

УДК 001.89

DOI: 10.28995/2073-6401-2021-1-218-230

Занятость в научной сфере в гендерном контексте

Ирина О. Шевченко

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, sheviren@yandex.ru*

Аннотация. Рассматривается положение научных работников, мужчин и женщин, на рынке труда в контексте прекаризации. Выявлено, что с точки зрения формальных признаков прекарности труда, научные сотрудники находятся в благополучной ситуации. Большинство работают на основе бессрочного трудового договора, имеют гарантированный Трудовым кодексом набор социальных гарантий, редко меняют работу. Но социальное самочувствие работников в сфере науки говорит о том, что формальное положение дел расходится с реальностью. Рассматривая сферу науки с гендерных позиций, необходимо отметить следующее: среди научных работников женщин меньше, чем мужчин; мужчин больше среди докторов наук, то есть мужчины имеют более статусные позиции; средняя зарплата ученых-мужчин больше, чем зарплата женщин; мужчины имеют больше возможности влиять на принятие решений в своей организации. В России сохраняется гендерный перекося в научной сфере.

Ключевые слова: наука, научные сотрудники, прекарность, социальное самочувствие, гендер

Для цитирования: Шевченко И.О. Занятость в научной сфере в гендерном контексте // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2021. № 1 (ч. 2). С. 218–230. DOI: 10.28995/2073-6401-2021-1-218-230

Employment in science: Gender Context

Irina O. Shevchenko

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
sheviren@yandex.ru*

Abstract. The article considers the position of men and women researchers in the labor market in the precarization context. It is revealed that from the viewpoint of formal signs of the work precarity, researchers are in a safe

© Шевченко И.О., 2021

situation. Most of them work under an indefinite contract, having a set of social guarantees secured by the Labor Code, and rarely change jobs. But the social well-being of scientists indicates that the formal description of the situation is at odds with reality. Gender context of science is the following: there are fewer women than men among researchers; there are more men among those holding the academic degrees of doctors, so men occupy positions more preferable in terms of status than women; the average salary of male scientists is higher than the female; men have more opportunities to influence decision-making in their organization. Gender asymmetry in the scientific field persists in Russia.

Keywords: science, researchers, scientists, precarity, social well-being, gender

For citation: Shevchenko, I.O. (2021), "Employment in science: Gender Context". *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 1 (part 2), pp. 218–230, DOI: 10.28995/2073-6401-2021-1-218-230

Введение

Наука – одна из важнейших сфер деятельности, значимость которой сложно переоценить: развитие науки гарантирует развитие общества¹. Но этот факт не всегда осознается обществом и государством. Состояние научной сферы в нашей стране не назовешь стабильным: финансирование науки сокращается, количество научных сотрудников уменьшается, не хватает оборудования и материалов для исследований [Воробьева 2021].

Социально-экономическая ситуация в настоящее время в России неустойчива, рынок труда также находится не в лучшем состоянии: количество рабочих мест, требующих высокой квали-

¹ При подготовке статьи использованы данные Всероссийского исследования «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества» (далее – «Прекариат»), проведенного в 2018–2020 гг. коллективом РГГУ под рук. Ж.Т. Тощенко. Метод – формализованное интервью. В 2018 г. проведен опрос трудоспособного населения России, n = 1200, выборка репрезентативна по возрасту, полу, месту жительства, социально-профессиональным группам. Расчет эмпирических параметров квот для поиска и отбора респондентов осуществлен с учетом доли занятого населения (пропорционально) в возрасте 18 лет и старше: 1) по федеральным округам; 2) по типам пяти поселений; 3) по социально-профессиональному составу. В 2019 г. опрошены работники строительства, транспорта, торговли и сферы услуг, n = 900, в 2020 г. – работники, занятые в промышленности, сельском хозяйстве и сфере науки, n = 900.

фикации и хорошо оплачиваемых, не отвечает потребностям общества. Многие работники находятся в положении неустойчивой, негарантированной занятости, недовольны условиями своего труда. Такое состояние определяется как «прекаризованная занятость», критерии определения которой вариативны и разнообразны. Выделяются несколько признаков прекарности: форма договора (постоянный, временный более одного года, временный менее одного года, работают без трудового договора); смена места работы в течение последних трех лет; теневая (серая) оплата труда («зарплата в конверте»); необходимость подработки или совместительства в своей организации или на стороне; соответствие работы образованию/квалификации; возможность влиять на принятие решений в своей организации/на предприятии; размер заработной платы [Анисимов и др. 2020].

Помимо признаков прекарности труда, анализируются показатели социального самочувствия научных работников: удовлетворенность жизнью и работой, оценка материального положения и др. В данной статье сравниваются характеристики работников науки в гендерном разрезе, т. е. положение на рынке труда и социальное самочувствие мужчин и женщин.

Научные работники и их труд

В России на конец 2019 г. среди исследователей, выполнявших научные исследования и разработки, было кандидатов наук: женщин – 31,6 тыс. человек, мужчин – 43,5 тыс. человек (42 и 58% соответственно); докторов наук: женщин – 6,7 тыс. человек, мужчин – 18,1 тыс. человек (27 и 73% соответственно)². То есть мужчин в науке больше как в количественном отношении, так и в статусном.

Большинство научных работников оформлены на работу на основе бессрочного трудового договора (72%), это самый лучший показатель среди всех занятых и среди всех отраслей экономики. У женщин ситуация чуть хуже, среди них таких работников 67,9%, среди мужчин – 76,4%. Зато среди женщин больше работающих на основе временного договора сроком более 1 года, таким образом, положение выравнивается. Без трудового договора работают в научной сфере 4,2% мужчин и 5,1% женщин (табл. 1).

² Женщины и мужчины России. 2020: Стат. сб. Росстат. М.: Росстат, 2020. С. 84.

Таблица 1

Как оформлена Ваша работа?

	Годы			Отрасли					
	2018	2019	2020	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание	Промышленность	Сельское хозяйство	Наука
Имеют срочный договор	54,7	43,4	62,3	47,0	34,7	48,7	53,7	61,3	72,0
Имеют временный договор более одного года	23,3	22,1	19,7	21,7	28,0	16,7	22,0	15,7	21,3
Имеют временный договор менее одного года	4,9	6,9	4,1	7,0	8,0	5,7	5,0	6,0	1,3
Работают без трудового договора	15,4	25,2	13,3	22,7	27,0	26,0	19,0	16,3	4,7

Источник: данные исследования «Прекариат»

Удовлетворенность своей работой у работников науки разного пола примерно одинакова: 72,9% у мужчин и 71,8% у женщин по сумме ответов «полностью удовлетворены» и «скорее удовлетворены, чем не удовлетворены». Но полностью удовлетворенных работой мужчин на 10,3% больше, чем женщин: то ли это связано с сомнениями и осторожностью в оценке у женщин, то ли действительно уровень удовлетворенности у мужчин выше.

Мужчины и женщины различаются в *оценке проблем по месту работы*. Среди женщин 48,7% отметили *низкую оплату труда* (среди мужчин – 41,0%), эта позиция занимает первое место. Если к этому добавить «неясность в оплате труда» (13,2% у мужчин и 11,5% у женщин), то становится понятным, что материальное положение ученых оставляет желать лучшего. Неудивительно, что при ответе на вопрос о справедливости оплаты труда 60,1% мужчин и 71,8% женщин ответили, что их труд оплачивается «несправедливо» и «не всегда справедливо». Среди тех, кто дал оценку «несправедливо», существенно больше женщин: 33,3% против 24,3% у мужчин. Действительно, среднемесячная заработная плата мужчин составляет 46 365,1 руб., женщин – 37 897,9 руб. Сравнение труда женщин и мужчин в разных отраслях позволяет сделать вывод, что разница в оплате труда связана с тем, что женщины и мужчины преобладают в разных отраслях [Шевченко 2019]. Но в данном случае это не работает, так как речь идет о работниках одной отрасли. Больше подходит объяснение: мужчины занимают в науке более статусные позиции (вспомним про количество кандидатов и докторов), которые лучше оплачиваются.

33,3% мужчин и 25,0% женщин прямо указали, что имеют подработку или совместительство помимо основной работы; только 44,4% мужчин и 46,2% женщин не приходится для увеличения своего дохода работать дополнительно и подрабатывать на стороне, т. е. примерно половина работников постоянно перерабатывают. Видимо, дохода все равно не хватает, так как 10,4% мужчин и 16,0% женщин обеспечивают себя дополнительно продуктами питания, то есть имеют дачу, огород или подсобное хозяйство (табл. 2).

Таким образом, материальное положение работников сферы науки оставляет желать лучшего. Кроме того, 38,2% мужчин и 33,3% женщин указали, что их материальное положение за последние три года ухудшилось.

Таблица 2

Источники, из которых формируются доходы
представителей науки разного пола

Из каких источников формируются доходы	Пол	
	Мужской	Женский
Заработная плата на основном месте работы	99,3	99,4
Собственный бизнес	0,7	0,6
Подработка, совместительство	33,3	25,0
Пенсия	6,9	7,1
Помогают родственники, друзья	3,5	9,0
Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость	7,6	7,7
Получают проценты от сбережений, акций	2,1	3,8
Обеспечивают себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)	10,4	16,0
Другое	2,1	1,3

Источник: данные исследования «Прекариат»

На втором месте в списке проблем у женщин *опасение потерять работу* – 31,4% (среди мужчин – 16,0%, третье место в списке проблем). Опрос всего работающего населения дал нам цифру 22,5%. Хуже ситуация только в сфере промышленности, 34,7% работников которой опасаются потери работы. Вероятно, именно женщины в сфере науки чувствуют себя неуверенно и являются первыми кандидатами на увольнение. У мужчин второе место занимает пункт «Отдаленность работы от дома» (25,7%). Вместе с тем у женщин этот же пункт указали 28,2% (третья позиция). И те, и другие отметили как проблему «нет перспективы в работе, профессиональной карьере»: 21,5% у мужчин и 19,9% у женщин. На все остальные проблемы указали гораздо меньшее количество научных работников (табл. 3).

Таблица 3

Проблемы, которые волнуют представителей науки
разного пола по месту работы (в организации)

Какие проблемы, в первую очередь, волнуют по месту работы (в организации)	Пол	
	Мужской	Женский
Неясность в оплате труда	13,2	11,5
Низкая оплата труда	41,0	48,7
Нет нормальных отношений с руководством	6,3	8,3
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	5,6	1,3
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания	7,6	9,0
Плохие взаимоотношения в коллективе	7,6	5,8
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	21,5	19,9
Опасение потерять работу	16,0	31,4
Плохие условия труда	3,5	2,6
Плохая организация труда	9,0	8,3
Отдаленность работы от дома	25,7	28,2
Иное	14,6	7,7
Затруднились ответить	4,2	1,9

Источник: данные исследования «Прекариат»

Несмотря на неудовлетворенность оплатой труда, научные работники редко меняют работу – 80,6% мужчин и 89,7% женщин не делали этого за последние три года, 16,7% мужчин и 9,6% женщин меняли место работы один раз. Устойчивость занятости в сфере науки связана в первую очередь с существованием прочных социальных связей: научная работа носит преимущественно коллективный характер, а научные проекты рассчитаны на несколько лет. Оптимизация научной сферы, вылившаяся в сокращение сотрудников, тоже не способствует смене места работы: свободные вакансии нужно еще поискать.

Таблица 4

Как Вы считаете, Ваше образование/квалификация
соответствует выполняемой Вами работе?

	Годы			Отрасли					
	2018	2019	2020	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание	Промышленность	Сельское хозяйство	Наука
Соответствует полностью	55,5	43,2	55,1	51,3	40,0	38,3	46,0	41,0	78,3
Частично соответствует	28,2	29,2	28,3	29,0	24,7	34,0	36,3	32,0	16,7
Не соответствует	12,7	23,3	12,2	15,7	30,3	24,0	11,7	21,7	3,3
Затруднились ответить	3,7	4,2	4,3	4,0	5,0	3,7	6,0	5,3	1,7

Источник: данные исследования «Прекариат»

Образование научных работников гораздо чаще полностью соответствует выполняемой работе, чем у представителей других отраслей и в целом у всех занятых. Объяснить это можно тем, что труд в науке требует высокой квалификации и хорошего образования, которые быстро не приобретешь. Люди, трудящиеся в науке, чаще всего работают по специальности, приобретая знания, навыки и опыт в течение долгих лет. Женщины (81,4%) чуть чаще указывают на полное соответствие квалификации выполняемой работе, чем мужчины (75,0%), а мужчины чаще говорят о частичном соответствии (20,1% против 13,5% у женщин). Видимо, мужчины чаще уходят в смежные специальности в поисках высокой зарплаты и самореализации, а женщины предпочитают работать в соответствии с дипломом (табл. 4).

Научные работники редко получали зарплату в конверте: 79,9% мужчин и 78,8% женщин ответили, что «никогда». Это объясняется тем, что научные учреждения преимущественно государственные, зарплата начисляется официально. Деньги в конверте возможны только из дополнительных источников дохода.

По этой же причине – государственной формы научных учреждений – у работников научной сферы самые лучшие показатели социальных гарантий: оплата больничных листов, оплата отпуска, оплата во время вынужденной остановки работы, отпуск по уходу за ребенком, возможность взять отгул при необходимости. Мужчины и женщины имеют схожие показатели социальных гарантий (табл. 5).

В сфере науки чуть больше работников, чем все занятые по стране, отметили возможность влиять на принятие решений: в целом «могут влиять в полной мере» 6,9%, в науке – 9,7%, «могут влиять в небольшой мере» в целом – 30%, в науке – 38,3%. В этом вопросе ситуация в сфере науки наиболее благополучная, что легко объясняется тем, что научные работники обычно обладают достаточно большой долей самостоятельности в планировании и выполнении своих рабочих обязанностей, которые носят не только рутинный, но и творческий характер. В то же время число тех, кто никак не может влиять на принятие решений, тоже достаточно велико – 49,3%. Мужчины имеют больше права голоса – из них 41,7% указали, что «не могут влиять на принятие решений», среди женщин таких 56,4%. «Могут влиять в полной мере» на принятие решений в 2 раза больше мужчин (13,2%), чем женщин (6,4%) (табл. 6).

Таблица 5

Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете?

Что организация гарантирует	Годы			Отрасли					
	2018	2019	2020	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание	Промышленность	Сельское хозяйство	Наука
	Оплату больничных листов	76,4	47,2	80,7	54,3	37,7	49,7	75,3	69,3
Оплату отпуска	76,1	46,8	80,3	52,7	37,0	50,7	76,7	67,3	97,0
Оплату во время вынужденной остановки работы	46,9	25,0	53,0	30,0	19,3	25,7	42,7	38,0	78,3
Отпуск по уходу за ребенком	62,3	32,3	71,7	37,0	24,0	36,0	59,3	61,7	94,0
Возможность взять отгул при необходимости	75,9	59,0	73,0	62,3	55,7	59,0	65,3	65,7	88,0

Источник: данные исследования «Прекариат»

Таблица 6

Принятие решений в производственной организации

	Могут влиять в полной мере	Могут влиять в небольшой мере	Не могут влиять	Затруднились ответить
2018	6,9	30	57,8	5,3
2019	9,9	25,9	57,1	7,1
2020	6,7	30,3	58,6	4,4
Строительство	13,0	28,0	53,0	6,0
Транспорт	7,3	23,3	59,7	9,7
Торговля, бытовое обслуживание	9,3	26,3	58,7	5,7
Промышленность	4,7	25,7	64,3	5,3
Сельское хозяйство	5,7	27,0	62,0	5,3
Наука	9,7	38,3	49,3	2,7

Источник: данные исследования «Прекариат»

Общая оценка *удовлетворенности жизнью* у работников в сфере науки достаточно высокая: 38,0% заявили, что они «удовлетворены» своей жизнью, еще 45% – «частично удовлетворены». Мы связываем этот факт с творческим характером труда, считая, что работа оказывает на этот показатель прямое влияние. Наличие некоторых социальных гарантий также повышает удовлетворенность. Уровень *удовлетворенности жизнью* у мужчин выше: 40,3%, у женщин – 35,9%. Среди женщин больше затруднившихся ответить на этот вопрос, что само по себе показательно. Вместе с тем 32,6% мужчин и 34,6% женщин при ответе на вопрос: как изменилась их жизнь и жизнь их семьи за три последних года, сказали, что она ухудшилась.

Заключение

Сфера науки подверглась «оптимизации», следствием чего стало сокращение ставок научных работников, обязанности которых были возложены на оставшихся. Научные сотрудники отмечают как проблему низкую заработную плату, что само по себе не отличает их от работников других отраслей (невысокие зарплаты характерны

для всей экономики), но не соответствует образованию и высокой квалификации работников. Кроме того, научные сотрудники постоянно перерабатывают, с одной стороны, компенсируя недостаточность заработной платы, с другой – выполняя увеличивающийся объем обязанностей, который на них возложен. Помимо заработной платы, в сфере науки есть много других проблем: недостаточное финансирование исследований, нехватка оборудования и материалов, бюрократизация.

С точки зрения формальных признаков прекаризации, научные сотрудники находятся в благополучной ситуации. Большинство работают на основе бессрочного трудового договора, имеют гарантированный Трудовым кодексом набор социальных гарантий, редко меняют работу. Но социальное самочувствие работников в сфере науки говорит о другом: формальное положение дел расходится с реальностью³. То, что наука в России находится в тяжелом положении, подтверждает и не прекращающаяся миграция ученых в зарубежные страны.

Рассматривая сферу науки с гендерных позиций, необходимо отметить следующее: среди научных работников женщин меньше, чем мужчин; мужчин больше среди докторов наук, то есть мужчины имеют более статусные позиции; средняя зарплата ученых-мужчин больше, чем зарплата женщин; мужчины имеют больше возможности влиять на принятие решений в своей организации. Таким образом, в России сохраняется гендерный перекося в научной сфере.

Благодарности

Статья выполнена при поддержке РФФ, проект № 18-18-00024.

Acknowledgements

This work was supported by Russian Science Foundation, project “The precariat. A new phenomenon in the socio-economic structure of society”, no. 181800024.

Литература

Анисимов и др. 2020 – *Анисимов Р.И., Кученкова А.В., Тощенко Ж.Т., Шевченко И.О.* Критерии определения прекарной занятости // Прекариат: становление нового класса: Колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр соц. прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 76–94.

³ Итоги реформы РАН глазами ученых // ИнтерФакс. 2019. URL: <https://www.interfax.ru/russia/678745> (дата обращения 20 апреля 2021).

- Воробьева 2021 – *Воробьева И.В.* Российские ученые в условиях precarious занятости // Вопросы управления. 2021. № 1. С. 131–142.
- Шевченко 2019 – *Шевченко И.О.* Прекаризация работников: опыт расчета коэффициента precariousности // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова): Междунар. науч. конф. Москва, 28–30 ноября 2019 г.: Сб. материалов / Отв. ред. М.К. Горшков. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. С. 782–789 [Электронный ресурс]. URL: http://yadov-conf.isras.ru/wp-content/uploads/2019/11/Сборник_материалов_конференции_20191127.pdf (дата обращения 20 апреля 2021).

References

- Anisimov, R.I., Kuchenkova, AV., Toshchenko, Zh.T. and Shevchenko, I.O. (2020), “Criteria for determining precarious employment”, in Toshchenko, Zh.T. (ed.), *Prekariat: stanovlenie novogo klassa* [The precariat. The formation of a new class. Collective monograph.], Tsentr sotsial'nogo prognozirovaniya I marketinga, Moscow, Russia, pp. 76–94.
- Shevchenko, I.O. (2019), “Precarization of employees. Calculating the precarity coefficient”, *Budushchee sotsiologicheskogo znaniya i vyzovy sotsial'nykh transformatsii (k 90-letiyu so dnya rozhdeniya V.A. Yadova)* [The Future of Sociological Knowledge and the Challenges of Social Transformations (Towards the 90th Anniversary of V.A. Yadov). International Scientific Conference .Moscow November 28–30, 2019. Collection of papers], Gorshkov, M.K. (ed.). Moscow, Russia, pp. 782–789, available at: http://yadov-conf.isras.ru/wp-content/uploads/2019/11/Сборник_материалов_конференции_20191127.pdf (Accessed 20 April 2021).
- Vorob'eva, I.V. (2021), “Russian scholars under the conditions of precarious employment”, *Voprosy upravleniya* [Management issues], no. 1, pp. 131–142.

Информация об авторе

Ирина О. Шевченко, кандидат исторических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; sheviren@yandex.ru

Information about the author

Irina O. Shevchenko, Cand. of Sci. (History), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; sheviren@yandex.ru