

Библиографический список

1. Крылов И.М. Синергетика как этап становления научной философии. URL: <http://www.synergetic.ru>.
2. Делез Ж. Платон и симулякр. Томск, 2009.
3. Сигнаевская О.Р. Культурно-антропологические смыслы политического и образовательного пространств в информационную эпоху: монография. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2011. 235 с.
4. Делез Ж. Фуко. М., 1998. С. 217.
5. Руссо Ж. -Ж. Избранные произведения: В 3 т. М., 1961.

УДК 334
ГРНТИ 06.75

Н.Г. Фонова
УГЛТУ, Екатеринбург

**РАЗВИТИЕ ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАНИИ:
ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ**

В статье исследуются качественные изменения, происходящие в современной системе российского образования. Речь идет о союзе государства, профсоюза и работодателя, который является чрезвычайно перспективным. Рассматриваются возможные преимущества и минусы такого союза, а также накопленный опыт ряда стран Европы. В качестве решения проблемы предлагается внедрение эффективного контракта.

Ключевые слова: партнерство, трипартизм, эффективный контракт, высшее образование.

Современный университет все больше превращается в бизнес-модель корпорации. Принцип найма работников, т. е. профессорско-преподавательского состава, аналогичен найму работников крупных корпораций. Этот процесс охватывает последние 20 лет. Связано это, во-первых, со стремлением руководства университета минимизировать издержки и, во-вторых, с желанием получить преданных и зависимых работников. Достичь это возможно за счет неполной занятости, разделив общество на две категории.

1. Категория людей, главной целью которых является увеличение собственного богатства. В основном это страны, где богатые обладают диспропорциональной долей экономических богатств. Эту категорию называют плутономия.

2. Категория людей, которая не имеет социальной защиты – прекариат. Этот термин был введен британским экономистом Гаем

Стэндингом. Термин спорный, однозначного признания не получил. В российской научной среде идут оживленные дискуссии по поводу трактовки этого термина [1].

Согласно различным точкам зрения, представители прекариата – это множество необеспеченных граждан, живущих у черты бедности, имеющих непостоянный заработок, без всяких ожиданий относительно профессионального роста. Прекариат – масса разочарованных молодых людей с образованием, которые не знают, что их ожидает завтра; временно или постоянно нетрудоспособных и мигрантов; женщин, сталкивающихся с жестоким обращением на депрессивной работе. Они, в отличие от полноценных граждан, являются просто «обитателями», чей круг социальных, культурных, политических и экономических прав значительно урезан [2, с. 7].

Экономически появление прекариата стало возможно с появлением и развитием таких процессов, как лизинг и аутсорсинг, связанных с привлечением внештатных сотрудников и более дешевой рабочей силы из бывших социалистических стран и Китая. Эти процессы изменили отношение работодателей и законодателей к налоговым льготам, субсидиям и дешевым кредитам, следствием чего явилось существенное уменьшение оплаты труда в Европе.

Прекариат можно условно разделить на три группы. Первую представляет пролетариат в классическом, марксистском понимании, т. е. те, кому нечего терять; более того, они лишились даже того, что имели совсем недавно. Они внимают неофашистским, националистским лозунгам. Вторая группа – это практически люмпен-пролетариат, самая уязвимая и подверженная манипуляциям разного рода политиков часть населения. Сюда Гай Стэндинг относит мигрантов, меньшинства, женщин. К третьей группе относятся образованные молодые люди, получившие образование с надеждой на благополучную жизнь в дальнейшем. В результате они получили более дорогую жизнь и отсутствие надежды на карьерный рост. У этой группы также есть основания озлобиться и невзлюбить существующую власть [3]. Эта группа, среди других участников партнерских отношений в образовании, составляет предмет интереса данной статьи.

Прекариат отличается следующими особенностями.

Во-первых, характеристикой производственных отношений. В силу отсутствия гарантий и уверенности в завтрашнем дне большую часть времени они расходуют на работу. Также ими потеряно ощущение профессиональной принадлежности. Это люди, постоянно меняющие работу.

Во-вторых, этой группе присущи особые отношения распределения. Представители прекариата не надеются на помощь государства, не ждут от него социальных гарантий. Их единственный доход – прямое денежное вознаграждение за труд, если им повезет.

В-третьих, прекариат не выстраивает гражданских отношений с государством. Прекарии в основной массе лишены гражданских прав.

Отличают эту социальную группу три характерные черты – лишение прав, гарантий и профессиональной идентичности. К сожалению, в состав этой группы все чаще вливаются и образованные люди, работники вузов.

В политэкономическом аспекте с позиции работника проблема прекариата представляет следующие трудности:

- почти полный отказ со стороны работодателя от каких-либо прав и гарантий, даже при непредвиденном увольнении или тяжелой болезни;

- представители прекариата практически не обращаются к профессиональным сообществам – их положение и так неустойчиво, а спор с работодателем несет в себе серьезные проблемы;

- напряженность труда подобных работников усиливается.

Полностью содержать себя или семью за неполный рабочий день невозможно, в результате приходится сочетать несколько видов деятельности. Таким образом, если суммировать, работать придется те же 40 или даже больше часов, только не на одного собственника, а на нескольких, даже при практически полном отсутствии трудовых прав.

Выгоды с позиции работодателя следующие:

- руководителям удобны подчинённые, не имеющие прав и социальных гарантий, поэтому вакансии для незанятых возрастают, а для штатных работников – снижаются;

- работодателям необходимы штрейкбрехеры, они держат постоянных работников в тяжелом напряжении, т. к. они должны все время чувствовать за спиной угрозу того, что их место сразу же займет другой, который не будет отстаивать свои права, требовать оплачиваемого отпуска или больничного;

- в то же время безработные несут в себе определенную опасность для работодателей, т. к. в любой момент могут склониться в сторону экстремизма. Управлять ими можно двумя способами: кнутом и пряником – сдерживая насильственно любой взрыв недовольства и прибегая к различного рода подачкам, позволяющим уменьшить степень недовольства до социально-приемлемого уровня.

Таким образом, этот способ организации труда дает возможность получить «два в одном» – наёмного работника, подвергаемого эксплуатации, и безработного, которым можно манипулировать.

Столь подробный анализ такого феномена, как прекариат, в данной статье, вполне объясним тем, что образование является элементом социально-политической системы, управление которой все более становится похожим на менеджмент корпорации. По отношению к работникам вузов культивируется та же корпоративная бизнес-модель, с теми же принципами в основании – наем на часть ставки, по совместительству, на почасовую форму оплаты, т. е. применяется тот же прекарный труд. В результате по этому принципу в вузе работают в основном люди пенсионного и предпенсионного возрастов, имея по 0,25 ставки и бегая по разным вузам. Несмотря на господствующую тенденцию к сокращению труда совместителей, вузы вынуждены прибегать к их услугам, так как еще с конца 1990-х г. стали активно проявляться отрицательные последствия бездействия государственных органов по решению проблем научных учреждений. Следствием чего явилось неминуемое сокращение количества ученых, занятых в науке, а также преподавательских кадров. Другая сторона, усиливающая проблему, – это рост армии учебно-вспомогательного персонала (УВП). Доля учебно-вспомогательного персонала в общей численности работников высшей школы составляет 60 % или в абсолютном выражении 400 тыс. [4].

Следствием этого перекоса является снижение контакта между педагогом и студентом: преподаватели, которые чрезмерно загружены, но все равно вынуждены едва выживать, и студенты, интуитивно чувствующие безразличие преподавателей.

На наш взгляд, возможны следующие пути решения этой проблемы:

- 1) правовая защита частично занятых, предоставление им тех же прав, что и работающим полный день;
- 2) при появлении правовой защиты фирмы, которые занимаются наймом на неполный рабочий день, сами исчезнут;
- 3) одно из постоянных требований профсоюзов – уменьшение рабочего времени при сохранении уровня оплаты труда;
- 4) развитие партнерских отношений.

В современных развитых странах формирование системы образования и выработка образовательной политики обязательно связаны с партнерскими отношениями. Актуальность социального партнерства в образовательной среде необходима.

Европейские страны с конца 1980-х гг. используют социальное партнерство как инструмент согласования трудовых отношений. Жесткая неприязнь между трудом и капиталом сменилась состязанием, а затем и социальным диалогом сторон. Создавались модели партнерских отношений на основе укрепления гражданского общества и формирования социального государства. Происходило перераспределение общественного продукта благодаря реформированию фискальной системы. Через социальные программы направлялись средства для увеличения занятости, обеспечения органов социальной защиты, пенсионного фонда, образования. Европейский опыт развития социально-трудовых отношений позволяет сделать вывод о том, что социальное партнерство было выбрано ведущей формой взаимоотношений всех участников трудовой деятельности.

Иначе этот процесс происходил в России. На смену патриархальным шефским отношениям в образовании пришли новые формы отношений – учреждались консультативные и координационные советы, но они мало что изменили. Партнерство насаждалось сверху как инструмент концепции модернизации, воспроизводящий западный опыт, не учитывая особенностей страны и мировой опыт.

В 1990-х гг. на северо-западе России был инициирован эксперимент по развитию партнерских отношений снизу – на локальном отраслевом уровне [5]. Но и сегодня в сфере образования не существует сложившейся системы партнерских отношений. Российский бизнес пока не готов разделить ответственность за снижение социальной напряженности общества и занят лишь решением задач накопления капитала. Другой ответственный субъект партнерства – общественные организации, в том числе и профсоюзы. В системе образования они бедны и инертны.

В образовании, так же как и в прочих сферах деятельности, в основе партнерства лежит соглашение трех основных сторон – государства, профсоюза и работодателя. Оно получило название *трипартизм*.

Социальное партнерство в сфере образования призвано решать следующие функции:

- является гарантом стабильности сферы образования;
- создает условия для развития инновационной деятельности в вузе благодаря созданию партнерских соглашений с бизнесом;
- выступает механизмом оптимизации принятия решений;
- формирует взаимный интерес всех партнеров-участников процесса.

На сегодняшний день в мире существуют три модели социального партнерства.

Первая модель в большой степени патерналистская, т. к. велика роль государства в координации трудовых отношений. Эта модель развита в странах Северной Европы (Финляндия, Швеция, Бельгия, Норвегия, Нидерланды). Она состоит из трех уровней: государственного, отраслевого и корпоративного. Для этих стран характерна поддержка государства через создание Национальных советов по труду, где в равных долях представлены все заинтересованные стороны. Эти Советы выступают в качестве совещательного и консультативного органа правительства, могут проводить консультации на высоком уровне. Также создаются под патронажем правительства коллективные (паритетные) комиссии на отраслевом уровне.

Вторая модель представляет собой очень разнообразный ансамбль. Это страны американского континента (от Канады, США до стран Латинской Америки), Япония, развивающиеся страны, а также некоторые африканские государства, тяготеющие к Европе. В этой модели присутствует только корпоративный уровень или уровень предприятия. Эти государства не практикуют партнерство на региональном и отраслевом уровнях. Правда, предпринимательские объединения и общенациональные профсоюзы принимают участие в законотворчестве по поводу выработки общей государственной политики в области трудовых отношений. Их деятельность ограничивается формированием общих решений в партнерстве, а не участием в коллективных договорах. Их влияние на переговорный процесс ограничивается рекомендациями работодателям.

Третья модель представляет собой нечто среднее между первыми двумя и характерна для европейских стран. Профсоюзы, союзы предпринимателей и правительство действуют на уровне коллективных консультаций, иногда удается сформировать общенациональные договоры по некоторым вопросам социальной политики. В разных европейских странах модель имеет свои особенности. Немецкая модель, например, отличается тем, что создается совет предприятия, который вместе с работодателем разрабатывает производственные соглашения, а как таковой коллективный договор на предприятии отсутствует.

Российская практика тяготеет больше к первой модели, где государство является главным генератором партнерских отношений. Вторая модель также представлена в структуре партнерства. Пожалуй, отношения партнеров на уровне предприятия являются наиболее перспективными.

Учитывая сложившуюся ситуацию и возможные ее последствия, государство предлагает новые механизмы партнерства в образовании – эффективный контракт.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предписано Правительству РФ обеспечить к 2018 г. средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 % от средней заработной платы в соответствующем регионе [6].

Эффективный контракт с экономической точки зрения предполагает создание взаимовыгодных отношений для всех участников производственного процесса. В сфере законодательства этот термин не употребляется, а в этой сфере специалисты оперируют понятием «трудовой договор». Тем не менее с позиции юридической эффективный контракт можно рассматривать как договор, где досконально и подробно определяются позиции сторон в части регулирования трудовой деятельности, способствующий улучшению качества работы, с одной стороны, и росту материального благосостояния субъектов договора, – с другой. Эффективный контракт активно обсуждается обществом и находится под пристальным вниманием Правительства РФ. Правда, дело пока ограничивается простой констатацией. Определение эффективного контракта дается в Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг.

Под эффективным контрактом понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные:

- на наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

- системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;

- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;

- системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;

- подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показате-

лей и критериев оценки труда, условий оплаты труда. Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров.

В программе формулируются принципы эффективного контракта:

- определение должностных обязанностей работника;
- уточнение показателей и критериев эффективности, их измеримость;
- установление величины вознаграждений, стимулирования за достижение общих результатов труда;
- регулярное осуществление сбора и анализа информации по мотивации персонала;
- выстраивание гибкой системы мотивации, учитывая ожидания и ценности всех категорий персонала;
- создание условий для доступа к информации о принципах распределения вознаграждения;
- эффективное нормирование труда. Сегодня существуют большие проблемы с нормированием труда в системе высшего образования. В соответствии с приказом Минобрнауки РФ № 2075 от 24 декабря 2010 г. «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» регламентируется только продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю для работников из числа профессорско-преподавательского состава. Установление затрат живого труда в вузах сегодня затруднительно в силу слабой регламентации педагогического и управленческого труда, невозможности её четкого осуществления в рамках педагогических процессов и в науке; отсутствия в штатах управления вузом специалистов, способных проводить мероприятия по нормированию труда [7].

Главная задача при введении эффективного контракта – добиться максимальной отдачи от труда каждого работника. Для этого разумно привести в соответствие классификацию персонала в системе высшего образования.

Российские вузы используют следующую классификацию персонала: научно-педагогический (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технический, административно-хозяйственный, производственный, учебно-вспомогательный и иной персонал [8].

Организационная структура российского образовательного учреждения сформирована таким образом, что соотношение между количеством преподавателей и количеством студентов по дневному обу-

чению составляет 1:10 [9]. На основании этого норматива определяется фонд заработной платы ППС и определяет фонд оплаты труда других категорий работников. В методических рекомендациях по расчету потребности учреждения высшего профессионального образования в бюджетных средствах указано, что расчет фонда заработной платы учебно-вспомогательного персонала (УВП) осуществляется исходя из процента данной категории работников по отношению к численности ППС. В среднем он составляет 35 %. Поэтому для расчетов обычно принимает фонд окладов УВП на уровне 40 % от фонда окладов ППС (с целью сразу учесть возможные колебания в части структуры УВП). Расчет фонда заработной платы хозяйственного персонала осуществляется на основе расчета расхода заработной платы для обслуживания 1 м² площади, используемой учебным заведением.

*Критерии для оценки труда различных групп
учебно-вспомогательного персонала (первая группа критериев)*

Заработная плата административно-управленческого персонала по должностным окладам определяется обычно как 10 % от суммарного фонда должностных окладов ППС, УВП и хозяйственного персонала [9]. Данную норму соотношения можно использовать при расчете численности кадрового резерва по группам. Группы необходимо формировать с учетом особенности структуры персонала образовательного учреждения.

Таким образом, в основу нормирования труда персонала должны быть положены:

- специфическая классификация персонала, для этого следует изучить имеющийся мировой опыт;
- нормы управляемости и нормы соотношения, которые учитываются при расчете персонала.

Кроме нормативного подхода, оплата труда ППС и УВС должна зависеть и от эффективности их деятельности. Оценить труд УВС возможно, используя следующие критерии:

- следование распорядку работы (отсутствие опозданий, несанкционированных и нерациональных случаев нарушения рабочего графика, несвоевременное завершение рабочего дня);
- наличие профессиональных компетенций, степень выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний/нареканий со стороны руководства, студентов, представителей сторонних организаций);
- инициативное участие в работе;

- выполнение работы сверх поставленных задач и функциональных обязанностей;
- толерантность и уважение к коллегам, студентам и другим заинтересованным сторонам (отсутствие жалоб, наличие благодарностей);
- способность применять в работе современные технологии;
- здоровый образ жизни и его пропаганда (количество дней, пропущенных по нетрудоспособности).

Труд ППС в образовательных учреждениях включает оплату трех видов деятельности: научную, педагогическую и организационно-воспитательную работу.

Тема роли и содержания эффективного контракта дискуссионна. Для ППС в разных учебных заведениях он должен быть сравним по сложности, но не допустим шаблонный подход. В контракте должны отражаться сильные стороны, которые контракт поможет реализовать каждому сотруднику. По мнению экспертов РАН, в вузе возможно применять и коллективные варианты эффективного контракта, в этом случае группа выполняет один проект, контракты же заключаются разные. Они могут отличаться и для разных сфер науки.

Очевидно, что при составлении каждого эффективного контракта важно найти правильный баланс целей, чтобы интересы вуза не были помехой интересам учёного-исследователя, а были взаимовыгодны.

Внедрение эффективного договора носит поэтапный характер. Начать следует с большей конкретизации компенсационных и стимулирующих выплат:

- для компенсационных доплат определяются следующие параметры: название выплаты и условие, дающие возможность получения выплаты;
- для стимулирующих надбавок пять показателей: обоснование получения надбавки, показатели и критерии эффективности деятельности, частота и величина надбавки.

Таким образом, системе образования в ближайшее время необходимо решить непростые задачи, без решения которых продуктивное развитие этой сферы невозможно:

- отход от формализации в оплате труда, новые показатели должны иметь измеримые параметры;
- закрепление за стимулирующей частью функции вознаграждения за исключительные показатели. Она не может быть гарантированной, как ранее 13-я заработная плата.

– осуществление технического и экономического прогресса невозможно без активного вовлечения в процесс трудовой деятельности мотивированного работника, способного осуществлять оценку, творческий анализ информации, не выступая при этом источником напряженности в обществе. Значение образования как важного позитивного фактора создания экономики знаний усиливается соразмерно росту стоимости человеческого капитала, составляющего в цивилизованных странах 70–80 % национального богатства. Уровень образованных работников является показателем развитости общества. Если в индустриальном обществе достаточным является 20 % уровень работников, имеющих высшее образование, то в информационном обществе он должен составлять не менее 80 % [10].

Эффективный контракт нацелен на обеспечение такого уровня оплаты труда ППС, который позволяет конкурировать с другими отраслями экономики. Размер зарплаты предлагается увязывать с размером, напряженности и уровнем выполненной работы. Зафиксированные в договоре показатели увязываются с общей концепцией образовательной организации.

Итак, при оценке труда ППС необходимо решать многоплановые задачи:

– исключение непродуктивных стимулирующих доплат за формальные показатели, которые предполагают осуществление прямых должностных обязанностей (например, добросовестное выполнение трудовых обязанностей), и привлечение показателей, затрагивающих конкретные измеримые параметры;

– формирование эффективного, с позиций принципов оплаты труда, распределения ФОТ на гарантированную часть (за выполнение должностных инструкций) и стимулирующую часть (за совершенствование показателей качества, результативности), т. е. обеспечение справедливой дифференциации в оплате труда.

Пока внедрение в вузы эффективного контракта вызывает большие затруднения. Положительных результатов от его введения в литературе пока недостаточно. Среди пионеров можно назвать Томский государственный университет, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики.

Таким образом, решение проблемы повышения эффективности труда работников системы высшего образования, на наш взгляд, заключается в обеспечении гарантий и усилении социальной защищенности труда. Развитие партнерских отношений способствует форми-

рованию новой образовательной политики, целью которой является решение обозначенной проблемы. Одним из инструментов механизма взаимодействия является эффективный контракт.

В условиях коммерциализации высшего образования, введение эффективного контракта позволит внедрить систему методов оценки труда работников, основанную на партнерском взаимодействии всех субъектов этого процесса. Новые условия должны быть доведены до сведения сотрудников и закреплены как в основном контракте, так и в дополнительном соглашении.

Библиографический список

1. Прекариат – модный термин или реально нарождающийся класс общества? URL: <http://kpfu.ru/prekariat-ndash-modnyj-termin-ili-realno-74495.html> (дата обращения 17.04.2015).

2. Стендинг Г. Прекариат. Новый опасный класс: монография. М.: АдМаргинем, 2014. 328 с.

3. Прекариат начинает организовываться. URL: <http://rusplt.ru/policy/prekariat.html> (дата обращения 15.04.2015).

4. Оплата труда преподавателей и руководителей вузов. URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/744/308508/> (дата обращения 21.04.2015).

5. Пруель Н.А. Образование как общественное благо. СПб., 2001.

6. Пугач В.Ф. Российское студенчество: статистико-социологический анализ. М., 2001.

7. Указ Президента РФ от 07.05. 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Российская газета. 2012. № 5775.

8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. № 2075 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 апреля 2001 г. № 264 «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации» // Российская газета. 2001. № 80 (2692).

10. Методические рекомендации по расчету потребности учреждения высшего профессионального образования в бюджетных средствах // Университетское управление. 2002. № 3. С. 64–67.