

## Гендерный баланс преподавателей университетов: европейский опыт и его актуальность для России

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-5-107-119

Байков Сергей Андреевич – мл. научный сотрудник, [baikov@sociocenter.info](mailto:baikov@sociocenter.info)

Центр социологических исследований («Социоцентр»), Москва, Россия

Адрес: 101000, г. Москва, Потаповский переулок, 5, стр. 4

*Аннотация. В статье проведено сопоставление мер поддержки женщин – преподавателей университетов в Великобритании, Германии и России с гендерной статистикой OECD. Выявлена неоднозначная корреляция: чем шире меры поддержки женщин – преподавателей вузов, тем ниже их доля в сфере высшего образования. Цель работы – выявление причины подобной взаимосвязи. В рамках гипотезы выдвинут тезис: высокая конкуренция внутри высшего образования влияет на снижение доли женщин-преподавателей и вынуждает государства вводить широкий набор инструментов поддержки для достижения гендерного баланса. Сравнение статистики сферы высшего образования в исследуемых странах: расходы на НИОКР в сфере высшего образования и условия труда преподавателей (средняя зарплата, мобильность, специфика контрактов, отработанные часы, возможность карьерного роста) – позволило выявить уровень гендерной конкуренции в университетах. Полученные результаты подтвердили гипотезу о прямом влиянии уровня конкуренции на долю женщин-преподавателей в высшей школе. В заключение рассмотрена актуальность опыта европейских стран по выстраиванию гендерного баланса среди преподавателей университетов для России. Сделан вывод, что доминирующая доля женщин – преподавателей университетов в нашей стране не является достаточным основанием для отказа от изучения зарубежного опыта. Напротив, меры, предпринятые Правительством и Минобрнауки России в последние годы, в случае успешной реализации значительно увеличат уровень конкуренции в сфере отечественного высшего образования, и вопрос гендерного баланса станет актуальным. С целью не допустить возможного разрыва поколений среди женщин – преподавателей университетов и предотвратить обострение проблем гендерного баланса в дальнейшем, необходимо изучать и адаптировать зарубежный опыт.*

*Ключевые слова: гендерный баланс, женщины-преподаватели, гендерная конкуренция в высшем образовании, карьерная траектория*

**Для цитирования:** Байков С.А. Гендерный баланс преподавателей университетов: европейский опыт и его актуальность для России // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 5. С. 107-119. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-5-107-119

## Gender Balance of University Professors: European Experience and Its Relevance for Russia

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-5-107-119

*Sergey A. Baykov* – junior researcher, baykov@sociocenter.info

State Autonomous Sociological Research Center

Address: 5, bldg. 4, Potapovsky pereulok, Moscow, 101000, Russian Federation

**Abstract.** The article compares measures to support female teachers in universities in the UK, Germany and Russia with gender statistics from the OECD. An ambiguous correlation was revealed: the broader the measures to support female university teachers, the lower their share in higher education. The purpose of the work is to identify the reasons for this relationship. Within the framework of the hypothesis, the following thesis was put forward: high competition in higher education affects the decrease in the proportion of female teachers and forces the states to introduce a wide range of support tools to achieve gender balance. Comparison of the specifics of the spheres of higher education in the studied countries: R&D expenditures in the field of higher education and the working conditions of teachers (average salary, mobility, a specificity of contracts, hours worked, career opportunities) made it possible to identify the level of competition in universities. The obtained results confirmed the hypothesis about the direct influence of the level of competition on the share of female teachers in higher education. In conclusion, the relevance of the experience of European countries in building a gender balance among university teachers for Russia is considered. It is concluded that significant differences in the specifics of the sphere of higher education in Russia and the studied European countries, as well as the dominant share of female university teachers in our country, are not a sufficient reason for refusing to study foreign experience. On the contrary, the measures taken by the Government and the Ministry of Education and Science of Russia in recent years, if successfully implemented, will significantly increase the level of competition in the field of domestic higher education and the issue of gender balance will become relevant. In order to prevent a possible generational gap among female university teachers and the aggravation of the problem of gender balance in the future, it is necessary to study and adapt foreign experience, avoiding mistakes.

**Keywords:** gender balance, female university teachers, gender competition in higher education, career trajectory

**Cite as:** Baykov, S.A. (2021). Gender Balance of University Professors: European Experience and Its Relevance for Russia. *Vyshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 30, no. 5, pp. 107-119, doi: 10.31992/0869-3617-2021-30-5-107-119. (In Russ., abstract in Eng.).

### Введение

Одним из ключевых трендов общественного развития в XXI в. продолжает оставаться предоставление равных прав и возможностей для всех членов общества вне зависимости от пола. Ориентир на достижение гендерного равенства и баланса

нашёл своё отражение в документе ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», принятом в 2015 г. Одной из 17 глобальных целей устойчивого развития является обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможно-

стей всех женщин и девочек. Активно используется лозунг: «50 на 50 к 2030 году»<sup>1</sup>. Ведущие европейские государства, такие как Великобритания и Германия, помимо поддержки целей устойчивого развития ООН (ЦУР), приняли законопроекты на национальном уровне, закрепляющие равные права для мужчин и женщин. В 2010 г. в Великобритании принят Закон о равенстве<sup>2</sup>, в 2015 г. Федеральный закон о равных возможностях одобрен в Германии<sup>3</sup>. Однако вышеперечисленные законы в силу специфики отдельных сфер деятельности, особенностей территориального устройства государств и юридической практики не способны в полной мере регламентировать и гарантировать гендерное равенство и баланс.

Одной из таких сфер является высшее образование как завершающая ступень социализации человека. В университете у студентов не только формируется набор необходимых компетенций для дальнейшего трудоустройства, но и вырабатывается модель поведения, которая в будущем будет проявляться в культуре общения, восприятии себя и своих коллег. Ключевое влияние на перечисленные характеристики у студентов оказывают их преподаватели, которые выступают в роли наставников, передавая свой опыт. Следовательно, если в преподавательской среде отсутствуют равные права и возможности для мужчин и женщин, велика вероятность, что выпускники при трудоустройстве будут воспринимать подобную систему как норму и распространят её на иные отрасли. В результате достичь гендерного равенства и баланса станет

значительно сложнее. С целью предотвращения подобного сценария государства принимают дополнительные меры в этой области. Далее в статье речь пойдёт о гендерном балансе как одной из составляющих гендерного равенства.

### Меры поддержки женщин-преподавателей и гендерная статистика

Особенности территориального устройства и юридической практики вынудили Великобританию не только опираться на законодательство, но и создавать дополнительные системы стимулирования и оценки. Поскольку Закон о равенстве не действует в Северной Ирландии (за исключением нескольких пунктов), а Шотландия имеет собственный закон, было принято решение о введении с 2014 г. системы оценки Research Excellence Framework (REF). REF – система оценки университетов, по итогам которой возможно получить государственное финансирование. Среди оцениваемых показателей учитывается гендерный баланс и этническое разнообразие внутри учреждения. Поскольку оценка проводится совместно с Советом по финансированию Англии (HEFCE), Шотландии (SFC), Уэльса (HEFCW) и Департаментом по трудоустройству и обучению Северной Ирландии (DEL), то это позволяет обеспечить максимальный охват вузов на территории Великобритании и создать условия для достижения гендерного баланса в высшем образовании всей страны<sup>4</sup>. Несмотря на принятые меры, некоторые исследователи отмечают, что их эффективность недостаточна, поскольку отсутствуют чёткие механизмы отчётности, подтверждающие приверженность университетов данной политике. В подобных условиях Закон о равенстве и REF будут способствовать лишь достижению

<sup>1</sup> ООН. Цели в области устойчивого развития. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/> (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>2</sup> Equality Act. 2010. London: HMSO. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents/> (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>3</sup> Bundesgleichstellungsgesetz – BglG, 2015. URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/bglg\\_2015/BjNR064300015.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bglg_2015/BjNR064300015.html) (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>4</sup> Gender Equality in Academia and Research in United Kingdom // The European Institute for Gender Equality (EIGE). URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/united-kingdom> (дата обращения: 12.03.2021).

контрольных цифр, в то время сама проблема останется нерешённой [1]. Отдельно отмечается, что рост числа женщин-преподавателей наблюдается в основном среди категории, работающей на неполную ставку [2, с. 6].

Федеративное территориальное устройство Германии оказало значительное влияние на формирование перечня мер, направленных на достижение гендерного баланса в сфере высшего образования. Закон о равных возможностях хотя и предусматривает обязательство всех университетов страны вносить пункт о гендерном равенстве в свои программы развития и создавать равные возможности для мужчин и женщин, но не может считаться панацеей. Для достижения гендерного баланса в университетах применяются дополнительные меры: Федеральная программа для женщин-профессоров (обновлена в 2012 г.) и Национальный пакт о женской карьере в науке (прежде всего для STEM-дисциплин). Работа по достижению гендерного баланса ведётся не только на федеральном уровне, но и в каждой земле (субъекте), при этом методы достижения цели могут значительно различаться в зависимости от территории. Например, отличительной чертой Северной Рейн-Вестфалии является использование «каскадного режима» – обязательного требования по набору женщин-профессоров; в других землях подобные меры не применяются<sup>5</sup>.

Россия, как и вышеупомянутые европейские государства, поддержала цели устойчивого развития ООН до 2030 г. В 2019 г. был принят Федеральный проект «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трёх лет» (в рамках ЦУР)<sup>6</sup>. Несмотря на за-

крепление в статье 19 Конституции равенства прав, свобод и возможностей мужчин и женщин, отдельный закон, регулирующий данное направление, в России отсутствует. В сфере отечественного высшего образования также не предусмотрены какие-либо меры по достижению гендерного баланса. Как правило, в университетах осуществляется поддержка различных категорий преподавателей и студентов, без разделения по полу или расовой принадлежности. В российской системе мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования гендерные показатели отсутствуют.

Таким образом, если сопоставить законодательную базу и дополнительные меры поддержки для достижения гендерного баланса в сфере высшего образования России с Великобританией и Германией, то складывается впечатление об отсутствии данного вопроса в приоритетной повестке России. Обзор гендерной статистики в высшем образовании отчасти объясняет подобную позицию государства.

Согласно последним данным OECD, в России доля женщин-преподавателей в сфере высшего образования значительно выше, чем в Великобритании и Германии<sup>7</sup>. Данные *таблицы 1* демонстрируют преобладание женщин-преподавателей в университетах России и их долю в менее чем 50% в исследуемых европейских странах. С 2013 по 2017 гг. доля женщин-преподавателей университетов в России увеличилась на 1%, в Великобритании, в Германии – на 1,6%. Таким образом, в динамике показатели роста доли женщин-преподавателей в университетах во всех странах сопоставимы, чуть выше они в Германии, однако это объясняется целенаправленной и активной поддержкой женщин в сфере высшего образования, которая началась ещё с

<sup>5</sup> The European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality in Academia and Research in Germany. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/germany> (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>6</sup> Федеральный проект «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного об-

разования для детей в возрасте до трёх лет». URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/demography/2> (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>7</sup> OECD Statistics Percentage of teachers in tertiary education who are female. URL: <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=178> (дата обращения: 26.10.20).

Таблица 1

Доля женщин среди преподавателей высших учебных заведений в период с 2013 по 2017 гг. (%)

Table 1

Percentage of teachers in tertiary education who are female, 2013–2017

Страна \ Год	2013	2014	2015	2016	2017
Россия	58,2	н/д	57,4	58,6	59,2
Великобритания	44,1	44,3	44,4	44,8	45,1
Германия	37,7	38	38,2	39,1	39,3

Таблица 2

Доля женщин – выпускников аспирантуры (докторантуры в Европе) с 2013 по 2018 гг. (%)

Table 2

Percentage of graduates of Doctoral or equivalent level who are female, 2013–2018

Страна \ Год	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Россия	43,9	43,1	40,7	45,1	45,4	47,5
Великобритания	46,5	47	47	46,2	46,9	46,6
Германия	44,2	45,5	44,7	45,2	44,8	45,2

80-х годов прошлого века с запуска программы поддержки женщин-профессоров [3, с. 2].

Теоретически возможно предположить, что на вышеуказанные данные большое влияние оказывает гендерное распределение в аспирантуре (докторантуре в Европе) – кузнице будущих педагогических кадров. Однако при обзоре последних данных OECD о доле выпускников аспирантуры по полу, данная гипотеза не подтверждается<sup>8</sup>. Данные *таблицы 2* свидетельствуют о сопоставимых показателях в исследуемых странах. По данным 2018 г., доля женщин – выпускников аспирантуры в России была выше, чем в Великобритании и Германии, хоть и незначительно. Однако, исходя из данных *таблицы 1* (Доля женщин среди преподавателей высших учебных заведений) и *таблицы 2* (Доля женщин – выпускников аспирантуры), очевидно, что в России большинство женщин после окончания аспирантуры предпочитают трудоустроиваться в университет; обратная картина наблюдается в Великобритании и Германии.

Обзор законодательного регулирования и мер поддержки женщин в сфере высшего образования, а также статистических данных в исследуемых странах приводит к неоднозначному выводу: Великобритания и Германия уделяют значительное внимание созданию гендерного баланса в университетах, используя доступные инструменты (законодательство, программы поддержки, оценка гендерных показателей, дополнительное финансирование), но по статистике имеют более низкую долю женщин-преподавателей и выпускников аспирантуры (докторантуры) и сопоставимую динамику по сравнению с Россией, которая не уделяет достаточного внимания данному вопросу.

Целью исследования является выявление причины, по которой в Великобритании и Германии доля женщин-преподавателей в университетах ниже, чем в России, несмотря на наличие активной государственной поддержки. В рамках гипотезы выдвинуто предположение, что сложившаяся ситуация обусловлена факторами конкуренции внутри сферы высшего образования. Именно из-за высокой конкуренции в сфере высшего образования в Великобритании и Германии правительства этих

<sup>8</sup> OECD Statistics Share of graduates by gender Doctoral or equivalent level. URL: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79486> (дата обращения: 12.03.2021).

государств были вынуждены принять меры для восстановления гендерного баланса и создания равных условий для всех, независимо от пола. В России уровень конкуренции ниже, следовательно, доля женщин традиционно высокая.

Выдвинутая гипотеза основана на ряде исследований, посвящённых выявлению причин менее успешных карьерных траекторий у женщин в сфере высшего образования, нежели у мужчин. Среди причин в публикациях выделяют: склонность мужчин к конкурентной борьбе, а женщин – к совместной (командной) деятельности [4; 5], привязанность женщин к месту жительства и к конкретной организации из-за наличия детей [6–9], активное участие мужчин в неформальных сетях, в отличие от женщин [10].

Для подтверждения или опровержения выдвинутой гипотезы проведено сравнение двух показателей конкурентоспособности сферы высшего образования в Великобритании, Германии и России:

- 1) расходы на НИОКР в сфере высшего образования;
- 2) условия труда преподавателей:
  - средняя заработная плата;
  - особенности труда (мобильность, специфика контрактов, количество отработанных часов);
  - выстраивание карьерной траектории.

#### **Расходы на НИОКР в сфере высшего образования**

По мнению автора, рассматривать абсолютный показатель затрат на сферу высшего образования в исследуемых странах является некорректным, поскольку он статичен и не даёт понимания того, на что конкретно потрачены средства и какой эффект от них получен. Более объективным представляется рассмотреть показатель «Расходы на НИОКР в сфере высшего образования». Он отличается, во-первых, динамичностью, во-вторых, возможностью оценить потенциальный эффект. Данный показатель отражает масштаб активности университетов, помимо

образовательной деятельности. То есть чем выше расходы на НИОКР в вузах, тем большее количество работников заняты, помимо преподавательской, научной деятельностью, а это, свою очередь, значительно увеличивает возможности:

- профессионального роста;
- расширения исследовательских связей (сетей);
- получения дополнительного дохода;
- привлечения перспективных студентов и аспирантов к практической деятельности.

В *таблице 3* приведены последние актуальные данные OECD о расходах на НИОКР в сфере высшего образования в исследуемых странах, а также в ряде иных государств – лидеров по данному показателю (для сопоставления)<sup>9</sup>.

Данные, указанные в *таблице 3*, демонстрируют, что Россия значительно уступает Великобритании и Германии, а также прочим странам-лидерам по расходам на НИОКР в сфере высшего образования, что значительно сужает возможность участия преподавателей в научной деятельности. Следовательно, образовательная деятельность (в основном чтение лекций) остаётся фактически единственной для большинства преподавателей, что, в свою очередь, ограничивает их в возможностях профессионального роста, расширения исследовательских связей (сетей), получения дополнительного дохода, привлечения перспективных студентов и аспирантов к практической деятельности. При этом конкуренция внутри университета снижается. Стоит отметить, что в отличие от зарубежных стран, в которых наука сосредоточена в университетах, а научно-исследовательские институты (НИИ) являются их структурными подразделениями, в России университеты и НИИ – это независимые друг от друга организации, следовательно, общая сумма расходов на НИОКР выше (с учётом НИИ), однако

<sup>9</sup> OECD Main Science and Technology Indicators database. URL: <https://www.oecd.org/sti/msti.htm> (дата обращения: 12.03.2021).

здесь она не учтена, поскольку речь идёт исключительно о высшем образовании.

Таким образом, проведённый анализ расходов на НИОКР в сфере высшего образования позволил сопоставить затраты России, Великобритании, Германии и других стран-лидеров и сделать вывод, что невысокий показатель нашей страны существенно сужает горизонт возможностей для преподавателей, снижая в том числе конкуренцию внутри университетов. В России предположительно с 2021 г. стартует новая Программа стратегического академического лидерства (ПСАЛ). По предварительным данным, до 2024 г. планируется отобрать не менее 100 университетов, которые могут претендовать на получение одной из двух частей гранта: базовой или специальной. В обеих частях особое внимание уделено показателям результативности, таким как:

- удельный вес НИОКР, выполненных собственными силами;
- объём средств, поступивших от выполнения НИОКР, в расчёте на одного научно-педагогического работника (НПР)<sup>10</sup>.

Очевидно, что большое количество будущих университетов – участников ПСАЛ положительно скажется на росте расходов российских вузов на НИОКР. Следовательно, стоит ожидать не только роста по данному показателю, но и повышения конкуренции как между университетами, так и внутри них.

### Условия труда преподавателей

Не менее важным показателем конкурентоспособности внутри университета являются условия труда преподавателей: средняя заработная плата и карьерный рост. Очевидно, что высокая заработная плата и возможность построить успешную карьерную траекторию существенно увеличивают конкуренцию сре-

<sup>10</sup> Минобрнауки России. Программа стратегического академического лидерства. URL: [https://www.minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT\\_ID=21471](https://www.minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=21471) (дата обращения: 12.03.2021).

Таблица 3

Расходы на НИОКР в сфере высшего образования в 2019 г.

Table 3

### R&D expenditure on higher education in 2019

Страна / Показатель	Расходы на НИОКР в сфере ВО в текущих ценах по ППС, 2019 г. (млрд \$ США)
США	75,8
Германия	25,5
Япония	20,1
Великобритания	12,3
Канада	12,2
Россия	4,1

ди соискателей в любой сфере деятельности. На *рисунке 1* изображена карьерная лестница преподавателей университетов в Великобритании, Германии и России с учётом ежемесячной зарплаты (в национальной валюте) и требуемого минимального опыта работы.

**Великобритания.** Карьерная траектория преподавателя университета в Великобритании начинается, как правило, после получения учёной степени (PhD). Для молодых преподавателей/исследователей предусмотрена позиция «постдок». В течение трёх-пяти лет соискатель может рассчитывать на определённую финансовую поддержку на конкурсной основе, параллельно расширяя своё научное портфолио, приобретая новые компетенции и получая преподавательский опыт. Дальнейший карьерный рост обусловлен исключительно исследовательскими и преподавательскими результатами, поэтому прогнозировать количество лет, необходимых для достижения той или иной позиции, невозможно. Потенциально постдок может быть назначен на должность лектора (Б), минуя лектора (А), однако такие случаи довольно редкие. Важной особенностью системы высшего образования Великобритании является мобильность. Во-первых, подавляющее большинство позиций предусматривают лишь временный контракт, получить постоянный крайне затруднительно, поскольку количество подобных мест мини-

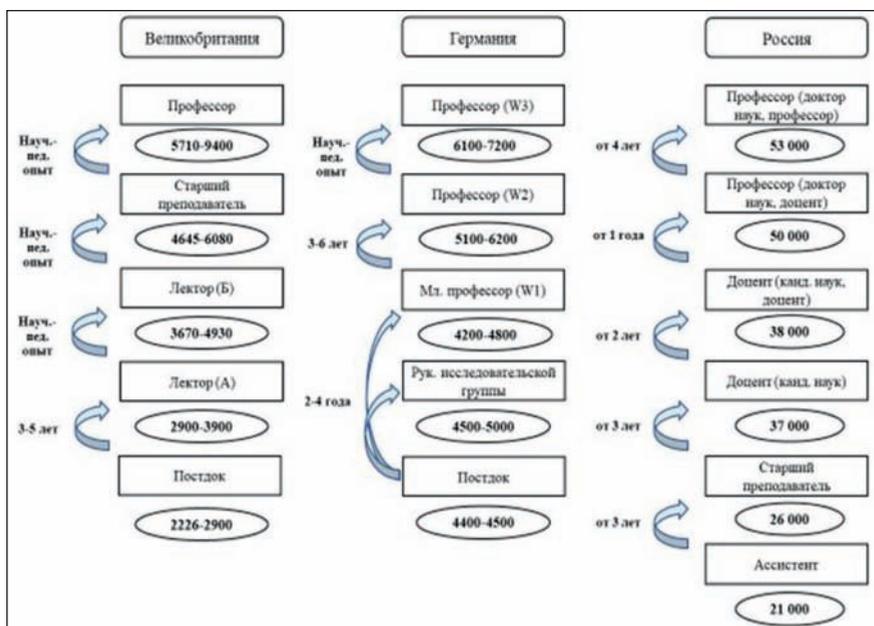


Рис. 1. Карьерная траектория в университетах Великобритании, Германии и России\* с учётом зарплаты (в национальной валюте, при полной занятости) и требуемого минимального опыта работы  
 Fig. 1. Career trajectory at universities in the UK, Germany and Russia\* including salary (in local currency, full-time) and required minimum experience

\* Данные по средней зарплате в России рассчитаны на основе открытых данных 14 университетов: ВШЭ, МГСУ, МГТУ им. Баумана, РГУ нефти и газа им. Губкина, ИРНИТУ, ПГНИУ, СКФУ, ЮФУ, ДВФУ, КФУ, ИГУ, ОмГУПС, ВГТУ, УдГУ [11, с. 21–22].

мально, а университетам выгоднее нанимать сотрудников на основе срочных договоров. Во-вторых, из-за высокой мобильности добиться карьерного роста в рамках одного университета практически невозможно, в результате чего распространена практика подачи заявок на более высокую должность в другие вузы. Зарботная плата преподавателей университетов в Великобритании регулируется единой национальной системой оплаты труда (HE Single Pay Spine); диапазон зарплат по должностям приведён на рисунке 1. По данным Национального агентства статистики, средняя зарплата в Великобритании в 2019 г. составляла около 2900–3000 фунтов стерлингов в месяц<sup>11</sup>, то есть после

завершения этапа постдокторантуры и трудоустройства на должность лектора (А) сотрудник может рассчитывать на зарплату выше средней по стране, что безусловно влияет на рост количества соискателей и повышает конкуренцию в университетах. Таким образом, систему высшего образования Великобритании можно охарактеризовать как конкурентную:

- уровень зарплат выше средней по стране (уже на начальном этапе карьеры);
- для повышения необходима мобильность (переезд в другие университеты, города);
- временные контракты и высокая конкуренция побуждают к высокой эффективности деятельности (написание статей, издание книг, использование передовых преподава-

<sup>11</sup> Office for National Statistics Employee earnings in the UK: 2019. URL: [https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/annualsur-](https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/annualsurveyofhoursandearnings/2019)

veyofhoursandearnings/2019 (дата обращения: 12.03.2021).

тельских методик) и вынуждают работать больше продолжительности рабочего дня.

Безусловно, в подобных конкурентных условиях женщинам сложнее добиваться успеха, чем мужчинам, из-за склонности к групповой деятельности, нежели конкурентной [4], привязанности к месту (низкой мобильности) [6]. В итоге количество женщин в сфере высшего образования снижается по объективным причинам, и государство вынуждено принимать меры по их поддержке.

**Германия.** Федеральное министерство образования и исследований ФРГ инициировало проект «Исследования в Германии – страна идей» и создало одноимённый интернет-портал. Задачей проекта является продвижение немецких образовательных и исследовательских институтов по всему миру, в то время как портал выполняет вспомогательную функцию: предоставление открытой информации о потенциальной карьерной траектории преподавателя в Германии, включая необходимый стаж для занятия той или иной должности и средний оклад. Именно данные портала «Исследования в Германии» легли в основу рисунка 1<sup>12</sup>. В ФРГ, как и в Великобритании, карьерная траектория преподавателя начинается после получения учёной степени (PhD). Далее следует период постдокторантуры, в среднем он длится от двух до четырёх лет, как правило, постдоки занимают должность научного сотрудника на кафедре, достигая необходимых преподавательских и исследовательских показателей результативности, чтобы в дальнейшем претендовать на должность младшего профессора. Контракт постдока (научного сотрудника) в университете ограничен шестью годами, за исключением случаев, когда сотрудник самостоятельно привлекает финансирование или имеет детей. Стоит отметить, что постдоки, помимо карьеры в университете, могут выбрать исключительно научную или промышленную сферу,

однако в данной статье речь идёт о высшем образовании, поэтому детально эти сферы рассмотрены не будут. Следующей ступенью карьерной траектории в университете после постдокторантуры является позиция младшего профессора (W1)<sup>13</sup>. Фактически это преподаватель, претендующий на постоянный контракт. Получить назначение после постдокторантуры довольно сложно, поэтому некоторые соискатели стремятся стать руководителем исследовательской группы, финансовая поддержка которой составляет от пяти до девяти лет и существенно повышает шансы в случае успешного руководства занять должность младшего профессора. Рассчитывать на статус государственного служащего и иметь постоянный контракт (пожизненный) возможно после получения должности профессора (W2). По данным Федерального статистического управления ФРГ (Destatis), в 2019 г. средняя ежемесячная зарплата в Германии составила почти 4000 евро<sup>14</sup>, то есть уже в период постдокторантуры, занимая должность научного сотрудника на кафедре университета, работник получает выше средней зарплаты по стране, что оказывает значительное влияние на уровень конкуренции внутри вузов. По сравнению с Великобританией мобильность в академической среде Германии ниже, но тоже присутствует из-за распространённой практики временных контрактов.

Отдельно стоит упомянуть специфику высшего образования ФРГ: особое внимание уделяется подготовке специалистов STEM-дисциплин, поскольку именно эта область является наиболее эффективной и востребованной в частном секторе, а доля женщин

<sup>12</sup> Research in Germany. Jobs and careers. URL: <https://www.research-in-germany.org/en/jobs-and-careers.html> (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>13</sup> В Германии профессора получают вознаграждение в соответствии с так называемой W-Besoldung – шкалой окладов для учёных, отсюда и категории профессоров (W1, W2, W3).

<sup>14</sup> Destatis Verdienste 2020: durchschnittlich 3975 Euro brutto im Monat. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/verdienste-branchen.html> (дата обращения: 12.03.2021).

здесь традиционно невелика [12; 13]. Отчасти, это объясняет более низкую долю женщин-преподавателей по сравнению с Великобританией (таблица 1), несмотря на принятие более широких мер поддержки гендерного баланса. Характерные для немецкой системы высшего образования переработки и ненормированный рабочий график также негативно влияют на количество женщин-преподавателей вузов и зачастую являются причиной их ухода [14]. Таким образом, систему высшего образования Германии также можно охарактеризовать как конкурентную:

- уровень зарплат выше средней по стране (уже на начальном этапе карьеры);
- доминирование STEM-дисциплин, что сужает окно возможностей для женщин и, напротив, расширяет для мужчин;
- временные контракты и высокие требования к эффективности, что побуждает к переработкам, необходимым для получения лучших результатов и карьерного роста.

Специфика немецкой системы высшего образования (особенно доминирование STEM-дисциплин) определяет высокий уровень конкуренции внутри университетов, что значительно усложняет задачу женщинам, стремящимся к построению академической карьеры. Это подтверждается широким пулом мер поддержки, принятых правительством Германии (от законов до отдельных программ), по сравнению с Великобританией и Россией и сопоставимыми темпами увеличения доли женщин-преподавателей.

**Россия.** Начало карьеры преподавателя университета в России может начаться ещё до получения учёной степени на должности ассистента; после трёх лет работы можно рассчитывать на повышение до старшего преподавателя, однако дальнейший рост крайне сложен (в некоторых случаях – невозможен) без защиты кандидатской диссертации. Поэтому в полной мере рассчитывать на построение академической карьеры возможно лишь после получения учёной степени. В отличие от Великобритании и Германии, в России отсутствует этап постдокторантуры,

несколько отличается система должностей: существуют непосредственно должности (старший преподаватель, доцент, профессор), назначаемые руководством университетов, и учёные звания (доцент, профессор), присваиваемые решением Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Минобрнауки России)<sup>15</sup>. При этом отсутствие учёного звания существенно ограничивает соискателя и не позволяет ему рассчитывать на должность выше доцента. Например, работая старшим преподавателем в течение трёх лет, достигнув необходимых педагогических, исследовательских показателей результативности и получив учёную степень, вполне реально трудоустроиться в университет на должность доцента, однако получить должность профессора затруднительно без присвоения учёного звания доцента со стороны Минобрнауки России. Для его получения требуется опыт преподавательской деятельности от пяти лет<sup>16</sup>, который вполне возможно получить, работая старшим преподавателем и доцентом. Далее в случае успешной защиты докторской диссертации соискатель может претендовать на должность профессора<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 2 марта 2020 г. № 268 «Об утверждении Административного регламента Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по присвоению учёных званий профессора и доцента».

<sup>16</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2013 года № 1139 «О порядке присвоения учёных званий».

<sup>17</sup> На рисунке 1 указана схема карьерной траектории преподавателя в российском университете, однако сроки карьерного роста указаны минимальные: теоретически после получения учёной степени кандидата наук соискатель может параллельно писать докторскую диссертацию и завершить её за 3 года, одновременно получив должность профессора, однако на практике такое почти невозможно: сроки получения должности профессора и защита докторской диссертации занимают гораздо большее время.

Наивысшей должностью является должность профессора с одноимённым учёным званием, которое присуждается за наличие преподавательского опыта от 10 лет и достижение необходимых исследовательских показателей результативности.

По данным Росстата, средняя ежемесячная зарплата россиян в 2019 г. составила 47,5 тыс. рублей. То есть сотрудник, стремящийся построить академическую карьеру в университете, может рассчитывать на зарплату выше средней по стране лишь на должности профессора, с учёным званием доцента, защищённой кандидатской и докторской диссертацией. По данному показателю Россия значительно уступает Великобритании и Германии, где на зарплату выше средней по стране может претендовать соискатель, имеющий степень PhD и занявший начальную должность в университете. Безусловно, подобный уровень дохода российских преподавателей и количество требований для карьерного роста негативно влияют на привлечение талантливых граждан в сферу высшего образования, из-за этого снижается конкуренция внутри университетов. Однако, в отличие от сферы высшего образования в Великобритании и Германии, в России:

- отсутствует распространённая практика временных контрактов. Сотрудники вполне могут рассчитывать на продление трудовых договоров и сосредоточиться исключительно на работе, выстраивая планы на будущее;

- отсутствует высокая мобильность. Преподаватели могут рассчитывать на карьерный рост в конкретном университете и менять место работы по собственному желанию;

- в меньшей степени распространена практика переработок. Верхний предел годовой нагрузки составляет 900 часов<sup>18</sup>, в среднем по стране – 1976 часов (247 рабочих

дней по 8 часов) [11, с. 21–22]. Отчасти это объясняет более низкую оплату труда, однако переработки в педагогической практике всё равно встречаются.

Таким образом, систему высшего образования в России можно охарактеризовать как систему с меньшей внутренней конкуренцией, нежели в Великобритании и Германии, в силу:

- относительно невысокой оплаты труда;
- низкого уровня мобильности из-за отсутствия практики временных контрактов;
- отсутствия переработок, что автоматически снижает количество получаемых результатов.

В условиях подобной системы внутри университетов женщинам, безусловно, значительно комфортнее, поскольку одновременно присутствует привязка к месту работы, стабильность, сокращённый рабочий день (зависит от вуза), что позволяет им заниматься домашними и семейными обязанностями, которые традиционно закреплены за ними. Именно из-за этих факторов доля женщин в сфере высшего образования России традиционно велика и без дополнительных программ поддержки.

Отдельно стоит упомянуть о переводе преподавателей российских государственных вузов на эффективные контракты в период с 2012–2018 гг.<sup>19</sup>. Данная мера нацелена, с одной стороны, на повышение результативности преподавателей, с другой – предусматривает увеличение зарплаты за достижение показателей (размер премий зависит от университета). Также внедрение эффективных контрактов может повысить мобильность: если преподаватель регулярно достигает необходимых показателей, он будет заинтересован в переходе в другой

---

ления учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

<sup>18</sup> Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке опреде-

<sup>19</sup> Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.»

университет, в котором за сопоставимые результаты будет получать больше, при том, что это будет его личной инициатива.

### Заключение

Подводя итог анализа мер государственной поддержки женщин – преподавателей университетов в Великобритании, Германии и России, а также их условий труда, можно сказать, что выдвинутая гипотеза подтверждена: уровень конкуренции напрямую влияет на гендерный баланс в академической среде. В более конкурентных условиях (как в Великобритании и Германии) доля женщин сокращается, и правительства вынуждены поддерживать гендерный баланс, создавая дополнительные меры, эффективность которых далеко не всегда оправдывается. Например, в Великобритании из-за введения гендерных показателей в REF и параллельного сокращения финансирования, возникла ситуация, при которой коллективы университетов вынуждены были перейти от совместной работы к конкуренции, в которой наиболее ущемлёнными чувствуют себя женщины [15]. Стоит обратить внимание, что широкий перечень мер поддержки женщин-преподавателей в исследуемых европейских странах положительно сказывается на гендерном балансе, но крайне медленными темпами.

Если говорить о России, то может показаться, что на современном этапе европейский опыт по созданию гендерного баланса в сфере высшего образования не актуален. В условиях относительно невысокой конкуренции позиция преподавателя, с учётом нынешних условий труда для женщин, является вполне комфортной. Однако в последние годы российская система высшего образования начала масштабную трансформацию:

- завершился Проект 5-100 (значительно повысился уровень конкурентоспособности его участников);
- с 2021 г. запускается ПСАЛ, нацеленная на повышение показателей результативности минимум 100 университетов, включая

увеличение финансирования, повышение затрат на НИОКР;

- продолжается отбор новых и функционирование существующих научно-образовательных центров мирового уровня (НОЦ), в рамках которых создаются консорциумы и связки (университет – бизнес – власть). Безусловно, университеты-участники нуждаются в сильных научно-педагогических работниках (НПР), чтобы добиться максимально положительных результатов;

- осуществлён переход НПР на эффективные контракты, позволяющие повысить как результативность, так и уровень зарплаты.

Конечно, все эти шаги были сделаны недавно, и эффект будет ощутим лишь спустя несколько лет (возможно, и больше), однако в случае успешной реализации программы НПР значительно расширят свои возможности как в преподавательской, так и в научной деятельности, скажется это и на условиях труда, что, в свою очередь, повысит конкуренцию внутри сферы высшего образования и отдельных университетов. С повышением конкуренции стоит ожидать и снижения доли женщин-преподавателей, поэтому изучать европейский опыт и разрабатывать меры по обеспечению гендерного баланса уместно уже сейчас. В случае бездействия может возникнуть разрыв поколений: женщины, работавшие ранее, уйдут в связи с возрастом, а молодое поколение откажется идти в университеты из-за высокой конкуренции. Как показывает европейский опыт, восстановление гендерного баланса – это очень длительный процесс.

В качестве рекомендаций по разработке мер поддержки предлагается воспринимать этот процесс как комплексный, то есть не слепо копировать опыт, например, Великобритании, вводя гендерные показатели в оценку результативности университетов, а прежде всего транслировать ценности равенства полов в рамках образовательных программ как в школах, так и в университетах. Стоит понимать, что решение проблемы гендерного баланса за счёт исключительно мер поддержки женщин не является пана-

цей, ведь внедрение неконкурентного механизма в конкурентную среду может привести к деструктивным результатам.

### References / Литература

- Lewis, T., Everson-Rose, S.A., Powell, L.H., Matthews, K.A., Brown, C., Karavolos, K., Sutton-Tyrrell, K., Jacobs, E., Wesley, D. (2012). Chronic Exposure to Everyday Racism. *Health Psychology* Vol. 32, no. 7, pp. 810-819, doi: 10.1097/01.psy.0000221360.94700.16
- Bhopal, K. (2019). Gender, Ethnicity and Career Progression in UK Higher Education: A Case Study Analysis. In: *Research Papers in Education*, pp. 1-16, doi: 10.1080/02671522.2019.1615118
- Bührer, S., Frietsch, R. (2020). How Do Public Investments in Gender Equality Initiatives and Publication Patterns Interrelate? The Case of Germany. *Evaluation and Program Planning*. Vol. 79, pp. 1-11, doi: 10.1016/j.evalprogplan.2019.101752
- Isaac, C. (2007). *Women Deans: Patterns of Power*. Lanham, MD: University Press of America, 112 p. ISBN-10: 0761836756
- Фахретдинова А.Б., Замалетдинова Л.Р. Гендерная асимметрия в управленческой среде высших учебных заведений г. Казани // Вестник экономики, права и социологии. 2019. № 1. С. 163–166. URL: <http://www.vestnykeps.ru/0119/34.pdf> (дата обращения: 12.03.2021) [Fakhretdinova, A.B., Zamaletdinova, L.R. (2019). Gender Asymmetry in the Management Environment of Higher Educational Institutions in Kazan. *Vestnik ekonomiki, prava i sociologii = The Review of Economy, the Law and Sociology*. Vol. 1, pp. 163-166. (In Russ., abstract in Eng)].
- Teague, L.W J., Bobby, K. (2014). American Council on Education's IDEALS for Women Leaders: Identify, Develop, Encourage, Advance, Link, and Support. In: Longman, K., Madsen, S.R. (Eds). *Women and Leadership in Higher Education*. Charlotte, NC: Information Age, pp. 59-76.
- O'Brien, M. (2007). «Mothers» Emotional Care Work in Education and Its Moral Imperative. *Gender and Education*. Vol. 19, no. 2, pp. 159-177, doi: 10.1080/09540250601165938
- Brower, R.L., Schwartz, R.A., Jones, T.B. (2017). 'Is It Because I'm a Woman?' Gender-Based Attributional Ambiguity in Higher Education Administration. *Gender and Education*. Vol. 31, no. 1, pp. 117-135, doi: 10.1080/09540253.2017.1324131
- Fontanella, L., Sarra, A., Di Zio, S. (2019). Do Gender Differences in Social Institutions Matter in Shaping Gender Equality in Education and the Labour Market? Empirical Evidences from Developing Countries. *Social Indicators Research*. Vol. 147, pp. 133-158, doi: 10.1007/s11205-019-02148-2
- Gangone, L.M., Lennon, T. (2014). "Benchmarking Women's Leadership in Academia and Beyond." In: Longman, K., Madsen, S.R. (Eds). *Women and Leadership in Higher Education*. Charlotte, NC: Information Age, pp. 3-22.
- Эзрох Ю.С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалёком будущем? // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 7. С. 9–40. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40 [Ezrokh, Yu.S. (2019). HR Perspectives of Russian Universities: Who Will Teach in the Near Future? *Образование и наука = The Education and Science Journal*. Vol. 21, no.7, pp. 9-40, doi: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40 (In Russ., abstract in Eng).]
- Bührer, S., Hochfeld, K., Hufnagl, M., Klein, S., Koch, A., Striebing, C. (2017). EFFORTI – Deliverable 2.2. Country note. Germany: Brussels, 122 p. URL: [https://www.efforti.eu/sites/default/files/2018-03/Country%20Note%20GERMANY\\_FINAL.pdf](https://www.efforti.eu/sites/default/files/2018-03/Country%20Note%20GERMANY_FINAL.pdf) (accessed 12.03.2021).
- Frietsch, R., Rammer, C., Schubert, T., Bührer, S., Neuhäusler, P. (2012). *Innovations indikator 2012*. Bonn: Deutsche Telekom Stiftung, 104 p. Available at: [http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Innovationsindikator\\_2012.pdf](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Innovationsindikator_2012.pdf) (accessed 12.03.2021).
- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., Möller, C., Schürmann, R., Selent, P. (2014). *Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: B. Budrich, 202 p.
- Bhopal, K. (2014). *The Experience of BME Academics in Higher Education: Aspirations in the Face of Inequality*. Stimulus Paper. London: Leadership Foundation for Higher Education.

Статья поступила в редакцию 26.10.20

Принята к публикации 08.03.21

The paper was submitted 26.10.20

Accepted for publication 08.03.21