

3. Реализация программы «Чужих детей не бывает» получила высокую оценку Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://msr.nso.ru/Lists/News/DispForm.aspx?ID=279>. — Загл. с экрана.

4. Скалабан И. А. Стратегии социального картирования общественного участия (социально-территориальный контекст) // Технология социального картографирования территориального пространства (сборник методических рекомендаций для руководителей территориальных органов управления, специалистов учреждений социального обслуживания). Якутск (Республика Саха (Якутия)), 2012. С. 25 - 39.

УДК 349.2:378-051

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕКАРИЗАЦИИ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Воронина Алла Аркадьевна

кандидат юридических наук, зав. кафедрой права, доцент

Российский государственный профессионально-педагогический университет,

Екатеринбург

E-mail: vesna.59@mail.ru

LAWFUL ASPECTS OF PREKARIZATION OF THE LABOR OF THE SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL WORKERS

Alla Voronina

Candidate of Sciences, Head of Law department, assistant professor,

Russian state professional-pedagogical university, Ekaterinburg

АННОТАЦИЯ – В статье анализируется состояние трудовых отношений научно-педагогических работников. Установлены признаки прекаризации работников в этих отношениях. Рассмотрены некоторые правовые аспекты причин прекаризации труда рассматриваемой категории работников.

ABSTRACT – In the article the state of the working attitudes of scientific-pedagogical workers is analyzed. Are established the signs of prekarization of workers in these relations. Are examined some lawful aspects of the reasons of prekarization of the labor of the category of workers in question.

Ключевые слова: прекаризация труда, заработная плата, неполное рабочее время, интенсивность труда.

Keywords: prekarization of labor, wages, operating time incomplete, intensity of labor.

В последние годы в научной литературе широко используется термин «прекаризация», который в переводе (от англ. precarious и лат. precarium) означает – опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке. Понятие «прекаризация» в трудовых отношениях означает их неустойчивость, непостоянность, негарантированность. Прекаризация в сфере труда проявляется в нередко принудительной неполной занятости работников, в установлении несправедливо высокой заработной платы отдельным категориям (например, руководящим работникам, а также приближенным к начальству, удобным и т.д.) относительно большей части других, в заключении с работниками срочных трудовых договоров, установлении отношений на основе гражданско-правовых договоров вместо бессрочных трудовых, а иногда и в отсутствии каких-либо официальных отношений, использовании схем заемного труда и других формах. Все это приводит к усилению социальной уязвимости работников, не позволяет им считать себя полноценными работниками в правовом и социальном смысле. К сожалению, это явление имеет огромные масштабы в современных условиях и является проблемой для работников большинства развитых и развивающихся стран. Не обошло это явление и Россию.

За последнее десятилетие по данному вопросу было написано множество научных статей, проведено большое число исследований, в том числе и социологических, проблемы прекаризации в сфере труда являются предметом многих научно-практических конференций. Так, 17 сентября 2014 г. в Московском доме национальностей состоялось заседание VIII Международной научно-практической конференции «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества», организованное ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», Советом Федерации Федерального Собрания РФ, Министерством труда и социальной защиты РФ при поддержке Международной Организации Труда (МОТ) и Фонда имени Фридриха Эберта. В работе конференции приняли участие российские и зарубежные ученые – экономисты, социологи, демографы, эксперты в области государственной миграционной политики, представители органов государственной власти, Российского Союза промышленников и предпринимателей (РСПП), Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Высокий уровень представительства этого мероприятия дает основание полагать, что прекаризация труда в Российской Федерации достигла уровня социально-значимой проблемы, требующей изучения и решения, в том числе и правовыми методами.

Применительно к рассматриваемой категории работников необходимо отметить, что процесс прекаризации начался не сегодня, а в 1990-е гг. Это было время всеобщей невыплаты заработной платы, ее задержки, в это же время стали меняться в сторону увеличения и нормы учебной нагрузки, ее снижения по отдельным видам работ, стали повышаться и требования к научно-педагогическим работникам, резко повысилась интенсивность труда, включая работу, вызванную усилением бюрократической составляющей образовательного процесса. Из высокооплачиваемой «интеллектуальной элиты» советского периода, преподаватели вузов постепенно стали превращаться в «интеллектуальных рабов» системы образования постиндустриального общества, поскольку представителю ППС, комфортно существующему в рафинированном обществе образовательного пространства высшей школы, трудно реализовать в другой социальной среде. Не все могут быть успешными предпринимателями, продавцами и т.д. И поэтому они вынуждены соглашаться работать в предлагаемых условиях, включая и низкую заработную плату.

Усугубило ситуацию и продолжило процесс прекаризации труда научно-педагогических работников многолетнее реформирование в сфере образования Российской Федерации на всех ее уровнях. В качестве позитивного момента в правовом регулировании труда педагогических работников следует отметить, что в Трудовом кодексе есть глава 52, посвященная особенностям регулирования их труда. Кроме того, есть огромное число подзаконных актов, которые также имеют отношение к регулированию труда рассматриваемой категории работников. Но большая часть из них принята еще до вступления Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», который привнес некоторые изменения в регулирование труда научно-педагогических работников.

Одним из элементов реформирования российского образования является процесс модернизации, в результате которой возникли новые формы и технологии обучения, уменьшился срок обучения, т.к. почти полностью был уничтожен специалитет, были введены новые Федеральные государственных образовательные стандарты, реализация которых напрямую связана со многими составляющими труда научно-педагогических работников, в том числе и с учебной нагрузкой. Изменения в системе высшего образования, безусловно, имеют как положительные, так и негативные последствия. К негативным относится и возникшая прекаризация труда научно-педагогических работников.

Прекаризации труда любой категории работников предшествуют определенные объективные обстоятельства. В системе образования это, прежде всего, снижение учебной нагрузки, вызванное не только внедрением новых образовательных стандартов, но и уменьшением контингента, внедрением дистанционной формы обучения, расширением сетевого взаимодействия вузов. На кадровые последствия реформирования и модернизации вынуждено реагировать и Министерство образования и науки Российской Федерации, и каждый от-

дельно взятый вуз. Кадровая проблема в вузах существует достаточно давно, но сегодня возникла ситуация еще и с необходимостью оптимизации образовательного процесса, включая минимизацию расходов на него, в том числе и уменьшение расходов на кадровые ресурсы. Так, практически в каждом вузе появились «лишние» преподаватели, возникла необходимость избавления от них.

Во всех государственных вузах практически одна и та же картина:

- значительная часть работников работает на условиях неполного времени, т.е. преподаватели занимают долю ставки, причем размер этой доли имеет разброс от 0,1 до 0,9 ставки, что приводит к высокой штатной численности;

- нормы учебной работы на ставку фактически приближены к максимальным 900 часов в год;

- в структуре профессорско-преподавательского состава велик процент лиц пенсионного возраста, которые уже не соответствуют квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям ППС, и уже не могут или не хотят осваивать что-то новое, ориентированы на работу по традиционной схеме;

- многие преподаватели работают «неэффективно», т.к. имеют низкий уровень квалификации;

- заработная плата преподавателей вузов остается недопустимо низкой.

Итак, с точки зрения работника есть проблемы низкой заработной платы, неполной занятости, высокой интенсивности труда, что свидетельствует о наличии реальной прекаризации труда научно-педагогических работников, с точки зрения работодателя (вуза) есть проблема «лишних людей». Необходимо отметить, что проблема «лишних людей» никого особо не волновала, пока не вышел всем известный Указ Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», которым среди других была поставлена задача доведения среднего заработка преподавателей вузов к 2018 г. до размера двукратной средней заработной платы по региону. В сложившихся условиях с учетом поставленной Президентом РФ задачи Правительство РФ распоряжением от 26 ноября 2012 № 2190-р утвердило программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., а распоряжением от 30 декабря 2012 г № 2620-р – план мероприятий («дорожную карту») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». Если обратиться к «дорожной карте» по повышению заработной платы ППС, то видно, что она не реализована в полном объеме. Министерство образования и науки РФ также предприняло некоторые попытки решить обозначенные проблемы. Так, Письмом заместителя Министра образования и науки РФ от 29 мая 2013 г. № АП-867/04 вузам было рекомендовано устанавливать размер оклада по должностям ППС, по которым Единым квалификационным справочником (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11 января 2011 г. № 1н) предусмотрены требования к наличию ученой степени, на уровне в среднем не менее 80% от средней заработной платы по экономике соответствующего региона. Обращает на себя внимание, что основной акцент по данному вопросу сделан только на остепененных преподавателей. С одной стороны, обоснованно, поскольку ученая степень говорит о высокой квалификации работника (преподавателя), но это не означает, что преподавателям, не имеющим ученой степени, не надо повышать заработную плату. Немаловажно и то обстоятельство, что далеко не всегда формальная квалификация соответствует реальной (если учесть, что факты купленных диссертаций, увы, есть). Ученая степень говорит лишь о способности работника заниматься научной деятельностью, а среди обязанностей преподавателя есть и другие, не менее важные (учебная, методическая, воспитательная). Кроме того, необходимо отличать должностной оклад (базовый оклад) от средней заработной платы работника. Средняя заработная плата всегда выше, чем должностной оклад, поскольку включает все виды выплат, в том числе и стимулирующие надбавки.

В то же время, есть примеры повышения заработной платы научно-педагогическим работникам за счет внедрения рейтинговой системы оценки труда ППС, с помощью которой

формируется размер стимулирующей надбавки каждому преподавателю. Но так как базовые оклады остаются низкими (например, ассистент – 6000 руб., доцент – 18000 руб.), то и внедрение рейтинговой системы для многих преподавателей не снимает актуальность вопроса.

Таким образом, проблема повышения заработной платы остается таковой почти во всех вузах Уральского региона. По данному вопросу можно сказать, что вузы эту рекомендацию не выполнили: базовые оклады по-прежнему остаются на низком уровне. Примечательно, что речь не идет о повышении заработной платы на ставку, в данном случае рассматривается общий размер заработной платы. Поэтому работодателю для достижения цели, поставленной Президентом РФ, невыгодно учитывать работников, занятых на неполную ставку, иначе Указ Президента будет просто невыполнимым, а руководитель вуза рискует быть признанным «неэффективным менеджером» и будет уволен.

Особого внимания заслуживает позиция Министерства образования и науки по вопросу неполной занятости ППС. В вышеназванном письме отмечено, что Министерство «считает целесообразным ограничить количество педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность по основному месту работы на долю ставки (0,95-0,25) до 15 % от общего числа ставок таких работников в штатном расписании учреждения, за исключением федеральных университетов, научно-исследовательских университетов, Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургского государственного университета». Следует отметить, что указанная позиция есть рекомендация, а не правовая норма, которая должна выполняться. Но многие ректоры вузов восприняли эту рекомендацию как требование, подлежащее обязательному исполнению. С одной стороны, учитывать данную позицию Министерства необходимо при принятии кадровых управленческих решений, но в то же время, следует помнить о ст. 2 Конституции РФ, провозглашающей, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью государства. Применительно к этой ситуации это означает, что организационные мероприятия по уменьшению численности работников, работающих на условиях неполной ставки, должно в полной мере соответствовать Трудовому кодексу РФ.

Во многих вузах в настоящее время осуществляются мероприятия по сокращению работников, работающих на неполную ставку, в том числе и совместителей. Сложнее обстоит дело с основными работниками, т.к. в системе российского высшего образования традиционно педагогические работники в строю до последнего, а потому желающих уходить по собственному желанию не так уж много. Значит, перед вузом встает проблема выполнения министерской установки, но с соблюдением требований закона.

Таким образом, в настоящее время в трудовых отношениях научно-педагогических работников имеются признаки прекаризации, что, безусловно, существенно снижает уровень социальной защищенности научно-педагогических работников, а также вредит основной деятельности образовательных организаций.

УДК 35.08:005.962.131

ВЛИЯНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА НА ВНЕДРЕНИЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Воронина Людмила Ивановна
кандидат социологических наук, доцент
Уральский федеральный университет, Екатеринбург
E-mail: voronina_612@outlook.ru*

EFFECT OF FOREIGN EXPERIENCE ON IMPLEMENTATION OF EFFICIENCY EVALUATION OF PROFESSIONAL PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVANTS IN THE RUSSIAN FEDERATION