

Эффективный контракт как пример новых практик социально-трудовых отношений в системе высшего образования

Шагарова Екатерина Антоновна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра современной социологии, Москва, Россия

E-mail: e-shagi@yandex.ru

Проблема трансформации социально-трудовых отношений в современном обществе является одной из самых актуальных и зависит от большого числа исторических, экономических, организационных, политических, социальных и других факторов, определяющих и регулирующих поведение и отношения индивидов и различных социальных групп. В настоящее время в России в законодательство активно вносятся изменения и дополнения, направленные на усиление социальных компонентов: содействие занятости, расширение социальной защиты, содействие социальному диалогу, соблюдение прав в сфере труда.

Одним из примеров новых практик социально-трудовых отношений является эффективный контракт, который предполагает заключение трудового договора с работником, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, в том числе показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, меры социальной поддержки [1].

Внедрение подобной модели занятости характеризуется следующими положительными аспектами:

- 1) обновление и развитие кадров;
- 2) повышение эффективности организаций научной и социальной сферы;
- 3) справедливая дифференциация в оплате труда в соответствии с показателями эффективности и качества работы;
- 4) создание условий для привлечения в научную сферу молодых и талантливых специалистов;
- 5) наличие системы независимой оценки качества работы.

Положительная динамика этих показателей в процессе реализации эффективного контракта позволяет судить о переходе к модели эффективной занятости.

Обратной стороной эффективного контракта является возникновение прекариата в тех сферах деятельности, которые ранее считались наиболее социально защищенными [2].

Крайне неожиданным и противоречивым является факт появления прекариата как социальной группы в институте высшего образования и науки, который характеризуется рядом особенностей:

- является базой для рождения новых технологий и инноваций;
- сам является разновидностью социальных технологий, обеспечивающей создание человеческого капитала, платформой на которой воспроизводятся высококвалифицированные кадры для национальной экономики;
- средой, обеспечивающей создание человеческого капитала, являются педагоги - кадры высшей квалификации.

Институт высшего образования стал одной из первых платформ, на базе которой был законодательно внедрен эффективный контракт, что привело к формированию неустойчивой занятости и профессиональной деформации в академической среде [3]. Система квалификационных баллов при прохождении конкурса преподавателем вуза, зачастую не отражает реальную оценку деятельности преподавателя. Кадры высшей квалификации (срок подготовки доцента - минимум 9 лет) вместо академических разработок вынуждены доказывать свою профпригодность. Кроме этого, устойчивой практикой в вузах стало необоснованное заключение суперсрочных трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом на срок до одного года включительно. Это ставит преподавателей в весьма неопределенное положение: нельзя планировать свою жизнь и карьеру на несколько лет вперед. По результатам мониторинга, проведенного Минобрнауки, в 2019 г. пятая часть договоров, которые вузы заключают с профессорами - краткосрочные, до одного года [4]. Стоит отметить, что такая ситуация - удел не только России. По данным К. Дёрре, профессора Йенского университета, «каждый третий работающий по найму в Германии находится в состоянии подвешенного или текущего прекариата».

Можно констатировать, что в институте высшего образования складывается новая модель социально-трудовых отношений. И хотя она еще не приобрела вид стройной упорядоченной структуры, неуклонно расширяющаяся сфера ее приложения знаменует собой наступление качественно и принципиально нового этапа в развитии современного взаимодействия в системе высшего образования, сущностной чертой которого выступает ориентация на человека-работника.

Как следствие этого - появление в системе трудовых отношений новых черт: гибкость, индивидуализация, использование эффективных форм контрактов, повышение социальной ответственности работодателей, ориентация на психологическое благополучие и эмоциональную стабильность сотрудников.

Источники и литература

- 1) Кузьминов Я.И., Попова С.А., Якобсон Л.И. Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад [Текст] / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017.
- 2) Файман Н.С. Неустойчивость условий занятости научно-педагогических кадров как фактор формирования академического прекариата // Народонаселение. 2019. №4. — С. 103–114. — DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00042
- 3) Темнова Л.В. Нестабильные условия занятости как фактор профессиональной деформации деятельности ученого / Л.В. Темнова, Н.С. Файман // Проблемы современной экономики. — 2019. — № 2(70). — С. 209-212.
- 4) Вузам запретят заключать с преподавателями краткосрочные контракты – URL: <http://rg.ru/2020/01/10/vuzam-zapretiat-oformliat-s-prepodavateliami-kratkosrochnye-kontrakty.html>