

ся! Мы уже это на себе почувствовали. Это даже не подлежит сомнению»; «Национальная программа „Здоровье“ по этому проекту выделила нам очень много аппаратуры: рентгеновский аппарат, эндоскопическую аппаратуру, лабораторные анализаторы. Естественно, качество улучшится. Это все пойдет в поликлиники, все пойдет на обслуживание населения».

В целом мы считаем, что полученные оценки качества дают вполне четкие контуры той ситуации, которая складывается в системе медицинского обслуживания. Обозначив проблемные зоны, важно определить комплекс действенных механизмов, способных решить насущные проблемы и в дальнейшем повысить качество медицинского обслуживания. Разработанная модель оценки качества медицинского обслуживания может быть использована в мониторинговом режиме, позволяющем охарактеризовать динамику изменений в системе, а также осуществлять замеры в ходе реализации национального проекта «Здоровье».

Автор признателен Независимому институту социальной политики
(финансирование Фонда Дж. и К. Макартугов)
за поддержку в работе над проектом

¹ Лисицын Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение. М., 2002. С. 398–399.

² Доля опрошенных воспроизводит половозрастную структуру населения г. Екатеринбурга.

³ Всего было взято 21 интервью: двенадцать – у руководителей медицинских учреждений, девять – у руководителей и специалистов страховых медицинских организаций.

⁴ Неформальные платежи за медицинскую помощь в России. М., 2003. С. 56.

В. Н. Давыдов

ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ВУЗАХ

В начале 1990-х годов в условиях нарождающихся рыночных отношений началось становление цивилизованных отношений власти, работодателей и работников. В качестве представителей последних были созданы новые институты профдвижения, началось становление нового российского профсоюза в рыночных условиях. В становлении и развитии социального партнерства в системе образования Российской Федерации можно выделить три этапа:

1) осмысление важности института социального партнерства как корпоративной ценности вузов и системы образования; ее реальное включение в организационную культуру вузов;

- 2) повышение качества заключаемых договоров и соглашений;
- 3) организация эффективного контроля за выполнением заключаемых в рамках социального партнерства договоров и соглашений.

Контент-анализ материалов профсоюзной интеграции в 1990–1994 годах показал, что действия ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ, профсоюзных масс, решения региональных совещаний-семинаров, рекомендации координационных советов председателей профкомов вынудили государственную власть приступить к созданию правовой основы социально-трудовых отношений. В этот период был создан фундамент для реализации принципов социального партнерства с целью защиты прав и интересов работников, сохранения и развития системы образования в России.

Начиная с 1993 года отношения профсоюза и государства начали входить в правовое русло, однако политическая и жизненная ситуация в стране развивалась столь стремительно и неопределенно, что от достигнутого уже через два-три месяца мало что оставалось. Поэтому на первый план в этот период выходит проблема взаимодействия и взаимосвязи внешней и внутренней среды через создание в рамках правового поля России и отдельных регионов развитой системы соглашений, которая впоследствии стала определяющей во взаимоотношениях работодатель – работник, государство – профсоюз, основой для системы их социального партнерства.

В 1997, 2000, 2003 и 2006 годах автором были проведены полевые наблюдения и социологическое исследование, направленные на анализ и оценку этих процессов, в 180 государственных вузах в семи экономических регионах (ныне – федеральных округах) российской Федерации¹.

Как показывает анализ, именно в начале 1990-х годов возникла правовая основа института социального партнерства, начала формироваться многоступенчатая система соглашений: Генеральное соглашение между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на федеральном уровне, отраслевое тарифное соглашение между профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации на отраслевом уровне, территориальные соглашения на уровне территориальных образований и, наконец, коллективные договоры на уровне учреждений системы высшего профессионального образования.

Эта система соглашений становилась действенной, цивилизованной формой социального партнерства в России, в ней был найден путь решения острых социальных и трудовых конфликтов без использования массовых акций протеста, она явилась впоследствии одним из инструментов повышения уровня и качества жизни работников.

Каковы же особенности становления института социального партнерства и его корпоративных ценностей на первом этапе? К избранному нами варианту подталкивала позиция Интернационала образования (международного социального института): «национальные правительства руководствуются принципом, что со-

циальное партнерство – это важная составная часть стабильности положения в экономике и в обществе, оказывают поддержку профсоюзам в проведении огромной работы по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений. В развитых странах отношения социальных партнеров строятся на обязательных принципах взаимного уважения, внимания к мнению и предложениям профсоюзов, представляющих трудящихся»².

Этому способствовала политическая и экономическая ситуация в системе образования и России в целом к середине 1990-х годов. По мнению лауреата Нобелевской премии, экономиста Дж. Стиглица, «шло не только разрушение устоев российского общества, но и его культурных ценностей. Шоковая терапия, заявленная российским правительством, привела к обнищанию подавляющего большинства жителей России, сказалась негативно на интеллектуальном состоянии работников образования»³. Анализ ситуации в образовании России показал, что материальное положение преподавателей и сотрудников вузов резко ухудшалось, их заработная плата впервые с начала XX века стала ниже средней заработной платы по стране и т. д.; поэтому была необходима оценка ситуации в вузах на рубеже 1995–1996 годов.

Результаты были удручающими, крайне негативными, более половины (54%) респондентов по России в целом оценили положение как критическое и требовали немедленного вмешательства государства в ситуацию в образовании (респонденты-уральцы были еще критичнее – 62%). Одна четверть опрошенных (тут по регионам особых различий не было) оценила ситуацию в образовании как угрозу для существования государства. И только 10% респондентов надеялись, что ситуацию можно решить с помощью администраций городов, областей, краев и республик.

По данным социологического опроса были выделены наиболее важные проблемы, являющиеся первостепенными в вузах и требующие немедленного решения (по убыванию): несвоевременная и низкая оплата труда преподавателей и сотрудников (по России – 29% опрошенных, по Уралу – 32%); слабая материальная база, устаревшее оборудование, отсутствие учебников (соответственно 24% и 27%); обветшание учебных и вспомогательных помещений (22% и 18%).

Негативная тенденция сохранялась во всех вузах, где проводилось исследование, в Центральном, Южном, Северо-Западном экономических регионах и Поволжье. Ситуацию в вузах с финансированием по России в целом оценивали как неудовлетворительную или критическую около 85% респондентов, по Южному экономическому региону – 100%, в Северо-Западном экономическом регионе – 92%; по Уральскому экономическому региону – 90%, в Центральном экономическом регионе и Поволжье – 70%. Таким образом, подавляющее число респондентов констатировало, что вузы находятся на грани финансового краха.

Таковыми были последствия принятия управленческой субкультуры отрасли приоритетов контрсубкультуры, насаждаемой экспертами Всемирного банка и Международного валютного фонда⁴.

В итоге резко усилилась деградация кадрового потенциала вуза. Четко выделились основные тенденции в развитии кадрового потенциала вузов (в порядке

убывания): падение престижа преподавательской и научно-исследовательской деятельности в обществе (по России – 88% опрошенных, по Уралу – 90%), старение кадров (соответственно 84% и 79%), как следствие – увеличение доли работающих пенсионеров (80% и 65%), отток молодых специалистов (79% и 75%), «утечка мозгов» из вузов (77% и 54%), работа преподавателей в других учебных заведениях (66% и 67%), феминизация педагогических коллективов (22% и 38%). Начинаясь процесс постепенной деградации преподавателя, сотрудника вуза, переход к режиму работы «многостаночника», работы в двух-трех местах, что неминуемо сопровождалось снижением качества преподавания, обеднением интеллектуального потенциала преподавателя, сотрудника вуза. Вуз, его организационная культура не в полной мере выполняли свою основную миссию подготовки высококачественного специалиста высококвалифицированными педагогами.

Таким образом, в 1995–1996 годах негативные тенденции, выявившиеся в начале 1990-х, проявились в большей степени и ситуация ухудшилась. Корпоративная культура профсоюза не могла принять разрушения ценностей высшего профессионального образования в России и вошла в конфликт, в трудовой спор с организационной культурой отрасли, точнее сказать, с ее носителями – управлением отрасли.

Надо отдать должное, внутри субкультуры управления отраслью также произошло разделение, что впоследствии позволило применить систему консенсусов, компромиссов и конвергенции в разрешении данного конфликта, создать основу для нормальных отношений в рамках социального партнерства.

Одними из наиболее важных явились вопросы, касающиеся действий власти по сохранению образования в регионах, то есть взаимодействия организационных и корпоративных культур властных региональных структур и корпоративной культуры вузов. Региональные власти оказались более прозорливыми, более восприимчивыми к ценностям корпоративных культур профсоюзных организаций вузов и профсоюза в целом.

Местные власти, по оценке респондентов, не только принимали меры по решению проблем, возникших в образовании, но и активизировали работу администрации вузов, внося в организационную культуру свои ценности. Среди этих мер, по оценке респондентов, получили распространение следующие: введение местных налогов на нужды образования, реализация городских и областных программ помощи вузам, прямые договоры города и района с вузами. Впервые со времен дореволюционной России был активизирован институт спонсорства, был поднят и вопрос о попечительских советах. О степени распространенности конкретных мер по регионам говорят результаты нашего социологического исследования: как мы видим на диаграмме, наиболее взвешенной была позиция местных властей на Урале (особенно по реализации городских и областных программ поддержки вузов и по прямым договорам с ними).



Диаграмма 1. Приоритеты местных властей в отношении вузов в 1995–1996 гг.

Но в целом предпринятых мер было явно недостаточно. Ситуация осложнялась и тем, что законодательная власть в 1995–1996 годах нередко принимала верные решения, но органы исполнительной власти в России только в 30% случаев принимали жизненно важные, нужные вузам решения, в 54% – не помогали и в 5–10% случаев принимали решения, противоречащие интересам вуза (12% – в Северо-Западном регионе, 6% – в Центральном регионе и Поволжье, 2% – в Уральском регионе).

Таким образом, принимаемые Правительством РФ декларативные решения не были подкреплены финансово и, следовательно, не нашли отражения в действиях местных органов исполнительной власти. Власть на местах практически не могла поддерживать и совершенствовать только что зародившуюся систему социального партнерства. Тем не менее даже в этих тяжелейших условиях профсоюз, его первичные организации в вузах в приоритетном порядке шли на заключение соглашений всех уровней. Но, идя на заключение соглашений и договоров, профсоюз имел достоверную информацию (включая и результаты наших исследований) как доказательство объективно необходимого изменения ситуации. Позитивная роль корпоративной культуры профсоюза особенно проявлялась в отстаивании корпоративных ценностей, в обосновании выхода из существующей критической ситуации и в мобилизации профсоюзных масс к борьбе за этот выход. Профсоюзные лидеры (в масштабе отрасли и на местах) использовали до последнего цивилизованные возможности договориться, до-

биться понимания у руководителей разных уровней корпоративных ценностей вузов и их профсоюзных организаций, утвердить общенациональные корпоративные ценности российского образования.

Профсоюз доказал, что решение проблем образования неотделимо от развития института социального партнерства, системы взаимодействия государства, работодателя и наемного работника в системе соглашений различных уровней: генерального, отраслевого тарифного (ОТС), территориального. ОТС является своего рода программой действий и определяет приоритеты перед работниками отрасли. Указанные соглашения являются важнейшими документами, на которые опираются вузы при заключении коллективных договоров и тем самым принимают корпоративные ценности системы образования и поддерживают пути ее развития и совершенствования.

В этих экономических и политических условиях профсоюз выдвинул четко проработанный план действий, своего рода стратегию развития социального партнерства в учреждениях высшего профессионального образования России.

Системный социологический анализ результатов опроса респондентов в вузах России (2000, 2003 и 2006 годы), детальная оценка результатов исследований по федеральным округам, применение метода картографического анализа позволили провести сравнительный анализ с исследованиями 1997 года, вскрыть как положительные, так и негативные тенденции в развитии ситуации с реализацией социального партнерства в вузах.

В 2000 году две трети респондентов (председателей профкомов вузов) не были знакомы с Генеральным соглашением (в 1997 году с ними были знакомы около 50% опрошенных), то есть ситуация несколько ухудшилась. С территориальными соглашениями ситуация практически не изменилась по сравнению с 1997 годом (55% и 51%). При реализации ОТС в 1998–2000 годы наметились положительные тенденции в изменении ситуации в вузах: начали решаться проблемы заработной платы, серьезно изменилось отношение вузов к кадровой проблеме, наметились тенденции к улучшению положения с омоложением преподавателей вузов и подготовкой кадров высшей квалификации. Корпоративная культура системы образования (отрасли) и, что намного важнее, вузов медленно, но верно начала принимать ценности корпоративной культуры отраслевого профсоюза. Прорывом в отраслевых взаимоотношениях можно назвать то, что в ОТС 1998–2000 годов были заложены нормы, обязывающие администрацию вузов заключать соглашения по охране труда и осуществлять финансирование в размере не менее 1,5% от фонда оплаты труда из всех источников. В этих условиях особенно важна была оперативная информация на всех уровнях, действенный контроль за информационными потоками и, главное, за прохождением информации по вертикали (на уровне профсоюза и на уровне отрасли). И все-таки один из шести профсоюзных руководителей вузов не был в 2000 году знаком с ОТС (характерно, что на Урале свое незнание ОТС отметил лишь один из одиннадцати респондентов); в 25% вузов России соглашения по охране труда отсутствовали. Наиболее

проблемная ситуация наблюдалась в Дальневосточном, Северо-Западном и Южном федеральных округах. К 2003-му и особенно к 2006 году ситуация значительно улучшилась: число профсоюзных руководителей вузов, незнакомых с действующим ОТС, по России снизился до 8–12%, а этот показатель по федеральным округам колебался в диапазоне от 0% (Дальневосточный) до 21% (Северо-Западный, Южный). Наиболее показательным с точки зрения развития социального партнерства и корпоративной культуры в вузах являлся показатель «наличие коллективных договоров в вузах»:

Таблица 1. Наличие коллективных договоров в вузах, в % от числа опрошенных

	1997 г.	2000 г.	2003 г.	2006 г.
Заключены или пролонгированы	79	88	96	99
Отсутствуют	21	12	4	1

Как видим, ситуация с коллективными договорами к 2000 году несколько улучшилась, но сохранялось 5–25% вузов отрасли (с колебаниями по федеральным округам), где в нарушение закона коллективные договоры не заключались (особенно в Южном и Дальневосточном федеральных округах). В 2003 году в результате систематической совместной деятельности Минобразования России и профсоюза произошел прорыв в понимании ценностей института социального партнерства в вузах, корпоративная культура вузов восприняла ценности корпоративной культуры отрасли: остались лишь единичные вузы, которые по тем или иным причинам не заключили коллективные договоры. Однако основной причиной явилось наличие в этих вузах консервативной организационной культуры и авторитарного стиля управления. Параллельно изменилась ситуация с использованием соглашений высших уровней для подготовки коллективных договоров вузов.

Таблица 2. Использование ОТС при заключении коллективных договоров в вузах, в % от числа опрошенных

	1997 г.	2000 г.	2003 г.	2006 г.
Российская Федерация в целом	51	67	84	85
Южный федеральный округ	н/д	27	н/д	100
Дальневосточный федеральный округ	н/д	75	н/д	100
Уральский федеральный округ	53	72	89	81
Сибирский федеральный округ	42	79	88	88
Центральный федеральный округ	67	72	н/д	80
Северо-Западный федеральный округ	35	50	73	88
Приволжский федеральный округ	62	81	н/д	74

Положительная динамика роста числа вузов России, где используется ОТС при заключении коллективных договоров (при разбросе значений по федеральным округам от 74% до 100%), наблюдается во всех вузах России, на уровне всех федеральных округов. Это свидетельство нормализации информационных потоков в отрасли и профсоюзе, распространения корпоративных ценностей суперкультур Минобразования и профсоюза, их восприятия корпоративными культурами вуза и их профсоюзных организаций. Более слабо вузами воспринимаются приоритеты политики правительства РФ. Использование Генерального соглашения при заключении коллективных договоров в вузах намного ниже и колеблется в интервале 20–50% (2000 год) и 25–63% (2006 год). Особо интересно рассмотреть уровень использования территориальных соглашений при заключении коллективных договоров вузов. Именно этот показатель характеризует взаимодействие организационных и корпоративных культур территориального образования и вузов, находящихся на этих территориях:

Таблица 3. Использование территориальных соглашений при заключении коллективных договоров в вузах, в % от числа опрошенных

	1997 г.	2000 г.	2003 г.	2006 г.
Российская Федерация в целом	24	48	47	53
Южный федеральный округ	н/д	27	н/д	38
Дальневосточный федеральный округ	н/д	75	н/д	100
Уральский федеральный округ	15	38	54	52
Сибирский федеральный округ	15	44	38	56
Центральный федеральный округ	33	36	н/д	69
Северо-Западный федеральный округ	40	50	40	25
Приволжский федеральный округ	23	47	н/д	53

Заметно увеличение (в 2,2 раза) количества вузов, использующих территориальные соглашения при заключении коллективных договоров. Однако резервы для взаимодействия корпоративных культур на территориальном уровне, мягко говоря, значительны, несмотря на вступление в силу печально известного федерального закона № 122 от 22 августа 2004 года.

Социальное партнерство как равноответственное взаимодействие администрации вуза с профкомом предоставляет профсоюзу возможность высказать свою точку зрения, обсудить ее внутрисоюзно, публично до принятия решений. Затем – через диалог представителей профсоюза с администрацией – принять согласованный документ, обеспечивающий работу вуза в стабильном режиме. Тем самым индивидуальные ноу-хау через участие многих сотрудников, членов профсоюза в подготовке решений становятся ноу-хау коллектива университета. Пополняется корпоративная память вуза. Новации инициируют процесс разви-

тия корпоративной культуры. Недооценка коллективных договоров как со стороны администрации, так и со стороны профорганизаций, непросвещенность «верхов» и «низов» трудового коллектива в законности коллективного договора требуют последовательной, планомерной деятельности, применения существующего опыта, стимулирования людей к принятию перемен, готовности к обучению, высокой личной готовности к разработке и выполнению коллективного договора, определенной доли напористости для достижения цели, солидарности членов профсоюза с руководством вуза, партнерских отношений на всех уровнях работы, умелого использования внебюджетных фондов, которые в вузах составляют значительные суммы.

Именно эти элементы, ценности, артефакты аккумулировала в себе профсоюзная корпоративная культура на всех уровнях. Эти ценности стали достоянием всех профсоюзных субкультур в вузах Российской Федерации и постепенно через систему конвергенции стали осваиваться сначала субкультурами коллектива вуза, затем – его управленческого персонала. Это создало базу для совершенствования принципа социального партнерства на всех уровнях от вуза до отрасли. Такое совершенствование происходило по двум ярко выраженным направлениям: совершенствование режима выполнения коллективных договоров и соглашений; повышение их качества и эффективности в условиях постоянного двухстороннего контроля и отчетности за выполнением этих коллективных договоров и соглашений. Именно осознание этих двух моментов субъектами, формирующими корпоративные культуры профсоюза и отрасли, вуза и его профсоюзной организации, позволило дать новый толчок и вывести на новый уровень взаимодействие профсоюза и работодателей, государства, обеспечив принцип поступательной конвергенции корпоративных культур. Объективно мониторинг данных по заключению соглашений различных уровней показал, что вопросы контактов сторон (участников) переговоров, заключения соглашений и коллективных договоров практически сняты с повестки дня к 2006 году.

В вузах Российской Федерации создана корпоративная культура, обеспечивающая режим благоприятного социального партнерства. Однако степень выполнения коллективных договоров зависит от целого ряда других факторов, формирующих корпоративную культуру: от степени взаимодействия субкультур работников, молодежи и руководящего состава, от особенностей профсоюзной корпоративной культуры, от уровня и подготовленности лидеров вуза и профсоюза к существующей системе взаимоотношений и социального партнерства. В рамках социального партнерства непрерывно формируется и укрепляется законодательная база организации, создаются объективные предпосылки для формирования у сотрудников отношения к организации как к своему второму дому. Партнерство позволяет профессионально обогащать знания руководителей фактами жизни организаций, глубже изучать потребности и возможности их удовлетворения в каждый новый период времени, находить оптимальные способы мотивирования сотрудников, открывать скрытые ценности и нормы,

сокращать длительность времени между возникновением, осознанием и решением проблем.

Отраслевое тарифное соглашение предписывает углубление процессов социальной защиты работников, в том числе через создание внебюджетных фондов социальной защиты работников с участием профсоюзов, создание программ поддержки работников высшего профессионального образования и студентов. Необходимо поднять результаты работы по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений, своего рода отдачу коллективных договоров, вывести ее на уровень требований ОТС. Эта немалая работа по удовлетворению потребностей и интересов сотрудников вузов становится во главу угла в задачах корпоративных культур как вуза, так и его профсоюзной организации, а также Рособразования и ЦК профсоюза. Таким образом, через социальное партнерство руководство вуза приобщается к интересам, ожиданиям, запросам членов профсоюза (сотрудников), реагирует на инициативы, новации жизнедеятельности коллектива. Профсоюз, в свою очередь, оказывает влияние на формирование и поддержку имиджа вуза, на внимание к проблемам вуза, его коллектива, создания атмосферы доверия и результативной трудовой деятельности. Происходит взаимная конвергенция корпоративных культур и субкультур вуза и профсоюза.

¹ Выборка (180 анкет, заполненных председателями профорганизаций вузов) составила более 30% от числа государственных вузов РФ. Были проанализированы данные 158 из 324 вузов подчинения Минобрнауки России, что составляет 49%. Выборка осуществлялась по каждой категории вузов (классические университеты, технические, педагогические вузы и университеты, сельскохозяйственные, медицинские вузы, вузы подчинения Министерств путей сообщения и культуры). Выборка по ним составила от 20 до 60%. Осуществлена, таким образом, репрезентативная выборка как в целом по отрасли, так и по отдельным категориям вузов. Достоверность полученной нами социологической информации определялась тем, что респонденты – председатели профкомов вузов – выступали непосредственными участниками и процесса управления, и исследования. Оценка, таким образом, дана компетентными респондентами. Шкалы, по которым производились оценки, были заданы респонденту.

² См.: Яковлев В. М. Выступление на съезде Профсоюза, посвященное 10-летию Профсоюза работников народного образования и науки РФ. М., 2000. С. 4.

³ См.: http://www.situation.ru/app/j_art.htm; Стиглиц Дж. Ревущие девяностые: семена развала. М., 2005. С. 7.

⁴ См.: Давыдов В. Н. Проблемы выживания высшей школы и науки: материалы совещания профсоюзного актива вузов и научных учреждений. Екатеринбург: Труды регионального совещания профсоюзного актива вузов и научных учреждений Урала и Западной Сибири. 1992. №1 (1); Стиглиц Дж. Разрушение России (газета The Guardian от 9 апреля 2003 г., перевод с сайта ИноСми).