

НОВЫЕ КНИГИ

Е. В. Сивак

Путеводитель по академическим мирам

Рецензия на книгу: Альтбах Ф. et al. (ред.). 2012. *Как платят профессорам. Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов*. М.: Изд. дом ВШЭ¹



СИВАК Елизавета Викторовна — младший научный сотрудник Международной научно-учебной лаборатории «Институциональный анализ экономических реформ» (НИУ ВШЭ, Москва).

Email: elizaveta.sivak@gmail.com

За последние 20 лет появилось множество исследований, в том числе международных, фиксирующих резкие изменения в академической профессии². В книге «Как платят профессорам» описаны результаты одного из таких исследований — первого международного сравнительного исследования заработных плат, вознаграждения и контрактов представителей академического мира в разных странах. Это исследование стало результатом сотрудничества между Центром международного высшего образования (Center for International Higher Education, CIHE) в Бостонском колледже (The Boston College) и Лабораторией институционального анализа экономических реформ НИУ ВШЭ, а также экспертов из 28 стран, представляющих все континенты и разные уровни экономического развития. Основной вопрос исследования — насколько конкурентоспособной остаётся академическая профессия на фоне альтернатив, предлагаемых рынком труда, в условиях, когда меняются система высшего образования, а следовательно, и академический рынок труда, и содержание академической работы, и механизмы управления академической жизнью, которые используют вузы и государство.

Для ответа на этот вопрос было бы недостаточно сравнить заработные платы в академическом и неакадемическом секторах, так как проигрыш занятых в «академии» в заработной плате может компенсироваться различными

¹ Перев. с англ.: Altbach Ph. et al., (eds). 2012. *Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts*. New York: Routledge.

² Два крупных международных сравнительных исследования (в обоих принимала участие Россия) — это исследование, инициированное Фондом Карнеги (известное как «The 1992 Carnegie International Study of Academic Profession»), и проект «Changing Academic Profession» («Изменения в академической профессии», 2007–2012 гг.), в рамках которых проводились опросы преподавателей и анализировались условия их работы, должности, образование, время, уделяемое разным видам деятельности, отношение к разным аспектам работы, управление в вузе (влияние разных групп в принятии решений, кто оценивает разные виды деятельности преподавателей). Результаты исследования Фонда Карнеги см.: [Altbach 1996; Welch 1997], результаты второго см.: [The Changing Academic Profession 2008]. Статьи, посвящённые изменениям в отдельных странах, см., например, в специальном номере журнала «Higher Education» за 2001 г.; об изменениях академической профессии в США (рост числа преподавателей, работающих в условиях частичной занятости, усиление рыночной культуры в сфере высшего образования и др.) см.: [Schuster, Finkelstein 2006]; об ослаблении автономии университетов в Великобритании см.: [Trow 1994], об изменении академических рынков труда во Франции и в Германии см.: [Musselin 2005].

бонусами, пособиями и льготами, в том числе существующими в неденежной форме (например, возможностью взять длительный творческий отпуск и т. д.). В рассматриваемом исследовании поэтому анализируются не только заработные платы, как в предыдущих международных сравнениях [Ong, Mitchell 2000; Rumbley, Pacheco, Altbach 2008], но и вознаграждение в целом (то есть заработные платы плюс дополнительные выплаты и льготы), а также академический рынок труда (типы контрактов, процедуры найма и продвижения в должности) и данные о дополнительной занятости преподавателей и соответственно о дополнительном доходе. Кроме этого, описывается контекст — кратко характеризуется система высшего образования.

Книга имеет следующую структуру: первая и последняя части — это обобщающие, рамочные статьи. Открывается книга статьёй Филиппа Альтбаха, Лиз Райсберг и Ивана Пачеко, описывающей глобальные тенденции в высшем образовании, которые сказываются на состоянии академической профессии. В первую очередь это резкий рост спроса на высшее образование. Массовый набор студентов влечёт за собой несколько последствий для академической профессии. Например, растёт преподавательская нагрузка (соответственно усиливается напряжение между разными ролями занятых в «академии» — преподавательской и исследовательской); вузам требуется больше преподавателей, и в условиях ограниченного финансирования это означает рост численности преподавателей, нанятых на неполную ставку, временно и т. д. Доля академического персонала, работающего в условиях частичной или временной занятости, непрерывно растёт, а в некоторых странах таких преподавателей уже большинство. Латинскую Америку даже называют страной «преподавателей-таксистов»: за исключением Бразилии, а также нескольких небольших университетов в других странах континента, в Латинской Америке до 80% преподавателей работают в условиях неполной занятости и постоянно перемещаются между работой в вузе и основной работой вне академии либо между работами в разных вузах [Altbach, Reisberg, Rumbley 2009].

Ещё одна тенденция, которую отмечают авторы статьи, — усиление подотчётности вузов и академической работы. Обычно этот процесс характеризуют термином «новый менеджериализм» — заимствование организациями государственного сектора, в том числе университетами, организационных форм, техник, практик управления и ценностей, распространённых в бизнес-секторе [Deem 1998]. Распространение нового менеджериализма связывают с превращением высшего образования в массовый продукт, для производства которого необходимы стандартизация, внешние нормы, рационализация и т. д. [Musselin 2007], а также с ростом финансовых затрат на сектор высшего образования (ещё одно следствие «массовизации»). Теперь университеты должны отчитываться за расход выделяемых средств, то есть демонстрировать высокое качество преподавания и исследований в ходе мониторингов эффективности, оценок деятельности сотрудников и т. д. Таким образом, внешние инструменты контроля теперь действуют наряду с саморегуляцией академического сообщества.

Помимо этого, в статье делаются обобщающие выводы по основным изучаемым темам. Авторы отмечают основные типы существующих контрактов — постоянный наём (*tenure*), наём на основе временных контрактов с вузом или контракт государственных служащих, дающий практически такие же гарантии занятости, как и постоянный наём.

Также описываются две основные стратегии найма: конкурсный отбор (открытая публикация вакансии, отбор заявок, формирование комитета, который оценивает заявки, собеседования и т. д.) и его противоположность, менее прозрачная процедура, — внутренний наём, который часто осуществляется с использованием социальных связей. Во многих странах существуют меры, которые препятствуют внутреннему найму, например, в Германии, Турции и США выпускники вуза не могут подать заявку на начальные позиции в свой университет.

Карьера преподавателей, как отмечают Филипп Альтбах и его коллеги, обычно характеризуется низкой мобильностью внутри страны или между странами. Как правило, академическая карьера, особенно в таких странах, как Россия, Япония, Китай, — это медленное продвижение в иерархии должностей внутри вуза. Однако в немногих странах, например в США и Канаде (в основном в престижных университетах), существует значительная мобильность на протяжении карьеры.

В статье делаются и общие выводы относительно заработных плат. Самые низкие средние заработные платы по всем должностям (по возрастанию) — в Армении, России, Китае, Эфиопии и Казахстане, а самые высокие (по возрастанию) — в США, Индии, ЮАР, Италии и Канаде. Заработные платы могут проигрывать альтернативам, которые рынок труда предлагает специалистам со сходными квалификациями, однако преподаватели имеют возможность получать вознаграждение и в других формах (более длинный отпуск, гибкий график, дополнительная занятость, более дешёвое жильё и т. д.).

Более подробный сравнительный анализ заработных плат и вознаграждения преподавателей делают Мария Юдкевич и Григорий Андрушак во второй статье рецензируемой книги. Данные по каждой стране собирались из официальных статистических источников, публикаций о преподавательском вознаграждении, интервью и (или) опросов. В статье подробно описывается методология проведённого межстранового сравнения, в том числе описывается, как учитывалась стоимость жизни в разных странах для корректного сравнения заработных плат, а также обосновывается выбор такого показателя, как ВВП на душу населения для оценки относительного благосостояния преподавателей. Также авторы отмечают общие сложности, возникающие при осуществлении такой масштабной задачи, как сравнительное международное исследование академической профессии, и те частности, которыми приходится пожертвовать, на которые необходимо пойти ради получения обобщающих выводов. В первую очередь эти сложности связаны с различием структуры заработных плат и набора бонусов и льгот, предлагаемых преподавателям в разных странах.

В статье характеризуется благосостояние преподавателей относительно среднего благосостояния занятых в экономике страны. Для этого приводится сравнение заработных плат преподавателей с ВВП на душу населения. Авторы делают вывод, что в большинстве стран (Россия является исключением) годовая заработная плата преподавателей, занимающих самые высокие должности, превышает ВВП на душу населения (иногда втрое), а заработные платы работников на стартовых позициях значительно ниже, чем ВВП на душу населения.

Кроме этого, обобщаются данные о том, насколько в разных странах велик разрыв между заработными платами преподавателей на низких и высоких должностях. Например, в Китае средние заработные платы преподавателей, занимающих самые высокие должности, в четыре раза выше, чем средняя заработная плата тех, кто находится на самых нижних ступенях академической иерархии. В Норвегии и США, наоборот, получение более высокой должности означает в среднем лишь небольшую прибавку к заработной плате (авторы делают следующий вывод: вероятно, заработные платы в этих странах не определяются жёстко академической должностью). Кроме этого, в статье обобщаются данные о различных бонусах и надбавках, которые могут получать преподаватели, и о распространённости дополнительных источников дохода.

Вторая, самая значительная, часть книги — статьи экспертов из разных стран, в которых даётся более детализированное описание, погружённое в контекст, академической профессии и происходящих в ней изменений. Все статьи имеют сходную структуру. Вначале обрисовывается система высшего образования в целом (размер государственного и частного секторов, наиболее важные факты из истории высшего образования в стране). Затем приводятся подробные сведения об устройстве академического рынка в разных странах: приводится иерархия должностей, описываются типы существующих кон-

трактов, процедуры найма и критерии продвижения в должности, размеры заработных плат для разных должностей. Эксперты также отмечают, конкурентны ли заработные платы в разных дисциплинарных областях на рынке труда и позволяет ли заработная плата преподавателей отнести их к среднему классу. Очерчивается и состояние международной мобильности — характеризуется ли страна «утечкой мозгов», или, наоборот, привлекает талантливых преподавателей и исследователей.

В этих статьях подробно характеризуются проблемы, которые наиболее остро стоят в той или иной стране: рост численности преподавателей, нанятых на основе временных контрактов и неполных ставок; сокращение бюджетов на высшее образование и невысокие заработные платы; бюрократизация; уменьшение притока молодых преподавателей и вследствие этого «старение» преподавательского состава и т. д. Можно проследить, с какими проблемами сталкивается академическая профессия в странах, в которых продолжается рост системы высшего образования (например, Эфиопия, Нигерия, Китай, Индия и др.), и там, где этап быстрого роста уже пройден (большинство стран Западной Европы, США и Канада). В первой группе стран сильнее недостаток квалифицированных преподавателей и финансирования (расходы на образование в расчёте на одного студента постоянно снижаются), а во второй группе стран на первый план выходят другие проблемы — подотчётность и снижение автономии академической профессии.

Большое внимание в статьях уделяется тому, как вузы и государство пытаются регулировать академическую жизнь, в первую очередь — исследовательскую продуктивность, дополнительную занятость и академическую мобильность. Для этого используются, например, программы оплаты по результатам в Колумбии и Мексике и надбавки за «выдающиеся научные результаты» в Израиле; существующий в Колумбии запрет на одновременную работу в двух государственных вузах и специальные выплаты, которые получают те израильские преподаватели, которые почти не занимаются дополнительной работой в других вузах (преподают менее чем на полставки); существующие в Китае субсидии для привлечения и удержания известных учёных и др.

На примере разных стран можно проследить, как функционируют такие меры государственной политики. Например, в Мексике большинство преподавателей участвуют в разных программах оплаты по результатам и получают минимум 50% базовой заработной платы в виде «стимулирующих» выплат, но фактически такие программы используются преподавателями только для того, чтобы получить дополнительный доход. Преподаватели подстраиваются под критерии стимулирования, но качество их работы существенно не меняется. Гарантированная контрактом базовая заработная плата, как правило, невелика, и поэтому один из основных принципов «выживания» в университетах — «делай то, что ценится в рамках оплаты по результату».

Завершается книга статьёй Ярослава Кузьмина про конкурентоспособность академической профессии в новых условиях, когда, с одной стороны, появляются профессии, которые могут конкурировать с академической работой по уровню «академического вознаграждения» (удовлетворение от реализации таких предпочтений, как общение с коллегами и студентами, исследовательская работа, возможность самостоятельно принимать решения об организации своей работы и др.), и, с другой стороны, меняется сама академическая профессия вследствие «массовизации» высшего образования.

Как отмечают Филипп Альтбах и его коллеги во вступительной статье, академическая профессия становится все более сегментированной и дифференцированной, и её очень сложно описать как единое целое. Устройство академической профессии и условия жизни преподавателей различаются не только между странами, но и между дисциплинами и вузами (например, между крупными исследовательскими университетами *versus* небольшими вузами, ориентированными на преподавание) и т. д. Описание общих тенденций, а также разнообразных типов контрактов, способов найма и продвижения

даёт возможность всем заинтересованным исследователям, в том числе социологам образования и социологам академической профессии, лучше ориентироваться в существующем разнообразии академических миров.

Литература

- Altbach P. (ed.). 1996. *The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Altbach P., Reisberg L., Rumbley L. 2009. *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*. Chestnut Hill, MA: Boston College, Center for International Higher Education.
- Deem R. 1998. «New Managerialism» and Higher Education: The Management of Performances and Cultures in Universities in the United Kingdom. *International Studies in Sociology of Education*. 8 (1): 47–70. URL: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0962021980020014>
- Musselin C. 2005. European Academic Labor Markets in Transition. *Higher Education*. 49 (1–2): 135–154.
- Musselin C. 2007. The Transformation of Academic Work: Facts and Analysis. *Research and Occasional Papers Series: CSHE.4.07*. Berkeley: Center for Studies in Higher Education; University of California. URL: <http://cshe.berkeley.edu/publications/docs/ROP.Musselin.4.07.pdf>
- Ong L. L., Mitchell J. D. 2000. Professors and Hamburgers: An International Comparison of Real Academic Salaries. *Applied Economics*. 32 (7). URL: <http://www.hibrain.net/hibrain/abroad/download/salary%20comparison.pdf>
- Rumbley L., Pacheko I., Altbach P. 2008. *International Comparison of Academic Salaries: An Exploratory Study*. Chestnut Hill, MA: Boston College; Center for International Higher Education.
- Schuster J., Finkelstein M. 2006. *The American Faculty: Restructuring of Academic Work and Careers*. Baltimore, MD: The John Hopkins University Press.
- Special Issue on Changes in Academic Profession. 2001. *Higher Education*. 41 (1–2).
- The Changing Academic Profession: International Comparative and Quantitative Perspectives. 2008. *Report of the International Conference on the Changing Academic Profession Project*. Hiroshima: Research Institute for Higher Education (RIHE); Hiroshima University; Hijiya University.
- Trow M. 1994. Managerialism and the Academic Profession: The Case of England. *Higher Education Policy*. 7 (2): 11–18.
- Welch A. (ed.). 1997. Special Issue on Academic Profession. *Higher Education*. 34 (3): 305–420.