

ВТОРИННА ЗАЙНЯТІСТЬ ВИКЛАДАЧІВ У КОНТЕКСТІ КОНТРАКТНОЇ ПОЛІТИКИ УНІВЕРСИТЕТУ

Шевченко Л. С.

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Вторинна (множинна, паралельна) зайнятість викладача – це легітимна тимчасова або постійна добровільна трудова діяльність у вільний від основної роботи час поза межами університету: проведення прикладних досліджень за приватними контрактами, робота в експертних радах, консалтинг тощо. До цього часто спонукає специфіка організації навчального процесу в університетах. Так, у США тільки половина нових викладацьких вакансій передбачає повну зайнятість, а в Латинській Америці з погодинною оплатою праці працюють біля 70 % викладачів. До паралельної зайнятості вдаються і через низьку заробітну плату. У Китаї з цієї причини за сумісництвом працюють практично всі професори.

Вторинна зайнятість викладача українського університету найчастіше виявляється у роботі за сумісництвом в іншому ВНЗ, набагато рідше – у формі репетиторства, консалтингу або участі у наукових проектах. Серед головних причин сумісництва викладачів є: низька заробітна плата в освітній галузі, незатребуваність наукового потенціалу або брак умов для реалізації творчого потенціалу (низька «академічна винагорода») за основним місцем роботи – відсутність аспірантури, докторантури, вченої ради за спеціальністю професора, неможливість створити власну наукову школу і передати свої знання творчій молоді. Це стосується передусім кафедр, на яких викладаються соціально-економічні дисципліни і які не є профільними для ВНЗ. Ситуація особливо загострилася з переходом до викладання навчальних дисциплін за вибором студентів, особливо за того спотвореного уявлення про Болонську систему, яке одержало перемогу у вітчизняній освіті.

При цьому існують кілька альтернатив поведінки керівництва університету:

1) керівництво університету взагалі не бачить проблеми як такої, розглядаючи вторинну зайнятість як додаткове джерело доходів викладачів, фактично знімаючи з себе відповідальність за якість їх трудового життя;

2) керівництво університету не забороняє сумісництво, але створює умови для додаткових заробітків у межах свого навчального закладу – в дослідницьких лабораторіях, науково-навчальних центрах, інститутах додаткової освіти, бізнес-школах, які працюють на зовнішніх замовників;

3) керівництво університету забороняє викладачам працювати за сумісництвом за межами ВНЗ, особливо в університетах-конкурентах, стверджуючи, що викладач має відбувати повний робочий день на своєму робочому місці, а тієї зарплати, яку він одержує за основним місцем, повинно вистачати для задоволення всіх його потреб.

Наскільки правомірною є заборона професійної діяльності викладачі «на стороні»? Річ у тім, що сучасний *університет повинен діяти в інтересах суспільства* щодо виробництва освітніх послуг, формування всебічно розвинених, високоморальних громадян з метою соціально-економічного розвитку країни та її регіонів. А що, зрештою, важливо для суспільства: «служіння» викладача винятково своєму навчальному закладу чи розвиток його творчої особистості як педагога і науковця, реалізація його здібностей задля науки й освіти, навіть якщо це відбувається шляхом сумісництва в іншому університеті? Тим більше, що академічна практика за своєю сутністю є багатоцільовою: інтереси і зусилля викладачів можуть стосуватися не тільки викладання, а й наукової або адміністративної діяльності, а інвестиції в людський капітал робитися з довгостроковими або короткостроковими цілями, що не завжди можливо в рамках основного місця роботи. Скажімо, в Європі і США престиж університету традиційно базується на репутації його професорів як провідних лекторів та організаторів індивідуальної роботи студентів. Однак світову відомість професорам створює їхня наукова діяльність: публікації у міжнародних наукових виданнях, участь у міжнародних та регіональних конференціях тощо. Трудові контракти з викладачами західних університетів тому намагаються враховувати цю багатоцільову природу діяльності викладача, сприяючи оптимальному розподілу його трудових зусиль.

У той же час *університет є роботодавцем і підприємцем*, а в сучасній вищій школі зберігаються всі економічні й юридичні ознаки найманої праці: юридична свобода викладача як працівника; добровільне передавання ним своєї робочої сили в розпорядження університету як наймача (роботодавця) на визначений чи невизначений строк шляхом укладення трудового договору (контракту); включення викладача до складу персоналу ВНЗ – конкретної кафедри чи дослідницького підрозділу; праця під керівництвом і в інтересах іншої особи (роботодавця) з підкорянням його господарській владі; платність праці, не пов'язана з володінням і використанням майна університету.

Контракт, укладений університетом з викладачем, є формою контракту про найом працівника. У рамках трансакції наймання (у цьому її особливість) контроль роботодавця поширюється не тільки на результати праці працівника, а й на процес досягнення результатів. До виконавця робіт висуваються вимоги щодо розкриття інформації про ті аспекти його діяльності, що можуть вплинути на вигоди, одержувані роботодавцем. Свобода вилучення вигод найманим працівником обмежується, навіть якщо таке вилучення не завдає шкоди наймачеві [1, с. 60]. У такому плані обмеження або заборона вторинної зайнятості викладача з боку керівництва університету зрозумілі. От тільки як зафіксувати в трудовому контракті те, що суперечить чинному трудовому законодавству України? І, головне, чи не втрачає від цього свої вигоди сам університет?

Можна стверджувати, що заборона вторинної зайнятості викладача для університету не тільки не забезпечує наукову та викладацьку діяльність ВНЗ, а є *економічно втратною*.

По-перше, читання лекцій та роботу зі студентами інших навчальних закладів доцільно використовувати у власних інтересах – як рекламу університету та можливість залучити студентів з інших ВНЗ на навчання (скажімо, здобуття другої заочної освіти) до «свого» університету. Цікаво, що професори Оксфорду і Кембриджу мають право один раз на 6-7 років взяти річну відпустку із збереженням зарплати для того, щоб сконцентруватися на наукових дослідженнях. Однак вони можуть скористатися цим часом і на викладання в інших університетах світу, популяризуючи не тільки свої наукові здобутки, а й університети Великої Британії.

По-друге, заборона сумісництва призводить до високих трансакційних витрат моніторингу діяльності викладача – створення цілої системи контролю виконання ним своїх обов'язків (якості лекцій, підготовлених ним навчально-методичних матеріалів, наукових публікацій), а інколи й просто системи примушування до присутності на основному місці роботи, а також збирання інформації щодо роботи викладача в інших ВНЗ за сумісництвом.

По-третє, університет, який виявляє у такий спосіб недовіру до своїх викладачів, рано чи пізно стикається з шантажем звільненням, до якого можуть удаватися насамперед професори – власники унікальних трудових ресурсів: особливих професійних знань, трудового досвіду та зв'язків у науковому світі. Специфічні ж людські активи, сформовані за кошти університету в системі аспірантури, докторантури або підвищення кваліфікації, взагалі роблять його економічно залежним від багатьох викладачів: в разі їх звільнення прийдеться витратити ще більше на навчання та адаптацію нових працівників. Причому чим більше втрачає університет, тим більше вимоги з боку вимагача і витрати здирництва. Хоча, заради справедливості зазначимо, що й викладач нерідко потрапляє до «пастки», реалізуючи можливість застосування своєї робочої сили переважно в цьому університеті – на конкретній кафедрі або в науковій лабораторії. Після звільнення його специфічні активи (підготовлені спецкурси, навчальні посібники, монографії тощо) далеко не завжди можна продати за «реальною» вартістю. Виникають «безповоротні трансакційні витрати», які підштовхують університет і викладача до тривалої взаємодії, укладення довгострокових контрактів зайнятості.

По-четверте, на ринку вторинної зайнятості, справді, існують сильні матеріальні стимули, невідконтрольні університету як основному роботодавцю, які пришвидшують звільнення викладача. Наприклад, рівень оплати праці викладачів-економістів у державних і навіть приватних ВНЗ не може конкурувати з доходами в комерційному секторі економіки, бізнесі або політиці. У сфері вищої освіти останнім часом узагалі відзначають різко спадаючий ефект масштабу: чим вище ступінь завантаженості викладача, тим нижчим є рівень оплати кожної додаткової години, і відповідно небажання викладача проводити додаткові заняття понад певну величину навантаження. На противагу цьому, успішний підприємець здатен нарощувати свій дохід в набагато вищій пропорції. Крім того, розміри «ренти» в академічній сфері значно менші, ніж в інших видах діяльності [2].

Одним із можливих шляхів розв'язання цієї проблеми називають зменшення обсягу обов'язкового аудиторного навантаження при збереженні ставки погодинної оплати або деякому зниженні рівня умовної ставки погодинної оплати. Це повинно привести до зменшення загального часу, що витрачається викладачем на викладацьку роботу, та перерозподілу його на користь науково-дослідницької діяльності, особливо за наявності сильної внутрішньої мотивації. Однак рівень доходів викладача від цього не збільшується. Навпаки, як визнають дослідники, існує певне «порогове значення» контракту, за якого викладачі все рівно залишають ВНЗ [2]. Але йдуть найкращі, ті, хто здатен витримати конкуренцію на ринку праці: або провідні професори, які здобули освіту та сформували наукову кар'єру в університеті, у тому числі і за його матеріальної підтримки, або молоді викладачі з високою альтернативною зарплатою і невисоким рівнем специфічних інвестицій у людський капітал. У результаті погіршується якісний склад викладачів. Для тих же, що залишаються, докладати зусиль тепер потрібно набагато менше. Найбільш кваліфікованих працівників як еталону для порівняння, здатних до того ж бути експертами, вже немає, а ті, що залишилися, стають поблажливими один до одного щодо недопрацювань. Конкуренція талантів відсутня, а моральний ризик суттєво зростає.

Трансакційні витрати університету тоді додатково зростають на величину: витрат одержання інформації про стан ринку викладацької праці в регіоні; витрат проведення конкурсу та оцінки якості освітніх послуг претендентів на вакантні посади; витрат укладення трудового контракту. Причому оцінити результативність праці нових викладачів, так само як і їхню лояльність до університету, сумлінність або чесність, у момент найму неможливо, оскільки навчальний процес у даному університеті ще не розпочався. Значимість «сигналів» про майбутню трудову послугу (документів про освіту, записів у трудовій книжці, списку наукових публікацій, рейтингу навчального закладу, де раніше працював здобувач посади, тощо) теж доводиться приймати на віру. Головне ж те, що це все не страхує роботодавця від нового несприятливого відбору і проявів опортунізму вже нових викладачів. Виникають контрактні екстерналії, що загрожують розвитку всій освітній галузі.

Отже, контракт, який керівництво вищого навчального закладу укладає з викладачем, повинен стати базою їх спільної діяльності, механізмом узгодження та координування дій. Це особливо важливо в умовах формування суспільства (економіки) знань. Не мотивований до плідної діяльності викладач не зможе сприяти піднесенню університету і буде шукати можливості реалізації свого творчого потенціалу в інших ВНЗ. Не спроможний упровадити ефективну контрактну політику університет буде гальмувати розвиток усієї освітньої галузі.

Література

1. Тамбовцев В. Л. Введение в экономическую теорию контрактов : учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 144 с.
2. Сколько стоит профессор? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.pravmir.ru/skolko-stoit-professor>