



dekében mindegyik javítani akarta az akadémiai személyzet menedzselésének technikáit, legfeljebb eltérő eszközökkel tették ezt. Az egyik intézményben, ahol a tenure előtti értékelést korábban nem vették komolyan, a tenure rendszernek semmilyen pozitív hatása nem volt. A megszüntetése ugyanakkor sokkal inkább szimbolikus jelentőségű volt: a változások erős üzenetét jelezte az akadémiai személyzet felé. Egy másik intézményben viszont éppen a tenure rendszer bevezetésétől várták azt, hogy az intézmény vonzóbbá válik a legjobb tanárok számára.

A *tenure*-t a legtöbben szorosan összekapcsolják az akadémiai szabadsággal, és az utóbbi egyik legfontosabb garanciájának tekintik. A tenure megszüntetésében vagy ennek a kilátásba helyezésében sokan az akadémiai szabadság fenyegetését látják. Ezt erősítik az Amerikai Egyetemi Professzorok Szövetségének (AAUP) különböző, e témában kiadott állásfoglalásai is, így különösen az 1940-ben e témában elsőként kiadott deklaráció, amely mindmáig meghatározza a témáról uralkodó gondolkodást. A kötetben közölt kutatási adatok ugyanakkor, és ez talán egy harmadik fontos üzenet, egyáltalán nem támasztják alá azt, hogy a tenure-nek bármi köze lenne a kutatói vagy oktatói szabadsághoz. A véglegesített és nem véglegesített professzorok véleménye arról, hogy mennyire elégedettek az akadémiai szabadsággal, nem tér el egymástól szignifikáns mértékben. Egy nagy presztízsű kutatóegyetemen a szerződéssel foglalkoztatott professzor jóval nagyobb szabadságot élvezhet saját kutatási területének, oktatási céljainak és módszereinek megválasztásában, mint egy kisebb presztízsű intézmény véglegesített tanára. Az alap- és középfokú oktatásban dolgozók általában egész életre (határozatlan időre) szóló szerződéssel dolgoznak, mégis jóval kisebb a szakmai önállóságuk, mint az egyetemi oktatóké. A professzori karriert az iskolai tanáritól nem annyira a tenure-nek köszönhető foglalkoztatási biztonság különbözteti meg, mint inkább a tenure-t megelőző különösen magas szintű teljesítménykényszer.

A fentiek talán világossá tették: a Richard P. Chait szerkesztette könyv valójában többről szól, mint a tenure-ről. Ezt a könyvet haszonnal forgathatja mindenki, akit az akadémiai személyzet vagy az egyetemi oktatók világa érdekel, legyen szó akár közvetlen praktikus okokról (például akinek éppen egy egyetemi foglalkoztatási kö-

vetményrendszer kidolgozása a feladata), akár átfogó kutatási célokról (például aki egy, az akadémiai személyzettel foglalkozó felsőoktatás-kutatási disszertáción dolgozik), akár oktatáspolitikáról (például aki az egyetemi humán erőforrás menedzsmenetet a lehető legjobban támogató szabályozási környezet kialakulásán gondolkodik). A tenure problémája mögül az egyetemi szervezet és a humán erőforrások egyetemi menedzsmentje legátfogóbb kérdései bukkannak elő.

(Chait, Richard P. [ed.] [2002] *The Questions of Tenure*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, England. 334 o.)

Halász Gábor



AKADOZÓ AKADÉMIAI MOBILITÁS EURÓPÁBAN

Az akadémiai státusokkal, funkciókkal, karrierekkel, egészében az akadémiai professzióval kapcsolatos kutatások az utóbbi időben kezdtek egyre nagyobb nyilvánosságot kapni és érdeklődést kelteni. A terület természeténél fogva komparatív, így nem meglepő, hogy a hasonló kutatások nemzetközi dimenziói hamar kézzelfoghatóvá váltak. E törekvés eklatáns példája az *International Attractiveness of Academic Workplace in Europe* c. 19 európai országot felölelő nemzetközi összehasonlító tanulmánykötet, amelyet az európai felsőoktatás-kutatás két elismert kutatója, Jürgen Enders és Egbert de Weert jegyez.

A kötet, amely 2004-ben jelent meg, igyekszik átfogó képet adni a felmérésben részt vett országok akadémiai szférájának különféle jellegzetességeiről, elsősorban a rendszer személyi struktúrájáról, valamint a tágabb értelemben vett munkakörülményekről. A kötet célja annak vizsgálata, hogy a gazdasági együttműködés számos területén megvalósuló globális munkaerő-piaci/mobilitási trendek mennyire nyerneket teret az akadémiai szférában az akadémiai mobilitás hagyományos értelmezésének (hallgatói mobilitás illetve intézeti együttműködések) keretein túl. A 19 országtanulmány, amely alapján az összefoglaló, szintetizáló tanulmány íródott, a pontos összehasonlíthatóság és értelmezhetőség kedvéért, teljesen azonos forgatókönyv szerint készült, szerzői részben az adott ország neves oktatáskutatói, részben szakszervezeti funkcionáriusai, va-

lamint miniszteriális szintű döntés-előkészítői, döntéshozói, ezzel is biztosítva a problémákör több szempontú megközelítését.

A kötet megszületése több szempontból időszerű: sok európai országban komoly problémát okoz, hogy az akadémiai munkahelyek vonzereje az utóbbi évtizedekben megkopott, főképp ha a sokkal rugalmasabb versenyszféra karrierlehetőségeit vizsgáljuk, így a húzóágazatnak is tartott akadémiai szféra megfelelő utánpótlása kerülhet komoly veszélybe. Másrészt az európai oktatási/kutatási rendszerek fokozódó hasonlósága és nem utolsósorban átjárhatósága valóban elindíthat egy Európán belüli mobilitást, így az egyes országok által kínált akadémiai karriereknek nem csupán saját versenyszférájukkal, hanem a többi ország akadémiai és versenyszférájával is meg kell küzdeniük. Ezért nem is meglepő, hogy az összehasonlító elemzések egyik leghangsúlyosabb szempontja az akadémiai szférában dolgozók munkakörülményeinek meglehetősen komplex leírása (fizetés, karrierminták, munkahelyváltás stb.).

Az a politikai akarat, amely az európai rendszerek kompatibilitását hivatott elősegíteni, nem kerülte el a felsőoktatás területét sem, ugyanakkor azt meglepőnek olvashatjuk, hogy a fokozódó kompatibilitási törekvések (bolognai folyamat, Európai Kutatási Térség) egyelőre nem növelték az Európán belüli akadémiai mobilitást. Mint az országtanulmányok is rámutatnak, több ok húzódik meg a folyamat lassú fejlődése mögött:

- a közös európai felsőoktatási és kutatási térség létrehozásának egyik alapfeltétele annak pontos felmérése, hogy építőelemei (azaz az akadémiai szférában dolgozók), számsósága és minősége milyen, azaz mennyi emberről van szó, milyen kompetenciával rendelkeznek (akár a formális kvalifikáción túl), mely foglalkoztatási körülmények és szakmai perspektívák vonzóak számukra (egyáltalán az akadémiai karrier Európában vonzó-e);

- a másik fontos okot abban láthatjuk, hogy az akadémiai szakma funkcióinak felfogásában meglévő éles különbségek, bár erodálódni látszanak, továbbra is alapvetően határozzák meg a foglalkoztatási és munkakörülményeket, nem csupán a különböző országok viszonyában, hanem a fiatal/senior akadémiai dolgozó, sőt szakmaspecifikus törésvonalak mentén is.

A kötet az EU régi tagjai (Luxemburg kivételével), a 2004-ben csatlakozott tagországok közül néhány (Csehország, Észtország, Magyarország,

Lettország, Lengyelország és Szlovákia), valamint Norvégia felsőoktatási rendszerét vizsgálja a következő három alapvető nézőpontból: a felsőoktatás mint önálló jogi-pénzügyi rendszer, a felsőoktatás mint foglalkoztató, valamint a felsőoktatás erősödő nemzetközi jellege és az ezekből fakadó kihívások. A felmérésben szereplő szempontok (a teljesség igénye nélkül):

- *az akadémiai munkaerő alkalmazása és munkakörülményeinek változása* – a foglalkoztatás szabályai, kollektív alku intézménye, intézményi és egyéni megállapodások, foglalkoztatottak jogi státusa, szerződéses, fizetési skálák és egyéb javadalmazások, a foglalkoztatási körülményeket meghatározó felsőoktatási szakpolitikák, finanszírozási mechanizmusok, elszámoltathatóság, a foglalkoztatottak elismerése és a karrierfejlesztés lehetőségei;

- *az akadémiai munkahelyek vonzereje* – akadémiai pozíciók vonzereje a piac más, kvalifikált munkaerőt igénylő pozícióihoz képest, az akadémiai munkaerő struktúrája és az azt érintő reformok, a munkaerő új szerepe és karriermintái (oktatás-kutatás), teljesítmény alapú jövedelem-differenciálás, rész munkaidőben foglalkoztatottak és a nők helyzete;

- *az akadémiai munkaerő és a felsőoktatás nemzetközivé válása*: túlsúlyban levő nemzeti hagyományok és aktuális tendenciák a tudományos kapcsolatok és kollaboráció tekintetében, a nemzetközi akadémiai mobilitás előnyei és hátrányai.

Akik csak kevésbé ismerik az európai felsőoktatást, azok számára sem lehet meglepő, hogy igen széles határok között szóródnak a felmérés eredményei. Mivel a felsőoktatás nemzeti szinten kialakult történelmi hagyományai és funkciói máig alapvetően meghatározzák napi működésének feltételeit, tipikus európai felsőoktatási modellről sem beszélhetünk. Az állami szerepvállalás mértékét nemcsak a finanszírozási mechanizmusok különbözőségében, hanem az akadémiai munkahelyek érinthetlensége nézőpontjából is megközelíthetjük. Míg a vizsgált országok egy részében (közép-európai országok, valamint a kevésbé decentralizált országok, pl. Franciaország, Olaszország, Görögország) az akadémiai munkakörök szabályozása többségében központi irányelvek (törvények) alapján történik, az állásokkal kapcsolatos szabályokat (fizetés, alkalmazási feltételek, előmenetel stb.) pontosan, jogszabályokban rögzítik, míg máshol inkább a munkáltató és



a szakszervezetek közötti, üzletileg jobban értelemzőhető, kvázi piaci alapon dől el.

A tanulmányok sora is rávilágít arra a tényre, hogy számos országban a központosított (miniszteriális) irányítás felől fokozatos elmozdulás érzékelhető a decentralizáció irányába, amely annak implicit beismerése, hogy a sokáig állami monopóliumként számon tartott felsőoktatási intézmények minősége sokkal kevésbé homogén, mint előzőleg. A decentralizációs folyamat sem egyforma mértékben és irányban indult el a vizsgált országokban: pl. Ausztriában és Hollandiában az intézmények egységbe tömörülve, közösen végigvitt alkufolyamat eredményeként jelentősen befolyásolni tudják az állami akaratot, addig pl. Svédországban, ahol az intézményi autonómia hosszú tradícióra tekint vissza, ez a folyamat kétlépcsőssé bővül: az intézmények összefogva, egy alkufolyamat eredményeként keret megállapodást kötnek a fenntartó állammal, míg intézményi szinten e keretmegállapodásokat a helyi szakszervezetekkel folytatott egyeztetés eredményeként konkretizálják. A finn eljárás a svédhez képest még tovább megy, ugyanis az egyéni fizetések megállapításában is szerepet kapnak a helyi szakszervezetek. A posztszocialista országokban sem egységes a helyzet: Csehországban a széles autonómiával rendelkező egyetemek a szakszervezetekkel egyetértésben alakítják ki fizetési osztályukat, Szlovákia esetében, ahol központilag meghatározott bértábla van érvényben, az intézmények csak most kezdik felfedezni a közös platform érdekérvényesítő erejét az állammal szemben. Külön érdekesség Németország esete, ahol az országos keretfeltételeknek, valamint a tartományi törvényeknek egyszerre kell megfelelni az alkalmazás feltételeinek megállapítása tekintetében, vagy Spanyolország esete, ahol központilag határozzák meg az alkalmazás minden feltételét, de az egyetemek fenntartása tartományi (regionális) kötelezettség, amely így inherens pénzügyi feszültséget állandósít.

A decentralizációval párhuzamosan erősödnek az alkalmazottak jogi státusának megváltozásával kapcsolatos viták is, bár közismert, hogy a közalkalmazotti/köztisztviselői státusok bizonyos országokban komoly gyökerekkel rendelkeznek, tehát ezek a folyamatok sem térben, sem időben nem tudják országokon keresztül kölcsönösen erősíteni egymást. E vitákat tovább bonyolítja, hogy minden modern felsőoktatási rendszer és intézmény az autonómia kiterjesztésében

érdekel, miközben sem finanszírozása (állami függés minimalizálása), sem az évtizedek óta megszokott viszonylagos védettsége nem kedvez azoknak a kezdeményezéseknek, miszerint közalkalmazotti/köztisztviselői státust kétoldalú (egyetem–munkavállaló) magánmunkavállalói szerződéssel szabályozzák. Érdekes fejlemény a határozatlan idejű (tenure) professzori állások kérdése is. Sok országban ezek az állások az érintetlenség szinonimái voltak, ugyanakkor számos helyen elindultak olyan folyamatok, amelyek nem csupán lehetővé teszik ezen státusok felmondását (pl. intézményi vagy tanszéki megszüntetés esetén), hanem egyre nagyobb arányban alkalmaznak határozott idejű megbízásokkal munkatársakat. A határozatlan idejű pozíciók aránya igen széles skálán mozog a vizsgált országokban (40% Portugáliában, 40–50% közötti Németországban és Finnországban), leginkább magasak Írországban és Franciaországban (80% felett), de kiemelkedően magas Olaszországban (90%).

A jogi státushoz mérhető fontosságú kérdés az akadémiai szférában elérhető fizetések nagysága. Kutatások egyértelműsítik, hogy a jövőben várhatóan erősödni fog a képzett tudományos teljesítményre képes kvalifikált munkaerő iránti igény, különösen egyetemeken, kutatóintézetekben, de nagyvállalatoknál is. Ezért is meglepő az az általánosnak is mondható trend, hogy a javadalmazások tekintetében az akadémiai szféra lemaradóban van a versenyszférához képest. A professzori fizetéseket alapul véve legjobban fizetettek a svéd, norvég és belga professzorok (évi kb. 60 000 euró), nem sokkal megelőzve a német és holland kollégáikat (kb. 55 000 euró), de meglepő, hogy a görög professzori fizetés sokkal közelebb áll a posztszocialista országok (15–20 000 euró), mint a hasonló életszínvonalú egyéb déli államok szokásos professzori fizetéséhez, ami pl. Spanyolországban 40 000 euró körüli összeg. Természetesen az összehasonlításnak a megélhetési költségek összehasonlítása nélkül nem sok értelme van, az viszont világosan látszik, hogy még a legmagasabb akadémiai fizetések sem kiugróan magasak a versenyszférához képest az adott országon belül.

Az akadémiai szféra átalakulása következtében kialakult kettősségekre (szabályozott állami keretek kontra piaci attitűd) jó példa lehet, hogy számos (elsősorban nyugat-európai) országban, még a legcentralizáltabb rendszerekben is

(pl. Franciaország) lehetőség van egyéni szintű, teljesítmény alapú bérmegállapodásra, azaz arra, hogy azonos akadémiai háttérrel és szolgálati idővel rendelkező munkavállalók javadalalmazása között jelentős eltérés is lehetséges. Az egyéni teljesítmény pénzügyi elismerésének rendszere több, elsősorban nyugat-európai országban is bevett gyakorlattá vált: a kialakított fizetések kevésbé kötöttek az akadémiai pozícióhoz, mint a piaci alapokon is mérhető egyéni teljesítményhez. Ez a rendszer megkönnyíti az intézményi szintű stratégiatervezést, továbbá valódi perspektívát tud nyújtani a versenyszférával szemben is.

Ugyanakkor azokban a rendszerekben, ahol központilag, a formális kvalifikációk alapján határozzák meg a fizetéseket (általában alacsonyan), az addicionális jövedelmek megszerzése csak az akadémiai szférán kívül lehetséges. Ezek általában a volt szocialista országok, ahol sokáig elfogadott volt a munkahelyi infrastruktúra használata pluszjövedelmet eredményező magáncélú hasznosításra, ugyanakkor néhány déli államban a viszonylag alacsony fizetéseket viszonylag alacsony munkaterheléssel kompenzálják, így félhivatalosan utat nyitnak a máshol megszerezhető pluszjövedelmek felé. A központilag, bértáblával szabályozott rendszerek másik komoly hátránya az, hogy bár kiszámíthatóvá teszi a szolgálati idővel arányos elérhető jövedelmeket, de a piacon versenyképes jövedelmeket lényegében a szolgálati idő végén, a nyugdíjas kor előtt lehet elérni, ami így komoly, vonzó perspektívát nem tud nyújtani az akadémiai utánpótlás részére.

Az akadémiai utánpótlás minden országtanulmány egyik központi kérdése. Nem csupán arról van szó, hogy a kirívó egyenlőtlenségeket csökkentésük, mint pl. Lettorszában, ahol szembeütnő az a különbség, ami a határozatlan időre kinevezett (tenure) és a határozott időre kinevezett, azonos kvalifikációval rendelkező munkavállalók fizetésében vehető észre (1:3, a határozott idejű kinevezések kárára), és ami így kétségessé teszi a megfelelő minőségű és mennyiségű akadémiai munkaerő megtartását vagy újjak rekrutációját, hanem arról is, hogy a kiszámítható karrierutak idejét jelentősen csökkentésük. Még a nyitott és flexibilis rendszerben is a felsőbb szintű státus megszerzése indokolatlanul hosszú a versenyszférához hasonlítva.

E probléma különböző megoldásokat eredményezett. Az egyik modell a skandináv országokban alkalmazott, amely szerint a magasabb aka-

démiai poszt megpályázása nem csupán üresedéskor lehetséges, hanem megfelelő akadémiai (kutatási) teljesítmény esetén egyéni alapon bármikor, ami inspirálóan hat a kutatási teljesítményekre, hiszen professzori szinten tanítási kötelezettség már minimális. Ennek az amerikai tenure-track rendszerre hasonlító eljárás módjának az alkalmazása sajtóságos versenyhelyzetet és belső munkaerőpiacot eredményez. A francia megoldás elég sajtóságos: egy adott akadémiai státushoz rendelt akadémiai funkciók és feladatok diverzifikált rendszerében nem minden szempont egyforma súllyal szerepel, de a szempontok súlyozása ugyanolyan funkciók, sőt ugyanazon személy karrierútja alatt is változhat.

A kérdés másik dimenziója az akadémiai munka funkcióbősége. Ismeretes, hogy a már említett trendeknek részben következményeként, részben önálló folyamatként is az európai felsőoktatási rendszerek többségében az akadémiai munka és feladatok újradefiniálása napirenden van. Sokak szerint a kérdés úgy merül fel, hogy milyen mértékben sikerül az akadémiai funkciókat egyértelműen azonosítani és egymástól elhatárolni. Az akadémiai funkciók egymástól való pontos elhatárolása (következésképp egy adott státushoz szükséges akadémiai teljesítmények szétválasztása) támogatói szerint növeli az akadémiai karrier iránti érdeklődést, míg ellenzői szerint az akadémiai promócióhoz szükséges kritériumok komplexitásának csökkentése az amúgy egymástól teljesen el nem választható feladatok fragmentációjához vezet, így szükségszerűen minőségromlást eredményez.

A vizsgált országokat természetesen rengeteg további szempont szerint vetették össze, amely vizsgálatok eredményei tovább erősítették azt a tényt, hogy bár hasonló, a felsőoktatás zárt rendszerét fokozatosan nyitottabbá tévő folyamatok lényegében az összes vizsgált országban elkezdődtek, de részben történeti hagyományok (foglalkoztatási, finanszírozási), részben a diverzifikált érdekek miatt egyelőre várunk kell a valódi, versenyalapú egységes nemzetközi, de akár csak európai akadémiai munkaerőpiac kialakulására. Az adatok is sajnos azt jelzik, hogy míg egyrészt az USA felé irányuló akadémiai mobilitásnak komoly hagyományai vannak, sőt ez a folyamat feltehetően tovább erősödik az USA-ból érkező, alapvetően piaci alapon támogatott agyelszivási folyamatoknak köszönhetően (jóval magasabb keresetek), továbbá várhatóan jelentősen emel-



kedik a minőségi akadémiai munkaerő iránti kereslet a jövőben, az Európán belüli akadémiai mobilitás továbbra is alacsony mértékű, nehézkes, nem igazán vonzó, továbbá számos korláttal és csapdával tarkított.

(Enders, Jürgen & Weert, Egbert de [eds.] [2004] *The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe – Synopsis Report. Frankfurt/Main, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. 440 o.*)

Fekete Szabolcs



KIHÍVÁSOK A FEJLŐDŐ ORSZÁGOK FELŐOKTATÁSI RENDSZEREI SZÁMÁRA

2002-ben jelent meg a Bostoni Egyetem Nemzetközi Felsőoktatás-kutató Központja és a Palgrave Kiadó gondozásában a *The Decline of the Guru. The Academic Profession in Middle-Income and Developing Countries* című könyv, amely 13 fejlődő országban elemzi az akadémiai és egyetemi szakma változásait. A Philip G. Altbach szerkesztette kötet tulajdonképpen egy korábbi felsőoktatásról szóló kötetnek a folytatása (*The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives. Center for International Higher Education at Boston College, 2000*), mely utóbbi a centrum (USA és EU) államainak a felsőoktatási rendszereit hasonlította össze; a megelőző kutatást az Egyesült Államokban a Harvard Egyetemen kutató Richard Chait professzor, Európában pedig – az Európai Unió által finanszírozva – a Twentei Egyetemen kutató Jürgen Enders koordinálta. Jelen kötet előzménye volt továbbá egy, a Ford és a Rockefeller Alapítvány által rendezett konferencia Bellagióban, ahol a fejlődő országok képviselői vitatták meg az említett kutatás anyagát – a könyv tulajdonképpen ennek a konferenciának az anyagát közli.

Jelen kötet globális kontextusban vizsgálja a felsőoktatási és akadémiai szakma jellemzőit kezdve a dél-amerikai államoktól az ázsiai országokon keresztül az Arab-öböl, az afrikai kontinens és a kelet-európai régió államaiig. A kötet címét az indiai felsőoktatási rendszert elemző tanulmány címe ihlette. Ebben a tanulmányban megjelenik az akadémiai szakma társadalmi megbecsültségének csökkenése is a strukturális problémák mellett. Az utalás könnyen érthető: Indiában a hagyományosan nagy tiszteletnek ör-

vendő „guruknak” a társadalmi szerepe és tisztelete is csökkent.

A bevezető írást a kötet szerkesztője jegyzi, amelyben összefoglalja a fejlődő országok előtt álló közös kihívásokat az akadémiai szakmák területén. Már tanulmányának címe (*Centers and Peripheries in the Academic Profession: The Special Challenges of Developing Countries*) is mutatja, hogy Altbach a Wallerstein által kidolgozott világrendszer-elmélet terminológiáját használja. A könyvben a perifériához tartozó államok akadémiai rendszerei kerülnek ismertetésre. Ez egyben arra mutat, hogy a globalizálódó világban az akadémiai szakma sem kerülheti el a globális kihívásokat, mivel – akár az oktatás, akár a kutatás – nemzetközi versenyhelyzetbe került. Ez a folyamat a szerkesztő és a szerzők szerint egy olyan folyamatot indít el, melyben a hagyományos tiszteletnek örvendő professzorok, tudósok helyzete hanyatlásnak indul.

A bevezető tanulmányt követően minden fejezet egy adott ország felsőoktatási rendszerét mutatja be. A kötetből megismerhetjük három latin-amerikai országot (Mexikó, Argentína, Brazília), négy ázsiai országot (Kína, Malajzia, Korea, India), három európai országot (Lengyelország, Bulgária, Oroszország), két afrikai országot (Nigéria, Dél-Afrika) és az Arab-öböl országainak felsőoktatási rendszerét. Terjedelmi korlátok miatt nincs mód a fejezetek részletes ismertetésére, ezért azokat a főbb problémákat és jellemzőket emelem ki, amelyek megjelentek a legtöbb tanulmányban.

A periféria országainak felsőoktatási rendszereinek legfontosabb célja a tanítás, a tudás előállítása és átadása a szélesebb közvélemény és a gazdaság számára. Az első probléma, hogy a fejlődő országokban a felsőoktatás expanziója gyorsított ütemben és nagyon nagy arányban zajlott le. Ezzel párhuzamosan azonban az akadémiai munka infrastrukturális feltételei nem fejlődtek, és gyakran az állami támogatás is korlátozott mennyiségű. A fentiekhez kapcsolódóan komoly hátránya az akadémiai intézményeknek, hogy csekély függetlenséggel rendelkeznek, és az akadémiai kutatások gyakran mások által erőltetettek.

A sok hasonló probléma ellenére a felsőoktatás finanszírozása területén különbségeket találhatunk a periféria országain belül. India és Kína felsőoktatási rendszerére jellemző a viszonylag jelentős finanszírozás. Ezekben az országokban magas szintű képzés folyik, de csak kevesen férnek hozzá. Ezzel ellentétben vannak olyan álla-