

УДК 316:378

ФУНКЦИИ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Ежкова Наталья Валерьевна
Муромский институт (филиал)
Владимирского государственного
университета имени Александра
Григорьевича и Николая
Григорьевича Столетовых
*к.социол.н., доцент кафедры
физики и прикладной
математики*
ezhkova@murov.net

Аннотация. В статье рассматриваются специфические черты вторичной занятости преподавателей вуза. Охарактеризованы функции вторичной занятости для рынка труда. Показано, что работники образования не испытывают депрофессионализацию в сфере вторичной занятости.

Ключевые слова: рынок труда, вторичная занятость работников образования, функции вторичной занятости.

Вторичная занятость выступает как гибкая форма занятости. Ее специфическими чертами являются краткосрочность и нерегулярность (эпизодичность), неформальность (неоформленность трудовых отношений), сосредоточенность в новых секторах экономики, а также активная позиция работодателя при поиске необходимого ему работника.

Типы поведения людей в сфере вторичной занятости определяются сложным набором характеристик, главными из которых являются пол, возраст и уровень квалификации.

Вторичная занятость выполняет несколько важных для рынка труда функций: для работников вторичная занятость является, прежде всего, средством выживания в сложных социально-экономических условиях (неполная занятость, низкая зарплата, задержки её выплаты), а также в ряде случаев служит инструментом удовлетворения высоких материальных и социальных запросов, полигоном для испытания своих сил и возможностей в новых областях трудовой деятельности; для государства вторичная занятость населения является «амортизатором» социальной напряженности, механизмом адаптации работников к новым социально-экономическим условиям.

Как и большинство социальных явлений, вторичная занятость имеет последствия двоякого рода. К числу её позитивных последствий, прежде всего, можно отнести решение (хотя и частичное) для работников, действующих на вторичном рынке труда, своих финансовых проблем. В целом вторичная занятость делает переход к новой экономической системе более органичным, способствуя адаптации части населения к ней.

Описанные выше особенности вторичной занятости, такие как: нерегулярность и краткосрочность, неформальность и, следовательно, невидимость для третьей стороны, обеспечивают гибкость и

«жизнеспособность» данной формы занятости в современных социально-экономической ситуации.

Профессорско-преподавательский состав в качестве дополнительной работы чаще всего выбирает внутреннюю вторичную занятость. Это согласуется с данными общероссийских исследований, например, Е.Я. Варшавская отмечает, что «...внутренняя вторичная занятость преимущественно распространена среди работников государственных и бюджетных предприятий и организаций. Соответственно в этом традиционном секторе экономики сосредоточена и основная часть данной группы вторичнозанятых - почти три четверти (72 %) [1]. Здесь также необходимо отметить, что внутренняя вторичная занятость характеризуется более низкой оплатой за час учебной нагрузки, особенно это касается коммерческих групп. Однако меньшая доходность внутренней вторичной занятости отчасти компенсируется для профессорско-преподавательского состава возможностью совместить время основной и дополнительной работы, которой практически лишены имеющие вторую работу за стенами родного предприятия.

Обратим также внимание на активную позицию администрации ВУЗа, как на специфическую особенность внутренней вторичной занятости. Для внутренней дополнительной занятости нормой является то, что не преподаватель находит для себя вторую работу, а руководитель института находит подходящего преподавателя. Так, при распределении внебюджетной учебной нагрузки с коммерческими группами, заведующие кафедрами, прежде всего, предлагают эту нагрузку штатным преподавателям [2].

Подрабатывающие на условиях внутренней вторичной занятости работники высшего профессионального образования используются в своем институте для выполнения работ, аналогичных их основному занятию. Иначе говоря, внутренняя дополнительная занятость нередко является как бы естественным продолжением занятости на основном рабочем месте и по характеру труда является внуттрипрофессиональной. Таким образом, депрофессионализацию в сфере вторичной занятости работники высшего профессионального образования не испытывают, поскольку принадлежат к конкурентоспособным и сильноадаптивным социальным группам

Однако такие формы вторичной занятости могут снижать качество и объем основного преподавания. В то же время занятость в сфере науки предоставляет не только возможность получать дополнительный заработок, но и делать инвестиции в человеческий капитал преподавателей. Это может создавать положительный внешний эффект в вузах, повышая качество предоставляемых образовательных услуг. С этой точки зрения стимулирование работы преподавателей в сфере науки представляет собой интерес для администрации университетов.

Рассматривая связь вторичной занятости с основной профессией преподавателя вуза, можно установить, что преподавательская деятельность по основному месту работы на коммерческой основе характерна для подавляющего большинства респондентов – 60,2% от общего числа. Это связано, в первую очередь, с организацией учебного процесса со студентами,

обучающимися на коммерческой основе на дневных и заочных отделениях. В последнее время идет сокращение бюджетных мест по различным специальностям, поэтому студенты вынуждены оплачивать свое обучение. Во-вторых, внутреннее совместительство позволяет подрабатывать не только на своем рабочем месте, но и в свое рабочее время. Расписание занятий составляется одновременно для бюджетных и внебюджетных групп, следовательно, преподавателю не приходится самому корректировать свое расписание, в отличие от тех респондентов, которые в качестве вторичной занятости используют преподавательскую деятельность в других учебных заведениях (вузах, школах, лицеях). Процент респондентов, выбравших такой вид подработок, составляет 32,4 %. В случае вторичной занятости не по основному месту работы возникает ряд сложностей организационного характера в связи с расписанием занятий в институте и других учебных заведениях. Используя личностные отношения и связи, ряд преподавателей освобождают день-два из сетки расписаний по основному месту работы, чтобы в это время проводить занятия, например, в других вузах или школах. Тем же преподавателям, кто не имеет такой возможности, приходится совмещать преподавание по основному месту работы и в других учебных заведениях, т.е. в течение рабочего дня успеть поработать в школе, а также прочитать лекции или провести практические занятия в своем институте. Несомненно, такой подход не совсем удобен, учитывая транспортные расходы, однако, принимая во внимание размеры провинциальных городов, можно утверждать, что преподаватель успевает посетить все свои занятия.

Хочется отметить, что в случае преподавательской деятельности в других учебных заведениях существует ряд интересных наблюдений. Если преподаватель подрабатывает в средних общеобразовательных школах, то администрацией вуза это расценивается как организация профильных классов на базе школы с последующим привлечением учеников в качестве студентов в данный вуз, т.е. происходит своеобразная агитационная работа. Преподавание в других вузах, наоборот, не приветствуется, считается, что между вузами одного города идет конкурентная борьба за студентов, учитывая количество обучающихся студентов.

Научно-исследовательская работа в вузе характерна для 27% профессорско-преподавательского состава, но подробнее о ней можно сказать далее, проанализировав виды вторичной занятости по должностям преподавателей.

Занятие предпринимательской деятельностью (7,2%) и работа в коммерческих организациях (6,4%) являются не совсем обычными для данной категории работников, но, тем не менее, присутствуют в качестве вторичной занятости.

Полученные данные согласуются с результатами исследований С.В. Булгакова, который также рассматривает ситуацию в сфере науки и образования, где уровень оплаты труда работников был и остается ниже, чем в других сферах. Автор отмечает, что «в системе образования источниками дополнительных приработков стали созданные в ВУЗах коммерческие

отделения и платные подготовительные курсы, система репетиторства при подготовке к сдаче вступительных экзаменов в ВУЗы и выпускных экзаменов в средней школе[3].

Поэтому репетиторство стало широко распространенной формой вторичной занятости профессорско-преподавательского состава и одним из основных источников их дополнительного дохода.

Совместительская деятельность научных работников проявляется в сочетании исследовательской деятельности с преподавательской и репетиторской работой, а также выполнением всевозможных заказов «со стороны» и участием в различных программах.

Многие научные работники совмещают свою работу с консультационными услугами. Все это подтверждает одну из самых болезненных социальных проблем России - не востребованность на первичном рынке труда специалистов с высокой квалификацией» .

Явных различий по гендерным признакам в видах вторичной занятости в зависимости от основной профессии – преподаватель вуза - не выявлено.

Мужчины и женщины в равной степени выбирают преподавательскую деятельность по основному месту работы на коммерческой основе (соответственно 62,1% и 58,4%).

Преподавательская деятельность в других учебных заведениях характерна для 35,7% мужчин и 28,6% женщин. Научно исследовательской работой в вузе и предпринимательской деятельностью несколько активнее занимаются мужчины (соответственно 31,9% и 9,3%), чем женщины (против 5,3% и 6,4%). Другой вид деятельности в равной мере выбирают как мужчины (1,7%), так и женщины (1%).

Исследователь проблем занятости в России Маргарита Гарсия Исер приводит результаты опроса среди работников 64 промышленных предприятий России, из которых видно, что 67% работников занимаются подработкой на своих предприятиях во время вынужденных отпусков или сокращенной рабочей недели, выполняя заказы частных фирм; 16% опрошенных ответили, что они подрабатывают не только на своем предприятии, но и на своем рабочем месте [4].

И. П. Попова выделяет среди факторов, удерживающих на основном месте работы такие, как «факторы самоидентификации и социальных льгот»[5]. Для первого из них характерно то, что главную роль при самоопределении играет профессиональный статус, создававшийся годами и десятилетиями учебы, работы, профессионального роста, общения в коллективе и т.д. Ко второму можно отнести стаж, возможность получения жилья, признанная позиция в легитимной, традиционной иерархии предприятия.

Основные виды вторичной занятости профессорско-преподавательского состава малых провинциальных городов редко выходят за пределы их профессиональной деятельности, т.е. работники образования не испытывают депрофессионализацию в сфере вторичной занятости.

Как уже отмечалось выше, большинство респондентов подрабатывают по основному месту работы. Так, например, внутренняя вторичная занятость

характерна для 24% докторов наук, 71% кандидатов наук, 63% старших преподавателей и 25% ассистентов.

Преподавательская деятельность в других учебных заведениях, таких как вузы и школы, используется 18% докторов наук и 33% кандидатов наук. С одной стороны, школам престижно иметь в качестве совместителей остепененных преподавателей, а преподаватели, в свою очередь, могут поставить себе «галочку» за ведение занятий в профильных классах в рейтинге, оценивающем его работу за учебный год [6]. В основном, в школах институтские работники преподают такие предметы, как «Математика», «Информатика», «Физика». Такие категории работников, как старшие преподаватели (49%) и ассистенты (16%), используют подработку в лицах и техниках.

Научно-исследовательская работа в вузе – это прерогатива докторов наук, профессоров, такой работой занимаются 84% респондентов представленной категории. Здесь, прежде всего, можно говорить о руководстве аспирантами и соискателями ученых степеней, о деятельности в диссертационном совете, о подготовке отзывов и рецензий, об участии в финансируемых и госбюджетных научно-исследовательских работах и т.д.

Несомненно, остальные категории профессорско-преподавательского состава также включены в научную деятельность. Наукой, приносящей доход, соответственно занимаются 18% кандидатов наук, доцентов, 37% старших преподавателей (очевидно, потому что работают над диссертацией) и всего лишь 9% ассистентов. Можно отметить, что в данный вид деятельности входит опубликование научных статей (в зарубежных изданиях, в региональных издательствах, в изданиях, рекомендованных ВАК РФ) и монографий, изданных в российских рецензируемых издательствах или в издательствах региональных, а также опубликование тезисов докладов, сделанных на региональных, российских или зарубежных конференциях. Сюда также входит получение патента или свидетельства на регистрацию программного продукта.

Не совсем обычной выступает занятие предпринимательской деятельностью представителей всех категорий респондентов. Если рассматривать качественный состав респондентов по должностям, то всего лишь 10% докторов наук, 6% кандидатов наук, 14% старших преподавателей и 2% ассистентов заняты в сфере предпринимательства. Здесь характерно открытие образовательных центров (по работе с дошкольниками, младшими школьниками, подготовка к ЕГЭ и репетиторство по различным предметам), открытие собственных юридических агентств, включающих консультирование по различным вопросам, представление в суде, подготовка документации в различных сферах деятельности (например, налоговой отчетности)[7].

В качестве другого вида деятельности респонденты указывали, например, что старшие преподаватели и ассистенты кафедр физкультурного профиля периодически подрабатывают в детских летних оздоровительных лагерях в должности физкультурного работника. Эти же категории преподавателей, а также кандидаты наук кафедр иностранных языков практикуют деятельность в качестве переводчиков и осуществляют профессионально-ориентированный

перевод, например, для приглашенных из-за рубежа специалистов по монтажу нового оборудования в различных отраслях промышленности провинциального города. Так отвечают 0,6% кандидатов наук, 2% старших преподавателей и 1,8% ассистентов.

Поскольку респонденты могли указать несколько вариантов ответов на поставленный вопрос о характерных для них видах вторичной занятости, то логично сделать вывод, что профессорско-преподавательский состав совмещает некоторые виды вторичной занятости, например, в течение учебного года занимается преподавательской деятельностью по основному месту работы на коммерческой основе и подрабатывает в период летних отпусков.

Можно утверждать, что значительная часть профессорско-преподавательского состава используется институтами для выполнения работ, аналогичных их основному занятию. Иначе говоря, дополнительная занятость нередко является как бы естественным продолжением занятости на основном рабочем месте. Таким образом, депрофессионализацию в сфере вторичной занятости работники вуза в своем большинстве не испытывают.

Проблема вторичной занятости в литературе чаще всего рассматривается с точки зрения адаптации населения России к современной социально-экономической ситуации Е. Хибовская [8], оценивая масштабы вторичной занятости, приходит к выводу, что функции вторичной занятости «не исчерпываются апелляцией к спасительной роли приработков, дающих людям пережить тяжелые времена». Она полагает возможным, даже необходимым говорить об особой роли в функциях феномена вторичной занятости и ее особой роли в трансформации структуры российского общества[9].

Для профессорско-преподавательского состава малых провинциальных городов вторая работа необходима, поскольку основная работа не позволяет увеличить заработок. Такое происходит из-за ограниченности заработков на основной работе, связанных с тарифной ставкой, окладом заработной платы.

Список литературы:

1. Варшавская Е.Я. Вторичная занятость населения (Вопросы теории и практики): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.07. - Кемерово, 2000. - 184 с.
2. Ежкова Н.В. Вторичная занятость в сфере высшего профессионального образования: мотивы и формы (на примере округа Муром) // Труд и социальные отношения. - 2010. - №1. - С. 121-124.
3. Булгаков С.В. Вторичная занятость в современной России – социально-экономические функции и последствия: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. - Саратов, 2004. - 176 с.
4. Гарсия Исер М.Х. Вынужденная трудовая мобильность// Человек и труд. 1993. - №12. - С.22-26.
5. Попова И. П. «Вытесняющая» вторичная занятость (специалисты депрессивных предприятий) // Социс. - 2002. - №10. - С. 62 – 82.
6. Ежкова Н.В. Особенности функционирования вторичной занятости работников системы высшего профессионального образования малых

провинциальных городов // Среднерусский вестник общественных наук. - 2010. - № 1. - С. 29-34.

7. Ежкова Н.В. Адаптивное поведение работников высшего профессионального образования малых городов в сфере вторичной занятости // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2011. - №1. – С.275-278.

8. Хибовская Е.А., Куприянова З. В. Вторичная занятость как способ адаптации населения к экономическим реформам / Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития. Т.2. / Общ. ред. Т.И. Заславской. -М.: Аспект Пресс, 1995. – С. 187-192.

9. Хибовская Е. А. Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. - 1995. - №5. – С. 71-79.