

Woman in Russian Society
2020. No. 1. P. 29—44
DOI: 10.21064/WinRS.2020.1.3

Женщина в российском обществе
2020. № 1. С. 29—44
ББК 74.484.4
DOI: 10.21064/WinRS.2020.1.3

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

И. Д. Горшкова^a, О. А. Мирясова^b

^a Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

^b Институт социологии, Федеральный научно-исследовательский социологический центр,
Российская академия наук, г. Москва, Россия, verdikt.o@gmail.com

Представлены результаты исследований, посвященных восприятию в вузовской среде гендерного неравенства в сфере социально-трудовых отношений в условиях оптимизации высшего образования и на фоне продолжающегося неотрадиционалистского наступления. Данные качественного исследования отражают ставшие более явными проблемы гендерного разрыва в оплате труда, «стеклянного потолка», недостатка учета потребностей работников с семейными обязанностями и пр. Количественный опрос фиксировал распространенность (не)соблюдения принципов гендерного равенства, дискриминационных практик на рабочих местах.

Ключевые слова: гендерное неравенство, высшая школа, равная оплата труда, «стеклянный потолок», работники с семейными обязанностями, профсоюзы.

GENDER INEQUALITY IN CURRENT RUSSIAN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

I. D. Gorshkova^a, O. A. Miryasova^b

^a Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

^b Institute of Sociology, Federal Research Sociological Centre,
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation, verdikt.o@gmail.com

The article presents the results of studies on how gender inequality in the sphere of social and labor relations is recognized and perceived by University teaching employees against the background of the ongoing neotraditionalist crackdown and in the conditions of optimization of higher education (job cuts, fragmentation of rates, unstable employment, increased teaching load, bureaucratization, forced reduction of requirements for students in terms of per capita financing, the growing gap in the income of teachers and administration, the actual elimination of self-government in Universities, increased ideological pressure).

According to the qualitative data, Russian higher education optimization causes an aggravation of gender problems (gender pay gap, glass ceiling, lack of consideration of the needs of workers with family responsibilities, etc.), making them more visible for university employees. The level of decision-making is dominated by men, practicing hierarchical management model. In the hands of university managers there were sensitive issues of managing financial resources, building incentive systems, personnel policy, the solution of which often (arbitrarily or involuntarily) turns out to be gender-discriminating / blind.

Survey results indicate that the equality principles between men and women in higher education are only partially respected, and the majority of respondents recognize the problem of gender inequality as acute.

Key words: gender inequality, higher school, equal pay, glass ceiling, workers with family responsibilities, trade unions.

В фокусе внимания российских гендерных исследований высшей школы, динамично развивавшихся с середины 1990-х гг., довольно широкий спектр вопросов: недостаточная представленность женщин среди профессоров, руководителей научных и учебных подразделений на фоне феминизации сферы образования, объективные и субъективные причины гендерной асимметрии, «стеклянный потолок», трудности научно-педагогической карьеры женщин, сочетающих работу с семейными обязанностями в двухкарьерной семье [Беляева, Горшкова, 2000; Силласте, 2001; Беляева, Ермолаева, 2011]; гендерная политика вузов [Хасбулатова, 2002; Гендерные отношения... , 2003]; воспроизводство гендерных стереотипов через скрытый учебный план, консервативные педагогические практики и необходимость интеграции гендерных исследований в учебные и научно-исследовательские программы [Ярская-Смирнова, 2000; Гендерная экспертиза... , 2005; Рябова, 2005; Пушкарева, 2008]; дискриминирующие женщин предубеждения работников высшей школы [Мартынова, 2005; Семенова и др., 2016]. Вслед за обсуждениями зарубежных специалистов и на фоне прогнозов об ускоренном приближении цифровой эпохи стали активнее подниматься вопросы о недостаточном вовлечении женщин в образование, связанное с информационными технологиями, с инженерно-техническими и естественно-научными дисциплинами [Малышева, 2016; Калабихина, 2017; Савостина и др., 2017].

Однако в целом в последние годы гендерные исследования высшей школы ведутся не столь бурно, как 15—20 лет назад. Кроме того, текущий период отличается и общим неотрадиционалистским наступлением [Айвазова, 2017], и заметными негативными изменениями в положении вузовских работников в условиях оптимизации высшей школы — узко понимаемого повышения ее эффективности как экономии бюджетных средств без учета социально-экономических последствий. Ухудшение положения работников сферы образования фиксируется не только в РФ. Европейский комитет профсоюзов образования констатирует: государственный сектор — включая образование — утратил свою еще недавно защитную роль для женщин, поскольку проводимые в нем сокращения сталкивают в первую очередь женщин в трясину неустойчивой занятости с ограниченными гарантиями дохода, баланса между трудовой и семейной жизнью, снижают общий уровень условий труда женщин [Promoting Gender Equality... , 2014].

В этой связи представляет интерес, как в вузовской среде в условиях идеологических и кадровых изменений последних лет распознают и воспринимают гендерное неравенство в сфере социально-трудовых отношений. Возможность изучить этот вопрос предоставилась в рамках реализации двух проектов Конфедерации труда России¹, охватывавших работников из разных отраслей, в том числе высшей школы. Оба проекта², наряду с такими видами деятельности, как круглые столы, образовательные программы, региональные акции и пр., включали исследовательскую часть (интервью и опрос), одной из задач которой было изучение гендерных аспектов реализации трудовых прав. Собранные данные позволили выявить восприятие гендерного неравенства на рабочих местах и отношение к нему.

Методология

Исследование проводилось по смешанной (качественно-количественной) методологии. Подмассив данных по группе работников вузов включает 13 глубинных интервью из проекта о трудовых правах занятых в бюджетном секторе (2015—2016 гг.), 17 глубинных интервью и раздаточное анкетирование методом снежного кома (103 респондента) из проекта о положении работников с семейными обязанностями (2016—2017 гг.). Основные характеристики вузовской выборки таковы: 1) интервью — 60 % женщин, 40 % мужчин; до 35 лет — 27 %, 35—50 лет — 30 %, старше 50 лет — 43 %; 2) опроса — 68 % женщин, 32 % — мужчин; до 35 лет — 25 %, 35—50 лет — 44 %, старше 50 лет — 31 %. Место жительства — Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Иваново, Ханты-Мансийск. Участники исследования практически не подвергались проектному вмешательству по повышению гендерной чувствительности: они или не участвовали в образовательной программе, или участвовали в ней, но уже после проведения исследования.

Метод глубинного интервью был выбран с целью предоставления респондентам возможности свободно говорить на обозначенную тему, анализировать свой опыт и опыт своих знакомых, припоминать истории из жизни. Набор интервью прекратился, когда исследователи обнаружили стабилизацию мнений и выявили основной спектр практик и позиций. Выбранная тактика анализа

¹ Конфедерация труда России (КТР) — общероссийское объединение профсоюзов, действующее с 1995 г., насчитывает более 20 общероссийских и межрегиональных независимых профсоюзов из разных отраслей: транспортной, производственной, сферы услуг, образования, здравоохранения, культуры и др. В 2015 г. съезд КТР принял резолюцию о приверженности идеям гендерного равенства, демонстрируя намерение реализовывать в организации гендерную повестку [Gorshkova, 2015].

² «Анализ и продвижение успешных практик гражданской активности в образовательной и медицинской сферах через реализацию механизмов коллективной защиты трудовых прав работников бюджетного сектора и прав граждан Российской Федерации на доступное образование и медицинскую помощь» (ноябрь 2015 г. — сентябрь 2016 г.), Фонд президентских грантов, 2015 г.; «Анализ и пути преодоления барьеров в реализации социально-трудовых прав работников с семейными обязанностями. Разработка механизмов защиты прав работников с семейными обязанностями» (ноябрь 2016 г. — сентябрь 2017 г.), Фонд президентских грантов, 2016 г.

в целом соответствует тому, что в качественных исследованиях называется «история жизни».

Известны методологические ограничения [Zdravomyslova, Temkina, 2014], связанные с обсуждением вопросов гендерного равенства в полевом исследовании. Люди далеко не всегда осознают условия и проблемы своего существования, их понимание собственного положения часто ограничено идейными шорами, сформированными механизмами социализации, ненастроенностью гендерной оптики, структуры угнетения остаются невидимыми самим угнетенным. С другой стороны, исследователи гендерного неравенства вынужденно оказываются в активистской позиции, «заставляя» информантов/респондентов размышлять на тему справедливости общественных отношений и скрытых иерархий. Рефлексия на тему своего положения может приводить опрошенных к осознанию необходимости признания неравенства при отсутствии желания или возможности изменить диспозицию, и вызовом для исследования становится самозащита респондентов в виде непризнания собственной социальной уязвимости или доминирующего положения.

Оптимизация высшей школы глазами вузовских работников

В исследовании 2015—2016 гг. специальное внимание было уделено изменениям, которые в последние годы происходят в бюджетном секторе. Работники вузов указывали на значительный объем последствий оптимизации, негативно влияющих на преподавателей, педагогические коллективы и сферу образования в целом. Поскольку эти процессы не являются ведущей темой статьи, основные выводы приведены тезисно:

— вследствие уменьшения числа бюджетных мест, аудиторных часов, объединения кафедр и прочего происходит сокращение рабочих мест и увеличение нагрузки на оставшихся преподавателей, уход совместителей, совмещающих преподавание с основной занятостью (научная деятельность), владеющих современными знаниями;

— имеет место дробление преподавательских ставок (до 0,2—0,1 ставки) во имя номинального исполнения майских указов о повышении зарплат преподавателей до уровня двух средних зарплат по региону, при этом фактическая учебная нагрузка или сохраняется, или возрастает;

— распространяется неустойчивая занятость, нередко приобретая вид перманентного «испытательного срока» (годовые и даже десятимесячные трудовые договоры, произвол администрации при принятии решения о продлении срочного договора); заключаются гражданско-правовые договоры вместо трудовых (с отсутствием социальных гарантий, включая неоплату отпусков, больничных); женщины оказываются наиболее уязвимыми в случае беременности (трудовое законодательство запрещает увольнение работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, но это не распространяется на срочные трудовые договоры); при проведении конкурсов на замещение должностей не учитывается вынужденное отсутствие женщины на работе в период отпуска по уходу за ребенком, что сказывается на интенсивности научно-исследовательской и методической работы;

— растет бюрократизация (увеличивается количество отчетов, подразделений, контролирующих преподавателей, доминирует формальный подход к учебным программам, сокращение творческой составляющей, применение формальных показателей (регулярно пересматриваемых) оценки работы по наличию публикаций при отсутствии достаточных временных и материальных ресурсов для полноценной исследовательской работы);

— происходит ухудшение социального самочувствия преподавателей, падение удовлетворенности своей работой, в том числе из-за невозможности влиять на формирование учебных программ, отсутствует общественное обсуждение образовательной политики учреждения;

— подушевое финансирование приводит к вынужденному снижению требований к учащимся (в частности, распространены неформальные ограничения при выставлении неудовлетворительных оценок на экзаменах ради сохранения численности студентов);

— нарастает разрыв в доходах преподавателей и доходах ректоров и высших должностных лиц администрации;

— в высшей школе фактически ликвидировано самоуправление (многие вузы в РФ лишены права избирать ректоров, отменяется выборность руководителей подразделений, в ученых советах все большую роль играют представители администрации);

— наблюдается усиление идеологического давления, преследования активистов независимых профсоюзов;

— Министерство науки и высшего образования отказывается выполнять роль арбитра (ссылаясь на университетскую автономию, ведомство не принимает меры по жалобам преподавателей и в то же время устанавливает бюрократические требования, увеличивающие нагрузку на работников);

— вузы, не попавшие в программу Топ-100, испытывают острый недостаток финансирования, который приводит к закрытию вузов (или филиалов) в небольших городах, что ухудшает доступ к высшему образованию части жителей и приводит к миграции молодежи в мегаполисы.

Реализация в профессии: ограничения для женщин

Интервьюируемым предлагалось высказаться по достаточно широко и нейтрально сформулированным вопросам о положении женщин в вузах. Многие участники делились своими спонтанными мнениями и наблюдениями, вполне соответствующими гендерной повестке женского движения: о предубеждениях в оценке возможностей профессиональной самореализации преподавательниц, барьерах должностного роста, гендерном разрыве в оплате труда, проблемах с сочетанием семейных и профессиональных обязанностей и др. Однако из уст женщин звучали и традиционалистские суждения, в основном когда речь заходила о самых общих представлениях о месте профессии в жизни вузовских работников, их профессиональной (не)полноценности. Часть опрошенных постулировали второстепенную значимость женской профессиональной самореализации, объясняя это собственными предпочтениями.

Думаю, в обществе неравенство существует. Мое личное мнение — пусть муж работает и зарабатывает, это дело мужское. Женщине хватает и своих дел: дом, забота о детях (жен., г. Иваново).

У меня сын и дочь. Я считаю, что сын добьется больше, чем дочь, потому что он мальчик. Может быть, это субъективно, но вот такие у меня ощущения (жен., Московская обл.).

Мужчины-консерваторы прибегают к эссенциалистской аргументации, характеризуя существующее неравенство как само собой разумеющееся, предопределенное и неизменное состояние, хотя и декларируют приверженность идеалам равенства.

Существуют объективные биологические предпосылки, чтобы это неравенство было, и надо от этого плясать... Я за полное равенство, но оно не должно возводиться в абсолют (муж., г. Санкт-Петербург).

Однако большая часть респондентов критически относятся к циркулирующим в обществе (на уровне массового сознания и на институциональном уровне) представлениям о неполноценности женщин-профессионалов.

Бытующие коллективные предубеждения, как правило, проявляются в неформальной обстановке.

Не то чтобы люди хотели сознательно дискриминировать женщин или создавать преимущество мужчинам. Но есть стереотип, мол, женщина не может делать хорошую карьеру. Вроде как выбор: «либо ты — женщина, либо — ученый». Есть такая грубая шутка: женщина-ученый как морская свинка: и не морская, и не свинка... Даже в интеллигентных семьях жена будет рядом сидеть и хихикать над такими словами мужа (муж., г. Москва).

Но наиболее развернутыми и эмоциональными рассказами делились опрошенные, которые столкнулись в той или иной форме с практически открыто дискриминационной позицией руководства, представителей администрации вузов, выражавшейся, в частности, во всемерной поддержке преподавателей-мужчин и злоупотреблениях в отношении женщин, нежелании (и неготовности) сотрудничать с ними, в демонстративном игнорировании их потребностей.

Наш руководитель все время поддерживал мужчин — в профессиональном, должностном продвижении, в зарплате... На нашей кафедре все статусные привилегии, возможности достаются мужчинам. У нас с коллегой-женщиной была всегда очень большая нагрузка, которая очень часто потом приписывалась мужчинам... Раньше я никогда не считала, что у нас неравенство есть, потому что я по природе сама человек активный, но последние годы я вижу, что есть, и эта ситуация сохраняется (жен., г. Санкт-Петербург).

Работаю на кафедре... которую долгое время возглавлял... человек, обладавший совершенно патриархальными установками, которые проявлялись повсеместно. <...> Он просто не брал на кафедру женщин-преподавателей, считая, что они приносят конфликты, дразги, мелочные ситуации, которые не позволяют кафедрой качественно управлять (жен., г. Санкт-Петербург).

Проректор университета прямо на заседании комиссии по коллективным переговорам в ответ на наши предложения учитывать потребности сотрудниц заявил, что женщина вообще должна сидеть дома и воспитывать детей... (муж., г. Москва).

Если у преподавателей есть возможность сравнить гендерные режимы в разных вузах, то проблемы неравенства становятся более очевидными.

Работала в педагогическом вузе долгое время, где не замечала принципиальной разницы в положении мужчин и женщин. Да, там состав в основном женский, женщины руководили, но не потому что они преобладали. Людей оценивали по интеллекту, компетентности и нравственным качествам. Но здесь, в другом вузе, четко это есть — формальное, внутреннее, скрытое пренебрежительное отношение к женщинам. «Женщина должна работать, получать меньше, а мы за это ее уважать не будем». С женщинами меньше считаются, их мнение не авторитетно... К мужчинам более лояльное отношение, им <легче, чем женщинам> прощают какие-то огрехи (жен., г. Санкт-Петербург).

Судя по ответам респондентов, за последнее время такого рода дискриминационные практики не только не ослабли, но, наоборот, стали более открытыми. Гендерное неравенство становится еще более очевидным, когда речь заходит о сравнении конкретных условий работы женщин и мужчин. Для ряда опрошенных совершенно очевидно, что мужчины, работающие в вузах, получают более высокую реальную зарплату, чем коллеги-женщины на тех же должностях. Это объясняется возможностями непрозрачной системы индивидуального поощрения, нередко произвольно формируемой «под мужчин», и тем, что распределение дополнительных средств чаще всего бесконтрольно осуществляется руководителями-мужчинами.

Принцип, что за одну и ту же работу мужчина и женщина по ставке получают одинаковую заработную плату, можно обойти в любом вузе. Методы зачисления зарплаты, например в нашем государственном университете, достаточно туманные: регулирующего их документа фактически нет, существующий рамочный документ никак этот вопрос не разъясняет... В нашем университете существует строгая тарифная сетка по группам и категориям, но ничто не мешает руководству университета одной и той же должности приписывать разные категории в зависимости от пола работника. Например, на данный момент у нас есть 6 категорий доцентов с 6 разными окладами, и никто не знает, почему (муж., г. Иваново).

У вузов есть право самим устанавливать нормы, которыми определяются надбавки. Нормы формируют перечень показателей, которым нужно соответствовать, чтобы получить стимулирующую надбавку. Этот перечень формируется руководящей группой, состоящей из мужчин, которые исходят из своих представлений, и часто личных. «Есть у меня книжка на полке, значит, поощряем за книжки». Или: «У меня есть звание, значит, я введу показатели “звания”». У меня был доступ к перечню этих баллов, считаю, что это больше для мужчин, чем женщин (жен., г. Санкт-Петербург).

Не является секретом то, что заработная плата у сотрудников администрации, как правило, значительно выше, чем у профессорско-преподавательского состава. Неравенство в зарплате вузовских работников — женщин и мужчин — в сегодняшней ситуации представляется драматичным следствием гендерной асимметрии состава руководящих кадров и их окружения.

В вузах складываются определенные руководящие группы, которые и имеют доступ к материальным ресурсам, в том числе и опосредованно, через систему установления неких «норм». В окружении у руководителя — мужчины, они и получают больше (жен., г. Санкт-Петербург).

Руководящий состав у нас такой: ректор — мужчина, его прямой заместитель, друг и товарищ — мужчина, проректор по АХЧ — мужчина, проректор по науке — единственная женщина. В связи с оптимизацией проректора АХЧ сократили, но не убрали: стал главным инженером, так же сидит в кабинете ректора и получает ту же самую зарплату. А с женщинами расстаются гораздо легче, чем с мужчинами (жен., г. Екатеринбург).

Женщины по-прежнему имеют меньшие шансы получить более высокую должность, даже если не принимать в расчет такие сдерживающие факторы, как семейные обязанности, субъективные ограничения. Продвижение мужчин и игнорирование достижений женщин видится как вполне целенаправленная стратегия.

Мужчинам быстрее поручают работу, которая способствует именно карьерному росту, у них больше возможностей, чем у женщины, независимо от того, замужем она или нет, есть у нее дети или нет (жен., г. Екатеринбург).

Если продвигают «на кого-то», прежде всего, предложат мужчинам, а не женщинам... Хотя сегодня, когда говорят, что важны профессиональные успехи, публикации в международных журналах, которые входят в международные базы — вот у меня этого всего достаточно... у меня масса грантов... исследований, я эксперт в разных советах... т. е. объективно у меня много заслуг, но мне никогда и никто не предлагал стать руководителем кафедры (жен., г. Санкт-Петербург).

При этом отношение к женщинам-руководителям может отличаться повышенной предвзятостью.

Масса предрассудков относительно женщин на руководящих постах, не высказываемых, но существующих подспудно: что только стервы туда идут. Хотя по своему опыту могу сказать — ничего подобного. Когда я учился, у нас была замечательная ведущая кафедры, серьезный ученый (муж., г. Москва).

Однако наряду с внешними препятствиями проблемой для карьерного роста остаются самоограничения женщин, а также неоднозначное отношение к содержанию административной работы, особенно в нынешних условиях ее высокой бюрократизации, съедающей время на творчество, личную жизнь.

Я сочетала работу преподавателя с административной, но административная работа стала превращаться в невозможное количество переписываемой бумаги, и я поняла, что у меня нет времени не только на семью, но даже и на преподавание, и просто ушла оттуда (жен., г. Санкт-Петербург).

Оптимизация образования усиливает негативные тенденции в преподавательском корпусе непрестижных вузов с низкими зарплатами и слабым контингентом студентов. На занятость в таком вузе в первую очередь соглашаются женщины, лишенные серьезных профессиональных амбиций, нуждающиеся либо в социальных связях и статусе вузовского работника, либо в подработке, не требующей серьезной включенности в рабочий процесс.

На нашей кафедре есть две женщины: одной меньше 30 лет, другой около 40. Впечатление, что для них преподавание — это скорее хобби себе в удовольствие при обеспеченных мужьях. Другая группа — люди пенсионного возраста, для них эта работа — какая-никакая прибавка к пенсии и/или социальная востребованность, они будут работать за любые деньги «до последнего» (жен., г. Москва).

Характеризуя в целом умонастроения работников вузов, можно утверждать, что основные гендерные проблемы в высшей школе многими распознаются, в том числе благодаря тому, что оптимизация делает их более зримыми, а неравенство оценивается критически. Однако вузовские работники чаще скорее просто констатируют сложившийся порядок вещей, не ставя вопрос о его изменении или не испытывая оптимизма по этому поводу, оценивая свои возможности влиять на ситуацию как слабые.

Поиск баланса семья/работа и его влияние на гендерное равенство

Универсальной проблемой работающих женщин, в том числе преподавательниц, является необходимость сочетать профессиональные и семейные обязанности, особенно в части ухода за зависимыми членами семьи — детьми, престарелыми родственниками. Несмотря на то что особенности преподавательского труда (относительно гибкий график, возможность часть работы делать дома, длительные летние отпуска и пр.) создают дополнительные возможности для достижения баланса «работа — семья», в сравнении с преподавателями-мужчинами женщины испытывают трудности, из-за которых у них часто снижается продуктивность работы, замедляется должностной рост и падают доходы.

Женщина не может себе позволить ребенка оставить дома без внимания, а мужчина может, потому что... есть жена. Он может задержаться на работе... а женщина-коллега вынуждена уходить из-за ребенка (жен., г. Санкт-Петербург).

Всю жизнь работала с женщинами, знаю, что им приходится сложнее. Они больше сил тратят на работу, именно сил, в связи с тем, что им приходится совмещать ее с семьей. Мужчин, которые вынуждены напрягаться одновременно на работе и в семье, я видела меньше, скорее наоборот. У нас декан каждый день уходил домой обедать. Я не помню, чтобы у нас такие женщины-преподаватели были, у которых была бы такая возможность (жен., г. Екатеринбург).

При этом вузы редко принимают во внимание потребности работников с семейными обязанностями, а программы «привлечения молодых кадров» больше ориентированы на мужскую модель построения карьеры.

Является преподаватель родителем, воспитывающим ребенка в одиночку? На это абсолютно плюют и могут вбить в семестре по тридцать часов в неделю, люди будут, просто не поднимая головы, пахать семестр... Это для всех преподавателей может быть проблемой, но для преподавателей с детьми — особенно (муж., г. Екатеринбург).

Когда дети вырастут, уже поздновато делать карьеру, упущено время. Можно, конечно, защитить докторскую. Пытаться пробиваться, но тут уже возрастной фактор начинает работать. При этом известна политика в Академии наук и высшей школе: «А давайте-ка увеличивать прослойку более молодых сотрудников» (жен., г. Санкт-Петербург).

Большинство опрошенных соглашались с тем, что решение проблемы сочетания семейных и профессиональных обязанностей и гендерного выравнивания условий труда может лежать в плоскости пересмотра ролей в семье, в большем вовлечении мужчин в домашний (неоплачиваемый) труд, хотя в российском обществе отцовские отпуска по уходу за ребенком и больничные еще рассматриваются как необычное явление.

Мужчина может взять отпуск по уходу за ребенком, больничный в случае болезни ребенка, но, как правило, в организациях, если он даже пытается, это воспринимается как экзотика и чудачество. Это проблема общественного сознания. Но такие вопросы нужно продвигать в коллективных договорах. Наверное, да, это как раз тот инструмент, который дает возможность хоть как-то проблемы смягчать (муж., г. Москва).

В целом проблематика распределения семейных обязанностей и связанных с этим диспропорций в возможностях реализации женщин и мужчин в профессии находит существенно большее понимание у вузовских работников, чем остальные аспекты гендерного неравенства. Далеко не все респонденты одобряют полное уравнивание родителей в обязанностях по воспитанию детей и ведению домашнего хозяйства, но признание негативного влияния материнства на карьеру женщины является общим местом.

Гендерная чувствительность и восприятие гендерного равенства

С помощью количественного опроса оценивалась распространенность (на уровне тенденции, учитывая небольшой объем выборки) проявлений гендерного неравенства, дискриминационных практик и пр. При этом следует принимать во внимание описанные ранее методологические ограничения, согласно которым ответы на вопросы о реальном гендерном (не)равенстве зависят от гендерной оптики опрошенных, что особенно сказывается на результатах формализованного исследования.

Широко сформулированный вопрос о том, актуальна ли проблема неравенства мужчин и женщин в трудовой сфере — по месту работы респондентов, разделил их практически поровну: 49 % женщин и 45 % мужчин признали наличие такой проблемы. Вопрос об отношении к суждению «идея равенства мужчин и женщин не сочетается с ценностями российского общества» обнаружил, что с ним согласны не более 10 % опрошенных независимо от пола. То есть на декларативном уровне идея равенства разделяется большинством. Преподавателей, полностью отрицающих проблему гендерного неравенства, оказалось немного: 9 % опрошенных утверждают, что все указанные в анкете принципы гендерного равенства (табл. 1) соблюдаются «всегда» (7 % работников с семейными обязанностями, 4 % женщин). Вместе с теми, кто дали более осторожный ответ «соблюдаются, как правило», оптимистов оказалось 38 %.

Если посмотреть на распределение ответов по каждому указанному принципу, то от 22 % до 46 % опрошенных готовы были утверждать, что они соблюдаются «всегда». Женщины более критичны при оценке равенства возможностей: реже всего (не более 20 %) они соглашались с безусловным наличием равных

возможностей для профессионального роста, равной оплаты и возможностей для выполнения семейных обязанностей.

Уверены в соблюдении принципа равных возможностей для профессионального роста мужчин и женщин «всегда» 26 % опрошенных, «как правило» — 51 %, а 14 % утверждают, что возможности «почти никогда не равны» (9 % затруднились ответить). Примерно такие же цифры — при ответах на вопрос о других типах и причинах неравенства. Так, 22 % считают, что у мужчин и женщин, работающих в вузе, «всегда» есть равные возможности для выполнения семейных обязанностей, 39 % — что они есть «как правило», 18 % — «почти никогда нет».

Таблица 1

Распределение ответов согласившихся с утверждением, что по месту работы всегда соблюдаются принципы гендерного равенства, %

Принципы гендерного равенства	Все респонденты (n = 103)	Работники с семейными обязанностями (n = 53)	Женщины (n = 66)
Мужчины и женщины имеют всегда:			
равные возможности для выполнения семейных обязанностей	22	22	20
равные возможности для профессионального роста	26	21	18
равную оплату за равный труд	28	23	19
возможность равного участия в процессах принятия решений	34	20	24
уважительное отношение вне зависимости от пола со стороны руководства	37	28	23
уважительное отношение вне зависимости от пола в коллективе	46	36	34

То, что проблема совмещения семейных и профессиональных обязанностей остается самой насущной, подтверждают ответы на открытые вопросы о поиске баланса «семья — работа» и возможных изменениях по месту работы, которые упростили бы достижение баланса. Именно на них респонденты отвечали наиболее охотно. Большинство ответов касаются трудностей в ситуации неготовности работодателя учитывать факт наличия детей. Основным пожеланием работодателю является учет мнения семейных работников при распределении учебных часов и составлении расписания.

Респондентам также были предложены конкретные примеры гендерного неравенства на рабочем месте, большинство из которых были сформулированы

«зеркально» — для женщин и для мужчин. Тем не менее большинство опрошенных если и отмечали случаи неравенства, то они касались ущемления прав именно женщин (табл. 2). Наиболее заметные проявления неравенства касаются самоограничения женщин, связанного с семейными обязанностями (49 % опрошенных женщин), и предпочтения работодателем мужчины перед женщиной при распределении должностей (47 % опрошенных женщин). При сравнении мнений мужчин и женщин видны существенные различия: мужчины реже признают наличие гендерного неравенства, ограничивающего женщин-коллег в возможностях профессионального роста.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос, наблюдаются ли дискриминационные практики в трудовом коллективе респондентов, %

Дискриминационная практика	Женщины (n = 66)	Мужчины (n = 37)
Женщина отказывается от новой должности ради выполнения семейных обязанностей	49	39
Мужчина отказывается от новой должности ради выполнения семейных обязанностей	3	12
В вопросах карьерного роста достойной женщине предпочитают мужчину только потому, что он мужчина	47	18
В вопросах карьерного роста достойному мужчине предпочитают женщину только потому, что она женщина	4	6
Женщин берут на работу с меньшей охотой, чем мужчин, и пытаются уволить в первую очередь	30	9
Мужчин берут на работу с меньшей охотой, чем женщин, и пытаются уволить в первую очередь	3	0
Женщины пытаются продемонстрировать свое превосходство за счет комментариев по поводу личных качеств мужчины, его внешности	4	15
Мужчины пытаются продемонстрировать свое превосходство за счет комментариев по поводу личных качеств женщины, ее внешности	20	6
Женщина уволилась после рождения ребенка, так как работодатель не был готов создавать условия для совмещения работы и материнства	19	18
Мужчина уволился после появления ребенка в семье, так как работодатель не был готов создавать условия для совмещения работы и отцовства	0	3
После возвращения из декретного отпуска сотруднице снизили зарплату или понизили ее в должности	19	18

Выводы

На декларативном уровне подавляющее большинство респондентов разделяют идею гендерного равенства, по крайней мере не видят никакого противоречия с базовыми ценностями общества (как они представляются опрошенным). Но гендерной чувствительностью, позволяющей замечать неравенство в повседневной жизни, обладает только примерно половина опрошенных преподавателей. Значительная часть работников вузов, прежде всего женщин, достаточно ясно распознают конкретные проявления гендерного неравенства в высшей школе. Это касается не только трудностей сочетания профессиональных и семейных обязанностей, но и вопросов оплаты труда, должностного роста, общих дискриминационных установок.

У вузовских работников-мужчин идеи эгалитаризма также находят поддержку, хотя и заметно меньшую, чем у женщин. Мужчины чаще обращаются к эссенциалистской риторике (о природе, предназначении женщины); они признают, что семейные обязанности существенным образом отражаются на успешности женщин в профессии, однако редко поддерживают их перераспределение внутри семьи.

Изменения, происходящие в вузах, в том числе оптимизация высшей школы, помимо общих негативных последствий вызывают обострение гендерных проблем, делая их более явными, главным образом из-за того, что на уровне принятия решений преобладают мужчины, практикующие иерархическую, жестко конкурентную модель управления. В условиях достаточной автономии вузов в руках вузовских управленцев оказались чувствительные вопросы распоряжения материальными средствами, система стимулирования сотрудников, кадровая политика, которые часто (вольно или невольно) оказываются гендерно-дискриминационными/слепыми.

Места сотрудников (и женщин, и мужчин), нацеленных на полноценную профессиональную самореализацию, но несогласных с предлагаемыми условиями труда (низкие зарплаты, повышенная учебная нагрузка, произвол в системе стимулирования, нереалистичные требования к публикационной активности и пр.), могут заполняться кадрами менее профессионально мотивированными. В числе таких кадров женщины, чьим жизненным приоритетом остается семья, забота о близких, что в конечном счете может усугублять стереотипные представления о профессиональной неполноценности женского труда.

Принимая во внимание тот факт, что негативные переживания по поводу неравенства вытесняются из сознания людей, достаточно высокая открытость и чувствительность к гендерным вопросам, которую продемонстрировали участники исследования, говорит об изменении дискурса образованного класса в направлении признания неравенства, несмотря на рост традиционалистских идей в официальной пропаганде. Драматичным выглядит тот факт, что признание гендерного неравенства как проблемы не сопровождается ясно выраженными намерениями бороться с несправедливостью.

Библиографический список

- Айвазова С. Г.* Гендерный дискурс в поле консервативной политики // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 4. С. 3—13.
- Беляева Г. Ф., Горикова И. Д.* Университетские женщины: социологический автопортрет: (по материалам социологических исследований, проведенных в 1998—1999 гг. в МГУ). М.: Изд-во МГУ, 2000. 75 с.
- Беляева Г. Ф., Ермолаева Е. О.* Женщины Московского университета: профессиональная карьера и семья // *Альманах современной науки и образования*. Тамбов: Грамота, 2011. № 5. С. 77—82.
- Гендерная экспертиза учебников для высшей школы / под ред. О. А. Ворониной. М.: МЦГИ: Солтэкс, 2005. 260 с.
- Гендерные отношения и гендерная политика в вузе: сборник статей / под ред. Е. Г. Трубиной, М. А. Литовской. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2003. 358 с.
- Калабихина И. Е.* Новые подходы к измерению представленности женщин в STEM-образовании и STEM-занятости в России // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 1. С. 5—16.
- Мальшева М.* Естественные и технические науки для женщин в XXI веке // *Народонаселение*. 2016. № 3. С. 76—85.
- Мартынова Т. Н.* Гендерные проблемы высшего образования // *Фундаментальные исследования*. 2005. № 1. С. 27—30.
- Пушкарева Н. Л.* Гендерная нейтральность или равнодушие?: (к итогам экспертизы учебной литературы по истории 1990—2000-х гг.) // *Женщина в российском обществе*. 2008. № 1. С. 48—71.
- Рябова Т. Б.* Гендерная экспертиза вузовских учебников по педагогике // *Женщина в российском обществе*. 2005. № 3—4. С. 7—18.
- Савостина Е. А., Смирнова И. Н., Хасбулатова О. А. STEM: профессиональные траектории молодежи: (гендерный аспект) // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 3. С. 33—44.
- Семенова Л. Э., Чевачина А. В., Семенова В. Э.* Гендерные ориентиры педагогов высшей школы // *Современные проблемы науки и образования*. 2016. № 6. С. 487—495.
- Силласте Г.* Гендерная асимметрия в образовании и науке: взгляд социолога // *Высшее образование в России*. 2001. № 2. С. 96—106.
- Хасбулатова О. А.* Гендерная политика в сфере высшего образования в условиях социальных трансформаций // *Женщина в российском обществе*. 2002. № 2—3. С. 3—7.
- Ярская-Смирнова Е. Р.* Гендерное неравенство в образовании: понятие скрытого учебного плана // *Гендерные исследования*. 2000. № 5. С. 295—301.
- Gorshkova I. D.* Gender agenda in Russian Independent Trade Unions // *Differences, Inequalities and Sociological Imagination: View from Russia*. Moscow, 2015. P. 279—284.
- Zdravomyslova E., Temkina A.* Feminist reflections on fieldwork // *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. 2014. № 6. P. 84—112.
- Promoting Gender Equality within Teacher Trade Unions and in the Teaching Profession Implementing and Reinforcing Teacher Trade Union Actions on Gender Equality in Times of Austerity / European Trade Union Committee for Education. Brussels, 2014.

References

- Aivazova, S. G. (2017) Gendernyi diskurs v pole konservativnoi politiki [Gender discourse in the field of conservative politics], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 3—13.
- Beliaeva, G. F., Ermolaeva, E. O. (2011) Zhenshchiny Moskovskogo universiteta: professional'naia kar'era i sem'ia [Moscow University women: professional career and family], *Al'manakh sovremennoi nauki i obrazovaniia*, no. 5, pp. 77—82.
- Beliaeva, G. F., Gorshkova, I. D. (2000) *Universitetskie zhenshchiny: sotsiologicheskii avtoportret: (Po materialam sotsiologicheskikh issledovaniĭ, provedennykh v 1998—1999 gg. v MGU)* [University women: a sociological self-portrait: (Based on sociological studies conducted in 1998—1999 at Moscow State University)], Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta.
- Gendernye otnosheniia i gendernaia politika v vuze: sbornik stateĭ* (2003) [Gender relations and gender policy at the university: Collection of articles], Ekaterinburg: Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta.
- Gorshkova, I. D. (2015) Gender agenda in Russian Independent Trade Unions, in: *Differences, Inequalities and Sociological Imagination: View from Russia*, Moscow, pp. 279—284.
- Iarskaia-Smirnova, E. R. (2000) Gendernoe neravenstvo v obrazovanii: poniatie skrytogo uchebnogo plana [Gender inequality in education: the concept of a hidden curriculum], *Gendernye issledovaniia*, no. 5, pp. 295—301.
- Kalabikhina, I. E. (2017) Novye podkhody k izmereniiu predstavlenosti zhenshchin v STEM-obrazovanii i STEM-zaniatosti v Rossii [New approaches to measuring women's representation in STEM education and STEM employment in Russia], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 5—6.
- Khasbulatova, O. A. (2002) Gendernaia politika v sfere vysshego obrazovaniia v usloviakh sotsial'nykh transformatsii [Gender policy in higher education in the context of social transformations], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2—3, pp. 3—7.
- Malysheva, M. (2016) Estestvennye i tekhnicheskie nauki dlia zhenshchin v XXI veke [Natural and technical sciences for women in the XXI century], *Narodonaselenie*, no. 3, pp. 76—85.
- Martynova, T. N. (2005) Gendernye problemy vysshego obrazovaniia [Gender issues in higher education], *Fundamental'nye issledovaniia*, no. 1, pp. 27—30.
- Pushkareva, N. L. (2008) Gendernaia neĭtral'nost' ili ravnodushie?: (K itogam ěkspertizy uchebnoi literatury po istorii 1990—2000-kh gg.) [Gender neutrality or indifference?: (To the results of the examination of educational literature on the history of the 1990—2000s)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 48—71.
- Riabova, T. B. (2005) Gendernaia ěkspertiza vuzovskikh uchebnikov po pedagogike [Gender expertise of university textbooks on pedagogy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3—4, pp. 7—18.
- Savostina, E. A., Smirnova, I. N., Khasbulatova, O. A. (2017) STEM: professional'nye traektorii molodezhi: (Gendernyi aspekt) [STEM: professional trajectories of youth: (Gender aspect)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 33—44.
- Semenova, L. Ė., Chevachina, A. V., Semenova, V. Ė. (2016) Gendernye orientiry pedagogov vyssheĭ shkoly [Gender guidelines for higher education teachers], *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia*, no. 6, pp. 487—495.
- Sillaste, G. (2001) Gendernaia asimmetriia v obrazovanii i nauke: vzgliad sotsiologa [Gender asymmetry in education and science: a sociologist's view], *Vysshee obrazovanie v Rossii*, no. 2, pp. 96—106.
- Voronina, O. A. (ed.) (2005) *Gendernaia ěkspertiza uchebnikov dlia vyssheĭ shkoly* [Gender expertise of textbooks for higher education], Moscow: MTsGI, Solteks.

Zdravomyslova, E., Temkina, A. (2014) Feminist reflections on fieldwork, *Laboratorium: Russian Review of Social Research*, no. 6, pp. 84—112.

Статья поступила 12.03.2019 г.

Информация об авторах / Information about the authors

Горшкова Ирина Дмитриевна — кандидат философских наук, доцент кафедры истории и теории политики, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, г. Москва, Россия, idg9@mail.ru (Cand. Sc. (Philosophy), Associate Professor at the Department of History and Politics Theory, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation).

Мирясова Ольга Александровна — научный сотрудник Центра политологии и политической социологии, Институт социологии ФНИСЦ РАН, г. Москва, Россия, verdikt.o@gmail.com (Research Fellow, Centre for Political Science and Political Sociology, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).