоративного центра создан и успешно работает Корпоративный Координационный Совет, основной задачей которого является координация деятельности сторон социального партнерства на отдельно взятом предприятии, эффективная работа каналов прямой и обратной связи для оперативного принятия соответствующих решений. Компания обеспечивает эффективное управление оплатой труда в рамках стандартизованных, прозрачных для всех сотрудников процедур. Структура компенсационного пакета состоит из следующих элементов:

- базовая заработная плата;
- программы премирования по итогам года (краткосрочное стимулирование);
- программа единовременного премирования за особые достижения;
- конкурентноспособные социальные программы и льготы.

Сегодня Нефтегазстройпрофсоюз РФ идет на открытый диалог с высшей школой в лице Академии труда, и мне кажется это очень правильно. Ведь сегодня, как никогда, нужны некие «правила игры» для сторон социального партнерства с абсолютным пониманием собственных интересов и интересов каждого из участников, не забывая при этом прописных истин: не будет работодателя – не будет и профсоюзов; не будет того и другого – не будет государства.

Совершенно очевидно, что одномоментно перейти от советской практики регулирования социально-трудовых отношений, основанной на идеологии гармонии между двумя субъектами трудовых отношений, к развитой системе социального партнерства невозможно, для этого нужны годы кропотливого труда. Актуальным является переход к изучению социально-трудового поведения с принципиально новых методологических позиций.

Центральным вопросом перехода к рыночным отношениям в сфере труда остается невнятная роль государства в данном вопросе. В настоящее время государство замалчивает свою позицию в вопросах ценности труда и его места в обеспечении материального благополучия и безопасности страны.

Дервянченко А.А.,
доктор социологических наук, профессор,
руководитель Научного центра социальных технологий
Института социального партнерства АТиСО

Относительно социального диалога в транснациональных корпорациях вообще в мире и в России в частности. Если говорить о России, то сейчас, по имеющимся данным, в нашей стране действуют более 100 крупных транснациональных корпораций и более 2 тысяч их филиалов и дочерних предприятий. В связи с предстоящим вступлением России в ВТО, по-видимому, число таких предприятий и корпораций будет увеличиваться, поэтому нужно учитывать и не упускать из виду то, что привлекает эти компании, эти корпорации в Россию. Среди таких факторов можно назвать сравнительно дешевую и квалифицированную рабочую силу, возможность размещения вредных производств, захват обширного российского рынка, слабость правозащитного законодательства, возможность переноса в нашу страну собственной социальной идеологии, в чем заметно преуспевают американские транснациональные корпорации. Социальная идеология которых, на мой взгляд, довольно архаичная, основанная на квазилиберальных, по сути, крепостнических постулатах в социально-трудовой сфере, когда работники лишаются многих, международно признанных прав, прежде всего права на объединение в профсоюз.

Такого рода модель внедряется американскими ТНК в России и практика приобрела крайние формы (в случаях с «Кока-колой», «Макдональдс»), что потребовало вмешательства российских и международных правозащитных и профсоюзных ассоциаций. В случае, например, с «Кока-колой» в Екатеринбурге – вмешательство прокуратуры, которая предъявила компании обвинение в нарушении Конституции Российской Федерации (статья 19 пункт 2), гарантирующей равенство прав и свобод человека. А скандальная попытка ТНК «Макдональдс» не допустить создание профсоюза на ее московском предприятии, морально поддержанная тогдашним министром труда, вызвала вмешательство Федерации Независимых Профсоюзов России и российских ущеё одателей

Я представляю здесь, кроме Академии труда, еще и Институт социального партнерства, в котором мы ведем исследование ситуации с ТНК в мире и в России. Так вот наши исследования показывают, что ТНК и в мире и в Российской Федерации в практическом отношении характерны препятствованием созданию □ ущемлению профсоюзных организаций, сокрытием информации о собственниках и акционерах, запугиванием работников и профсоюзных активистов, иногда имеют место попытки подкупа профактива и административного давления на профсоюзных лидеров. Фактом деятельности многих транснациональных корпораций является нежелание работодателей признавать профсоюзы, идти на уступки, нарушения имеющегося коллективного договора и трудового законодательства, низкий уровень зарплат, особенно с зарплатами в стране происхождения ТНК, и отказ от ведения переговоров с профсоюзами по поводу повышения заработной платы.

Большое распространение получает аутсорсинг, который ведет, в принципе, к сокращению рабочих мест, уменьшению социальных гарантий, созданию атмосферы страха, шантажа, сокращению организованности рабочих и профсоюзной численности. Все это во многом возможно в силу отсутствия необходимого комплекса законов в нашей стране, которые бы защищали права работников ТНК и обеспечивали социальный диалог в них. В Швеции, например, такой комплекс законов включает около десяти законодательных актов, а в Российской Федерации, по □ ущемлению одного.

Думается, что при недавнем пересмотре Трудового кодекса наш законодатель мог бы учесть эти проблемы, возникающие в связи с допуском по терминологии МОТ «многонациональных предприятий», а на деле, все тех же ТНК, в производственную, финансовую, торгово-промышленную и социальную сферы России.

Помимо известных форм, в настоящее время в России получили развитие некоторые новые параллельно существующие формы участия профсоюзов в социальном диалоге на уровне ТНК. Если говорить не только о России, глобальные профессиональные федерации, или, как они назывались ранее, Международные профессиональные секретариаты, которые, добиваясь переговоров с центральной компанией ТНК, заключают рамочные соглашения, при всех их недостатках имеющие существенное значение и все предпосылки к развитию.

Далее – Корпоративные международные объединения профсоюзных организаций. Уже назывались компании «Лукойл», «Газпром», накопившие определенный опыт, и этот опыт во многом положительный, и его нужно развивать и пропагандировать.

Совет профкомов предприятий, входящих в ТНК. Эта форма была зафиксирована межправительственным соглашением «О регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств СНГ». Она, к сожалению, не очень успешно развивается, хотя тот документ, который ввел эту форму, на мой взгляд, достаточно хороший, поскольку он определяет гарантии для профсоюзов в части получения информации, в части ведения переговоров, заключения соглашений.

Координационные советы, которые позволяют очень много делать в социальном плане, позволяют обмениваться важной информацией. Но если эти координационные советы действуют без участия профсоюзов, то, конечно, к ним нужно более внимательно присмотреться, в том числе отраслевым профсоюзам. Наверняка в «BP» есть профсоюз в Англии, а в России, в ТНК в «BP», почему-то нет. Такие организации похожи больше на комитеты европейских предприятий, на паритетных основах.

И иногда транснациональные корпорации создают против профсоюзов советы трудовых коллективов. Тогда как только

профсоюз является наиболее эффективной формой представительства работников. Поэтому там, где возможно, необходимо препятствовать созданию подобных советов трудовых коллективов, поскольку во многом это фиктивное представительство. Значит, надо проводить работу по усилению позиций профсоюзов внутри такого совета.

Что касается некоторых рекомендаций, предложений, то необходимо законодательное регулирование вопросов, возникающих с допуском в нашу страну транснациональных корпораций.

В качестве частных предложений можно назвать необходимость проведения экспертизы и предложения экономических альтернатив аутсорсингу, при этом усиление правовой защиты рабочих, закрепление через коллективные договора предельного числа работников, которые могут попасть под выведение за штат, сохранение членства в профсоюзе работников, выводимых за штат.

В заключение хотелось бы сказать, что озвученные предложения наш институт и научный центр социальных технологий возьмет в свой план работы и в действие.

Шулус А.А.,
доктор экономических наук, ректор АТиСО

Подводя итог мероприятия, хотелось бы сформулировать, в порядке постановки, основные направления нашего взаимодействия с крупнейшими общероссийскими профсоюзами, и, конечно, в первую очередь с Нефтегазстройпрофсоюзом.

Направления нашей деятельности выделяются в три блока: образовательный, научно-исследовательский, пиара и общественных связей. Коротко еще раз по каждому блоку.

Образовательный блок: довузовская подготовка. С детьми надо работать, довузовская подготовка открыта.

Высшее профессиональное образование. У нас есть соответствующие специализации, специальности, выражаем готовность профилировать кафедры, профилировать факультеты под целевые группы наших партнеров.

Следующий уровень – дополнительное профсоюзное образование – повышение квалификации, профессиональная переподготовка, и допквалификация, т.е. три разных ступени.

Начинаем с самого простого – повышение квалификации профактива. Мы хотим стать востребованными, мы собираемся создавать так называемые типовые учебные комплексы, ТУКИ для профактива, для обкомов, для председателей первичек с отраслевой спецификой, с региональной спецификой. И мы готовы на 70% формировать это по типовому (некоему нашему наработанному) логарифму, 30% – с учетом ваших пожеланий отраслевой, региональной и прочей специфики. С брендом АТиСО, с брендом соответствующего профсоюза все это запускается по системе, доходит до миллионов, сотен, тысяч.

Конечно, наш ИПД – обучение в первую очередь руководителей, резерва, ключевых специалистов. Также мы предлагаем программу ЭмБиЭй – мастер делового администрирования, причем мы предлагаем ЭмБиЭй как допквалификацию, высшую ступень ДПО, которая позволяет людям прослушать тысячу часов и получить существенное наращение знаний. Это может быть и для профсоюзного актива, это может быть и для менеджеров с ваших предприятий, которым мы даем ЭмБиЭй по всем канонам бизнеса, но даем им еще и социальную начинку наших диалогов, что тоже очень продуктивно.

Послевузовское образование. Четвертая ступень. Довузовское образование, высшее профессиональное образование, ДПО, послевузовское – аспирантура, докторантура. Мы готовы эту тонкую доводку руководителей высшего звена осуществлять через докторантуру и аспирантуру нашей Академии.

НИРовский блок – научно-исследовательская работа. Сегодняшняя дискуссия обозначила определение стоимости рабочей силы. Есть такая проблема, мы все время бьемся и говорим о цене труда, кто-то говорит о рабочей силе, но речь идет об одном и том же: как ценить труд. Почему у нас мировые цены на все, кроме как на труд?! Почему производительность труда у нас отстает в 3-4 раза, а зарплата отстает в 10 раз. Значит, должна быть объективная основа для расчета стоимости рабочей силы.

Вторая проблема также очень актуальная: анализ. Сегодня совершенно не существует систем мотивации труда. Наша концепция здесь такова: мы за комплексную систему мотивации труда в единстве, по крайней мере, пяти или шести параметров:

- материальная мотивация – все, что связано с деньгами, со льготами, с доплатами;
- моральная мотивация – «лучший в профессии» и прочие;
- социальная мотивация – защищенность человека и планирование его долгосрочной карьеры, вложение в его потенциал со стороны администрации;
- технико-органическая мотивация – условия труда, режим рабочего дня, средства труда и т.д.;
- корпоративная мотивация – членство в корпорации, униформа, традиции, дни компании и т.д.;
- управленческая мотивация – доступность начальства, возможность вступления в диалог, обратная связь, возможность повлиять на что-то.

Третья проблема – новые формы профсоюзного строительства в условиях вертикально-интегрированных компаний в рамках ТНК. Здесь есть серьезный материал для наших разработок.

Теперь четвертая проблема – аутсорсинг. Аутсорсинг – это передача на сторону функций – производственных, айкишных, гаражных, питание – все что угодно передается. «Юкос», как выясняется, вообще был только оболочкой, все было передано в аутсорсинг. Возникает проблема, как нам быть с этим? Значит,

интеграции капитала мы должны противопоставить интеграцию профсоюзов. Аутсорсингу, когда они сбрасывают с себя функции каких-то независимых подрядчиков, надо думать, как нам в этих условиях тоже жить.

Пятая проблема – социальный аудит, об этом было сказано. Коротко, социальный аудит в единстве социальной диагностики, когда мы по отработанной системе показателей оцениваем социальное здоровье компании или региона, или какого-то другого субъекта. Социальное планирование, когда оно при помощи понятных инструментов подсказывает пути вывода хозяйства из кризиса.

И, наконец, третий блок, – пиаровский, блок наших общественных связей. Нам очень приятно принимать у себя столь известный профсоюз, но я хочу вас заверить, мы тоже фирма, мы тоже бренд, мы вуз с 90-летней историей, у нас масса связей и когда мы наш логотип ассоциируем с вашим логотипом, когда мы в наши презентационные материалы включаем вас и ассоциируемся друг с другом, это будет работать на взаимную пользу. На нас – как инновационный вуз, на вас – как на прогрессивный профсоюз.

Мы должны быть едины – наука и образование и российское профсоюзное движение. Еще раз огромное спасибо всем участникам!