
Ксения Таракановская

ГЕНДЕРНЫЙ ДИСБАЛАНС В СФЕРЕ НАУКИ: ОБЪЕКТИВНАЯ СТАТИСТИКА И СУБЪЕКТИВНЫЕ СМЫСЛЫ

В статье раскрывается проблематика гендерного дисбаланса в университетах сквозь призму баланса жизни и труда. Анализируются статистика в сфере науки и образования по гендерным показателям и смысловые конструкты проявления гендерного дисбаланса через концепт баланса жизни и труда. Статистические данные демонстрируют гендерный разрыв на всех ступенях научной карьерной лестницы (сохранение феномена «стеклянного потолка»), а субъективные смыслы показывают, что женщины ищут компромисс между карьерными амбициями и семьей. Возможность совмещения личной жизни и научной карьеры рефлексировается, но с определенными оговорками. Свою идентичность они связывают прежде всего с ролью матери, а в профессиональном плане чаще с ролью преподавателя. При этом отмечают худшее положение женщин с точки зрения темпов карьерного роста. Это отражается и во внутриуниверситетской статистике распределения профессорско-преподавательского состава по наличию ученых степеней. Рассмотренный кейс показывает, что среди мужчин чаще встречаются профессора и доценты (их карьера идет более быстрыми темпами), тогда как женщины чаще занимают позиции старшего преподавателя. Причины этого кроются в выборе женщин в пользу построения семьи. При этом такой выбор делается под влиянием установившегося гендерного порядка. Делая выбор в пользу семьи, женщины выбирают карьеру преподавателя, а не ученого, что позволяет оптимизировать временные затраты на работу и домашние обязанности. Академическая сфера производит дополнительное давление на женщин, требуя максимальной научной производительности, фактически не предоставляя никакой поддержки. Как результат – меньшая включенность женщин в научно-

Ксения Сергеевна Таракановская – аспирантка, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; исследовательский менеджер, ВЦИОМ, Москва, Россия. Электронная почта: ktarakanovskaya@hse.ru

исследовательскую деятельность, в руководство научными подразделениями, отделами, кафедрами. Исследование показало, что формально для женщин нет ограничений в построении академической карьеры, но существуют неявные гендерные барьеры, обусловленные как институциональными особенностями, так и нормативным типом семьи, материнства и отцовства.

Ключевые слова: гендерный дисбаланс, баланс жизни и труда (карьеры), преподавательница, исследовательница, университет

DOI: 10.17323/727-0634-2022-20-1-53-66

Встраивание высшего образования в логику конкурентной среды произвело дополнительные источники стресса и давления на преподавателей, особенно на женскую часть, традиционно испытывающую бóльшую нагрузку из-за домашних обязанностей. В условиях, когда залогом успешности преподавателя является продуктивность, измеряемая количеством и статусом опубликованных статей, соответствие академическим требованиям усложняется. В более общем виде гендерный дисбаланс в сфере труда выражается в неравенстве возможностей трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице и изучается в рамках концепции «баланса жизни и труда». Изучая баланс жизни и труда, исследователи определяют этот аспект прежде всего как женскую проблему (Connell 2005; Чернова 2012; Савинская 2013).

Гендерные различия в научной карьере рассматриваются с позиции вертикальной и горизонтальной сегрегации мужчин и женщин по должностным позициям, званиям, оплате труда, публикационной активности (Paul-Hus et al. 2015). В этих формах сегрегации воспроизводится стереотипное восприятие существования «безопасных» фемининных дисциплин (Nadirova 2017). Речь идет о гуманитарных, социальных, медицинских науках, как правило, менее оплачиваемых, нежели более финансируемые «неженские» инженерное дело, новые технологии.

В данном исследовании мы проанализировали некоторые статистические данные, показывающие гендерный дисбаланс в университетах и зафиксировали смысловые конструкты проявления гендерного дисбаланса через концепт баланса жизни и труда, опираясь на высказывания преподавательниц и исследовательниц.

Концепция баланса жизни и труда

Понятие баланса жизни и труда неоднородно и не существует унифицированного рецепта достижения равновесного состояния. Тем не менее разные авторы согласны, что баланс наделяется смыслами равновесия, а дисбаланс – нестабильности (Инглхарт 1997). Вопросы баланса жизни и труда все чаще обсуждаются в российских реалиях. В 2019 г. запущен

федеральный проект «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» в рамках Национального проекта «Демография» (Министерство труда и социальной защиты РФ 2019), «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы» (Правительство РФ 2017), нацеленная на обеспечение равного доступа женщин к участию в политической, экономической, социальной и культурной сферах. Примечательно, что в фокусе внимания программы оказывается недостаточное участие высококвалифицированных кадров среди женщин в инновационном развитии страны. Отмечается снижение доли женщин среди руководителей организаций с 37% в 2006 г. до 33% в 2015 г. Актуализация темы баланса жизни и научной карьеры в российском контексте выражается в росте исследовательского интереса к данной теме. Так, один из недавних номеров журнала «Мониторинг общественного мнения» (2019) посвящен балансу жизни и работы.

Согласно современным представлениям, индивиды в зависимости от притязаний на качество жизни все больше сконцентрированы на конструировании индивидуализированного жизненного проекта (Рождественская 2011). При этом они балансируют между карьерой и приватной жизнью в ответ на расширение рынка нестабильной занятости, рост свободы репродуктивного поведения, стремление к достижению объективных и субъективных слагающих качества жизни, желание структурирования бюджета времени в соответствии с личными приоритетами. Что касается университетской занятости, то женщины из числа профессоров реже выходят замуж, чаще разводятся и реже имеют детей, нежели мужчины. Научная карьера трудна именно для матерей и женщин, планирующих материнство, из-за сильного давления карьерного пути, приходящегося на критически важное жизненное десятилетие (30–40 лет). Защита кандидатской диссертации, первые годы работы по контракту накладываются на детородный период, при котором к 30 годам предстоит сделать выбор между перерывом в карьере и построением карьеры (Рождественская 2019).

Реформирование высшего образования, трансформация университетов повлекли за собой ряд изменений: повышение конкуренции, интенсификация требований к исследователям и преподавателям, требования соответствия высоким количественным показателям (рейтинги, баллы, публикации). Труд преподавателя стал нестабильным и неопределенным (Vaader et al. 2017). При этом прекарность – не унифицированный конструкт, а дифференцированный по гендерному признаку, обусловленный как трудом, так и требованиями заботы (Ivancheva et al. 2019). Таким образом, в контексте баланса жизни и труда, с одной стороны, есть гендерный дисбаланс, выраженный в высокой цене биографического выбора для женщин, а, с другой – дисбаланс идентичности профессионала (возложение административных, преподавательских и научно-исследовательских обязательств), усиливаемый менеджериалистскими требованиями.

Результаты исследования академической карьеры показали слом «стеклянного потолка» в научной среде (Соколов 2019). Происходит феминизация академической профессии, демонстрируемая на данных Российской книжной палаты и ВАК о диссертационных защитах, где фиксируется преобладание доли женщин над мужчинами среди «остепененных». Однако эта разница является незначительной и скорее свидетельствует о расширении возможностей для женщин в науке, а не о феминизации (особенно в контексте престижных, постоянных позиций). Необходимо также обратить внимание на половозрастные признаки, поскольку построение карьеры связано с выбором стратегии баланса жизни и труда, которая зависит от пола и возраста. Ряд исследователей (Pislyakov 2017; Nadirova 2017; Скопек и др. 2016; Paul-Hus et al. 2015) подтверждают, что карьера мужчин идет более быстрыми темпами, реже подвергается ограничениям и чаще приводит к получению постоянных (профессорских) и высших управленческих позиций.

Среди препятствий для продвижения женщин в науке исследователи выделяют: предвзятое отношение к исследовательским результатам женщин, отсутствие сотрудничества, трудности совмещения работы и семейной жизни, недостаток (отсутствие) успешных примеров женщин на высоких академических позициях, образцов для подражания (McCullough 2020). Сети влияния женщин ограничены: исследовательницы получают меньшее финансирование, реже приглашаются на конференции, удостоиваются научных премий, имеют представительство в редакционных советах, реже приглашаются в качестве экспертов (García-González et al. 2019).

Методология исследования

Фокус исследовательского интереса – анализ статистической информации и смысловых конструкторов проявления гендерного дисбаланса, раскрывающих тематику баланса жизни и карьеры в университете на примере московского кампуса Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ). Заметим, что полученные выводы не претендуют на оценку всех университетов, рассмотренный кейс отражает специфику вузов, действующих в логике конкурентной среды. При подготовке путеводителя для качественной части исследования мы опирались на анализ статей, опубликованных в специализированном номере журнала «Мониторинг общественного мнения» (отражающих российские реалии применения концепции баланса жизни и труда), а также на интерпретации статистики профессорско-преподавательского состава (ППС) НИУ ВШЭ в контексте гендерного распределения по должности, присужденной ученой степени и сроку действия трудовых договоров. Были затронуты темы гендерного распределения ролей и домашних обязанностей; возможностей построения карьеры (в сравнении с мужчинами);

гендерного дисбаланса в занимаемых должностных позициях, присужденных ученых степенях; совместимости материнства и науки; культивации чувства вины (с одной стороны – перед семьей, с другой – перед работой); планирования и откладывания рождений; осмысления гибкого режима труда, поддержки и социальной политики, гиперконнективности (перманентная включенность в те или иные мобильные/компьютерные устройства); соблюдения границ между работой и личной жизнью.

Эмпирическую базу исследования составили статистические данные Федеральной службы государственной статистики, данные управления персонала НИУ ВШЭ (московский кампус), а также данные онлайн-форума (реализованная автором статьи асинхронная краткосрочная онлайн-дискуссия на специальной платформе *Revelation* от *FocusVision*), проведенного с женщинами из числа ППС московского кампуса НИУ ВШЭ 12 ноября 2019 г. В онлайн-форуме зафиксированы ответы семи преподавательниц и исследовательниц, зарегистрировавшихся на специальной интернет-платформе и ответивших на опубликованные вопросы дискуссии. Возраст участниц – от 27 до 48 лет, (не) имеющих детей, (не) состоящих в браке. Должности участниц были следующими: преподаватель, научный сотрудник, старший преподаватель, доцент, профессор.

Гендерный разрыв в научных достижениях

Общероссийская статистика распределения обучающихся по полу на программах бакалавриата, специалитета, магистратуры, а также проходящих подготовку научно-педагогических кадров в аспирантуре и научных кадров в докторантуре показывает равные стартовые позиции, и несколько отстающее положение женщин среди аспирантов и докторантов (Федеральная служба государственной статистики 2018). Несмотря на то, что по наличию высшего образования женщины опережают мужчин: 58% среди женщин и 42% среди мужчин, тем не менее среди женщин меньше аспирантов (47%) и докторантов (49%). Доля мужчин среди аспирантов выше на 6 п.п. (табл. 1), среди докторантов – на 8 п.п. (табл. 2), наблюдаются отличия и в зависимости от возраста. Согласно статистическим данным, женщины реже выполняют научные исследования и разработки (среди докторов наук – 74% мужчин, среди кандидатов – 58% мужчин), а также реже осуществляют подготовку аспирантов (среди докторов наук – 67% мужчин, среди кандидатов – 61% мужчин).

Анализируя статистику распределения штатных преподавателей и научных сотрудников московского кампуса НИУ ВШЭ за 2019 г., необходимо отметить некоторый перевес в сторону мужчин. Так, среди ППС мужчины составляют 53%, а женщины – 47%; среди научных сотрудников – 56% мужчин и 44% женщин. Таким образом, во время получения образования и на старте карьеры представленность женщин и мужчин в университетах

сопоставима, но далее ситуация меняется не в пользу женщин: к 40 годам докторские диссертации чаще защищают мужчины, профессорские позиции в подавляющем большинстве также занимают мужчины, что, в свою очередь, вскрывает вопрос получения большей автономности, ведь профессора чаще обретают постоянные позиции в университетах (с определенным набором формальных и неформальных привилегий) в противоположность неустойчивым краткосрочным и среднесрочным контрактам. Это положение еще более очевидно на примере НИУ ВШЭ.

Таблица 1

Распределение доли аспирантов по возрастным группам на конец 2017 г.

	<i>Распределение по полу, %</i>	
	<i>женщины</i>	<i>мужчины</i>
Всего	47	53
до 26 лет (включительно)	41	59
27–29 лет	52	48
30–34 года	55	45
35–39 лет	55	45
40 лет и старше	56	44

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Женщины и мужчины России (2018 г.)

Таблица 2

Распределение доли докторантов по возрастным группам на конец 2017 г.

	<i>Распределение по полу, %</i>	
	<i>женщины</i>	<i>мужчины</i>
Всего	46	54
до 39 лет (включительно)	42	58
40–49 лет	56	44
50–59 лет	50	50
60 лет и старше	24	76

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Женщины и мужчины России (2018 г.)

Баланс жизни и карьеры женщин на фоне усиления академических требований

Предыдущие исследования баланса жизни и труда фиксируют, что неудовлетворенность различными составляющими научной карьеры (условия для реализации преподавательского/исследовательского потенциала, условия совмещения преподавательской и исследовательской деятельности, условия повышения квалификации, условия интеграции в международное сообщество, условия адаптации новых сотрудников к работе в университете, уровень дохода) выше среди женщин, они чаще испытывают стресс, связанный с необходимостью выполнения требований научной продуктивности (Рождественская 2019). Обозначенная тенденция усугубляется переходом к новой модели университета, пропагандирующей режим многозадачности в дополнение к двойной нагрузке женщин: *«В университете, в котором я работаю, очень высокие требования к преподавателям, и в плане преподавания, и в плане публикаций, при этом стараюсь делать свою работу хорошо, а это всегда тяжело»* (27 лет, не замужем, детей нет).

Конструкт «идеального» работника навязывается менеджералистскими идеалами. Такие административные ценности противоречат академической автономии, ограничивая деятельность преподавателя правилами, следование которым может привести к ощущению «неэффективности» и профессиональному кризису. Более того, соответствие преподавательскому «идеалу» способно приводить к конфликту с другими сферами жизни:

Невозможно быть «идеальным» и стремиться к этому тоже опасно, понижению самооценки, обесцениванию и психологическим расстройством. Нам усиленно навязывают модель «эффективного преподавателя», который проводит исследования, пишет статьи в зарубежные рецензируемые журналы и пользуется популярностью у студентов. Я таким не являюсь и не хочу стремиться к такому идеалу (48 лет, замужем, есть дети).

Концепт академического времени содержит в себе конфликт между «пустым временем» (административные задачи) и «реальным временем» (преподавание и исследования). Растущая бюрократизация приводит к увеличению преподавательской нагрузки на техническую, документальную работу, отрывая от непосредственной ключевой миссии. Скорость изменений, происходящих в образовательной системе, требует от преподавателя быстрой реакции, адаптации к новым условиям:

Наиболее трудное – постоянное всплывание никчемных задач (например, срочная переделка учебных программ по очередному новому нормативу), которые отвлекают от более важного и интересного (исследования, статьи, подготовка выступлений) (41 год, замужем, детей нет).

Исследовательские импульсы, задаваемые внутренними стимулами, сменились внешними факторами, создаваемыми искусственно. Например, в Германии для получения постоянной позиции требуется защититься в течение шести лет после окончания магистратуры, в противном случае академическая система исключает такого «игрока» (Соколов и др. 2015). Такая ситуация оказывается наиболее рискованной для женщин, ведь если делается выбор в пользу карьеры (которая приходится как раз на самый активный возрастной период осуществления репродуктивных планов), то вероятность упущения шансов построения семьи многократно возрастает при одновременном отсутствии гарантий карьерного роста. В этой связи женщина вынуждена в «добровольно-принудительном» порядке подчиняться правилам «стеклянного потолка», не позволяющего взобраться на «олимп профессуры» (что контрастирует с заявлением о феминизации науки): *«Если по профессору/доктору никаких ограничений, на мой взгляд, нет, то по сугубо административной самой высокой иерархии движутся в основном мужчины (ректорат и тому подобное)»* (41 год, замужем, детей нет).

При этом у самих женщин отсутствуют ярко выраженные притязания на ускорение карьерного темпа, в первую очередь исследовательницы и преподавательницы нацелены на создание семьи, воспитание детей, что демонстрирует схожесть между жизненными планами женщин разных профессиональных сфер. Также женщины сами не склонны признавать свое положение в университете проблемным, камуфлируя свое мнение индивидуальным выбором:

По должности я – профессор. Иногда у меня возникает желание что-то возглавить, получить административную должность – это соответствует моему характеру. Но потом я понимаю, что это будет постоянная основа, которая сильно меня нагрузит и сократит уровень свободы. И успокаиваюсь. Да и с детьми надо быть – это важно для меня (41 год, замужем, есть дети).

Противоречия вскрываются по мере актуализации и интенсификации давления требований (помимо давления традиционных задач семейной сферы, возложенных, как правило, на женщин). Таким образом происходит переосмысление научной жизни, переинтерпретация академической карьеры не как стабильной, а как прекарной:

Трудно работать в настолько прекарных условиях. Когда я получала образование и выбирала научную карьеру, то и представить не могла, что так будет. Наверное, сказалось и влияние старшего поколения, для которого занятия наукой в университете, по советским представлениям, – это одна из самых надежных и престижных работ (30 лет, не замужем, детей нет).

В анализируемых суждениях подтверждается проблематика гендерного дисбаланса при построении академической карьеры, особенно остро проявляющаяся для женщин, имеющих детей:

Если у женщины есть дети, то точно сложнее [построить успешную академическую карьеру]. Потому что посещение семинаров, лекций, научных мероприятий, конференций, на которых часто происходят неформальные встречи и достигаются договоренности о совместных проектах – все это требует времени, очень часто вечером, а ты не можешь (потому что детский сад до 19:00 работает, и до него еще надо доехать). Если требуется поехать на конференцию в другой город/страну на несколько дней, то приходится согласовывать эти даты с семьей, просить бабушек сидеть с детьми (30 лет, замужем, есть дети).

Воспроизводится тема априорности более высокого положения мужчин в статусной иерархии по сравнению с женщинами, что требует от последних усиленной мотивации и проявления волевых качеств: *«Это правда, я постоянно сталкивалась в своей работе с тем, что мужчинам намного проще дается то, что женщинам приходится доказывать и добиваться тяжелейшим трудом, как эмоциональным, так и физическим»* (27 лет, не замужем, детей нет). Преимущества мужчин перед женщинами состоят в отсутствии необходимости «останавливать» карьеру, в то время как для женщин первостепенно участие в воспитании детей. Такой сюжет является отражением устоявшихся гендерных ролей, традиционным полоролевым разделением обязанностей, оказывающих сильное влияние на внутрисемейные отношения и зону ответственности партнеров:

Я заметила в семьях моих друзей, которые занимаются научной деятельностью, что после рождения ребенка или в какие-то трудные жизненные этапы женщина посвящает себя целиком ребенку. Мужчина в это время начинает усиленно работать и выполняет в короткие сроки огромный объем работы с соответствующими результатами. Мама не может сказать большому малышу: «Держись!» и уехать на конференцию или уйти писать диссертацию. А папа может. Хотя я сама и доктор наук, я знаю, как маме тяжело растить детей (41 год, замужем, есть дети).

Происходит переосмысление гибкого режима труда, в том числе преподавательницами в университетах. Парадокс флексибилизации занятости раскрывается двойственной логикой: с одной стороны – положительные характеристики и ожидания примирения задач личной жизни и рабочей сферы, а, с другой – негативные аспекты, вызванные работой в ночное время, рабочие и праздничные дни (Стребков, Шевчук 2019). При этом в университетах женщина может позволить себе в той или иной степени выстраивать рабочий график, учитывая необходимость ухода за детьми, но должна нивелировать вероятность возникновения сверхнагрузки. В этом контексте необходимая публикационная активность реализуется только по остаточному принципу:

Дома работать тяжело – необходимость домашних дел отвлекает, домашними делами заниматься спокойно тяжело – рабочие моменты сидят в голове... А написание статей или наука – это уже в свободное от свободного время (41 год, замужем, есть дети).

Влияние менеджериалистской опеки обнаруживается через стремление университетов к регулярному подтверждению своей эффективности, базирующейся на публикационной активности своих сотрудников. Обозначенная напряженность дополняется краткосрочными контрактами:

Если честно, то я не очень понимаю систему одногодичных контрактов. То есть к работе ты должен приступить уже как минимум с готовым материалом для публикации. Потому что публикация в хорошем российском журнале может занять полгода, а в международном вполне год и больше, а еще нужно время написать статью, да и не одну, доложить материал на конференциях (30 лет, замужем, есть дети).

В этой логике ключевыми элементами становятся баллы, рейтинги и индексы – то, при помощи чего осуществляются измерительные процедуры эффективности научной работы (Кулешова, Подвойский 2018). При этом рейтинговая система латентно воспроизводит гендерное неравенство, поскольку престижность вуза ассоциируется с доминирующей позицией мужчин: *«Возможно, это [более высокие позиции мужчин в университетах] связано с позицией университета в рейтинге вузов (в «престижных» мужчин больше)»* (48 лет, замужем, есть дети). Ситуацию осложняет ограниченная система социальной поддержки ввиду чего женщине сложнее изыскать способы маневрирования между семейными обязанностями и предъявляемыми требованиями нового нелиберального университета, без выполнения которых невозможно представить карьерный академический рост и получение постоянной позиции в университете. Наиболее доступными решениями становятся частные: обращение к бабушкам и другим родственникам, применение бытовых технологий, найм няни, домработниц: *«Няни помогают. А еще лучше бы – домработница (моя мечта) ...Но финансы не позволяют»* (41 год, замужем, есть дети).

Границы между работой и личной жизнью проницаемы, допускается перетекание одной сферы в другую, вызывая потенциальную опасность усиления чувства вины: *«Чувство долга по работе «давит», но и долг перед семьей тоже давит»* (41 год, замужем, детей нет). Продуманное планирование семьи осуществляется по отношению к рабочим обязанностям для достижения хрупкого баланса:

Я начала работать, но обзавелась детьми по некоторым меркам относительно рано. Сейчас пока они маленькие работать они мешают, да. Чувствую, что когда пойдут в школу – это тоже будет проблематично, т.к. продленка максимум до 18 (даже детский сад до 19:00). Но, с другой стороны, я понимаю, что это и вовремя. Так как тяжело бросить свою карьеру, сделать перерыв, когда уже достиг определенных высот (30 лет, замужем, есть дети).

Имеют место опасения, связанные с перерывами в академической карьере, выступающими одной из ключевых причин более пристального внимания к планированию рождений:

Если вернуться через 2–3–4 года на работу после рождения ребенка/детей, то многое может измениться: правила игры, коллектив, а от тебя все ждут прежнего темпа работы, сразу надо будет как-то найти себе новые проекты, новые идеи для статей (30 лет, замужем, есть дети).

Для облегчения совмещения карьеры и личной жизни признается необходимость расширения мер поддержки со стороны университетской среды (например, детские комнаты при университетах, продление контракта): *«Мне было бы удобно забросить детей в бассейн с шариками и час-другой рядом с ноутбуком поработать»* (41 год, замужем, есть дети).

Заключение

Обнаруженные суждения о совмещении научной карьеры и личной жизни свидетельствуют, что для женщин в науке возможности реализации расширились, но остается и много ограничений. Результаты анализа демонстрируют асимметрию вертикальной академической иерархии. В университетах гендерное распределение академических сил неуравновешенно – среди докторов наук и профессоров больше мужчин, тогда как женщины чаще занимаются преподавательской деятельностью, затрачивая на научную активность меньше времени, чем того требуют новые правила университетской среды. Нельзя отрицать и собственные решения женщин, но при этом не стоит упускать из виду очевидные неравные шансы, усиливаемые обязанностью женщин работать «во вторую смену».

В ходе анализа выявлено, что публикуемые данные о соблюдении гендерного равенства в получении высшего образования не являются показателем равных возможностей достижения престижных позиций. На примере НИУ ВШЭ продемонстрировано, что среди мужчин выше представленность на профессорских должностях, мужчины чаще защищают докторские диссертации, увеличивая шансы обретения более высокого дохода и стабильной (постоянной) позиции. Ключевым фактором, препятствующим женской научной карьере, предстает необходимость выбора между ставкой на карьеру или создание семьи, а также отсутствие социальной внутриуниверситетской политики (запрос на которую существует) в отношении ухода за своими детьми, усилившееся давление на преподавателей со стороны университетов.

Список источников

- Инглхарт Р. (1997) Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества. *Полис*, (4): 6–32.
- Кулешова А. В., Подвойский Д. Г. (2018) Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, (4): 169–210.

- Министерство труда и социальной защиты РФ (2019) *Национальный проект «Демография»*. Доступно по ссылке: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/demography> (дата обращения: 2 декабря 2019).
- Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены (2019) *Баланс жизни и работы: семья, свободное время, трудовая деятельность*. Доступно по ссылке: <https://www.monitoringjournal.ru/index.php/monitoring> (дата обращения: 5 декабря 2019).
- Правительство РФ (2017) *Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы*. Доступно по ссылке: <http://government.ru/docs/26698/> (дата обращения: 20 ноября 2019).
- Рождественская Е. Ю. (2011) Концепция баланса жизни и труда: уроки европейской социальной политики и российские перспективы. *Журнал исследований социальной политики*, 9 (4): 439–454.
- Рождественская Е. Ю. (2019) Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, (3): 27–47.
- Савинская О. Б. (2013) Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве. *Журнал социологии и социальной антропологии*, (2): 142–167.
- Соколов М. (2019) *Стеклоплатформа в науке треснула*. Доступно по ссылке: <https://nplus1.ru/blog/2019/12/19/glass-ceiling> (дата обращения: 23 декабря 2019).
- Соколов М., Губа К., Зименкова Т., Сафонова М., Чуйкина С. (2015) *Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах*. Москва: Новое литературное обозрение.
- Скопек Я., Тривенти М., Косякова Ю., Бухгольц С., Блоссфельд Х.-П. (2016) Гендер и начало трудового пути: результаты международного сравнительного исследования. *Журнал социологии и социальной антропологии*, (5): 99–126.
- Стребков Д. О., Шевчук А. В. (2019) Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, (3): 86–102.
- Таракановская К. С. (2019) Дискурс баланса жизни и труда в академии. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, (3): 48–67.
- Федеральная служба государственной статистики (2018) *Женщины и мужчины России – 2018 г.* Доступно по ссылке: https://gks.ru/bgd/regl/b18_50/Main.htm (дата обращения: 20 ноября 2019).
- Чернова Ж. В. (2012) Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей. *Журнал исследований социальной политики*, 10 (3): 295–308.
- Vaader M. S., Böhringer D., Korff S., Roman N. (2017) Equal Opportunities in the Postdoctoral Phase in Germany? *European Educational Research Journal*, 16 (2–3): 277–279.
- Connell R. W. (2005) Work/Life Balance, Gender Equity and Social Change. *Australian Journal of Social Issues*, 3 (40): 369–383.
- Ivancheva M., Kathleen L., Kathryn K. (2019) Precarity, Gender and Care in the Neoliberal Academy. *Gender, Work & Organization*, 26 (4): 448–462.
- García-González J., Forcén P., Jimenez-Sanchez M. (2019) Men and Women Differ in Their Perception of Gender Bias in Research Institutions. *PLOS ONE*, 14 (12): <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225763>.
- Nadirova G. (2017) What Numbers Show and Don't Show. *Higher Education in Russia and Beyond*, 14 (4): 22–23.
- McCullough L. (2020) Proportions of Women in STEM Leadership in the Academy in the USA. *Education Sciences*, 10 (1): <https://doi.org/10.3390/educsci10010001>.
- Paul-Hus A., Bouvier R., Ni C., Sugimoto C., Pisyakov V., Larivière V. (2015) Forty Years of Gender Disparities in Russian Science: A Historical Bibliometric Analysis. *Scientometrics*, 2 (102): 1541–1553.
- Pisyakov V. (2017) Russian Women in Academia: Bibliometrics. *Higher Education in Russia and Beyond*, 14 (4): 7–10.

Kseniya Tarakanovskaya

GENDER IMBALANCE IN THE ACADEMY: OBJECTIVE STATISTICS AND SUBJECTIVE MEANINGS

The article reveals the problems of work-life balance through the prism of statistical data of the educational and scientific sphere, and semantic constructs of gender imbalance through the concept of life and work balance. Statistical data demonstrate the gender gap with the advancement of the academic career ladder, and subjective meanings reveal that women who are engaged in science at the university are not inclined to declare a complete lack of opportunities for combining personal (family) life and motherhood, in fact, allow such a situation, but with some clauses. The possibility of combining personal life and academic career is reflected, but with certain reservations. They associate their identity primarily with the role of a mother, and in professional terms, more often with the role of a teacher, rather than a supervisor. At the same time, they note the vulnerable position of women in terms of career growth rates in the academic sphere. This is also reflected in the intra-university statistics of the distribution of the teaching staff by the availability of academic degrees. The case in this article shows that among men, professors and associate professors are more common (their careers are moving faster), while women are more likely to occupy the positions of a lecturer/senior lecturer. When choosing a family, women choose a career as a teacher, which allows them to optimize the time spent on work and household duties. Academic sphere puts additional pressure on women, demanding maximum scientific productivity, without actually providing any support from the intra-university social policy. The study showed that there are no formal restrictions for women in building an academic career, but there are implicit gender barriers due to both institutional characteristics and the normative type of family, motherhood and fatherhood.

Key words: gender imbalance, work (career)-life balance, female professor, female researcher, university, academy

DOI: 10.17323/727-0634-2022-20-1-53-66

References

- Baader M. S., Böhringer D., Korff S., Roman N. (2017) Equal Opportunities in the Postdoctoral Phase in Germany? *European Educational Research Journal*, 16 (2–3): 277–279.
- Chernova Z. V. (2019) Balans sem'i i raboty: politika i individual'nye strategii materej [The Work-Family Balance: Policy and Individual Mothers' Strategies]. *Zhurnal Issledovaniy Sotsial'noi Politiki* [Journal of Social Policy Studies], 3 (10): 295–308.
- Connell R. W. (2005) Work/Life Balance, Gender Equity and Social Change. *Australian Journal of Social Issues*, 3 (40): 369–383.
- Federal State Statistic Service (2018) *Zhenshchiny i muzhchiny Rossii – 2018* [Women and Men of Russia – 2018]. Available at: https://gks.ru/bgd/regl/b18_50/Main.htm (accessed 20 November 2019).

Kseniya S. Tarakanovskaya – Ph. D. Student, National Research University 'Higher School of Economics'; research manager, VCIOM, Moscow, Russian Federation. Email: ktarakanovskaya@hse.ru

- Inglehart R. (1997) Postmodern: menyayushchiesya cennosti i izmenyayushchiesya obshchestva [Postmodernity: Changing Values and Changing Societies]. *Polis*, (4): 6–32.
- Ivancheva M., Kathleen L., Kathryn K. (2019) Precarity, Gender and Care in the Neoliberal Academy. *Gender, Work & Organization*, 26 (4): 448–462.
- García-González J., Forcén P., Jimenez-Sanchez M. (2019) Men and Women Differ in Their Perception of Gender Bias in Research Institutions. *PLOS ONE*, 14 (12): <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225763>.
- Kuleshova A. V., Podvoyskiy D. G. (2018) Paradoksy publikacionnoj aktivnosti v pole sovremennoj rossijskoj nauki: genezis, diagnoz, trendy [Paradoxes of Publication Activity in the Field of Contemporary Russian Science: Genesis, Diagnosis, Trends]. *Monitoring obshhestvennogo mnenija* [Monitoring of Public Opinion], (4): 169–210.
- McCullough L. (2020) Proportions of Women in STEM Leadership in the Academy in the USA. *Education Sciences*, 10 (1): <https://doi.org/10.3390/educsci10010001>.
- Ministry of Labour and Social Protection (2019) *Nacional'nyj proekt 'Demografija'* [National project 'Demography']. Available at: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/demography> (accessed 2 December 2019).
- Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal (2019) *Balans zhizni i raboty: sem'ja, svobodnoe vremja, trudovaja dejatel'nost'* [Work-life Balance: Family, Leisure, and Professional Activity]. Available at: <https://www.monitoringjournal.ru/index.php/monitoring> (accessed 5 December 2019).
- Nadirova G. (2017) What Numbers Show and Don't Show. *Higher Education in Russia and Beyond*, 14 (4): 22–23.
- Paul-Hus A., Bouvier R., Ni C., Sugimoto C., Pislyakov V., Larivière V. (2015) Forty Years of Gender Disparities in Russian Science: A Historical Bibliometric Analysis. *Scientometrics*, 2 (102): 1541–1553.
- Pislyakov V. (2017) Russian Women in Academia: Bibliometrics. *Higher Education in Russia and Beyond*, 14 (4): 7–10.
- Rozhdestvenskaya E. Yu. (2011) Koncepcija balansa zhizni i truda: uroki evropejskoj social'noj politiki i rossijskie perspektivy [The Life and Work Balance Concept: Lessons from the European Social Policy and Russian Perspectives]. *Zhurnal Issledovanii Sotsial'noi Politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 9 (4): 439–454.
- Rozhdestvenskaya E. Yu. (2019) Akademicheskaja zhenskaja kar'era: balansy i disbalansy zhizni i truda [Women's Academic Career: Work-life Balance and Imbalance]. *Monitoring obshhestvennogo mnenija* [Monitoring of Public Opinion], (3): 27–47.
- Savinskaya O. B. (2013) Balans raboty i sem'i: strategii sovmeshcheniya professional'nyh i semejnyh obyazannostej rabotayushchimi materyami v Moskve [Work-family Balance: How Working Mothers in Moscow Reconcile Their Work and Maternity]. *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], (2): 142–167.
- Skopek J., Triventi M., Kosyakova Y., Buchholz S., Blossfeld H-P. (2016) Gender i nachalo trudovogo puti: rezul'taty mezhdunarodnogo sravnitel'nogo issledovaniya [Gender, Education, and Employment: Lessons Learned from the Comparative Perspective]. *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], (5): 99–126.
- Sokolov M. (2019) *Stekljannyj potolok v nauke tresnul* [The Glass Ceiling in Science is Cracked]. Available at: <https://nplus1.ru/blog/2019/12/19/glass-ceiling> (accessed 23 December 2019).
- Sokolov M., Guba K., Zimenkova T., Safonova M., Tehouikina S. (2015) *Kak stanovyatsya profesorami: akademicheskie kar'ery, rynki i vlast' v pyati stranah* [How to Become a Professor: Academic Careers, Markets, and Power in Five Countries]. Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie.
- Strebkov D. O., Shevchuk A. V. (2019) Lovushka gibkoj zanjatosti: kak nestandardnyj grafik raboty vlijaet na balans mezhdurabotaj i zhizn'ju frilanserov [The Trap of Flexible Work Schedule: How Unusual Working Patterns Influence the Work-Life Balance of Freelancers]. *Monitoring obshhestvennogo mnenija* [Monitoring of Public Opinion], (3): 86–102.
- Tarakanovskaya K. S. (2019) Diskurs balansa zhizni i truda v akademii [Discourse of Work-life Balance in Academy]. *Monitoring obshhestvennogo mnenija* [Monitoring of Public Opinion], (3): 48–67.
- The Russian Government (2017) *Nacional'naja strategija dejstvij v interesah zhenshchin na 2017–2022 gody* [National Strategy for Action for Women 2017–2022]. Available at: <http://government.ru/docs/26698/> (accessed 20 November 2019).