

дают профессионально подготовленные воспитатели. Аналогичная ситуация сложилась с медсестрами, фельдшерами и работниками сферы общественного питания.

*Во-вторых*, это низкий уровень развития социальной инфраструктуры (в большинстве регионов Российской Федерации), отрасли которых в странах с развитой рыночной экономикой обеспечивают рабочими местами значительное число незанятых.

*В-третьих*, это несоответствие профессий и специальностей, по которым ведется подготовка женщин в учебных заведениях, потребностям регионов. Сфера обучения еще не отреагировала адекватно на изменения социально-экономической обстановки в России. В результате во многих регионах сегодня перечень профессий, по которым осуществляется подготовка работников, в том числе женщин, не соответствует конкретным потребностям предприятий региона.

*В-четвертых*, для многих жительниц городов и поселков возможности переподготовки в целях получения конкурентоспособной на рынке труда профессии непосредственно по месту жительства затруднены.

Концентрация учебных заведений, как правило, в районных центрах создает для женщин, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, матерей детей-инвалидов, глав неполных семей неразрешимые проблемы. Особенно трудной является проблема подбора рабочего места для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, многие из которых вынуждены искать работу в условиях резкого роста стоимости жизни.

Таким образом, положение женщин на рынке труда резко отличается от положения мужчин и характеризуется не только низким материальным достатком, но и тяжелым эмоциональным состоянием.

*Н.В. Веселкова, Е.В. Прямокова (Екатеринбург)*

### **Профсоюзная деятельность как способ социальной защиты в современной России (на примере деятельности организаций профсоюза здравоохранения города Полевского)**

Активность профсоюзов значительно уменьшилась в начале 1990-х гг. вместе с прекращением деятельности партийных организаций и других общественных объединений на идеологической основе. В данном случае речь идет о какой-либо реальной деятельности, поскольку, например, в системе образования не переставали платить членские взносы в течение всего этого времени. Иными словами люди

оставались в профсоюзе просто автоматически, потому что привыкли к этому, взносы собирались безналичным способом, через бухгалтерию, более того, сама процедура выхода требовала определенных усилий и как ни парадоксально, протестной общественной активности.

Вторая половина 1990-х гг. внесла свои коррективы в этот процесс, зарплата работников бюджетной сферы «покатилась» вниз, а в некоторых случаях вообще перестала выплачиваться. Понадобились реальные способы защиты интересов работников, поскольку все уже понимали, что государство перестало быть заботливым попечителем. Сегодня большинство опрошенных работников сферы здравоохранения (61 % в 2001 г. от общего числа опрошенных) считают, что профсоюз, это организация, способная представлять, и защищать их интересы

Здесь и далее приводятся данные исследования, которое проводилось в Центральной городской больнице города. Полевского Свердловской области в рамках проекта изучения деятельности организаций профсоюзов, осуществляемого Институтом сравнительных исследований трудовых отношений в 2000–2001 гг. Значение процентов приводится в зависимости от общего числа опрошенных, всего опрошено 500 сотрудников ЦГБ, не обязательно являющихся членами профсоюзной организации.

В результате число членов профсоюза медленно, но постоянно увеличивается: в 2000 г. – 71 %, в 2001 г. – 77 % от общего числа работающих в больнице. Тех, кто не состоит в этой организации, по-прежнему чаще можно встретить среди молодежи до 20 лет, среди мужчин и среди малообразованных людей, однако различия уже не такие резкие, членство постепенно выравнивается по всем социально-демографическим параметрам.

Членство в организации добровольно, но по-прежнему для многих является автоматическим и потому формальным. Только треть членов профсоюза сделала этот выбор сознательно. Точно также половина из тех, кто входит в профсоюз, уверена, что ничего не потеряет, выйдя из него. Для остальных профсоюз ценен своими льготами, т. е. превалирует материальная заинтересованность, но также имеет значение потребность в социальной защищенности.

В задачи профсоюза, по мнению работников отрасли, прежде всего, входит: добиваться повышения размеров заработной платы (61 % опрошенных); контролировать своевременность выплат заработной платы (50 %), предоставления социальных льгот и гарантий (33 %); соблюдения охраны труда (23 %); гарантий занятости (20 %).

Профсоюз сегодня старается оправдать надежды своих членов, в 2001 г. в оценке соблюдения трудовых прав в ЦГБ положительных оценок стало больше, чем отрицательных.

Средняя оценка соблюдения трудовых прав (рассчитана как средняя взвешенная по формуле  $(a-b)$ , где  $a$  – количество ответов «лучше»,  $b$  – количество ответов «хуже», – общая сумма ответов на данный вопрос) на предприятии поднялась до 0,02 (при  $\max = 1$ ,  $\min = -1$ ). Средняя оценка деятельности профсоюзного комитета по 5-балльной системе выросла до 3,21, при этом уменьшился разброс оценок в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов. Тем не менее, частота обращений в профком у 2/3 работников нулевая.

Среди способов защиты социально-трудовых прав обращение к начальству на предприятии до сих пор остается более предпочтительным. В данном случае речь чаще идет о совсем молодых и неопытных работниках, для которых это «единственный» способ решения своих проблем или о специалистах, которые в силу своего «привилегированного» положения (дефицит кадров) могут предъявлять требования к администрации.

Подобная ситуация связана с достаточно большими трудностями, который испытывает профсоюз в своей деятельности. Трудности – прежде всего, объективные: плохое финансово-экономическое положение предприятия, которое определяется не профсоюзом, также высоки оценки значимости таких проблем, как пассивность и отсутствие поддержки большинства работников. Для деятельности профсоюзов характерно выделение двух уровней, активистов, руководителей организации и рядовых членов. Первые преисполнены энтузиазма и уверенности в возможностях своей организации, вторые сомневаются и не особенно стремятся к какой-либо активной деятельности.

Протестная активность второй половины 1990-х гг. снизилась, особенно упала распространенность таких форм протеста, как обращения к общественности, голодовки, остановки работы, потому что это формы периода кризиса. Наиболее актуальная и одновременно наиболее приемлемая форма – «мирное» выдвижение требований к администрации. Профсоюз работников здравоохранения Полевского заключил трехстороннее соглашение с администрацией ЦГБ и мэрией, это соглашение фактически выполняет функции коллективного договора. В связи с этим выделяются новые трудности профсоюзной деятельности, работников все больше беспокоит отсутствие необходимой законодательной базы (36 %) для того, чтобы профсоюз мог защищать их интересы, незнание членов профсоюза о правах и способах их защиты (31 %).

По нашему мнению, до сих пор наряду с вышеназванными трудностями деятельности профсоюзов существуют скрытые, неосознаваемые самими работниками препятствия для повышения их активности в сфере защиты своих прав.

Во-первых, противоречие в необходимости защищать свои интересы и выполнять свой долг. Медицинские работники даже в условиях забастовки оказывают помощь в случае ее срочной необходимости, находясь на рабочем месте. Примерно такая же ситуация в системе образования, любая приостановка работы связана с моральными переживаниями, потому что детям надо где-то учиться, тем более, что процесс образования и лечения должен быть непрерывным.

Борьба за свои права предполагает наличие противника, но в данном случае все они также «жертвы» – администрация предприятия, которая, как правило, несет тяготы по поддержанию на плаву «тонущего» здравоохранения или образования, муниципальные и региональные правительства, государство в целом, постоянно заявляющие о бюджетных «дырках». Работники этих сфер традиционно всегда были на стороне администрации, делали общее дело и для них попытка отстаивания своих личных прав – достаточно сложное преодоление нравственного барьера, которое часто не поддерживается их коллегами.

Во-вторых, работники этих сфер, особенно в образовании, чаще всего женщины. Необходимость дополнительно работать при наличии низкой заработной платы, которая повышается только в результате увеличения нагрузки, наличие семьи, детей, что требует также очень много сил и времени, часто выступают причиной вышеназванной пассивности рядовых членов. Работники попадают в порочный круг, аналогичный колесу для белки, надо бороться за свои интересы, но нет отработанных способов, а есть постоянно реальная потребность хоть в каких-то денежных средствах, что заставляет снова и снова браться за любую, даже не выгодную по соотносимым затратам и результатам возможность.

Таким образом, очень медленно и постепенно, но приходит понимание, что деятельность профсоюза предоставляет реальную возможность объединения работников для защиты своих интересов. Отрабатываются новые роли, точнее – старые роли приобретают новое содержание, например, председателя профкома, который начинает предъявлять требования к администрации и настаивать на их выполнении. Значение профсоюза как защитника прав трудящихся возрастает. Меняется набор функций профсоюза: первостепенными становятся борьба за повышение заработной платы, обеспечение льгот и социальных гарантий, охрану труда.