

Профсоюз для образования

О проблемах образования и работе защитников педагогов и студентов «Профсоюзному журналу» рассказала председатель Общероссийского Профсоюза образования Галина МЕРКУЛОВА.

НАЧАЛО ПЕРЕМЕНЫ

- Галина Ивановна, в этом году историческому профсоюзу учителей исполняется 110 лет. Российскому профсоюзу - 25 лет. На момент создания российского - в чем он отличался от существовавшего прежде советского профсоюза?

- Это интересный вопрос. То, что мы пережили в 90-е годы, вряд ли переживал какой-то другой профсоюз в мире. Наш первый председатель, Владимир Михайлович Яковлев, начал создавать профсоюз новой формации. Были два пути: можно было распустить советский профсоюз и начинать все с нуля, от создания первичек – вверх. Но мы прекрасно понимали, что есть огромное количество людей в России, которые уже были в советское время членами профсоюза. И тот факт, что меняется общественный строй, меняется политика в стране, не означает, что эти люди должны потерять хотя бы на какое-то время свою защиту, представительство своих интересов. Поэтому мы пошли наиболее сложным, эволюционным путем: пытались в рамках уже действовавшего профсоюза менять его деятельность, делать ее адекватной тем процессам, которые происходят в стране. Это было тяжело, потому что совпало с самыми трудными проблемами, которые мы переживали в 90-е годы. Примерно с 1993 года в отрасли был обвал с невыплатой в срок заработной платы. Началась непростая пора для профсоюза. Нужно было заниматься именно теми вопросами, которые были наиболее болезненными для тех, чьи интересы мы представляем.

Все 90-е годы прошли для нас в публичных акциях. Кроме того, началось создание забастовочных комитетов учителей в тех организациях, где были проблемы. Вначале эти комитеты и лидеры были вне профсоюза, но мы пошли на объединительные процессы, взяли их под свое крыло. Мы с Владимиром Михайловичем Яковлевым пришли к мысли, что нельзя эти комитеты оставлять в одиночестве. Прошли вместе ряд серьезных всероссийских конференций, с тем чтобы объединиться и действовать уже в рамках профсоюза. Это у нас получилось. Тогда в отрасли все было демократично, на мероприятиях у нас были все - вплоть до премьер-министра. Мы их приглашали к себе, они перед нами отчитывались... То есть мы начали приучать власть к необходимости ведения переговоров с социальными партнерами.

Далее нам надо было встраиваться в международное профсоюзное движение, где нас, по аналогии с ВЦСПС, воспринимали как коммунистов. В определенный момент мы подали заявку на вступление в Интернационал образования. Но еще до вступления в Россию прислали представителей Американской федерации

учителей, визит которой был профинансирован Госдепартаментом США. В течение двух лет они ездили по всей России, пытались найти нашему профсоюзу альтернативу. Так и не нашли. Дискуссии были достаточно интересные. А в те годы к нам приезжали делегации из многих стран. И получилось так, что вроде бы цель у американского объединения была в том, чтобы помешать нашему вступлению в Интернационал, но благодаря этим нашим знакомствам, нашим встречам мы приобрели множество друзей в международном профсоюзном движении, которые нас поддерживали. Потом мы с американскими представителями расстались по-товарищески, они поняли, что альтернативы нашему профсоюзу нет.

В то время мы занимались важнейшей работой по укреплению профсоюза. С трудом обеспечивали необходимыми кадрами наши организации: у нас не было ни юристов, ни экономистов, ни информационщиков – не было никого. И вот сейчас я могу сказать, что в абсолютном большинстве регионов у нашего профсоюза есть юрист, а в некоторых даже по два юриста, есть информационщики, есть занимающиеся вопросами охраны труда. А сделать это тоже было непросто. Вроде бы, если говорить в целом, вал взносов большой, но он весь размывается по всей иерархии. Именно поэтому мы и тогда, и сейчас серьезно занимаемся поиском более эффективного использования тех средств, которые нам доверяют.

Закончились 90-е годы, и мы почувствовали: государство предприняло шаги к улучшению ситуации, к сглаживанию остроты проблемы с задержками заработной платы. Впрочем, появилось много других проблем...

- Но тема невыплаты заработной платы и сейчас эпизодически возникает...

- Она всегда есть, но не до такой степени, как было в 90-е...

...И мы тогда начали смотреть, как расширять деятельность профсоюза. Какие еще важные направления нужно усиливать? Конечно, мы всегда ставим главной целью, чтобы власть с нами считалась. А для этого главное - профсоюзная структура должна быть профессиональной. Власть с нами может не согласиться, может не принимать тех решений или предложений, с которыми мы выходим. Но нам не могут сказать: «Вы говорите непрофессиональные вещи».

В нашей отрасли уже давно идут процессы реформирования. А последствия нововведений, на наш взгляд, не всегда достаточно продумываются. И профсоюзу нужно отслеживать все эти процессы, реагировать. Притом что прямо противостоять им совсем не просто. Если власть определяет курс развития, профсоюз, конечно, может выказывать с ним несогласие, хотя приостановить процесс может далеко не всегда. Однако всегда может задать содержательные вопросы. Например, с 2000 года мы живем в условиях постоянной оптимизации бюджетной сферы. При этом власть так и не ответила на наши содержательные вопросы: вы провели ревизию бюджетной сферы? Вы знаете, сколько точно работников сегодня в бюджетной сфере? Как вы ее финансируете? И так далее. Наша задача - следовать за этими процессами и пытаться сделать то, что от нас зависит. Идут объединительные процессы в учреждениях, увольняются учителя или другие работники, которые входят в наш

профсоюз, - значит, мы должны отследить, не нарушаются ли их права даже в этих сложных ситуациях; каким образом происходит процесс высвобождения; какие программы разрабатываются для трудоустройства, переподготовки и т.д.

Важнейшее направление работы – обучение, постоянное повышение квалификации руководителей наших профсоюзных организаций. Мы создали... прототип учебного центра и обучаем представителей районных и городских организаций профсоюза. Это важно еще и потому, что профсоюз - особая организация. Почти семья. И такое обучение, во многом построенное в формате встреч, позволяет приблизить центральный аппарат, руководство профсоюза к местным активистам. Я всегда говорю коллегам в регионах: разве я могу доехать до каждого вашего села, города, деревни? Но вы приезжаете к нам, знакомитесь и понимаете, что в Москве есть ваши товарищи, которые о вас беспокоятся, пытаются сделать для профсоюза то, что от них зависит. Вы понимаете, что мы близки друг другу и заботимся друг о друге.

У нас есть разные категории членов профсоюза: студенты, преподаватели, учебно-вспомогательный персонал, учителя, работники дошкольного образования. Наша задача была сделать так, чтобы в профсоюзе появились органы, представляющие интересы этих категорий. Так у нас появился Студенческий координационный совет, который сейчас активно работает. Они уже воспринимаются министерством, как достойные социальные партнеры. У нас появился и Координационный совет преподавателей.

Мы поддерживаем инициативы разного уровня. Например, в свое время мы начали подавать сигналы, что нужно обратить внимание на дошкольное образование. Мы производили расчеты, вносили предложения пополнить программы поддержки учителей еще и учетом проблем «дошкольников». Вначале не получилось. Тогда мы решили, что региональные комитеты профсоюза должны инициировать в местных администрациях рассмотрение и принятие дополнительных мер поддержки для дошкольных учреждений. Запустили этот процесс снизу - как волну. И в итоге пробили изменения.

Наш профсоюз стал инициатором огромного числа конкурсов. И они охватывают не только профсоюзную среду. Мы ищем разные формы привлечения внимания власти к разным категориям работников. Например, в год учителя мы провели общероссийскую акцию «Учитель - славлю твое имя»: подготовили открытки, и на них выпускники школ писали слова благодарности учителям, которые их когда-то учили. Мы сами удивились, какой широкий отклик последовал на участие в этих конкурсах, и поняли, что это людям нужно.

Дальше. Надо привлекать в профсоюз молодежь. Мы начали проводить всероссийскую педагогическую школу профсоюза, в следующем году она пройдет уже пятый раз. У нас создан Совет молодых педагогов - очень активные ребята в нем работают. Развиваются молодежные советы в регионах. Бесконечно занимаемся развитием информационных технологий, тоже есть перспективы...

ДЕНЬГИ ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

- Как изменилось управление отраслью за пресловутые 25 лет, и как это повлияло на трудовые отношения?

- Это сложный вопрос, потому что в отрасли все время какие-то новации... Насчет изменения управления отраслью. В самую трудную пору, когда не выплачивалась заработная плата, мы отстаивали принятие закона о том, чтобы все, что касается заработной платы учителям и обеспечения учебно-наглядных пособий, было отдано в ведение региональных организаций, то есть органов исполнительной власти субъектов РФ. Это был непростой процесс. Было большое противостояние, прежде всего со стороны муниципалитетов, потому что они понимали: у них отбирают из управления значительные средства. Только через три года борьбы этот шаг - пусть и не в полном объеме, как мы хотели сделать, - сделал Путин, когда стал президентом РФ. Но мы внутри профсоюза знаем, что это наша инициатива, которую мы называем «законом Яковлева»...

- У вашего профсоюза сейчас главный контрагент - министерство образования?

- Да.

- У региональных комитетов профсоюза - региональный департамент?

- Еще законодательное собрание.

- Можно ли огрубленно оценить: кто что делит со своим контрагентом на своем уровне?

- На федеральном уровне мы определяем все ту нормативную базу, которая распространяется на страну в целом.

- А финансирование отрасли кто и как делит?

- После разграничения полномочий между центром и регионами получилось, что на каждом уровне есть вопросы, которыми необходимо заниматься нам как социальным партнерам. Например, вопросы заработной платы – они сейчас актуальны для каждого региона. Это большая школа, которую прошли наши региональные организации. Был трудный период, когда разграничивали полномочия, потому что после периода жесткой централизации региональщики должны были осознать, как вести переговоры профессионально, понимать, о чем речь. Мы сейчас серьезно работаем с крымскими коллегами. Они этим никогда не занимались - у них была Единая тарифная сетка, а теперь должны на уровне региона вести переговорный процесс по всему кругу вопросов.

Аттестация учителей - тоже на региональном уровне. И так далее, до муниципалитетов. Но если дело касается таких вещей, как увольнение, нарушение прав членов профсоюза, – тут вступает и профсоюзная вертикаль. Так, если вдруг возникает какой-то иск от члена профсоюза, сначала этим занимаются на уровне района. Если суд не принимает во внимание наши аргументы – дальше мы движемся на уровень области. Если и на этом этапе у

нас не получается - выходим на Верховный суд, и здесь профсоюзные юристы представляют интересы, сопровождают эти искивые заявления...

- Я читал ваш отчет, который был на съезде, где говорилось о том, что 40 тысяч судебных дел за 5 лет провел профсоюз, в 90% случаев выиграл. Серьезная цифра! Однако в развитие темы финансирования у меня еще вопрос. Вы упомянули, что в стране произошел переход от централизации к разграничению полномочий между центром и регионами, передача полномочий в регионы. Но одновременно шел и другой процесс, а именно централизация финансовых ресурсов наверху. Шло изъятие средств, в том числе из муниципалитетов. И получилась следующая история: право отдали в регионы, но одновременно оттуда ушли деньги.

- Это не совсем профсоюзные дела, но мы видим реальную ситуацию. Большинство регионов находятся сейчас (я уж не говорю о муниципалитетах) в кабальных долгах. И получается, что регионам при их огромном объеме полномочий практически справиться с ними очень трудно. Нам тоже казалось: если мы разграничиваем полномочия, то за каждым полномочием должно последовать его финансирование. Этого не происходит до сего времени. Я с большим пиететом отношусь к г-ну Примакову, который все время говорил, что надо повышать мотивацию в регионах как в накоплении, так и в пополнении своих средств. Возможности регионов, на наш взгляд, иссякают. И вместе с тем с федерального уровня хотят привнести все больше каких-то новшеств, которые регионы должны реализовывать. А они пробуксовывают.

Вот недавно у нас появились из Забайкалья первые сигналы о задержках зарплаты. Ситуация непростая, мы прекрасно это понимаем. Забайкалье нам просигнализировало, и мы договорились о том, что если возникают сложности - каждый на своем уровне должен приложить те усилия, которые в его компетенции на этом уровне (переговоры с властью, принятие каких-то мер). Но при этом вы сигнализируете нам сразу о любой кризисной ситуации, чтобы мы, как профсоюз, могли в нужный момент принять участие в разрешении проблем. В результате, соблюдая эту цепочку действий, мы вынесли вопрос на рассмотрение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. И там губернатор Забайкалья выглядел весьма бледно. А если ситуация не изменится, мы будем настаивать на вынесении повторного вопроса - уже к федеральной власти: будет ли она оказывать помощь, будет ли сама анализировать ситуацию в Забайкалье - принимает ли губернатор все необходимые меры или нет...

СТАВКА НА СТАВКУ

- Одна из инициатив бюджетников, причем не только учителей, но и медиков, - это установление правительством базовых ставок (окладов).

- Это вообще самый больной вопрос.

- Мы с вами сейчас говорили о разграничении полномочий и о том, что у регионов зачастую нет финансовых ресурсов. Вы не бойтесь, что получится та же ситуация: сверху будут определены базовые ставки,

выплату которых регионы должны будут обеспечивать, а денег на это не будет? И начнется...

- Базовые ставки и оклады, если вернуться к предыстории, предлагали не мы, а правительство. Предложили - и сами потом поняли, что они на себя взяли. В тот момент надо было сразу принимать базовые ставки и оклады, у нас тогда еще зарплата не расплзлась, как сейчас: в каждом районе, городе, субъекте - своя. Да, сейчас это делать намного сложнее. Мы считаем, что необходим глубокий, серьезный мониторинг зарплат, чтобы понять, какие уровни стартовых условий оплаты труда - самого оклада - уже сложились в России. Мы же не говорим, что надо взять какую-то огромную цифру и установить именно ее. Но надо посмотреть, ниже чего зарплата быть не может в принципе. А дальше уже в зависимости от того, какой уровень жизни в регионе, делать коэффициенты для тонкой подстройки.

- Среди целей, которые съезд профсоюза наметил, увеличение базовой составляющей зарплаты не менее чем до 60%.

- Да, не менее 60%, поэтапно. Тоже был большой диалог на эту тему. У нас в каждой школе, в каждом районе, в каждой области все по-своему складывается, но мы - правительство и профсоюз - даем этот сигнал, значит, все должны на такие параметры ориентироваться. Это уже большой шаг, потому что раньше у нас были жесткие разногласия. Когда индексировались фонды оплаты труда, всегда давали команду увеличивать ту часть, которая касается стимулирования. Просто потому, что это дешевле. Мы возражали и говорили, что базовые ставки и оклады должны быть весомыми, тогда стимулирующие выплаты в процентном отношении будут меньше. Так что 60% - это серьезное требование.

- Я хочу спросить вас о произошедшем повышении заработных плат, которое прошло, в том числе, в результате «майских» указов Путина. С вашей точки зрения, увеличение зарплаты прошло в большей мере за счет увеличения количества денег, которые государство начало направлять в отрасль? Либо это результат сокращения числа работников?

- Естественно, и за счет сокращений. И финансовые вливания делались несомненно. Но в «дорожной карте» отрасли сразу было сказано: 30% роста зарплат - за счет оптимизации. В некоторых регионах тогда здорово повысилась зарплата - на первом этапе, когда был только принят указ. Рост зарплат по некоторым территориям был на 50%, на 100%, и не потому, что там всех поувольняли. Нет, был сделан весьма неплохой шаг. Хотя, конечно, было понятно, как могут складываться перспективы в случае изменения экономической ситуации. К примеру, сейчас говорят, что по экономике зарплата упала. Значит, что надо делать у бюджетников - тоже снижать зарплату?! Этого допустить нельзя.

И еще – если есть указ, то как он соотносится с «дорожной картой»? Зачем указ о росте зарплат, если в «дорожной карте» записано: столько-то надо оптимизировать, таким-то - ограничить финансирование и т.д.? Так зачем тогда указ?

Кроме того, в результате сокращения кадров остающиеся получили большую нагрузку. Как можно говорить о качестве образования, когда все больше требований предъявляется учителям, с разных сторон – и стандарты, и бумажная работа. Постоянно звучит неудовлетворенность результатами работы школ, да и учреждениями высшего образования. Все время мы сами себе говорим, что вот у нас все недостаточно хорошо и поэтому надо больше требовать от людей, которые сегодня работают. Но если они и так нагружены, то как они могут обеспечить выполнение всего спектра новых требований? В школе работать сегодня намного труднее, чем в старые времена. Да, приходит молодежь, тянется к системе образования. Но как бы мы ни фантазировали, все равно основную базу держат на своих плечах те, кто работал 15 и 20 лет назад. И когда мы говорим о новшествах, о сокращениях и т.д. - кто будет выдерживать весь этот объем требований?

Это относится и к финансовому обеспечению работы школ. Есть интересная история о нормативном финансировании. Идея возникла в конце 80-х годов, когда хозяйственная самостоятельность внедрялась в учебных учреждениях. Прошло почти 30 лет, но во многих документах продолжают писать: вводим нормативное финансирование. Только оно и сейчас далеко от того, что задумывалось, когда авторы работали над этими проектами. Потому что как был у нас остаточный принцип «сколько есть, столько и делим», так и остался. А не то, что задумывалось: дать то, что необходимо для полноценного функционирования школы. Нет, распределяется то, что есть...

ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ

- Если проранжировать три главных направления работы профсоюза на перспективу, то какие вы считаете наиболее важными?

- Не теряет актуальности и является приоритетным – системное повышение профессионализма кадров по всей вертикали. Потому что это процесс бесконечный, он всегда важен. Второе - эффективное использование ресурсов профсоюза. Третье - поиск возможных структурных изменений в профсоюзе, развитие информационных форм работы и инновации.

- Что вы подразумеваете под инновациями?

- Любая новая форма дальнейшего развития: конкурсное движение, развитие системы оздоровления, кооперативы, пенсионное обеспечение. Любые новые формы работы, которые могут быть интересны и полезны для членов профсоюза.

**Вопросы задавал
Александр ШЕРШУКОВ**

Профсоюз образования в цифрах и фактах

На начало 2015 года в профсоюзе действует 80 территориальных организаций на уровне субъектов РФ, 2359 - на уровне муниципальных образований, около 83

тысяч первичных организаций и около 70 тысяч профгрупп. Профсоюз объединяет почти 4,413 млн. человек, или 75,4% от общего количества работников и студентов образовательных организаций системы Минобрнауки РФ. Среди членов профсоюза более 2,9 млн. (66,6%) учителей, воспитателей, преподавателей и других работников образования, более 1,3 млн. (29,6%) студентов организаций высшего и среднего профобразования, более 169,5 тыс. (3,8%) неработающих пенсионеров.

На общественных началах в выборных органах первичных и территориальных организаций профсоюза, в их постоянных комиссиях работают 922,5 тыс. профсоюзных активистов. На штатных должностях в качестве председателей, бухгалтеров и специалистов работают 5233 человека.

Средняя номинальная заработная плата в сфере образования по полному кругу организаций в целом за последние 5 лет увеличилась в 1,9 раза – с 13,3 тыс. руб. (2009 год) до 25,9 тыс. руб. (2014 год). Реальная же заработная плата в сфере образования, с учетом роста за 5 лет на 45,8% потребительских цен на товары и услуги, увеличилась в 1,3 раза.

С 2010 года показатель экономической эффективности реализации всех форм правозащитной работы ежегодно повышался и составил в совокупности за 2010 - 2014 годы более 30 млрд руб.

За период с 2010 по 2014 год количество материалов, направленных в суд и рассмотренных с участием юристов территориальных организаций профсоюза, составило более 40 тысяч, при этом примерно в 90% случаях иски были полностью или частично удовлетворены.