

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 13 • 2015

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

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ И ИЗМЕНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РАБОТЫ УЧИТЕЛЕЙ

С 2012 г. в рамках исполнения указов Президента Российской Федерации реализуется Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г.). Она предполагает переход на эффективный контракт с работниками, включающий доведение уровня заработной платы основных категорий работников социальной сферы до конкурентоспособного и установление показателей эффективности деятельности организаций и работников.

Исследование эффективного контракта и условий работы учителей традиционно является центральным в обследованиях учителей, проводимых в рамках Мониторинга экономики образования. В анкету 2014 г. были дополнительно включены вопросы, направленные на выявление изменений в условиях работы, прямо или косвенно связанных с ростом заработной платы, а также оценку влияния этих изменений на благосостояние и социальное положение педагогов.

В опросе приняли участие 1777 учителей общеобразовательных организаций¹. Абсолютное большинство респондентов (95%) являются штатными сотрудниками школы, и учитель – их основная должность. Среди опрошенных педагогов 43% работают на полную ставку, 30% – от 1 до 1.5 ставки, и только 20% – более чем на 1.5 ставки.

Данные Мониторинга экономики образования свидетельствуют об устойчивом росте номинальной заработной платы учителей, но слабой динамике реальной заработной платы (рис. 1, 2).

Основные источники доходов для 93% опрошенных учителей – преподавание и административная работа в школе. В среднем за эти виды деятельности в 2014 г. они получали 20 534 рублей, еще 6 360.2 рубля – за выполнение работы другого характера. Надбавки стимулирующего характера у большинства опрошенных учителей (75.3%) не превышали 30%: менее 20% они составляли у 43.2% респондентов; от 20 до 30% – у 32.1%.

Государство законодательно закрепило требование довести заработную плату учителя до средней по субъекту Российской Федерации и стимулиро-

Рис. 1. Темп роста номинальной и реальной средней заработной платы учителя (в процентах к уровню 2006 г.)



Рис. 2. Динамика изменения средней заработной платы учителя (рублей)



вало регионы к обеспечению этого показателя. Заметили ли учителя увеличение заработной платы? По мнению половины респондентов, она несколько увеличилась, 10% отметили значительный рост. Больше всего почувствовали повышение заработной платы учителя в населенных пунктах с населением до 100 тыс. человек, которые не являются област-

¹ Обследование проводилось НИУ ВШЭ совместно с АНО «Аналитический центр Юрия Левады».

ными центрами, – значительный рост здесь отметили 22% респондентов.

В Москве, наоборот, больше учителей указали на снижение заработной платы – 21% против 12% в среднем по стране. Доля тех, кто отметил подобную тенденцию, также высока среди учителей укрупненных школ (значительная их часть находится в Москве) – 18%.

Динамический анализ свидетельствует о росте доли учителей, которые считают свою заработную плату конкурентоспособной (рис. 3). В 2014 г. этот показатель существенно вырос и достиг 63%, в том

Рис. 3. Оценка учителями конкурентоспособности школы, в которой они работают, по уровню заработной платы (в процентах от численности ответивших)

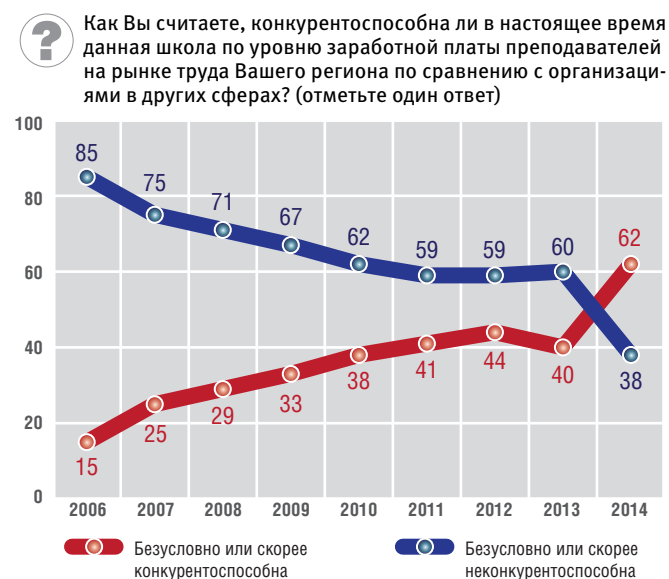
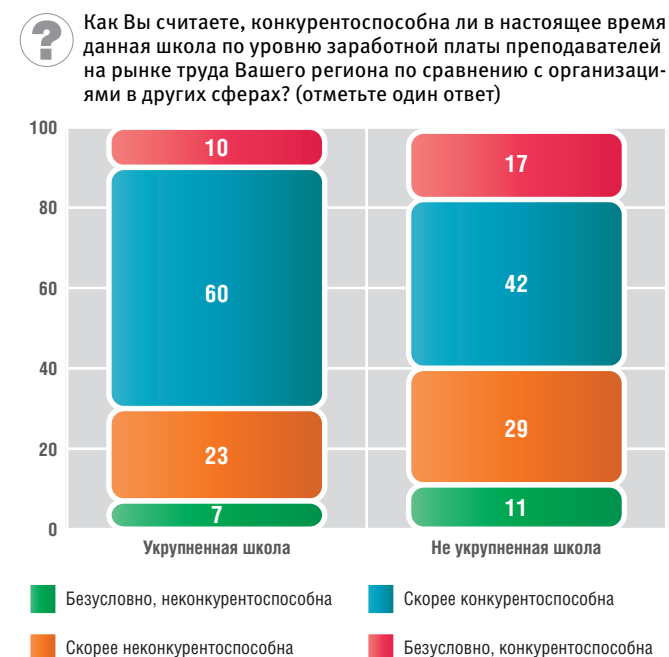


Рис. 4. Оценка учителями конкурентоспособности школы, в которой они работают, по уровню заработной платы по видам школ: 2006–2014 (в процентах от численности ответивших)

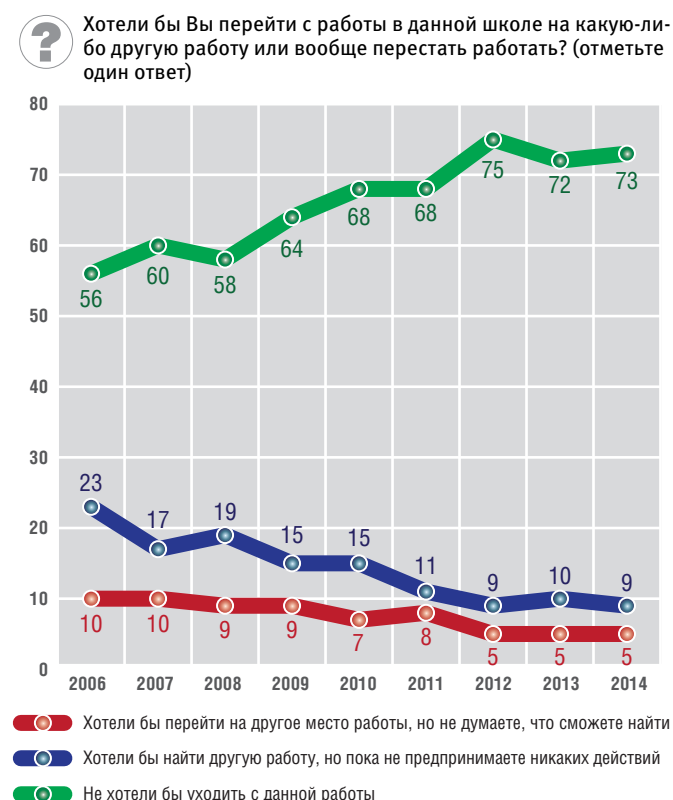


числе «безусловно конкурентоспособной» считают свою заработную плату 17% опрошенных, а 46% выбирают вариант «скорее конкурентоспособна».

Наиболее оптимистично оценивают конкурентоспособность заработной платы учителя, работающие в лицеях и школах с углубленным изучением отдельных предметов, а также в укрупненных школах (72 и 70% соответственно). Среди представителей общеобразовательных организаций, реализующих программы стандартного уровня, и неукрупненных школ, таких несколько меньше (соответственно 58 и 59%) (рис. 4).

Очевидно, что при оценке трудовой мотивации и мобильности учителей следует принимать во внимание ситуацию на региональных рынках труда и принципиальные ограничения в возможности изменения учителями профессиональной траектории. Вместе с тем анализ динамики показателя «доля учителей, готовых сменить работу» позволяет говорить о росте удовлетворенности учителей занимаемым положением. Эта тенденция обусловлена принятием Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», предусматривающего «доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе». За период наблюдения доля учителей, готовых сменить работу, сократилась более чем вдвое, а доля не желающих

Рис. 5. Готовность учителей перейти на другую работу: 2014 (в процентах от численности ответивших)



уходить с занимаемого места увеличилась с 56 до 73% (рис. 5).

Индикатор удовлетворенности учителя заработной платой – степень совпадения реальной заработной платы с той, которую он считает достаточной, чтобы отказаться от дополнительных заработков. Опрос показывает, что рост заработной платы пока не стимулирует учителей к отказу от репетиторства: 27.6% респондентов ответили, что занимались им в течение последних 12 месяцев. Доход от репетиторства и частных образовательных услуг получали 20.6% опрошенных, средний размер его составил 6578.2 рубля в месяц. Вместе с тем только 5.3% учителей не согласились бы отказаться от тех видов дополнительной работы, которыми они занимаются в целях заработка, вне зависимости от уровня оплаты. Около половины респондентов (47.2%) указали, что согласились бы сделать это при определенном уровне оплаты труда, примерно столько же (46.5%) не смогли назвать уровень оплаты труда, при котором готовы отказаться от дополнительной работы.

В среднем все учителя, независимо от населенного пункта, хотели бы получать заработную плату вдвое выше фактической (рис. 6).

Абсолютные значения желаемой заработной платы различаются в зависимости от населенного пункта, но примерное соотношение с фактической зарплатой сохраняется. Ежегодный опрос показывает, что желаемый уровень заработной платы растет с увеличением реальной заработной платы (рис. 7).

В период решения задачи перехода на эффективный контракт с учителями не прекращаются дискуссии о реальных механизмах повышения заработной

платы и «побочных» эффектах. Многие высказывают мнение, что рост заработной платы происходит за счет роста нагрузки учителей. Данные Мониторинга экономики образования свидетельствуют о том, что нагрузка выросла примерно у половины опрошенных учителей (рис. 8). В том числе на значительное увеличение нагрузки, связанной с проведением уроков, указали 8% опрошенных, незначительное – 33%. В большей мере, чем в других населенных пунктах, значительное увеличение нагрузки отмечают в Москве (16%) и селах (21%), что качественно выше среднего. В укрупненных школах, наоборот, высока доля учителей, уверенных, что объем нагрузки стал ниже (18%). Вероятно, это вызвано увеличением штата учителей при объединении школ и также может рассматриваться как одна из причин снижения их заработной платы.

Рост нагрузки, не связанной с преподаванием (проверка тетрадей, внеурочная деятельность, воспитательная работа и др.), ощутили более половины (54%) респондентов, причем 18% – значительный. Наибольшая доля респондентов (60%) указали на рост нагрузки, связанной с отчетностью, при этом, по мнению 24%, такая нагрузка выросла существенно. Рост наполняемости классов произошел у 42% опрошенных, причем только в 8% случаев – значительный.

Согласно критерию хи-квадрат, существует корреляция между изменением объема нагрузки за последние два года (вне зависимости от того, связана ли она с проведением уроков) и ростом заработной платы за тот же период работы. Также обнаружена связь между объемом нагрузки, связанной с текущей отчет-

Рис. 6. Уровень оплаты труда, при котором учителя согласились бы отказаться от дополнительной работы, по типу населенного пункта: 2014 (в рублях)

❓ Если Вы являетесь штатным сотрудником данной школы, согласились бы Вы сосредоточиться на Вашей основной деятельности, т.е. отказаться от тех видов дополнительной работы, которыми Вы занимаетесь в основном в целях заработка? Если да, то при каком уровне оплаты труда (рублей в месяц)? (запишите ответ одним числом)

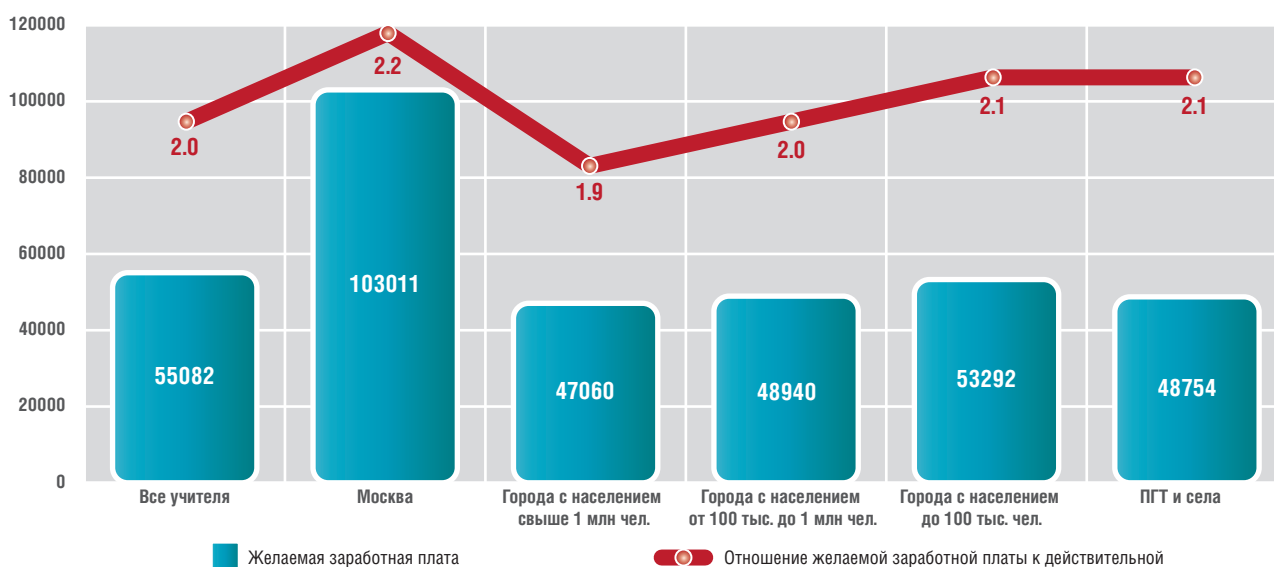
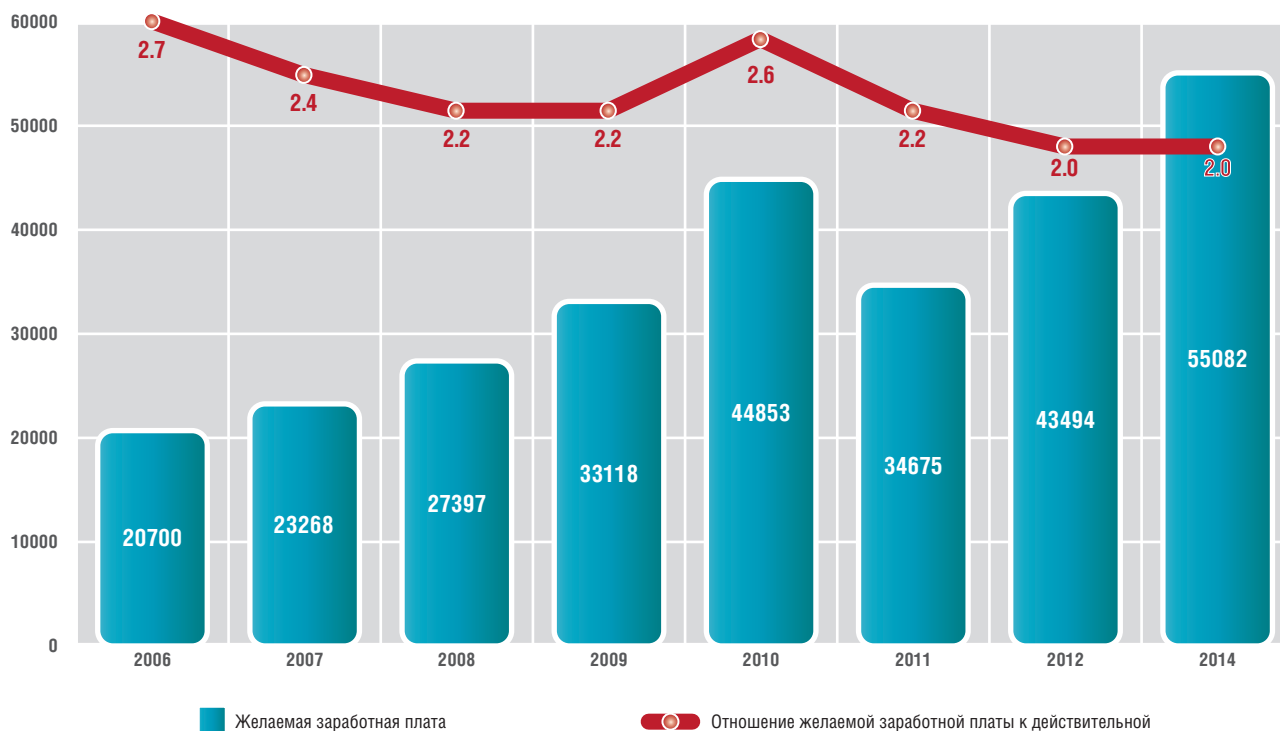


Рис. 7. Динамика желаемой заработной платы учителя (в рублях)

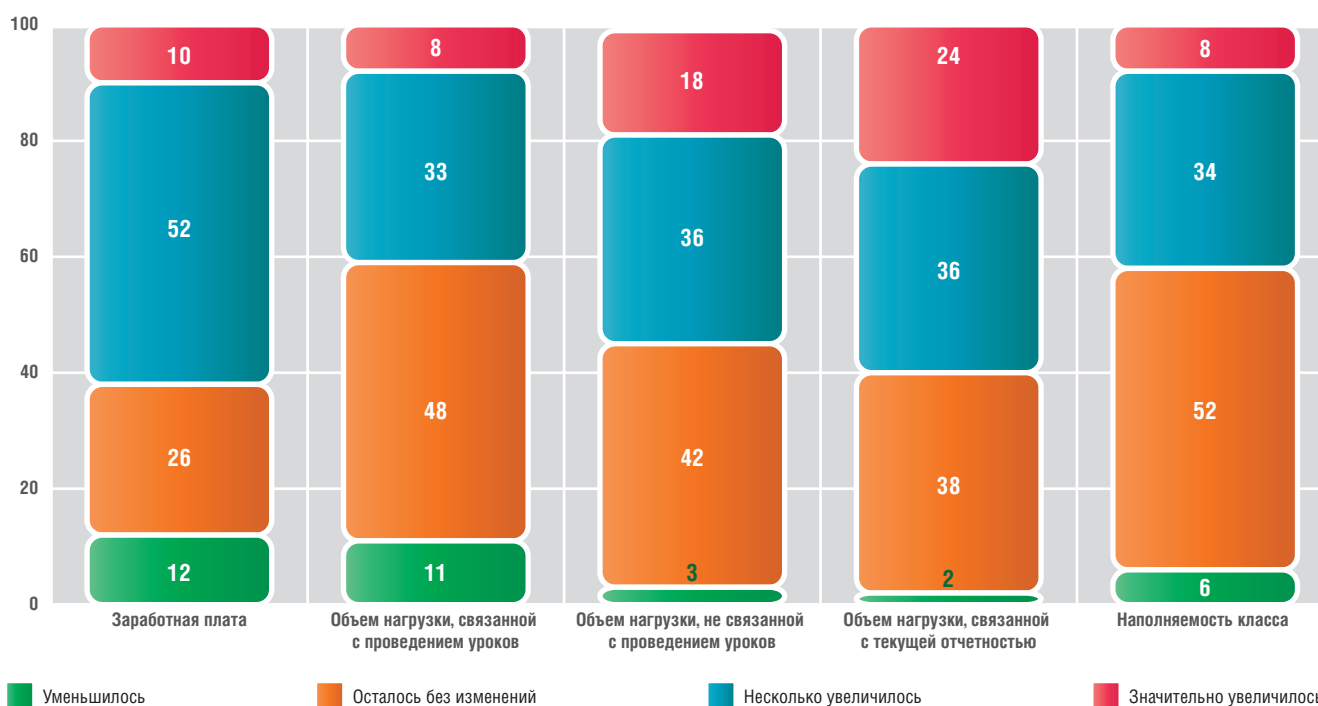
Если Вы являетесь штатным сотрудником данного учебного заведения, то при каком уровне оплаты Вы смогли бы отказаться от тех видов дополнительной работы, которыми Вы занимаетесь в основном в целях заработка (рублей в месяц)?*



* В 2013 г. вопрос не задавался.

Рис. 8. Изменения в условиях деятельности учителей за последние два года: 2014 (в процентах от численности ответивших)

Как изменились условия Вашей деятельности за последние два года? (отметьте по одному ответу в каждой строке)



ностью, и ростом заработной платы за последние два года.

Идея эффективного контракта заключается в том, что «денежное и прочее материальное вознагражде-

ние (включая дополнительные блага) должно как в точке выбора карьеры преподавателя ..., так и на всем протяжении быть достаточным для того, чтобы человек, избравший карьеру, не испытывал недостатка

Рис. 9. Изменения возможностей учителей за последние два года: 2014 (в процентах от численности ответивших)



в материальных и культурных благах, мог обеспечивать свою семью на желательном для него уровне»².

Отразились ли изменения в заработной плате на положении учителя и его экономических возможностях? Несмотря на зафиксированный рост заработной платы, около трети опрошенных учителей сообщают об ухудшении своего экономического положения. На снижение возможностей посещать культурные мероприятия указали 21% учителей, путешествовать и отдыхать, в том числе за рубежом – 38%, приобретать необходимые бытовые вещи, одежду, продукты – 36%. Лучше обстоят дела с возможностью удовлетворять культурные и профессиональные запросы – здесь доля отметивших позитивные изменения оказалась выше (рис. 9).

Возможно, ухудшение экономического положения учителей следует связать с негативными тенденциями в экономике, проявившимися во второй половине 2014 г., и снижением курса рубля (опрос проводился в период с 14.12.2014 г. по 28.02.2015 г.), а также с более высокими темпами роста заработной платы педагогических работников других уровней образования – дошкольного и среднего профессионального.

Увеличение заработной платы учителей обычно рассматривается как способ повышения их социального статуса, в том числе социального признания. По мнению более половины опрошенных педагогов,

их авторитет у учеников (67%) и уважение со стороны родителей (64%) остались на прежнем уровне. Только пятая часть учителей отметили незначительные улучшения: 21% – рост авторитета у учеников, 19% – большее уважение со стороны родителей.

Данные обследований учителей общеобразовательных организаций в рамках Мониторинга экономики образования показывают, что меры, адресованные учителям, прежде всего направленные на то, чтобы сделать контракт эффективным, приводят к неоднозначным изменениям.

С одной стороны, учителя объективно ощущают рост номинальной заработной платы и конкурентоспособности школы на рынке труда с этой позиции. Выросла доля учителей, которые не желают уходить из школы, что означает относительную удовлетворенность предоставленными им условиями труда. С другой стороны, около трети учителей отмечают ухудшение экономических возможностей в 2014 г.

Результаты опроса отражают начало перехода на эффективный контракт, когда учителя оценили позитивные изменения в заработной плате, но это пока не оказало существенного влияния на внутреннюю жизнь школы и результаты их работы. Возможно, требуются дополнительные механизмы или прошло недостаточно времени, чтобы эффективный контракт оказал серьезное влияние на жизнь школы. Негативные эффекты предпринятых мер, такие как рост текущей отчетности и сокращение заработной платы части учителей, требуют дальнейших наблюдений.

² Кузьминов Я.И. (2011) Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

Над материалом работали:
Н. С. Козина, С. Г. Косарецкий, М. А. Пинская, С. А. Попова