

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2018-7.22>

Слободская Анастасия Валерьевна

**ПРЕКАРИАТИЗАЦИЯ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ФОРМИРОВАНИЕ АКАДЕМИЧЕСКОГО ПРЕКАРИАТА**

Статья посвящена изучению специфики присоединения к классу прекариата научных и педагогических работников высшего образования. Показано, что причиной прекариатизации представителей данной социально-профессиональной группы выступает перенос принципов ведения частного бизнеса в государственный сектор. Трансформации, происходящие в системе высшего образования, в совокупности приводят к включению в прекариат сразу двух социальных групп: молодых образованных индивидов и академических работников. Особое внимание уделено эмпирическому исследованию формирования академического прекариата на примере работников высших учебных заведений г. Томска.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/9/2018/7/22.html

Источник

Манускрипт

Тамбов: Грамота, 2018. № 7(93) С. 106-110. ISSN 2618-9690.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/9.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/9/2018/7/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

5. Камю А. Собрание сочинений: в 5-ти т. М.: Фолио, 1998. Т. 2. 386 с.
6. Кругликов В. А. Конгениальность мысли. О философе Мерабе Мамардашвили. Философские чтения, посвященные М. К. Мамардашвили, 1992 год: научные статьи и дискуссии / ред.-сост. В. А. Кругликов. М.: Издательская группа «Прогресс» – «Культура», 1994. 240 с.
7. Мамардашвили М. К. Кантианские вариации. М.: Аграф, 2002. 320 с.
8. Мамардашвили М. К. Лекции о Прусте: психологическая топология пути. М.: Ad Marginem, 1995. 547 с.
9. Мамардашвили М. К. Необходимость себя. Лекции. Статьи. Философские заметки. М.: Лабиринт, 1996. 432 с.
10. Мамардашвили М. К. Эстетика мышления. М.: Московская школа политических исследований, 2000. 416 с.
11. Петрык Я. Ю. Патематика как эстетический феномен (философия М. К. Мамардашвили): монография. Новосибирск: Издательство АНС «СибАК», 2017. 142 с.

ANTHROPODICY PROBLEM IN M. K. MAMARDASHVILI'S PHILOSOPHY

Petryk Yanina Yur'evna, Ph. D. in Philosophy
Kuban State University, Krasnodar
p_yanina@mail.ru

In the era of humanism crisis, the anthropodicy problem becomes one of substantial philosophical problems. Within the framework of a new “anthropological turn”, the philosophers of the XX century sought to offer a variety of options for “justifying a man”. M. K. Mamardashvili was no exception. His philosophy is aesthetic-axiological anthropology, where anthropodicy is a system-forming principle, by which all the “non-academic” philosophical concepts of the thinker come together. Assuming the aesthetic-existential approach to the practice of thinking as fundamental one, the philosopher creates his own aesthetic-hermeneutic version of anthropodicy as the most meaningful being of a man, where the cognitive-aesthetic subject does not allow himself to “forget everything” in being, permanently experiencing the “passionate” need to “be fulfilled” and “be realized”, to gain “understanding” of the unique value of one’s own perceptible-individual existence.

Key words and phrases: anthropodicy; pathematics; aesthesis; emotion; man; consciousness; hermeneutics.

УДК 101.1:316.35

Дата поступления рукописи: 21.05.2018

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2018-7.22>

Статья посвящена изучению специфики присоединения к классу прекариата научных и педагогических работников высшего образования. Показано, что причиной прекариатизации представителей данной социально-профессиональной группы выступает перенос принципов ведения частного бизнеса в государственный сектор. Трансформации, происходящие в системе высшего образования, в совокупности приводят к включению в прекариат сразу двух социальных групп: молодых образованных индивидов и академических работников. Особое внимание уделено эмпирическому исследованию формирования академического прекариата на примере работников высших учебных заведений г. Томска.

Ключевые слова и фразы: прекариат; академический прекариат; прекариатизация; социально-профессиональные группы; высшее образование; наука.

Слободская Анастасия Валерьевна

Национальный исследовательский Томский государственный университет
sloboda91@sibmail.com

ПРЕКАРИАТИЗАЦИЯ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ФОРМИРОВАНИЕ АКАДЕМИЧЕСКОГО ПРЕКАРИАТА

Происходящие изменения в трудовых процессах, распространение систем гибкой и нестабильной занятости привели к формированию нового социального класса прекариата. Поскольку прекариат все еще находится в процессе становления, сам автор оригинальной теории, Г. Стэндинг, проанализировал состояние данного класса и описал включенные в него группы на момент исследования, предоставив возможность дальнейшего развития своей теории [2]. На сегодняшний день современные тенденции рынка труда в совокупности с усилением нисходящей социальной мобильности демонстрируют процессы постепенного вовлечения в систему нестабильной занятости индивидов, занятых в различных сферах экономики. Поскольку прекариат расширяется, вероятность попадания в него перестает зависеть от образования и квалификации, и этому риску становятся подвержены как представители фактически всех классов, так и профессиональных групп. Это положение противоречит концепции креативного класса Р. Флориды, аккумулирующей основные прогнозы теоретиков пост-индустриального общества, согласно которым работники интеллектуального труда займут доминирующее положение в социальной структуре и социальной иерархии. Однако, согласно данным зарубежных исследований,

область высшего образования и науки является на сегодняшний день одной из самых прекарных [11, р. 49]. Соответственно, проблема работы может быть представлена в форме вопроса: в чем заключается специфика прекариатизации академических работников и можно ли их рассматривать как часть прекариата?

На данный момент направления развития и тенденции современной науки создают условия, в которых нестабильность положения научных и педагогических работников усиливается. Происходит перенос рыночных механизмов в академическую среду, о чем свидетельствует внедрение конкурентной системы, в рамках которой гранты становятся одним из главных источников для поддержания научных исследований. Финансирование назначается на ограниченный промежуток времени по результатам конкурсного отбора. А поскольку критерии отбора постоянно меняются, научные работники, даже уже получавшие гранты, не могут быть уверены в том, что получат их вновь, соответственно, не могут планировать свое будущее в науке. В случае если индивид только входит в научную среду либо если его проекты не были раньше поддержаны грантами, он вынужден оплачивать публикации в журналах из собственных средств. Эта ситуация демонстрирует распространение модели индивидуализированного работника, «самопредпринимателя», который не только полностью берет на себя все риски, связанные с работой, но и вынужден инвестировать свои доходы в увеличение своей конкурентоспособности [1, с. 97].

Внедрение системы оценки эффективности деятельности научных и педагогических работников означает также переход к менеджериализму, расширению штата административных работников, отвечающих за контроль и стратегическое развитие. Некоторые исследователи прогнозируют, что в совокупности с процессами информатизации это может привести к распространению модели, когда преподаватели нанимаются по краткосрочным контрактам для разработки онлайн-курсов, которые затем становятся собственностью университетов, и после этого уже менеджеры или операторы занимаются их управлением [8, р. 61]. Это позволяет динамично реагировать на изменение спроса относительно образовательных программ, а также сокращать затраты, связанные с заработной платой и социальными гарантиями работников. Независимо от реализации представленного прогноза, на сегодняшний день внедрение системы дистанционного образования, с одной стороны, предполагает повышенную гибкость, позволяя работникам университетов осуществлять педагогическую деятельность в любое удобное время, а с другой стороны, приводит к увеличению нагрузки без увеличения вознаграждения. Использование электронных методов обучения также позволяет не расширять штат преподавателей при одновременном увеличении количества студентов, что становится особенно актуальным в контексте массификации высшего образования. Предполагалось, что переход от модели элитарного высшего образования к эгалитарному предоставит преимущества большему количеству индивидов. Однако значимость высшего образования как основного лифта вертикальной социальной мобильности была переоценена. Массификация и доступность высшего образования приводят к снижению его значимости, поскольку институционализированная форма (диплом) культурного капитала утрачивает статус дефицитного ресурса и больше не гарантирует возможности трудоустройства. В совокупности эти процессы приводят к включению в прекариат сразу двух социальных групп: молодых образованных индивидов и академических работников. Более того, их формирование взаимообусловлено. Так, одной из причин закрепления индивидов в прекариате выступает их страх потерять свою должность в университете, поскольку даже на такую шаткую позицию претендуют другие индивиды, в частности недавние выпускники университета [6, р. 34]. Необходимость изменения образовательных программ и траекторий в соответствии с потребностями рынка привела к увеличению числа студентов – потенциальных членов прекариата (из-за нормализации высшего образования). Что, в свою очередь, потребовало гибкости и удешевления рабочей силы посредством распространения системы краткосрочных контрактов и неполной занятости.

Несмотря на то, что формирование социальной группы прекариатизированных работников высшего образования не вызывает сомнения у большинства исследователей, для ее обозначения используются различные термины (которые часто применяются в качестве синонимов даже в рамках одной работы): академический прекариат, люмпенпролетариат академии, случайные академики, прекаризированные академики. Такое терминологическое многообразие обусловлено тем, что в зарубежных исследованиях единственным критерием принадлежности к новой социальной группе выступает форма атипичного трудового контракта (специфика которого варьируется от страны к стране). Это и занятые на неполный рабочий день / неполную ставку, по краткосрочным контрактам (на период сессии/семестра/выполнения исследовательского проекта), нулевым контрактам, контрактам со сдельной или почасовой оплатой труда. Например, к *casual academic* причисляют как индивидов, трудоустроенных на неполный рабочий день (Ирландия) [4, р. 50], так и сессионных преподавателей, нанимаемых по краткосрочным контрактам (Австралия) [10, р. 162]. Поэтому возникает необходимость выработки определения, учитывающего главный интегративный признак, отраженный во всех существующих дефинициях. В качестве такого термина можно использовать понятие академического прекариата (полученного путем аккумуляции всех существующих в зарубежной науке определений) – социальная группа, включающая в себя работников системы высшего образования и науки, вовлеченных в неустойчивые формы трудовых отношений. Данная дефиниция не только является универсальной, поскольку в ней не указывается конкретная форма атипичного трудового контракта, но также подчеркивает процесс интенсификации прекариатизации (распространение социальной ситуации прекариата на различные профессиональные группы).

Однако если рассматривать академический прекариат как составную часть класса прекариата, однофакторный подход к его выделению, сложившийся в зарубежной науке, не может быть использован. Теория

прекариата Г. Стэндинга основана на многомерной концепции прекарной занятости. Согласно этой концепции, помимо типа трудового контракта, необходимо применять дополнительные индикаторы прекариатизации: высокий риск потери работы / увольнения и низкий уровень заработной платы [7, р. 426]. Данные индикаторы подверженности прекариатизации были использованы для изучения одной из подгрупп академического прекариата – работников, трудоустроенных в университете на неполную ставку.

Риск потери работы / увольнения является субъективным индикатором, поэтому для определения его уровня респондентам предлагалось оценить стабильность собственного положения в университете. Высокий уровень опасений потери работы соответствует ответу: «меня часто тревожат мысли о возможном сокращении/увольнении», средний уровень – «в целом я ощущаю стабильность, но иногда меня беспокоят мысли о возможном сокращении или увольнении», низкий – «я ощущаю стабильность своего положения, полностью уверен в завтрашнем дне». Помимо определения уровня получаемой в университете среднемесячной заработной платы только в университете, респондентам предлагалось оценить свой общий уровень материального благосостояния. Такой комплексный подход к оценке материального положения был использован О. И. Шкаратаном, В. В. Карачаровским, Е. Н. Гасюковой в их эмпирическом исследовании прекариата в России [3, с. 105]. В контексте данной работы применение такого подхода обусловлено тем, что большинство работников университетов имеют дополнительные источники дохода (стабильная/временная работа вне университета, пассивный доход), которые могут повлиять на общее экономическое положение.

Ввиду того, что изучению подвергалась специфическая подгруппа академического прекариата, был выделен дополнительный индикатор подверженности прекариатизации. Причина, по которой занятость на неполную ставку может считаться прекарной, заключается в том, что данная категория работников находится в наиболее уязвимом положении с позиции социальной защищенности (поскольку получают меньшую заработную плату, соответственно, имеют меньшие пенсионные накопления, декретные выплаты, больничные и т.д.), а также подвергается интенсивной эксплуатации (выполняют больший объем работы за меньшую заработную плату по сравнению с занятыми на полную ставку) [9, р. 4]. С целью проверки последнего положения был использован индикатор «дисбаланс между работой, домом и досугом», который также используется в оригинальной теории Г. Стэндинга для описания специфики положения представителей прекариата [2, с. 206]. Он включал в себя два вопроса: «позволяет ли работа в университете уделять достаточное количество времени личной жизни / досугу» и «какую часть времени занимает у вас выполнение обязанностей, связанных с работой в университете (проведение лекций / написание статей / заполнение заявок и т.д.)». Кроме того, как отмечают некоторые исследователи, занятость на неполную ставку может считаться прекарной, только если она является вынужденной, т.е. индивид хотел бы трудоустроиться на полную ставку, но такая возможность не предоставляется работодателем [12, р. 195].

Для исследования одной из подгрупп академического прекариата – работников, трудоустроенных в университете на неполную ставку, – весной 2017 года было проведено количественное исследование, в результате реализации которого было опрошено 820 научных и педагогических работников высших учебных заведений г. Томска (Национальный исследовательский Томский государственный университет, Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Томский государственный педагогический университет, Сибирский государственный медицинский университет, Томский государственный архитектурно-строительный университет, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники). Среди общего числа опрошенных – 820 респондентов, 501 респондент трудоустроен на полную ставку, а из 319 респондентов, работающих на неполную ставку, 170 вынужденно выбрали такую форму занятости, 149 – добровольно (далее данные по каждой группе принимаются за 100%). Для того чтобы определить, существует ли связь между типом ставки и подверженностью прекариатизации, было проведено сравнение данных, полученных от этих трех групп респондентов (см. Таблицу 1).

По сравнению с другими группами, занятые на неполную ставку вынужденно наиболее сильно подвержены субъективному аспекту прекариатизации, фактически у половины из них выявлен высокий уровень опасений потери работы. Большинство вынужденно трудоустроенных на неполной основе, так же, как и занятые на полную ставку, отмечают дисбаланс между работой в университете и личной жизнью / досугом. При этом значительная часть из них полностью не удовлетворены соотношением труда и получаемой заработной платы 47,06% (среди занятых на полную – 29,94%, добровольно на неполную – 27,52%). Это объясняется тем, что вынужденно занятые на неполную ставку в среднем работают столько же, сколько и занятые на полную ставку, а их уровень заработной платы составляет в среднем 10-15 тысяч рублей. Также материальное положение представителей данной группы несколько хуже положения занятых на полную ставку и занятых на неполную ставку добровольно.

Прослеживается сильная дифференциация между тремя группами. Несмотря на вовлеченность в атипичную форму занятости, добровольно трудоустроенных на неполную ставку нельзя отнести к академическому прекариату. Здесь необходимо учитывать влияние такого амбивалентного фактора прекариатизации, как множественная и/или вторичная занятость. Само по себе наличие данного индикатора может свидетельствовать о том, что работа в университете является прекарной, поскольку не обеспечивает достаточного уровня экономической безопасности [5, р. 15]. Так, 48,99% респондентов, добровольно трудоустроенных на неполной основе, имеют стабильную работу вне университета, 18,79% периодически участвуют во временных проектах, 5,37% совмещают эти две формы занятости, и только 26,85% не работают

и не подрабатывают вне университета. Наличие стабильной и временной работы позволяет представителям данной группы поддерживать приемлемый уровень жизни, несмотря на то, что получаемая ими в университете заработная плата ниже прожиточного минимума. При этом вынужденно занятые на неполную ставку находятся в более нестабильной позиции относительно дополнительных источников дохода, их ответы схожи с ответами респондентов, трудоустроенных на полную ставку. Так, фактически половина респондентов из обеих групп не имеют работы вне университета (49,41% – занятые вынужденно на неполную ставку, 53,09% – занятые на полную ставку), выполняют временные проекты (соответственно 30% и 23,55%), имеют стабильную работу вне университета (соответственно 17,06% и 18,56%), совмещают эти две формы занятости (соответственно 3,53% и 4,79%). Кроме того, добровольно занятые на неполную ставку в меньшей степени подвергаются субъективному аспекту прекариатизации, а также не ощущают дисбаланса между работой в университете и личной жизнью / досугом. Можно предположить, что добровольная занятость на неполную ставку является стремлением адаптироваться к происходящим изменениям в системе высшего образования и науки, согласно которым экономическая небезопасность и нестабильность занятости постепенно становятся новой нормой.

Таблица 1. Анализ подверженности прекариатизации

Индикатор прекариатизации	Занятые на полную ставку	Занятые на неполную ставку вынужденно	Занятые на неполную ставку добровольно
Высокий уровень опасений потери работы	21,16%	49,41%	19,46%
Средний уровень опасений потери работы	51,94%	42,94%	78,38%
Низкий уровень опасений потери работы	27,35%	7,65%	24,16%
Уровень получаемой в университете средне-месячной заработной платы	20000-25000 рублей	10000-15000 рублей	Менее 10000 рублей
Общий уровень материального благосостояния	На покупку одежды и обуви денег хватает, но не хватает на покупку крупной бытовой техники	Денег хватает на еду, но не хватает на покупку одежды и обуви	На покупку одежды и обуви денег хватает, но не хватает на покупку крупной бытовой техники
Позволяет ли работа в университете уделять достаточное количество времени личной жизни / досугу	Да, позволяет 41,23% Нет, не позволяет 45,91% Затрудняюсь ответить 12,77%	Да, позволяет 36,47% Нет, не позволяет 47,65% Затрудняюсь ответить 15,88%	Да, позволяет 65,77% Нет, не позволяет 17,45% Затрудняюсь ответить 16,78%
Какую часть времени занимает у вас выполнение обязанностей, связанных с работой в университете (проведение лекций / написание статей / заполнение заявок и т.д.)	Более 8 часов в сутки только в рабочие дни	Более 8 часов в сутки только в рабочие дни	Не более 8 часов в сутки в рабочие и иногда в выходные дни

Поскольку вынужденно занятые на неполную ставку подвергаются всем аспектам прекариатизации, можно говорить о том, что именно они наиболее близки по своим характеристикам к прекариату. Вынужденно занятые на неполную ставку находятся в некотором смысле в промежуточном положении, ведь работая почти столько же, сколько и занятые на полную ставку, получают низкую зарплату, соизмеримую с зарплатой занятых на неполную ставку добровольно. Безусловно, академический прекариат не ограничивается данной категорией работников. В связи с массовым переходом от заключения бессрочных трудовых контрактов к долгосрочным (на срок три или пять лет) или краткосрочным (1 год) актуальным остается вопрос о том, является ли продолжительность контракта основанием для причисления к академическому прекариату. Не приведет ли рассмотрение данного фактора в качестве основного (и, по сути, единственного, что характерно для исследований зарубежных ученых) индикатора к тому, что фактически всех работников системы высшего образования, за небольшими исключениями, можно будет причислить к академическому прекариату? Действительно, краткосрочные контракты свидетельствуют о том, что занятость университетских работников становится нестабильной, однако главная проблема заключается даже не в продолжительности трудового контракта, а в том, будет ли он перезаключен или нет. Поскольку вероятность возобновления трудовых отношений может зависеть от достаточно большого количества факторов (в том числе латентных и индивидуальных), является необходимость проведения качественных исследований. Именно интервьюирование респондентов позволит определить причины подверженности прекариатизации по субъективному признаку (опасения

потери работы). Кроме того, практики найма в системе высшего образования и науки постоянно подвергаются различным изменениям (например, внедрение эффективного контракта), а типы трудовых контрактов варьируются в зависимости от конкретного университета. Это позволяет говорить о том, что в России академический прекариат еще находится на этапе своего становления.

Список источников

1. Полякова Н. Л. Новые горизонты теории общества начала XXI в.: от постиндустриализма к неокapитализму // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 2. С. 83-115.
2. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
3. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99-110.
4. Courtois A., O'Keefe T. Precarity in the Ivory Cage: Neoliberalism and Casualisation of Work in the Irish Higher Education Sector // Journal of Critical Policy Studies. 2015. Vol. 13. № 1. P. 43-66.
5. Gill R. Academics, Cultural Workers and Critical Labour Studies // Journal of Cultural Economy. 2014. Vol. 7. Iss. 1. P. 12-30.
6. Lopes A., Dewan I. Precarious pedagogies? The impact of casual and zero-hour contracts in higher education // Journal of Feminist Scholarship. 2014. № 7 (8). P. 28-42.
7. Olsthoorn M. Measuring Precarious Employment: a Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market Data // Social Indicators Research. 2014. Vol. 119. Iss. 1. P. 421-441.
8. Peekhaus W. Digital Content Delivery in Higher Education: Expanded Mechanisms for Subordinating the Professoriate and Academic Precariat // International Review of Information Ethics. 2014. Vol. 21. P. 58-63.
9. Rodgers G., Rodgers J. Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989. 301 p.
10. Ryan S., Burgess J., Connell J., Groen E. Casual Academic Staff in an Australian University: Marginalised and Excluded // Tertiary Education and Management. 2013. Vol. 19. Iss. 2. P. 161-175.
11. Simbürger E., Neary M. Taxi Professors: Academic Labour in Chile, a Critical-Practical Response to the Politics of Worker Identity // Workplace. 2016. № 28. P. 48-73.
12. Vosko L. F., McDonald M., Campbell I. Gender and the Contours of Precarious Employment. L.: Routledge, 2009. 283 p.

**PRECARIZATION OF RESEARCHERS
AND TEACHING STAFF IN HIGHER EDUCATION:
THE ACADEMIC PRECARIAT FORMATION**

Slobodskaya Anastasiya Valer'evna
National Research Tomsk State University
sloboda91@sibmail.com

The article is devoted to the study of the specificity of making scientific and teaching staff in higher education a part of the precariat. It is shown that the reason for the precarization of the representatives of this social and professional group is the transfer of the principles of private business conducting to the public sector. Transformations, taking place in the system of higher education, in aggregate, lead to the inclusion of two social groups in the precariat: young educated individuals and academic workers. Particular attention is paid to the empirical study of the academic precariat formation by the example of the staff of higher education establishments in Tomsk.

Key words and phrases: precariat; academic precariat; precarization; social and professional groups; higher education; science.