



МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 23 (49) • 2017

Мониторинг экономики образования реализован Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.

МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ И КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В выпуске представлены результаты опроса преподавателей профессиональных образовательных организаций (ПОО). Опрос проводился Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» совместно с Аналитическим центром Юрия Левады в рамках мониторинга экономики образования (МЭО) в 2015 г.

Данные опроса позволяют проследить изменение материального положения преподавателей профессиональных образовательных организаций и изменение их карьерных планов. Правительством РФ предпринимаются различные меры, направленные на повышение уровня оплаты труда работников бюджетного сектора. Начиная с 2000 г. были осуществлены неоднократные повышения МРОТа, что напрямую влияет на изменение всей тарифной сетки оплаты труда бюджетников. В 2008 г. было осуществлено введение новой системы оплаты труда работников бюджетного сектора. В одном из «майских указов»¹ 2012 г. Президентом РФ поставлена задача радикально увеличить заработную плату определенным категориям работников бюджет-

ного сектора (в том числе преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций), привязав ее к значениям средней заработной платы по регионам. Согласно данным мониторинга экономики образования, с 2006 по 2014 г. наблюдается четкий тренд по улучшению материального положения семей респондентов, однако в 2015 г. мы видим небольшое проседание в самооценках благосостояния (табл. 1). Скорее всего, оно связано с общим ухудшением экономического положения в стране.

Согласно новой системе отплаты труда работников бюджетной сферы, заработная плата работника состоит из трех составляющих: 1) оклада, 2) компенсационных выплат (доплаты за совмещение должностей и интенсивность работы), 3) стимулирующих выплат (премии, денежные вознаграждения, выплаты за выслугу лет и т. д.). По данным Росстата, в 2013 г. оплата по окладам составляла менее 63% от фонда заработной платы работников образования². В таблице 2 приведено распределение преподавателей ПОО по

Табл. 1. Оценка материального положения преподавателями ПОО, % от численности ответивших



Как бы Вы оценили материальное положение Вашей семьи?

	2006	2009	2011	2014	2015
1. Иногда не хватает денег на необходимые продукты питания	3.8	4.7	2.4	3.6	3.6
2. На еду денег хватает, но в других ежедневных расходах приходится себя ограничивать	23.3	17.5	14.0	15.4	16.5
3. На ежедневные расходы хватает, но покупка одежды уже представляет трудности	22.4	18.2	15.5	13.8	19.0
4. На еду и одежду хватает, но покупка телевизора, холодильника и т. п. представляет трудности	30.0	38.0	44.5	35.2	34.9
5. Достаточно обеспечены материально, но для покупки автомобиля и дорогостоящего отпуска пришлось бы залезть в долги	17.5	19.8	21.5	28.7	22.8
6. Материально обеспечены, можем позволить себе дорогостоящий отпуск и покупку автомобиля	3.1	1.8	2.1	3.2	3.1

¹ Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

² Шарунина А. В. Где бюджетнику жить хорошо: анализ межсекторных различий в оплате труда в регионах России // Журнал новой экономической ассоциации. 2016. Т. 30. № 2. С. 105–128.

Табл. 2. Распределение преподавателей по виду стимулирующих и компенсационных выплат, % от численности ответивших



Получаете ли Вы в текущем учебном году в данном учебном заведении внутренние гранты и доплаты? Если да, то за что именно?

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. Превышение установленной нормы учебной нагрузки	16.1	15.6	18.6	21.1	22.0	18.3
2. Дополнительная учебная нагрузка (курсы, факультативы, кружки и т. д.)	20.6	17.6	16.4	18.7	18.3	18.5
3. Дополнительная нагрузка в виде производственного обучения, практики	0.0	0.0	0.0	0.0	9.3	9.9
4. Высокая оценка администрацией качества преподавания	6.3	7.2	5.9	5.7	10.0	10.2
5. Наличие публикаций	1.8	2.2	2.1	3.1	7.6	6.2
6. Научная работа, включая внутренние гранты	1.4	1.0	1.6	1.5	3.6	3.2
7. Административная работа	6.5	8.4	5.8	8.1	9.3	10.6
8. Методическая работа (разработка новых учебных курсов, программ), включая внутренние гранты	10.6	13.4	13.4	13.7	18.0	15.2
9. Работа с учащимися (классное руководство, курирование групп, курсов и т. д.)	26.1	27.8	26.7	29.7	32.8	34.7
10. Хорошие отзывы учащихся (высокие рейтинги)	2.6	2.5	3.4	2.7	4.1	5.4
11. Лояльность руководству	0.7	0.4	1.2	0.9	0.6	1.8
12. Доплаты «нужным» преподавателям, которые иначе не согласились бы работать в данном учебном заведении	0.6	0.5	0.8	1.2	1.1	1.1
13. Премии из внебюджетных средств, премии по итогам мероприятий и т. д.	24.1	25.5	25.9	22.6	27.9	26.9
14. Другое	0.9	1.0	1.0	1.3	0.5	1.1
15. Не получаю никаких доплат и внутренних грантов в этом учебном году	36.4	38.5	38.8	35.7	27.6	30.6

видам стимулирующих и компенсационных выплат за 2010–2015 гг. Около трети преподавателей отметили, что не получают никаких дополнительных выплат, причем их число снижается со временем. Так, в 2010 г. 36.4% получали только оклад, в то время как в 2015 г. уже лишь 30.6%. Примерно каждый пятый преподаватель в 2015 г. отмечает получение компенсационных выплат за дополнительную учебную нагрузку: 18.3% – за повышение установленной нормы учебной нагрузки; 18.5% – за дополнительную учебную нагрузку в виде курсов, факультативов, кружков и т. д.; 9.9% – за дополнительную нагрузку в виде производственного обучения и практики. Стоит отметить, что доля таких преподавателей за последние три года несколько сократилась, хотя остается на устойчиво высоком уровне. Еще около 10% преподавателей заявляют о выплатах за административную работу. Доля таких преподавателей имеет тенденцию к росту с 6.5 до 10.6% за рассматриваемый период. В 2015 г. около 10% преподавателей отмечают получение выплат стимулирующего характера за успехи в научной и преподавательской деятельности: 10.2% – выплаты за высокую оценку администрацией качества преподавания; 6.25% – выплаты за публикации; 3.2% – выплаты за научную работу. Стоит отметить, что доля преподавателей, получающих данных тип стимулирующих выплат, растет с течением времени. Примерно каждый четвертый в 2015 г. получал премии из внебюджетных средств (26.9%).

Говоря о вторичной занятости, чуть больше 30% преподавателей ПОО подтверждают, что имеют допол-

нительную оплачиваемую нагрузку (табл. 3). Вторичная занятость представлена в форме преподавания (включая услуги репетиторства), проведения научных исследований, а также не связанной с наукой и преподаванием деятельностью. Остановимся подробнее на каждом из данных трех агрегированных видов вторичной занятости. Преподавательская деятельность включает в себя: преподавание в других государственных и негосударственных учебных заведениях (5.8% и 3.3% соответственно); преподавание на курсах по подготовке к поступлению в вуз/ссуз (2.8%); преподавание на других образовательных программах (6.7%); преподавание на программах профессионального обучения (4.9%) и репетиторство; частные образовательные услуги (6.8%). Стоит отметить, что практически все дополнительные преподавательские нагрузки, связанные с обучением студентов, имеют тенденцию к снижению, лишь доля преподавателей, отметивших, что занимались дополнительно преподаванием на других профессиональных курсах, образовательных программах, возросла в 2015 г. по сравнению с предыдущими.

Второй тип дополнительной занятости преподавателей ПОО – научные исследования – распространен значительно меньше. Так, в 2015 г. 0.4% преподавателей дополнительно работали в научно-исследовательских институтах и центрах, 0.8% имели индивидуальные исследовательские проекты и гранты, а 0.4% – коллективные. Все эти показатели стабильны во времени. Кроме того, к категории научной деятельности можно отнести такую активность, как написание книг,

Табл. 3. Вторичная занятость преподавателей ПОО, % от численности ответивших



Занимались ли Вы в течение последних 12 месяцев, помимо Вашей работы в данном учебном заведении, другими видами оплачиваемой работы (в том числе работой по грантам и т. д.)? Если да, то какими именно?

	2006	2009	2011	2014	2015
1. Преподавание в других государственных учебных заведениях	8.8	9.7	8.4	5.9	5.8
2. Преподавание в других негосударственных учебных заведениях	5.3	3.7	2.8	2.2	3.3
3. Преподавание на курсах по подготовке к поступлению в вуз/ссуз	1.7	1.6	2.1	1.0	2.8
4. Преподавание на других образовательных программах (дополнительное образование и т. д.)	3.7	5.8	5.9	2.7	6.7
5. Работа в научно-исследовательских институтах, центрах	0.4	1.1	0.5	0.6	0.4
6. Индивидуальные исследовательские проекты, работа по грантам	0.7	0.5	0.6	0.5	0.8
7. Коллективные исследовательские проекты, работа по грантам	0.7	1.0	0.5	1.6	0.4
8. Написание книг, статей, редактирование, реферирование, переводы и т. д. на платной основе	3.3	2.9	1.9	1.6	3.8
9. Работа в государственных учреждениях, не связанная с наукой и преподаванием	1.8	2.4	2.2	0.5	1.8
10. Работа в негосударственных организациях, не связанная с наукой и преподаванием	3.2	2.4	1.7	1.4	3.3
11. Предпринимательская или индивидуальная трудовая деятельность, не связанная с наукой или преподаванием	2.8	2.4	1.7	1.3	1.6
12. Репетиторство, частные образовательные услуги, частная подготовка к поступлению в вуз/ссуз, школу и т. д.	10.1	10.4	11.0	9.2	6.8
13. Частные услуги, не связанные с преподаванием	5.0	6.4	5.4	4.8	3.7
16. Преподавание на программах профессионального обучения	0.0	0.0	0.0	3.5	4.9
14. Другое	1.9	1.9	1.8	0.3	0.3
15. Не занимаюсь никакими другими видами оплачиваемой работы	64.0	63.7	64.4	72.6	67.3

статей, редактирование, реферирование, переводы и т. д. – ею занимались 3.8% преподавателей.

Третий вид вторичной занятости – деятельность, не связанная с наукой и преподаванием, а именно: работа в государственных (1.8%) и негосударственных (3.3%) учреждениях, предпринимательская деятельность (1.6%) и частные услуги, не связанные с преподаванием (3.7%). Стоит отметить, что за последние 10 лет занятость преподавателей ПОО деятельностью, не связанной с наукой и преподаванием, практически не менялась во времени.

Общие изменения в активности участия преподавателей ПОО во всех видах дополнительных занятий мо-

гут быть связаны с двумя параметрами: часами работы и заработной платой на первом месте работы, т. е. в ПОО. При росте часов на основном месте работы у индивида просто не останется времени на вторичную занятость, в то время как при росте заработной платы (которая как сопровождается, так и не сопровождается изменением рабочих часов) может отпасть необходимость в дополнительном заработке. Таблица 4 демонстрирует самооценки преподавателей в изменениях рабочего времени и заработных плат. Почти половина преподавателей отмечают, что ни по одному параметру не произошли изменения. Тем не менее около трети преподавателей отмечают увеличение за-

Табл. 4. Оценка преподавателями изменений их рабочего времени и заработных плат, % от численности ответивших



Как изменились Ваше рабочее время и Ваши заработки в данной образовательной организации в текущем учебном году по сравнению с прошлым учебным годом?

	Уменьшились	Не изменились	Увеличились	Не работал(а) здесь в прошлом году	Нет ответа
А. Затраты времени на аудиторские занятия	10.8	55.6	28.8	3.9	1
Б. Затраты времени на методическую работу и подготовку к занятиям	2.7	50.5	41.2	4.4	1.1
В. Затраты времени на административную работу	3	56.7	17.4	16.2	6.7
Г. Ваши заработки в данном вузе	22.9	51.5	17.1	7.2	1.4

трат времени на аудиторские занятия (28.8%), методическую работу и подготовку к занятиям (41.2%), еще около четверти респондентов (17.4%) говорят об увеличении затрат времени на административную работу. В то же время 51.5% отмечают неизменность заработков по сравнению с прошлым годом, а 22.9% – их уменьшение. Другими словами, снижение вторичной занятости сопровождается, скорее говоря, увеличением часов работы и уменьшением заработных плат.

Одним из важных аспектов анализа трудовой деятельности преподавателей профессиональных образовательных организаций является изучение возможных альтернатив в трудоустройстве и принятие самими преподавателями каких-либо действий по поиску другой работы. Согласно таблице 5, среди преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, на протяжении изучаемого периода существенно сократилась доля тех, кто хотел бы найти другую работу, но при этом не предпринимает для этого никаких действий. Так, в 2006 г. доля таких преподавателей была 23.4%, тогда как в 2015 г. уже вдвое меньше и составляла 10.9%. Также существенно сократилась доля тех, кто действительно ищет другую работу. Следует отметить, что доля тех, кто хотел бы вообще перестать работать и покинуть рынок труда, то есть заниматься домашним хозяйством или выйти на пенсию, несущественно сократилась с 8.4% в 2006 г. до 7.3% в 2015 г.

Согласно таблице 5, в 2006 г. всего 56.9% преподавателей не хотели бы уйти со своей текущей работы, тогда как в 2015 г. данный показатель составил уже 75.7%. Увеличение на треть доли тех, кто удовлетворен своим рабочим местом, косвенно свидетельствует о том, что различные государственные программы, направленные на повышение относительного благосостояния работников бюджетного сектора, к коим относится большинство преподавателей ПОО, дают свои результаты. Согласно исследованиям³, в России наблю-

даются существенные различия в оплате труда работников бюджетного и внебюджетного секторов: оценки данного разрыва составляют в среднем 30%. То есть при наличии одинаковых индивидуальных характеристик и при одинаковых характеристиках рабочего места индивид, работающий в бюджетном секторе, получает заработную плату на 30% меньше по сравнению с индивидом, занятым во внебюджетном секторе экономики.

Согласно таблице 6, около четверти преподавателей ПОО (27.3% в 2015 г.) не определились относительно того, на какую именно работу хотели бы перейти в будущем, чуть менее пятой части преподавателей (18.6% в 2015 г.) хотели бы перейти на работу преподавателем в другое учебное заведение, еще пятая часть (22.7% в 2015 г.) преподавателей хотели бы сменить текущую занятость на работу в государственном учреждении, не связанную с преподаванием и наукой. Около 4% преподавателей ПОО предпочитают научную, а не преподавательскую работу. Стоит отметить, что распределение преподавателей ПОО относительно профиля будущего рабочего места оставалось постоянным на протяжении всего исследуемого периода. На первый взгляд отличаются лишь данные, полученные на основе данных 2006 г., что связано с отсутствием одного из вариантов ответа.

Подводя итоги, необходимо отметить, что в 2015 г. снизилась доля преподавателей, которые хотели бы завершить свою трудовую карьеру или сменить место работы. Увеличивавшаяся неопределенность на рынке труда и реализация «майских указов» Президента РФ по повышению заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения мотивируют респондентов крепче связывать себя с текущим местом работы. Нормативное повышение заработной платы накладывает ряд ограничений. Во-первых, указы затрагивают только определенные категории работников, оставляя за бортом вспомогательный персонал образовательных организаций. Во-вторых, в большин-

Табл. 6. Распределение преподавателей по профилю желаемого рабочего места, % от численности ответивших



Если Вы хотели бы перейти на другую работу, то на какую именно?

	2006	2009	2011	2014	2015
1. На работу преподавателем в другом учебном заведении	23.6	18.2	23.7	19.7	18.6
2. На научную работу (в НИИ или исследовательском центре и т. д.)	7.9	2.3	1.3	3.8	4.1
3. На работу в государственное учреждение, не связанную с преподаванием и наукой	28.6	21.1	19.2	21.0	22.7
4. На работу в негосударственную организацию, не связанную с преподаванием и наукой	14.3	10.6	6.9	6.7	5.7
5. Частные услуги, предпринимательство	15.5	10.1	10.5	8.0	5.7
6. На работу за рубежом	7.0	4.7	2.6	3.8	4.6
7. Другой вид работы	3.1	8.0	10.7	9.2	11.3
9. Пока не знаете, на какую именно работу хотите перейти	0.0	25.0	25.1	27.7	27.3

стве образовательных организаций не изменился объем финансирования для реализации указов, что может привести к сокращению численности препода-

вателей и увеличению их нагрузки для выполнения требований по повышению среднего уровня заработной платы преподавателей.

Табл. 5. Планы преподавателей по смене рабочего места, % от численности ответивших



Хотели бы Вы перейти с работы в данном учебном заведении на какую-либо другую работу или вообще перестать работать?

	2006	2009	2011	2014	2015
1. Да, уже ищите (нашли) другое место работы	3.9	4.0	3.3	2.8	1.9
2. Хотели бы найти другую работу, но пока не предпринимаете никаких действий	23.4	11.4	14.0	13.4	10.9
3. Хотели бы перейти на другое место работы, но не думаете, что сможете найти	7.5	6.9	6.9	5.0	4.2
4. Хотели бы уйти из этого учебного заведения и сосредоточиться на своей основной работе	0.0	0.3	0.7	0.2	
5. Хотели бы вообще перестать работать (заниматься домашним хозяйством, выйти на пенсию и т. д.)	8.4	9.9	6.9	7.4	7.3
6. Нет, не хотели бы уходить с данной работы	56.9	67.5	68.2	71.3	75.7

³ Шарунина А. В. Является ли российский бюджетник неудачником? Анализ межсекторных различий в оплате труда // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 17. № 1. С. 75–107.
Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон и Р. И. Капелюшников. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2007. Гл. 4.