

КАК ПЛАТЯТ ПРОФЕССОРАМ

Глобальное сравнение
систем вознаграждения и контрактов

PAYING THE PROFESSORiate

A Global Comparison
of Compensation and Contracts

Edited by
Philip G. Altbach, Liz Reisberg,
Maria Yudkevich, Gregory Androushchak,
and Iván F. Pacheco



New York and London

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАК ПЛАТЯТ ПРОФЕССОРАМ

Глобальное сравнение
систем вознаграждения и контрактов

Под редакцией
Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич,
Г. Андрущака, И. Пачеко

Перевод с английского Е. Сивак
под научной редакцией М. Юдкевич



Издательский дом Высшей школы экономики
Москва 2012

УДК 331.2:378-051

ББК 65.245

К16

Научный редактор перевода *М.М. Юдкевич*

Ответственный редактор *Н.М. Халатяни*

Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрушака, И. Пачеко ; пер. с англ. Е. В. Сивак под науч. ред. М. М. Юдкевич ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 439, [1] с. — 1000 экз. — ISBN 978-5-7598-0995-1 (в обл.).

Сколько платят профессорам? Можно ли к академической деятельности привлечь «самого лучшего и умного»? Какие страны оплачивают труд ученых выше всего, а какие — меньше всего? Авторы книги «Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов» исследуют эти вопросы и показывают ключевые идеи и направления в текущем состоянии академической деятельности по всему миру.

Книга содержит первый сравнительный анализ окладов, вознаграждений и условий найма профессорско-преподавательского состава по всему миру. Предоставляя глубокое сравнение академических зарплат в 28 странах среди государственных, частных, исследовательских и неисследовательских университетов, авторы проливают свет на условия и ожидания, которые формируют современную академическую деятельность. В мире, в котором охват высшим образованием является ключевым фактором инноваций и процветания государства, а страны стремятся ускорить экономический рост за счет расширения системы высшего образования, политики и администраторы все чаще ищут ответы на вопросы, какие действия они должны предпринять, чтобы повысить качество преподавания и результативность исследований. «Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов» предоставляет необходимый ресурс, освещая основные вопросы и давая рекомендации.

Книга будет полезна всем, кто интересуется проблемами высшего образования в российском и международном контексте.

УДК 331.2:378-051

ББК 65.245

Authorized translation from English language edition published by Routledge Inc., part of Taylor & Francis Group LLC. Cover image: Shutterstock.

ISBN 978-5-7598-0995-1 (рус.)

ISBN 978-0-415-89807-2 (pbk)

© 2012 Taylor & Francis

All rights reserved.

© Оформление. Издательский дом Высшей школы экономики 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Благодарности.....	8
Введение.....	9
ЧАСТЬ 1. Анализ.....	13
1. <i>Ф. Альтбах, Л. Райсберг, И. Пачеко</i> Академическое вознаграждение и контракты: мировые тенденции и реалии.....	15
2. <i>Г. Андрущак, М. Юдкевич</i> Системы высшего образования: что скрывается за сравнениями	36
ЧАСТЬ 2. Опыт разных стран.....	51
3. <i>Э. Велш</i> Австралия: академическая заработная плата, становление массового высшего образования и увеличение доли преподавателей, занимающихся исключительно преподаванием.....	53
4. <i>А. Гарсиа де Фанелли</i> Трудовые контракты и экономические стимулы университетских преподавателей в Аргентине.....	67
5. <i>А. Оганян</i> Академическая карьера в переходной экономике: случай Республики Армения.....	81
6. <i>С. Шварцман</i> Университетские преподаватели Бразилии: увеличивающийся разрыв	94
7. <i>Ф. Китагава</i> Академическая заработная плата в Великобритании: «маркетизация» и разработка национальной политики	108
8. <i>М. Херцог, Б.М. Кем</i> Заработная плата преподавателей в системе высшего образования Германии: «лоскутный ковер»	120

9. <i>С. Гури-Розенблит</i> Израиль: заработная плата и вознаграждение в академической среде	133
10. <i>Н. Джаярам</i> Заработная плата и карьера в академической среде Индии: адаптация системы высшего образования к экономике знаний	144
11. <i>Ж. Капано, Дж. Ребора</i> Италия: от бюрократического наследия к реформе профессии	158
12. <i>Ш. Каланова</i> Академическая заработная плата в Казахстане: нынешняя ситуация и перспективы	170
13. <i>Г. Джонс, Дж. Вайнриб</i> Организация академической работы и вознаграждение преподавателей в университетах Канады	181
14. <i>В. Ма, Дж. Вен</i> Исследование академической заработной платы и вознаграждения в Китае	194
15. <i>И. Пачеко</i> Академическая заработная плата в Колумбии: данные рассказывают не всё	205
16. <i>Т. Волкова</i> Академическая заработная плата в Латвии: условия и тенденции	218
17. <i>М. Джантан</i> Привлекательность вознаграждения преподавателей в системе высшего образования Малайзии	229
18. <i>А. Мальдонадо-Мальдонадо</i> Заработная плата преподавателей в Мексике: «бедняк всегда бедняком и останется»?	241
19. <i>О.А. Бамиро</i> Нигерия: навстречу открытому рынку	252
20. <i>Б. Йонгблад</i> Нидерланды: внедрение рыночных сил в систему академического вознаграждения	263

21. <i>С. Кивик</i> Зарботная плата в вузах Норвегии: важность исследовательских достижений	276
22. <i>Г. Андруцак, М. Юдкевич</i> Высшее образование в России: зарботная плата и контракты.....	289
23. <i>М. аль-Охали, Х. аль-Мехри</i> Зарботная плата и вознаграждение преподавателей в Саудовской Аравии.....	305
24. <i>М.Дж. Финкельштейн</i> Зарботная плата в системе высшего образования США: влияние типа вуза и дисциплинарной области	315
25. <i>К. Гюрюз</i> Вознаграждение академического персонала в университетах Турции.....	329
26. <i>Г. Гоастеллек</i> Французский академический рынок: изменение правил.....	342
27. <i>Г. Себкова</i> Чешская Республика: высокая оценка академической профессии	353
28. <i>Э. Айалев</i> Зарботная плата и структура вознаграждения в высшем образовании Эфиопии	365
29. <i>Ч.Т. Сехуле</i> Неравные правила игры: вознаграждение в высшем образовании ЮАР	379
30. <i>К. Шима</i> Условия работы и зарботная плата в академической профессии Японии	390
ЧАСТЬ 3. Вызовы	403
31. <i>Я. Кузьминов</i> Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени	405
Приложения.....	419
Авторы и редакторы	433

БЛАГОДАРНОСТИ

Осуществление такого сложного проекта требует значительных усилий по кооперации между участниками и серьезной взаимопомощи. Мы выражаем огромную признательность всем исследователям из 28 стран за их приверженность проекту, длившемуся более года, готовность разыскивать данные и по несколько раз редактировать тексты. Мы очень ценим их чувство коллегиальности.

Одной из ключевых фигур, вовлеченных в проект, стал Ярослав Кузьминов, ректор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Он принимает активное участие в реформировании системы образования в России и постоянно подчеркивает важность академической профессии и то, что она играет ключевую роль в успешной модернизации высшего образования. Он продолжает выступать в защиту достойного вознаграждения преподавателей, необходимого, чтобы обеспечить жизнеспособность и привлекательность академической профессии. Неудивительно, что Я. Кузьминов проявил большую заинтересованность в проекте, посвященном заработной плате академических работников, которым занимался Бостонский центр изучения международного высшего образования (*CINE*) и результаты которого были опубликованы в 2008 г., и предложил дальнейшее исследование вознаграждения и контрактов преподавателей с более обширной выборкой стран из разных частей мира и с более глубоким уровнем анализа. Он участвовал в разработке дизайна исследования, начиная с обсуждения методологии и формирования выборки стран, а также в формулировке выводов на основе результатов исследования. Кроме того, Высшая школа экономики предоставила основное финансирование по проекту.

Координацией проекта в Лаборатории институционального анализа Высшей школы экономики занималась Елена Шутова. Александр Новиков и Анна Панова помогали в сборе и анализе эмпирических данных по разным странам. Логистическую поддержку, а также другие виды помощи оказал Всемирный банк.

Бостонский центр изучения международного высшего образования предоставил дополнительное финансирование и поддержку проекта. Мы также обязаны Фонду Форда за его помощь в осуществлении проекта на ранних этапах. Мы особенно признательны Эдит С. Хошино, редактору *CINE*, за редактирование финальной рукописи и Салине Копеллас за логистическую поддержку.

ВВЕДЕНИЕ

В центре внимания этой книги и лежащего в ее основе исследования — академическая профессия, одна из самых важных. Ни один университет не может успешно функционировать без преданных своей работе преподавателей, получающих адекватное вознаграждение. Более того, условия найма должны предусматривать такую структуру карьеры, которая способна привлечь и удержать лучших преподавателей и исследователей, а также стимулировать их к максимально эффективному труду. Несмотря на то что академическая профессия — ядро университета, сейчас во многих странах статус преподавателей снижается, как и размер их заработной платы. И это происходит тогда, когда высшее образование стало основой глобального общества знаний. Наше исследование заработной платы и контрактов в академической профессии — результат нашей озабоченности многими проблемами, с которыми сталкиваются преподаватели, и их следствиями для университета в XXI в.

Идея исследования возникла во время семинаров, посвященных академической профессии, которые проводились для аспирантов в Бостон-колледже. Слушатели курса заинтересовались тем, сколько получают преподаватели в разных странах, и оказалось, что на эту тему проводилось очень мало исследований. Что касается данных национальной статистики, то в большинстве стран они отсутствуют. Центр международного высшего образования в Бостон-колледже (*The Boston College Center for International Higher Education — CIHE*) начал исследование на эту тему в 2006 г. в 15 странах. Данные были получены как из публичных источников, так и от различных университетов. Исследователи в каждой из 15 стран помогли в сборе данных и информации, и результатом этих усилий стал доклад Лауры Рамбли, Ивана Пачеко и Филипа Альтбаха «Международное сравнение заработной платы в академической профессии: пробное исследование», опубликованный *CIHE* в 2008 г.¹ Один из выводов доклада: заработная плата сама по себе не отражает ситуацию с доходами в академической профессии, и вознаграждение в этой сфере должно пониматься более широко.

Доклад привлек внимание Лаборатории институционального анализа (ЛИА) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в Москве. С 2002 г. Высшая школа экономики принимает уча-

¹ International Comparison of Academic Salaries: An Exploratory Study / L.E. Rumbley et al. (eds). Boston, Mass.: CIHE, 2008.

стие в Мониторинге образовательных рынков и организаций — ежегодном исследовании, опирающемся на репрезентативные выборки студентов, их семей, школьных учителей, преподавателей и администраторов колледжей и университетов, а также работодателей. Исследователей ЛИА заинтересовали практики вузов касательно найма преподавателей, их продвижения по карьерной лестнице, контрактных соглашений и стимулов к академической занятости. Поэтому коллеги из ВШЭ предложили трактовать понятие «вознаграждение» шире. Вообще это исследование следует рассматривать не как прямое продолжение первой работы, но как пересмотренную и расширенную ее версию. Здесь изучаются многие вопросы, которые не рассматривались в исходной работе, — например, дополнительный доход и дополнительная занятость. Однако качество данных по этим вопросам еще далеко от идеала. Кроме того, страновые отчеты здесь выполнялись местными экспертами, которые предоставляли более качественные и надежные данные. В исследование также вошел более детальный статистический анализ, основанный на сопоставимых данных по изучаемым странам.

Структура работы

Всего в исследовательский проект вошли 28 стран, представляющих все континенты и весь спектр академических и социальных контекстов; страны перечислены в алфавитном порядке.

Все главы устроены сходным образом — вначале дается краткий обзор системы высшего образования страны: правовые рамки и социальная политика, связанные с высшим образованием; структура академической иерархии, практики найма и уровни заработной платы; дополнительные выплаты, а также бонусы и льготы; квалификации преподавателей и типы контрактов; процедуры продвижения по карьерной лестнице и иные (находящиеся за пределами основного контракта) возможности дополнительной занятости и получения дохода; международная мобильность и конкуренция за преподавателей и исследователей.

Главы 1 и 2 содержат анализ глобальных тенденций в академической профессии и краткий сравнительный обзор заработной платы, контрактов и систем вознаграждения в 28 странах, выбранных в качестве кейсов.

Здесь необходимо ввести несколько определений. Под заработной платой (*salaries*) мы имеем в виду прямые денежные выплаты, предоставляемые преподавателям работодателями. В общее вознаграждение (*remuneration*) входят выплаты (не обязательно в денежной форме), которые преподаватели получают помимо заработной платы. Это выплаты за консультирование, дополнительные часы преподавания, выполнение административной и другой работы, а также выплаты, связанные с медицинской страховкой, жильем

и пр. В ряде стран с довольно низкой заработной платой общее вознаграждение может служить более адекватным показателем дохода в академической сфере. Под контрактами мы понимаем специфические правовые или иные соглашения, которые определяют условия академической занятости.

Исследовательский процесс и методология

Сбор данных во всех странах проводился по единой методологии, чтобы их можно было в дальнейшем сопоставить. И все же при анализе мы столкнулись с тем, что необходимые данные по ряду стран отсутствовали, а в некоторых случаях были несопоставимы друг с другом. В частности, изначально мы планировали включить в исследование и государственный и частный секторы высшего образования. Но оказалось, что данные по частному сектору найти особенно сложно.

Между изучаемыми в исследовании странами существуют огромные различия, и мы надеемся, что обзор системы образования и другая информация, представленные в каждой главе, создадут контекст, который поможет в интерпретации данных.

На всех этапах исследования возникало множество интересных проблем. Сформировать исследовательскую группу из представителей 28 стран для работы над общей темой уже само по себе серьезное мероприятие. В полном составе группа встречалась лишь однажды в Москве по приглашению Высшей школы экономики в октябре 2010 г. Во время встречи обсуждались и критиковались рабочие версии глав этой книги; затем на основе отзывов коллег и редакторов в статьи вносились изменения. Команде из ЛИА были переданы статистические данные для анализа. Диаграммы и графики, построенные на их основе, представлены в книге; в более детальном виде они доступны на сайте проекта <http://acarem.hse.ru>.

Значительные проблемы были связаны с поиском механизма для сравнения заработной платы и общего вознаграждения в разных валютах и широко варьирующихся экономических условиях. Как и в исходной работе, мы использовали паритет покупательной способности для сравнительных расчетов. Однако в главах, посвященных каждой из стран, исследователи использовали национальные валюты и в большинстве случаев указывали примерные эквиваленты в долларах США.

Ограничения исследования

Данные по таким важным темам, как различия в заработной плате в зависимости от пола преподавателя, дисциплинарной области, в которой он работает, и от других переменных, не собирались систематически, хотя

в отдельных случаях некоторая информация в книге представлена. Эти темы не были включены в инструментарий во избежание дополнительных сложностей. Мы оставили их для будущих исследований. Различия в методологии сбора данных, источниках информации и, в некоторых случаях, годах сбора статистической информации могут влиять на сопоставимость данных — эта проблема рассмотрена в части 1 «Анализ». Межстрановые сравнения осложнялись тем, что при определении заработной платы в разных странах использовались разные критерии и методы; нам пришлось пожертвовать однородностью данных ради возможности сравнения всех рассмотренных стран.

Фокус нашего исследования — преподаватели на постоянных должностях (*tenure* или его эквиваленты). Однако некоторое внимание уделяется и другим видам контрактов, которые сейчас постепенно начинают заменять контракты традиционные.

Наш исследовательский проект в каком-то смысле разведывательный — у нас нет ответов на все вопросы, данные неоднородны, в ряде случаев противоречивы, но все же это первый опыт сравнительного анализа заработной платы, вознаграждения и контрактов в академической сфере.

Филип Альтбах
Иван Пачеко
Лиз Райсберг
Григорий Андруцак
Мария Юдкевич
Бостон — Москва

ЧАСТЬ 1

Анализ

1

АКАДЕМИЧЕСКОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И КОНТРАКТЫ: МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И РЕАЛИИ

Ф. Альтбах, Л. Райсберг, И. Пачеко

Академическая профессия — ядро университета. Без квалифицированных, хорошо образованных, увлеченных своим делом преподавателей ни один университет не может работать успешно. Но академическая профессия сейчас сталкивается с серьезными вызовами. Массовый характер образования, расширение частного сектора, растущие требования к подотчетности, увеличивающаяся мировая конкуренция за таланты, экономический спад — все это влияет на образовательную политику государства в области высшего образования. Кроме того, преподаватели вынуждены иметь дело с широким набором потребностей более разнообразной студенческой аудитории. Ухудшение условий найма, сокращающаяся заработная плата, угрозы гарантиям занятости сделали академическую профессию менее привлекательной для молодых ученых в некоторых странах, в то время как другие страны прилагают согласованные усилия, чтобы изменить ситуацию к лучшему.

Прежде всего озабоченность вызывают размеры заработной платы, общего вознаграждения и условия труда. Без значительной заработной платы, эффективных контрактов и благоприятных условий труда от преподавателей не добиться хорошей работы. Без конкурентоспособности академической профессии альтернативам, предлагаемым рынком труда, и без гарантий занятости все академическое сообщество пошатнется. В большинстве стран, рассматриваемых в этом исследовании, как и в большинстве стран мира, академические работники стараются увеличить свою заработную плату за счет дохода от дополнительной учебной нагрузки, исследовательской деятельности, неакадемической работы, преподавания в нескольких местах, административной работы. Современный университет во многих странах находится в кризисе, что частично вызвано проблемами, с которыми сталкивается академическая профессия [Altbach, 2003].

Эта книга основана на исследовании академической профессии в 28 странах всех континентов. В ситуации, когда так много новых сил влияет на высшее образование в мире, академическая профессия сталкивается с новыми вызовами и проблемами; она неизбежно оказывается в центре нынешнего мирового кризиса.

Академическая революция и академическая профессия

Академической революции XXI в. посвящено много работ [Altbach, Reisberg, Rumbley, 2010; Task Force..., 2000; Altbach, 1996]. Все они показывают, что происходящая сегодня трансформация высшего образования непосредственно воздействует на академическую профессию. При этом особое значение имеют три тенденции.

1. Становление массового образования («массификация»). Оно изменило высшее образование во всем мире. Теперь высшее образование уже не привилегия элиты. В первой декаде XXI в. мировой набор в вузы вырос со 100 до 150 млн человек. Непрерывный рост высшего образования серьезно повлияет на Индию и Китай, страны Центральной и Южной Африки. Вместе с тем надо заметить, что в большей части Европы, в некоторых частях Азии и в Северной Америке системы высшего образования уже достаточно зрелые и сейчас существенно не расширяются. И кроме того, есть ряд стран, где возрастная когорта, представители которой поступают в вузы, сокращается.

2. Формирование (благодаря информационным технологиям) глобальной экономики знаний. Оно привело к тому, что исследования стали ключевой функцией ведущих университетов мира, создав новые возможности и вызовы для лучших преподавателей. Все более массовый характер образования и экономика знаний способствовали институциональной диверсификации — разделению высшего образования на сегмент, занимающийся в основном преподаванием, и сегмент (меньший по объему), фокусирующийся на исследованиях.

3. Сегментация академического сообщества. Институциональная диверсификация обусловила сегментацию академической профессии и ослабление ощущения единства академического сообщества. Бёртон Кларк в отношении США писал, что преподаватели разделились на «маленькие миры, различные миры», которым свойственны разные субкультуры и условия существования [Clark, 1987].

В большинстве стран условия труда, заработная плата и положение самых известных профессоров в ведущих исследовательских университетах разительно отличаются от условий труда преподавателей в вузах с массо-

вым набором (а таких преподавателей, занимающих более низкое положение в академической иерархии, сейчас большинство в академическом сообществе). Все чаще вознаграждение и условия труда преподавателей новых дисциплин, пользующихся большим рыночным спросом (как, например, исследования бизнеса или информационные технологии), и преподавателей гуманитарных дисциплин сильно отличаются друг от друга. Академические работники в веке нынешнем, безусловно, куда меньше представляют собой единое сообщество, чем в веке минувшем. Одно лишь число преподавателей (а их в 2007 г. было минимум 6 млн, и число это быстро растет в связи с увеличивающимся набором в вузы [Altbach, Reisberg, Rumbley, 2010. P. 228–233]) ставит под сомнение возможность единства в дополнение к огромному разнообразию в академической профессии.

Растущие требования к подотчетности, большее внимание к удовлетворению запросов студентов, недостатки доуниверситетского образования и другие проблемы добавились к вызовам, с которыми сталкивается академическая профессия. Международная конкуренция за таланты и институциональный престиж создали новые источники напряжения, поскольку глобальные требования часто вступают в противоречие с локальными потребностями.

Повлиял на преподавателей и значительный рост частного сектора в высшем образовании. Частное высшее образование (коммерческое и некоммерческое) — сейчас самый быстро развивающийся сектор высшего образования во всем мире; в ряде стран Латинской Америки и Азии в нем сосредоточено большинство студентов. Многие преподаватели этого сектора имеют позиции и в секторе государственном. Однако есть некоторые различия в условиях их труда и вознаграждении в том и другом секторах. Условия академического найма в частном секторе варьируются в разных странах мира, но иногда они хуже, чем в государственном секторе. В некоторых странах в частном секторе заработная плата выше, но условия труда менее привлекательны: больше учебная нагрузка, исследовательская деятельность не вознаграждается, не выделяется времени на исследования, подготовку к занятиям, консультирование и другие виды деятельности.

Наконец, глобализация усилила мобильность талантов, особенно среди преподавателей, занимающих высшие позиции в иерархии. Большинство стран, рассмотренных в этой книге, делятся на две категории — страны с «утечкой мозгов» и страны, «привлекающие мозги». ЮАР занимает необычную позицию — она находится одновременно в двух категориях, привлекая таланты со всего Африканского континента, но теряя наиболее талантливых своих соотечественников, которые уезжают в более развитые страны. Страны с большими ресурсами (Канада, США, страны Западной Европы) традиционно привлекали и привлекают таланты из слаборазвитых

стран. Однако сейчас в глобальную борьбу за самых лучших исследователей и ученых вступили новые игроки — например, Саудовская Аравия и Китай. Эта ситуация работает против стран со слабой экономикой (таких, как Армения, Латвия или Эфиопия), где ресурсы очень ограничены, но потребность в талантах не менее сильна.

Сталкиваясь с новыми реалиями

Как отмечено выше, ряд тенденций привел к изменениям ландшафта высшего образования и в результате к изменениям условий академической работы и профессии. За несколькими исключениями, в развивающихся странах, которые рассматриваются в этой книге, набор в вузы резко возрос. Отсюда возникла настоятельная необходимость в новых местах, инфраструктуре и академическом персонале. В большинстве развитых стран, рассматриваемых в этой книге (в Австралии, Канаде, Франции, Норвегии, Великобритании, США), высшее образование изменилось из-за увеличения набора в вузы несколько десятилетий назад и сейчас относительно стабильно. Япония выделяется среди развитых стран: там несколько десятилетий назад набор в вузы стремительно рос, а соответственно, росло и число преподавателей, но затем набор в вузы стабилизировался, и сейчас страна сталкивается с проблемой избытка академического персонала, набранного в прошлом.

Во всех странах в периоды быстрого развития увеличивался спрос на образовательные учреждения и преподавателей, что вело к постоянным конфликтам приоритетов высшего образования. Рост набора означал, что возрастало число студентов в аудитории, с которыми преподавателю нужно было работать, в то время как престиж и ценность преподавателя продолжали измеряться его исследовательской продуктивностью. Несмотря на растущий сегмент высшего образования, посвященный исключительно преподаванию, заработная плата, продвижение и другие награды чаще основываются на исследовательской продуктивности, чем на результатах преподавательской деятельности. Международный престиж вуза, который выражается в месте в рейтингах, в большей степени зависит от исследовательских достижений, и это, в свою очередь, часто влияет на национальную образовательную политику и распределение бюджета.

Страны, в которых высшее образование практически полностью сводилось к поддерживаемым правительством вузам, открыли двери частным спонсорам, чтобы удовлетворить растущий спрос. Частные университеты, за редким исключением, занимаются только преподаванием. В таких странах, как Россия, Казахстан, Латвия, Эфиопия, Армения, Саудовская Аравия или Чехия, где частный сектор высшего образования был прежде незначителен, если вообще существовал, сейчас именно в нем — в частных

университетах, часто некоммерческих — сосредоточена большая и растущая часть набора. Уже говорилось, что частный сектор стал также источником дополнительной занятости для академических работников из государственного сектора.

Ограничение этого исследования — недостаток данных о частном секторе, который менее прозрачен и подотчетен, чем государственный, практически во всех странах (особенно в отношении данных о заработной плате и вознаграждении в целом).

Виды академических должностей и контрактов

Виды должностей и контрактов широко варьируются по всему миру, но, в общем, для представителей академической профессии характерны относительно стабильная карьера и значительный социальный престиж, хотя вознаграждение не всегда обеспечивает им приемлемые стандарты жизни. Однако профиль академического сообщества изменился в последние десятилетия. Оно не только сильно возросло численно, но стало более разнообразным, чем в прошлом. Необходимость справиться с расширившимся набором в вузы во многих странах вызывает серьезную нагрузку на бюджет и человеческие ресурсы. Можно говорить о возникновении по всему миру нескольких тенденций при решении проблемы заполнения большого числа новых академических позиций в условиях жестких бюджетных ограничений.

Одна из них — заключение большого числа временных контрактов, предусматривающих полную или частичную занятость. Даже в тех системах высшего образования, где давно существуют постоянный наём и испытательный срок на постоянные должности, постепенно получают распространение контракты с фиксированным сроком действия. В США, например, в основе половины недавних назначений на академические позиции — временные контракты с полной или частичной занятостью [Schuster, Finkelstein, 2006]. Западная Европа, вероятно, в меньшей степени затронута этими изменениями, но количество заключаемых временных контрактов там тоже растет.

Лишь в немногих странах, включенных в это исследование, постоянный наём существует официально. Однако срок действия большинства временных контрактов, предполагающих как полную, так и частичную занятость, продлевается практически автоматически. В рамках систем постоянного найма обычно формулируются нормы, определяющие, при каких условиях контракт будет продлен, а также устанавливается четкий порог, после которого начинается постоянный наём. Удивителен тот факт, что там, где официально постоянный наём отсутствует, академический персонал, особенно работающий на неполной ставке, нечасто попадает под увольнение

или подвергается формальной комплексной проверке. Только в немногих странах (Германия, Япония, США) условия и продолжительность контракта строги и полностью ясны и существуют рутинные процедуры обновления персонала.

Другая тенденция (особенно характерная для развивающихся стран) — требование администрации вуза заполнять академические позиции преподавателями с высокими учеными степенями. Во многих странах, которые рассмотрены в этом исследовании, на начальную позицию в академической иерархии, как правило, нанимается преподаватель, закончивший только первую ступень высшего образования; средний уровень квалификации сегодняшних преподавателей вузов — бакалавриат (или его примерные эквиваленты). Так же обстояло дело до становления массового образования в тех странах (в частности, в Аргентине, Бразилии, Колумбии), где магистерские или докторские программы были редки. Но там, где эти программы распространились повсеместно, от нанимаемых преподавателей требуется более высокая степень, и, соответственно, большее число молодых преподавателей имеют такую степень. Степень доктора — обязательное требование к кандидатам практически на все академические позиции в Австралии, Канаде, Европе, США на протяжении прошлого столетия — сейчас становится требованием к кандидатам на должности в исследовательских университетах повсюду.

Практики найма сводятся к похожим образцам, часто закрепленным законодательно. Объявления о вакансиях публикуются в национальной прессе, и эти вакансии открыты для всех кандидатов. Как правило, вузы самостоятельно определяют, когда открывать вакансии, как их рекламировать и как они будут заполняться. И только в немногих странах, включенных в это исследование (например, во Франции), все кандидаты сначала проходят отбор на национальном уровне, а уже затем прошедших этот отбор рассматривают как кандидатов на академическую позицию в конкретном вузе.

Процесс найма сейчас становится более конкурентным и прозрачным. Несмотря на эту тенденцию, преподаватели все еще нередко нанимаются с помощью личных связей или им предлагается временный контракт в обход официальной открытой и соревновательной системы найма. В Аргентине академический персонал, скорее, будет нанят в рамках временных контрактов в обход публичного соревнования за должность. То же касается и колумбийских университетов. Даже когда вакансии анонсируются публично и существуют официальные процедуры найма нового персонала, позиции часто заполняются с помощью внутреннего найма — их занимают преподаватели, которые прежде имели более низкую должность, или выпускники этого же вуза, что приводит к инбридингу во многих странах. В России заведующий кафедрой, обладающий довольно значительной авто-

номией в принятии решений о найме, часто отдает вакантную должность своим собственным аспирантам. Сходным образом, университеты Армении в процессе поиска подходящих кандидатов часто отдают предпочтение собственным студентам. В вузах Японии, как правило, личные связи используются при найме на академические посты начального уровня.

Анализ данных показывает, что инбридинг и при найме на должности начального уровня, и при должностном продвижении — распространенная практика. Он поддерживается традициями. Также он обусловлен неразвитостью национального рынка, отсутствием финансовых стимулов к мобильности и куда менее привлекательными условиями работы где-либо еще, кроме собственного вуза. Большинство исследователей полагают, что инбридинг негативно сказывается на академическом творчестве, поскольку он поддерживает преемственность идей и практик, а не инновации. Помимо того, инбридинг закрепляет существующую иерархию, так как молодые ученые, воспитанные старшими, автоматически встраиваются в нее. Но инбридинг может быть и полезен — он укрепляет лояльность и чувство солидарности в академической системе.

И все же некоторые страны сопротивляются инбридингу. Чтобы как-то изжить эту традицию, итальянское министерство образования предоставляет университетским преподавателям на постоянных должностях субсидии на переезд в университет другой области страны. США, Турция, Германия — примеры стран, где традиционно выпускники вуза обязаны подавать заявки на начальные позиции в другой университет. Процесс найма в Индии основан на сложной квотной системе: определенная доля, часто доходящая до 50%, позиций в университете резервируется для членов определенных каст или других социальных групп. Если не удастся найти квалифицированного кандидата с подходящими характеристиками, позиция остается вакантной, что создает дополнительные проблемы в охвате быстро растущего числа студентов.

Во многих странах (например, в Бразилии, Германии, Малайзии, Саудовской Аравии) преподаватели в государственных университетах формально считаются государственными служащими. Соответственно, в этих университетах персонал нанимается, оценивается и часто оплачивается по правилам и процедурам государственной службы. Вскоре после найма преподаватели этих стран обычно получают гарантии занятости, сходные с теми, которые получают преподаватели на постоянных должностях. Их заработная плата обычно зависит от стажа и должности, а не от оценки их работы. Во многих странах континентальной Европы преподавателей считают государственными служащими, хотя в некоторых странах (например, в Нидерландах) отказались от государственной службы как модели академического найма.

Заработная плата в академическом секторе

Академическая заработная плата — сложная конструкция из базовой ставки, а также бонусов, надбавок, субсидий, что сильно затрудняет межстрановые сравнения. Кроме того, при сравнении необходимо учитывать, в какой степени заработная плата позволяет преподавателям в разных странах поддерживать уровень жизни среднего класса. Очевидно, что понятие «средний класс» различается в зависимости от экономического и культурного контекста. В этой книге определения «среднего класса» давали эксперты по каждой стране, основываясь на существующих в ней представлениях и измерениях.

Еще одна трудность при сравнении размеров заработной платы в разных странах — получение точного и правильного представления о покупательной способности, которой обладает заработная плата в каждой стране. Простой конвертации валют недостаточно, потому что при этом не принимается во внимание разница в стоимости жизни в разных странах. Более точное измерение — использование паритета покупательной способности (ППС). Этот индекс основан на стоимости товара или набора товаров (потребительской корзины), чья цена сравнивается с ценой на товар или группу товаров в определенной базовой стране (в нашем случае — в США), что дает универсальный инструмент для сравнения. В нашем исследовании заработная плата в национальной валюте корректировалась с учетом обменных курсов, рассчитанных на основе индекса ППС, для получения пригодной для сравнения величины в долларах США (использовался индекс из седьмой версии *Penn World Tables* [Heston, Summers, Aten, 2011]). Индекс ППС позволил провести количественные межстрановые сравнения. Исследование также основывалось на информации экспертов по странам о том, достаточна ли заработная плата для поддержания уровня жизни среднего класса в локальной экономической среде. Такая комбинация количественных и качественных оценок позволила сопоставить размеры академической заработной платы разных стран.

На рисунке 1.1¹ показаны размеры средней заработной платы преподавателей каждой из стран, включенных в исследование, на начальной и высшей позициях, а также по системе высшего образования в целом. Как и везде в этом исследовании, здесь сравниваются национальные системы высшего образования разного объема с различными степенями институционального разнообразия. В США, например, средняя заработная плата на

¹ Основой рисунка 1.1, как и приведенной далее таблицы 1.1, послужили данные, собранные экспертами по странам из многочисленных источников и сведенные вместе в ходе этого исследования.

Долл. США по ППС

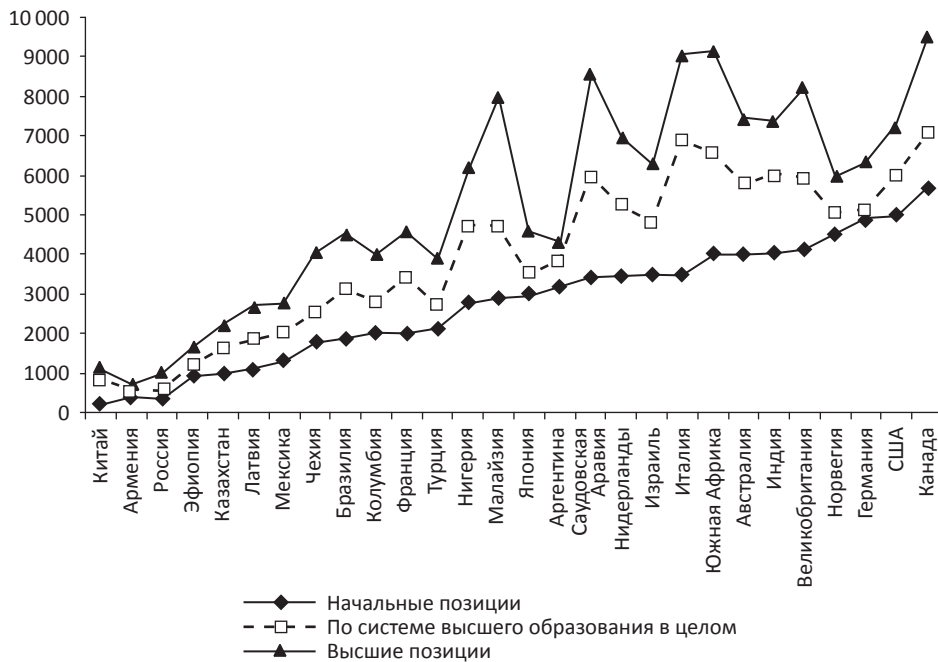


Рисунок 1.1. Средняя заработная плата в разных странах на начальной и высшей позициях, а также по системе высшего образования в целом, долл. США (курс по ППС)

каждой позиции складывается из заработной платы большого числа преподавателей многих университетов — как небольших университетов, ориентированных на преподавание и в основном предлагающих программы бакалавриата, так и элитных исследовательских университетов; т.е. существует достаточно большой разброс в заработной плате, который отражен одним средним значением. В то же время в Германии вузов гораздо меньше, меньше и различия в размерах заработной платы. Другими словами, представленные средние значения заработной платы полезны для сравнения, но они отражают очень разные системы высшего образования. Рисунок 1.1 подчеркивает различия в размерах средней заработной платы между странами, а также большие разрывы, которые часто существуют между заработной платой преподавателей на начальной и высшей позициях.

Таблица 1.1 более четко демонстрирует величину средней заработной платы на начальной и высшей позициях (информация предоставили экс-

Таблица 1.1. Средняя заработная плата на начальной и высшей позициях, а также по системе высшего образования в целом, долл. США (курс по ППС)

	<i>Начальная позиция</i>	<i>По системе высшего образования в целом</i>	<i>Высшая позиция</i>
Армения	405	538	665
Россия	433	617	910
Китай	259	720	1107
Эфиопия	864	1207	1580
Казахстан	1037	1553	2304
Латвия	1087	1785	2654
Мексика	1336	1941	2730
Турция	2173	2597	3898
Чехия	1655	2495	3967
Колумбия	1965	2702	4058
Аргентина	3151	3755	4385
Бразилия	1858	3179	4550
Япония	2897	3473	4604
Франция	1973	3484	4775
Норвегия	4491	4940	5847
Нигерия	2758	4629	6229
Израиль	3525	4747	6377
Германия	4885	5141	6383
Нидерланды	3472	5313	7123
США	4950	6054	7358
Индия	3954	6070	7433
Австралия	3930	5713	7499
Малайзия	2824	4628	7864
Великобритания	4077	5943	8369
Саудовская Аравия	3457	6002	8524
Италия	3525	6955	9118
ЮАР	3927	6531	9330
Канада	5733	7196	9485

перты по каждой из стран), а также среднее значение заработной платы по системе высшего образования в целом. Это данные только по государственному сектору. Китай, Армения, Эфиопия, Казахстан, Россия — пять стран с самыми низкими средними значениями заработной платы по системе высшего образования в целом и средней заработной платой на начальной позиции, а Великобритания, Саудовская Аравия, Италия, ЮАР и Канада — страны с самой высокой средней заработной платой на высшей позиции.

В таблице 1.1 не отражено число преподавателей на начальной и высшей позициях, но оно показано в таблице П.1 в Приложении. По изучении диапазона средней заработной платы в разных странах можно сделать следующий вывод. В странах, где средняя заработная плата на высшей позиции относительно высока, а разрыв в средней заработной плате на высшей и начальной позициях невелик, академическая карьера в целом очень привлекательна. Но она менее привлекательна в странах, где средняя заработная плата и на начальной, и на высшей позиции невысока. Для таких стран характерен «отток мозгов». В Китае, например, наибольший разрыв средней заработной платы на начальной и высшей позициях, тогда как в Аргентине, Германии и Норвегии он наименьший. Более подробно о соотношении средней заработной платы на начальной и высшей позициях см. в главе 2.

Как уже говорилось, в большинстве случаев реальную среднюю заработную плату сложно определить. По всему миру, от Индии до Мексики, заработная плата в государственном секторе состоит из базовой заработной платы, бонусов, надбавок и субсидий, которые варьируются на индивидуальном уровне. Таким образом, общий доход — это комбинация источников, и средняя заработная плата в таблице 1.1 показывает лишь часть общей картины. Дополнительная занятость также приносит значительный доход большинству представителей академической профессии.

Почти в половине из 28 стран в нашем исследовании (в Австралии, Канаде, Японии, Франции, Германии, Индии, Италии, Малайзии, Нидерландах, Норвегии, Саудовской Аравии, США, Великобритании) базовая часть заработной платы, т.е. заработная плата без каких-либо надбавок и льгот, позволяет большинству преподавателей на полной ставке поддерживать уровень жизни, соответствующий среднему классу (в его локальном понимании). Однако даже там это касается в основном высококачественных ученых и в меньшей мере — молодых преподавателей. Во многих развитых странах заработная плата преподавателей отстает от заработной платы представителей других профессий, требующих примерно того же образования. В будущем вузам Японии, Германии, Израиля, США и ряда других стран будет трудно привлекать молодых талантливых преподавателей, если они не повысят заработную плату преподавателей на низших позициях. Молодых преподавателей также отпугивают увеличение преподавательской

нагрузки, большее внимание к числу публикаций (как, например, в Китае и Колумбии) и ряд других требований.

Во многих странах академическая заработная плата и не приближалась к той, которая открывает доступ к достойному уровню жизни. В Казахстане академический персонал зарабатывает примерно в половину меньше своих ровесников со сходными квалификациями, занятых в иных секторах. В России заработная плата молодых преподавателей составляет ~70% от средней заработной платы по всем трудовым ресурсам; профессорская заработная плата часто на 10% ниже средней заработной платы представителей других профессий с высшим образованием. В большинстве стран доход на уровне среднего класса в основном достигается за счет дополнительной занятости в своем или чужом вузе либо вне академического сектора. Все это снижает привлекательность академической карьеры и будет и в дальнейшем отпугивать от нее самую яркую и талантливую молодежь.

Как отмечалось выше, сложно сделать обобщения относительно заработной платы во всех 28 странах: из-за системы бонусов, надбавок и субсидий реальная заработная плата сильно варьируется как на национальном уровне, так и на уровне одного вуза и одной дисциплины. Бонусы и субсидии часто компенсируют небольшой размер базовой заработной платы. В некоторых странах эти дополнительные выплаты не включаются в облагаемый налогом доход и не учитываются при подсчете пенсионных отчислений, что делает еще более сложным сбор полных и точных данных. Размеры бонусов, надбавок и субсидий очень сильно разнятся. Например, это может быть замороженная индейка на Рождество в Мексике, пособия на жилье в Эфиопии, Индии и Японии, выплаты на заключение брака и рождение детей в Германии, пособие, компенсирующее инфляцию, в Индии. В данной книге упоминается слишком много разных видов бонусов, надбавок и субсидий, чтобы можно было перечислить их все и сделать количественные сравнения таких «компенсационных пакетов».

Многие страны так или иначе поощряют исследования, особенно в элитном сегменте системы высшего образования — в исследовательских университетах. В Мексике Национальная система исследователей выплачивает 50-процентную надбавку к базовой заработной плате тем ученым, кто удовлетворяет определенным требованиям. В Аргентине Национальный научный институт спонсирует похожую программу. Французские ученые получают значительные бонусы за научные успехи. Израильские преподаватели могут повысить свою зарплату более чем на 13% благодаря научным достижениям. В ЮАР действует схожая программа надбавок, составляющих от 7000 до 18 000 долл. США в зависимости от достижений преподавателя. Ведущие китайские университеты выплачивают своим преподавателям значительные надбавки за каждую статью, опубликованную в известных ре-

цензурируемых журналах. Все эти программы, несомненно, поощряют высокие академические результаты, но охватывают они лишь небольшую часть преподавателей каждой из стран.

В большинстве исследованных стран многим преподавателям для поддержания уровня жизни среднего класса необходима дополнительная занятость. В попытке увеличить свой доход они берутся за разного вида академическую и внеакадемическую деятельность. В своем вузе они могут взять дополнительные часы преподавания сверх оговоренных в контракте либо проводить профессиональные семинары или преподавать на вечерних программах, на летних школах.

Они также могут работать и в других вузах. Кроме того, они могут консультировать правительство, бизнес; работать в исследовательских институтах или аналитических центрах; сотрудничать в газетах или делать параллельную карьеру в рамках своей профессии как врачи, бухгалтеры, юристы, специалисты по информационным технологиям и др.

Мотивы к совмещению академической и неакадемической занятости трудно анализировать, поскольку они могут сильно различаться. В то время как одни специалисты делают карьеру в какой-либо профессиональной области и параллельно преподают на неполной ставке просто из любви к преподаванию, другие совмещают несколько мест работ из-за финансовой необходимости. Преподаватели нередко занимают академические позиции на полной ставке и одновременно частично заняты в других профессиональных областях ради дохода, стремления к постоянному обновлению, престижа. Данных недостаточно даже для предварительных выводов о масштабах совмещения академической занятости с внеакадемической.

Существуют разные точки зрения о преимуществах и недостатках того, что академический персонал занимается дополнительными видами деятельности. Некоторые виды дополнительной занятости, без сомнения, дают необходимый практический опыт, который позитивно сказывается на преподавании в аудитории и академических консультациях. Но когда академический персонал вынужден заниматься дополнительной деятельностью ради выживания, его внимание неизбежно рассеивается, и это вряд ли положительно влияет на работу в университете. В долгосрочной перспективе университет будет страдать от снижения качества работы преподавателей.

Во многих странах заработная плата в государственном секторе высшего образования устанавливается правительством. Во всех странах заработная плата в частном секторе обсуждается конфиденциально между преподавателем и администрацией конкретного вуза, и лишь немногие данные становятся публичными. В целом вознаграждение преподавателя в частном секторе состоит только из его заработной платы и выплат при выходе на пенсию или оплаты медицинских страховок, что требуется по закону. В не-

многих странах (в Аргентине, Мексике) преподаватели частного сектора, если у них есть значительный опыт участия в исследовательских проектах и публикациях, могут претендовать на правительственные надбавки к заработной плате.

Влияние профсоюзов существенно варьируется в разных странах. Академический персонал представлен профсоюзами в 12 из 28 стран. Структура заработной платы и условия труда в различной степени определяются профсоюзами или коллективными переговорами. В некоторых странах (в Израиле, Японии, Нидерландах, Нигерии) национальные ориентиры в вопросах заработной платы и условий труда устанавливаются в процессе переговоров профсоюзов с правительством. В Австралии переговоры формально проводятся на национальном уровне, но все чаще они ведутся с администрацией университета. В Канаде, Норвегии и ЮАР профсоюзы тоже, как правило, ведут переговоры отдельно с каждым вузом. Пример Аргентины в некотором роде необычен — профсоюз преподавателей каждого государственного университета сначала ведет переговоры с Национальным советом ректоров государственных университетов и Министерством образования, а затем вступает в прямые переговоры с администрацией своего университета. В Аргентине, Бразилии и Канаде профсоюзы помогают значительно улучшить условия труда преподавателей на неполной ставке. В США влияние профсоюзов весьма ограничено. Они имеют вес в основном в государственных колледжах и университетах с массовым набором. По своему объему переговоры между индивидами и администрацией вуза сильно отличаются от вуза к вузу.

На размер заработной платы влияют академические квалификации и публикации, но в наибольшей мере звание и трудовой стаж. Проведенное исследование показывает, как заработная плата варьируется в зависимости от типа вуза, его географического положения и дисциплинарной области. Исследовательские университеты, по сравнению с преподавательскими, всегда предлагают более высокую заработную плату. Государственные университеты, по сравнению с частными, обычно лучше платят и предлагают более благоприятные условия труда (меньше учебных часов), хотя в Эфиопии, Франции, Саудовской Аравии, Турции и США есть исключения из этого правила. В крупных городах заработная плата часто выше, а условия труда практически всегда лучше. Имеют значение и альтернативы занятости, которые предлагает рынок труда. В большинстве стран заработная плата в академической сфере варьируется в зависимости от дисциплинарной области — она традиционно выше в медицине, юриспруденции, экономике и бухгалтерском учете, где университетам приходится конкурировать с другими секторами рынка труда за талантливых работников. Однако в ряде стран заработная плата определяется в большей степени нормами

государственной службы или нормативами министерства образования, нежели условиями рынка, дисциплинарной областью, продуктивностью преподавателя или другими факторами.

Продвижение по карьерной лестнице

Академическая карьера преподавателей на полной ставке удивительно стабильна, и, как правило, для нее не характерна ни внутренняя (в рамках страны), ни международная мобильность. Для нее в основном характерен медленный, но неуклонный подъем вверх по иерархической лестнице. В некоторых странах лишь небольшая часть преподавателей добирается до верхних позиций — таких, как полный профессор или заведующий кафедрой.

Формально постоянный наём существует не везде, хотя обычно немногие преподаватели могут потерять работу на каком-либо витке карьеры. В 12 из 28 стран академический персонал считается государственными служащими, что обычно дает пожизненную гарантию занятости. Страны, где есть официальная система постоянного найма (например, США, Канада, Австралия, Нидерланды), предоставляют гарантию занятости на протяжении карьеры вместе с гарантией академической свободы; постоянная должность дается в большинстве случаев после тщательного изучения работы кандидата в течение пяти или более лет. Только Мексика предоставляет постоянные должности преподавателям, работающим как на полной, так и на неполной ставке. Хотя большинство стран официально не предоставляют гарантий постоянной занятости, фактически большинство академического персонала может сохранить свои позиции на протяжении длительного срока. Они получают постоянную должность де-факто, даже если ее получение не закреплено де-юре.

Многие страны, включая Россию, Великобританию, Японию, Латвию, предлагают возобновляемые контракты, которые после нескольких этапов независимой экспертной оценки работы преподавателей возобновляются более или менее автоматически. Кроме того, как уже говорилось, академической культуре многих стран свойственна определенная доля инертности, что приводит практически к автоматическому возобновлению контракта, за исключением случаев серьезной провинности преподавателя.

Академические иерархии, как правило, состоят из 3–5 ступеней (от лектора до профессора), часто с несколькими уровнями заработной платы на каждой ступени. Преподавателей обычно повышают на основе квалификаций или трудового стажа, а также в виде награды за полученные высокие ученые степени или исследовательскую продуктивность. Реже преподаватели получают признание за достижения в преподавании. Немногие страны

имеют эффективные системы оценивания преподавательской деятельности; повторные назначения и продвижение по карьерной лестнице часто происходят по инерции. Как правило, нанимаемому преподавателю сначала предлагается временный контракт в должности доцента или эквивалентной должности. Со временем он может получить повышение. Часто он получает постоянную должность после какого-либо оценивания. Такая система назначений контролируется самим университетом и редко зависит от государства — именно в этом ее отличительная особенность. Конечно, конкретные процедуры повышения варьируются в зависимости от страны и вуза.

Продвижение в рамках академической иерархии может быть двух видов. В одних странах (как в Австралии, Канаде, Норвегии, США) в исследовательских университетах оно в большой степени зависит от исследовательских достижений, определяемых рецензированием, а в преподавательских университетах — от заслуг, определяемых набором критериев (от результатов оценивания студентами до участия в административной работе). В других странах (как в Аргентине, Германии, Великобритании) число высших академических позиций в рамках вузов ограничено, поэтому там позиция должна вначале освободиться, чтобы потом ее можно было заполнить. Причем преподаватели вуза, где открылась позиция, фактически не получают преференций при рассмотрении кандидатов на нее и должны участвовать в открытом конкурсе наравне с внешними кандидатами.

Данные из 28 стран свидетельствуют о значительных различиях в типах карьер. В основном преподаватели остаются на протяжении всей карьеры в том же университете, где они получили свою первую работу. В большинстве стран мобильность между вузами удивительно низка. Россия, Япония, Китай — примеры стран, где попросту отсутствует традиция индивидуальной академической мобильности между разными институтами и университетами. Только для немногих стран (например, США и Канады) и в основном для престижных университетов этих стран характерна значительная мобильность на протяжении карьеры. В мировом масштабе справедливо правило: где преподаватель начинает карьеру, там он ее и закончит. Исключение составляют отдельные наиболее талантливые преподаватели, которые, как правило, уезжают работать в другие страны, стремясь получить более высокий доход, академические свободы, лучшую инфраструктуру и большие возможности для сотрудничества с зарубежными коллегами.

Растущий, но все еще неясный частный сектор

Распространение частных университетов сильно повлияло на академическую профессию. Но данные о частном секторе практически во всех странах все еще недоступны. Большая часть информации, включенной в главы

по странам в этой книге, основана на исследованиях отдельных случаев или на исследованиях с очень ограниченным числом респондентов. В разных странах требования к предоставлению отчетности в этом секторе различны. Но обычно он свободен от этих требований и далек от прозрачности.

Имеющиеся данные не позволяют с уверенностью говорить о частном секторе. Однако все же можно предположить, что преподавателям здесь в меньшей мере предоставляются гарантии занятости, что они обычно работают на неполной ставке и пользуются меньшей автономией. Условия найма и заработная плата академического персонала в частном секторе сильно разнятся в зависимости от типа вуза. В элитных частных университетах, составляющих очень малую часть всех вузов в мире, преподаватели с большей вероятностью будут наняты на полную ставку и будут получать больший доход, чем их коллеги в государственных университетах. Это свойственно таким выдающимся бизнес-школам, как *INSEAD* во Франции и *SDA Bocconi* в Италии (и надо заметить, их число быстро растет), а также известным частным колледжам и университетам Колумбии, Японии и США, имеющим долгую традицию частного образования. Но подобные школы и университеты, скорее, исключение. Академический персонал в частном секторе обычно зарабатывает меньше. В большинстве стран мира частный сектор выживает за счет найма на неполную ставку преподавателей из государственных вузов, а также преподавателей на пенсии. Такая подработка предоставляет множеству преподавателей необходимый дополнительный доход, но при этом сокращает время для исследований или других видов деятельности на основном месте работы.

Частный сектор очень разнообразен. Число коммерческих вузов (многими владеют корпорации) в его рамках постоянно растет, особенно в развивающихся странах. Эти вузы редко поддерживают и стимулируют исследования — их преподаватели обычно нанимаются только для преподавания. Кроме того, эти вузы, как правило, нанимают профессиональных менеджеров. Поэтому их преподаватели почти никогда не берут на себя административные обязанности. Соответственно, у них преподавательская нагрузка выше, чем в государственных и частных некоммерческих вузах.

Международная мобильность

Местные и международные академические и экономические тенденции способствуют мобильности талантов. Университеты и представители академической профессии вовлечены в процесс глобализации. Меняющиеся политические и экономические режимы стимулируют преподавателей к поиску мест с более комфортными условиями труда и более высокой заработной платой. В последние годы не только менее развитые страны начали терять

таланты. Например, экономические и академические обстоятельства вынудили ученых из Италии и Израиля искать работу за рубежом. Великобритания испытывает небольшой отток талантов в Канаду и США. Экономические и политические условия привлекают талантливых преподавателей из стран Африки в университеты ЮАР, и в то же самое время талантливые преподаватели из ЮАР уезжают в другие страны других континентов.

Хотя заработная плата и вознаграждение в целом — не единственный фактор (академическая свобода, современное оборудование, благоприятные условия труда, меритократическая академическая культура тоже имеют значение), ему, несомненно, принадлежит ключевая роль в глобальной академической мобильности. Национальная политика в некоторых случаях направлена на репатриацию ученых или привлечение талантов из других стран. Израиль стимулирует израильских ученых, которые хотят вернуться в страну. Нигерия отрегулировала заработную плату так, чтобы она могла успешно конкурировать с заработной платой других стран региона. Помимо того, она создала программу творческих отпусков для повышения мобильности, но с надеждой не потерять преподавателей. Китай принял несколько амбициозных программ, чтобы побудить китайских ученых, работающих за рубежом, к возвращению. Малайзия, в соответствии с национальной стратегией, направленной на превращение страны во всемирно известный центр образования, предлагает дифференцированные пакеты вознаграждений для иностранных ученых с мировым именем. Однако ни одна из этих или подобных программ не имела большого успеха. Как показало наше исследование, значительная разница в величине заработной платы и вознаграждении в целом, как и в условиях труда, практически сводит на нет все эти усилия.

Заключение

Большинство представителей академической профессии переживают сейчас нелучшие времена. Их заработная плата снижается из-за инфляции, она несопоставима с доходом представителей других профессий со сходными квалификациями. Гарантий постоянного найма стало меньше, а требование к подотчетности увеличило контроль и уменьшило профессиональную независимость. Главная проблема сейчас состоит в том, что самых талантливых молодых людей больше не привлекает академическая работа.

Значительный рост численности академического персонала, который был нанят на неполную ставку, дабы удовлетворить спрос ставшего массовым образования, привел к появлению преподавателей «второго сорта». Их заработная плата и бонусы оказались значительно ниже, чем у преподавателей на полной ставке. Но есть и исключения. Так, в Мексике пре-

подаватели на неполной ставке могут претендовать на получение постоянной должности; в Канаде такие преподаватели имеют собственный профсоюз; в Аргентине их считают постоянной рабочей силой и часто платят им столько же, сколько и преподавателям на полной ставке.

Рост частного сектора еще больше диверсифицировал высшее образование. Самому частному сектору также присуще значительное разнообразие. Заработная плата и условия труда в коммерческих и некоммерческих частных вузах, как правило, различны. В целом быстро расширяющийся частный сектор открыл перед преподавателями дополнительные возможности найма. Тем не менее, кроме немногих элитных частных колледжей и университетов в небольшом числе стран, частный сектор предлагает лишь неполную занятость и низкооплачиваемые преподавательские позиции и поддерживает (если вообще поддерживает) лишь немногие исследования.

Представители академической профессии в своей стране и в мире в целом разобщены как никогда прежде. Увеличившееся разнообразие высшего образования отражено в огромном спектре условий найма для преподавателей. Существуют четкие различия в заработной плате, контрактах, условиях труда в разных странах. Эти различия зависят также от типа вуза, должности и дисциплинарной области. Наверху иерархии находятся «мандарины», а внизу — множество преподавателей, нанятых на полную или неполную ставку. Еще более четкие различия существуют между преподавателями развитых и развивающихся стран.

Высшее образование приобретает все более массовый характер. Поэтому вполне вероятно, что нынешний разрыв сохранится или станет еще больше во многих странах, что приведет к ухудшению условий труда и снижению дохода многих преподавателей по всему миру. Во множестве стран соотношение работающих на полной и неполной ставках уменьшается. Сегодня позиции, предполагающие неполную занятость, доминируют на академическом рынке труда. В то же время мировая экономика знаний создала класс суперпрофессоров, которые продолжают получать более высокую заработную плату, работать в хороших условиях и перемещаться по миру.

При отсутствии точных данных можно только предположить, что у большинства преподавателей по всему миру есть лишь первая университетская степень, а следовательно, их возможности повлиять на администрацию с тем, чтобы им повысили заработную плату или улучшили условия труда, ограничены. Рост числа преподавателей, получивших степень *PhD*, не успевает за расширяющимся набором преподавателей в развивающихся странах в последние десятилетия.

Все же некоторые страны, рассмотренные в исследовании, повысили заработную плату, чтобы компенсировать потерю покупательной способности, имевшую место за последние несколько лет стагнации заработной

платы, чтобы сделать академическую профессию более привлекательной для молодых ученых, стимулировать продуктивность и остановить «отток мозгов». В одних странах (как в Индии или Малайзии) заработная плата повсеместно повысилась. В других странах (как в Нигерии) предлагаемые выплаты часто компенсировали низкую базовую заработную плату и делали общее вознаграждение вполне достойным. В системах высшего образования некоторых стран применяются стимулы и вознаграждения (в основном для исследовательской продуктивности), которые обеспечивают преподавателям вполне достойный уровень жизни.

Нас интересовал также вопрос, позволяет ли заработная плата преподавателей поддерживать уровень жизни среднего класса. Судя по данным, собранным по каждой стране, во многих странах (включая Аргентину, Бразилию, Канаду, Чехию, Францию, Германию, Индию, Италию, Японию, Малайзию, Нидерланды, Нигерию, Норвегию, ЮАР, США, Великобританию) заработная плата преподавателей на полной ставке, особенно преподавателей с большим стажем, все-таки позволяет поддерживать такой уровень жизни. Доход среднего класса часто зависит от дополнительных выплат, бонусов и надбавок или дополнительной занятости — например, преподавания на летних школах или проведения профессиональных семинаров.

Но в ряде стран (например, в Эфиопии и Казахстане) заработная плата у преподавателей значительно ниже, чем у профессионалов со сравнимым образованием. И такая заработная плата не позволяет преподавателям, независимо от их позиции в иерархии, поддерживать достойный образ жизни. В очень немногих странах, включенных в это исследование, заработная плата могла конкурировать с профессиональными позициями, которые требуют такого же образования. Интересно, что даже в США, где условия труда в академической профессии наиболее привлекательные в мире, заработная плата повсеместно «теряет почву под ногами» [Schuster, Finkelstein, 2006].

Точное сравнение вознаграждения в 28 странах оказалось практически невозможным. В каждой стране существует свой собственный уникальный способ определения того, как платят преподавателям, со сложными системами дополнительных выплат и бонусов, которые могут получить все преподаватели или только немногие. Помимо того, сравнение осложнялось разными нормами в странах: в некоторых странах существует национальная система здравоохранения и национальный пенсионный план, а другие страны включают эти элементы в вознаграждение. В разных странах действуют разные системы вознаграждения: в одних странах заработная плата устанавливается национальным правительством, в других странах она в каждом отдельном случае — результат переговоров конкретного человека с вузом. Наконец, системы высшего образования в 28 странах значительно различаются по объему, что тоже осложняет сравнение.

Академические контракты, условия найма, оценивание и продвижение по карьерной лестнице претерпели большие изменения. В целом наметился медленный сдвиг от сильно бюрократизированной системы государственной службы к более гибкому найму и контрактам. Однако, как показывает исследование, у большинства преподавателей карьера относительно стабильна. Большинство обобщений невозможно сделать без множества исключений. Тем не менее собранные данные дают возможность понять мировые реалии академической профессии. Вряд ли многие преподаватели занимаются академической карьерой ради потенциального дохода, который предлагает профессия. Эксперты по странам подтвердили, что, даже если заработная плата невелика, академическая профессия дает социальный статус, независимость, возможность распоряжаться своим временем и другие преимущества. В условиях глобализации экономики большие инвестиции в высшее образование в целом и в академический персонал в частности улучшат ситуацию скорее в развивающихся странах (таких, как Бразилия, Китай, Индия, Малайзия, ЮАР), нежели в странах высокоразвитых — «титанах» прошлого века.

Библиография

- Altbach P.G., Reisberg L., Rumbley L.E.* Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. Rotterdam, Netherlands: Sense, 2010.
- Clark B.R.* The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1987.
- Heston A., Summers R., Aten B.* Penn World Table Version 7.0. Philadelphia, PA: Center for International Comparisons of Production, Income and Prices at the University of Pennsylvania, 2011.
- Schuster J.H., Finkelstein M.J.* The American Faculty: The Restructuring of Academic Work and Careers. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2006.
- Task Force on Higher Education and Society. Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise. Washington, DC: World Bank, 2000.
- The Decline of the Guru: The Academic Profession in Developing and Middle-income Countries / P.G. Altbach (ed.). N.Y.: Palgrave Macmillan, 2003.
- The International Academic Profession: Portraits from 14 Countries / P.G. Altbach (ed.). Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1996.

Научное издание

**Как платят профессорам?
Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов**

Зав. редакцией *Е.А. Бережнова*
Редактор *Н.М. Халатяни*
Художественный редактор *А.М. Павлов*
Компьютерная верстка и графика: *С.В. Родионова*
Корректор *Н.Н. Щигорева*

Подписано в печать 07.09.2012. Формат 70×90 / 16. Гарнитура Kudriashov
Печать офсетная. Усл.-печ. л. 32,2. Уч.-изд. л. 27,5
Тираж 1000 экз. Изд. № 1613

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, 20
Тел./факс: (499) 661-15-52

ISBN 978-5-7598-0995-1



9 785759 809951