

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

*Н.Б.Сорокина, Е.Б.Плотникова,
Л.И.Геращенко, И.А.Германов
Пермский государственный университет*

О ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА, СОТРУДНИКОВ И СТУДЕНТОВ ВУЗОВ Г.ПЕРМИ

Получить картину вторичной занятости позволило социологическое исследование с применением метода анкетирования. Такая работа по вузам нашего города впервые выполнена Центром социологических исследований Пермского государственного университета, под руководством директора Центра, доцента кафедры социологии и политологии Е.Б.Плотниковой.

Эмпирическую базу исследования составили материалы опроса 792 работников и 930 студентов 7 вузов города Перми: ПГУ, ПГТУ, ПГПУ, ПГМА, ПГСА, ПГФА, ПГИИК.

Среди респондентов преобладают женщины — 71,2 %.

Опросом охвачены все возрастные группы от 20 до 60 лет и старше. Около 20% опрошенных — работники пенсионного возраста дополнительным доходом которых является пенсия.

Две трети респондентов непосредственно участвуют в учебном процессе: профессорско-преподавательский состав (ППС), учебно-вспомогательный состав (УВП), 1/3 опрошенных опосредственно участвуют в процессе обучения: работники административно-управленческого аппарата (АУА), хозяйственного управления (ХУ).

Основным мотивом дополнительной занятости является улучшение материального положения — 81,6% (ППС — 84,0%, УВП — 72,4%, АУА — 71,4%, ХУ — 100%); и лишь малую долю составляют:

- стремление к совершенствованию практических навыков, расширению знаний по специальности — 9,4%;
- возможность самореализации — 4,9%;
- страх перед безработицей — указал лишь один работник;

— другие мотивы — 3,7%.

У респондентов, имеющих дополнительную занятость, доход от этой работы составляет в среднем 43,3% от общей суммы дохода. Социальные пособия у 20% респондентов составляют примерно 25% общих доходов.

Помощь родителей у 10% респондентов составляет примерно 16% общих доходов.

Связь дополнительной занятости с основной профессией представлена в справке в таблице 3.

Современные оклады преподавательского состава высших учебных заведений отражают отношение общества к образованию, а статус преподавателя вуза относительно его социально-экономического положения в нашей стране далеко не соответствует мировым стандартам. Не выполняются принятые законы, постановления (по размерам заработной платы, льгота по охране труда, пособиям по условиям труда, пособиям на литературу, пенсиям преподавателям и др.). Заключение с участием профсоюзов Генеральное, Тарифное соглашения не выполняются по разделам «оплата труда». В ряде вузов города до сих пор не заключены коллективные договоры, что не обеспечивает социальных гарантий работников вузов. В качестве критериев для оценки заработной платы работников вузов приняты официально установленные по области на февраль 1999г. критерии:

- прожиточный минимум — 716,3 руб.
- социальный минимум (стоимость набора из 73 видов товаров и услуг) — 545,3 руб.
- средняя заработная плата по отрасли — 774,5 руб.
- средняя заработная плата по области — 1511,8 руб.

Таблица 3.

Респонденты	Дополнительная занятость		
	по специальности	отчасти по специальности	не по специальности
ППС	82,7	13,4	3,9
УВП	36,5	25,9	37,6
АУА	35,7	28,6	35,7
ХУ	41,4	6,9	51,7

Могут ли эти критерии с учетом роста цен и инфляции быть показателями, достойными стандартам жизни человека? По этому вопросу идут постоянные дискуссии. Представленная в исследованиях картина отражает реальную ситуацию и свидетельствует о том, в какой социальной нише находятся работники вузов. Большая часть опрошенных преподавателей (61,2 %) имеет оплату по высшим разрядам ЕТС (профессора 12,3%, доценты 48,9% респондентов ППС).

Количество респондентов, имеющих дополнительный заработок, распределяется следующим образом:

Профессорско-преподавательский состав — 58,2%

Учебно-вспомогательный персонал — 29,9%

Административно-управленческий аппарат — 28,6%

Работники хоз.управления — 20,7%

Личный среднемесячный доход респондентов в сравнении с установленными критериями приведен в таблице 1.

Среднемесячный доход 56,2% опрошенных работников вузов находится ниже официально установленного в области прожиточного минимума, 42,8 % респондентов указали на уровень дохода ниже социального минимума (545 руб.), а из

них 15,7% получают ниже половины этой суммы. И только 11,7% указали, что их доходы выше, чем среднемесячная заработная плата по области.

По размеру совокупного дохода исследуемые группы респондентов распределяются в следующей последовательности: профессорско-преподавательский состав, работники административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательный персонал, работники хозяйственного управления.

Размеры совокупного личного дохода исследуемых групп респондентов представлены в справке — таблице 2.

Подавляющая часть респондентов ППС (68,8%) имеют доходы, превышающие средний уровень оплаты труда в отрасли (774 руб.), и лишь около 1/5 указали, что имеют доходы больше средней заработной платы по области. Доходы 16,7% опрошенных преподавателей ниже прожиточного минимума.

На втором месте по обеспеченности респонденты АУА. Более половины (54%) имеют доходы выше средней заработной платы в отрасли и 16% — выше средней заработной платы по области.

Принципиально иная картина среди работников УВП и ХУ. Здесь около 80% опрошенных имеют доходы, не превышающие уровень прожиточного минимума. 2/3 респондентов указали, что

Таблица 1.

Среднемесячный доход респондентов (руб.)	Процент к числу ответивших респондентов	Суммарный процент
менее 272	15,7	15,7
273-545,3	27,1	42,8
545,4-716	13,4	56,2
716,1-774,5	1,1	57,3
774,6-1511	31,0	88,3
свыше 1511	11,7	100,0

ной работе и 15,8% опрошенных не нуждаются в дополнительном заработке.

Среди представителей ППС нуждаются в работе по основному месту работы:

— в преподавательской работе на коммерческой основе — 62,2%,

— в научно-исследовательской работе — 50%.

Преподавание в других вузах указали 36,6% респондентов ППС.

гативные последствия:

— отвлечение рабочего времени от основной работы;

— не способствует реализации научной деятельности, повышению квалификации;

— возможно снижение качества обучения;

— работа в ущерб своему здоровью и др.

И нередко можно слышать со стороны администрации разного уровня недовольство, особенно когда вторичная работа «на стороне».

Удовлетворенность респондентов дополнительной работой

Отношение к дополнительной работе	Процент ответивших	Суммарный процент
Полностью удовлетворен	17,7	60,7
Скорее удовлетворен	43,0	—
Не могу сказать удовлетворенно	21,3	21,3
Скорее не удовлетворен	10,5	18,0
Совсем не удовлетворен	7,5	—

Из анализа следует, что работники УВП, АУА, ХУ отдают предпочтение дополнительной работе в коммерческих структурах и прежде всего по основному месту работы, т.е. в стенах своих вузов.

Представленная картина по эмпирическим данным характеризует положение по вузам в целом. Анализ материалов исследования по ПГУ дает основание сделать вывод о том, что по вузам картина аналогична.

В заключении нельзя не отметить, что вторичная занятость особенно в случаях, когда она не совпадает с основной профессией имеет и не-

Однако реалии вузовского работника таковы, что в сложившихся условиях единственный путь к выживанию — дополнительная и регулярно оплачиваемая работа. Для большинства работников такая работа нужна внутри вуза. Поэтому в каждом вузе должен быть выработан комплекс мер по удовлетворению потребности профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала, работников АУА и ХУ в обеспечении дополнительной работой внутри вуза. Иного реального пути для улучшения социального положения работников вузов пока нет.