

СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.03

Правильная ссылка на статью:

Рождественская Е. Ю. Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 27—47. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.03>.

For citation:

Rozhdestvenskaya E. Yu. (2019) Women's academic career: work-life balance and imbalance. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 27—47. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.03>.



Е. Ю. Рождественская АКАДЕМИЧЕСКАЯ ЖЕНСКАЯ КАРЬЕРА: БАЛАНСЫ И ДИСБАЛАНСЫ ЖИЗНИ И ТРУДА

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ЖЕНСКАЯ КАРЬЕРА:
БАЛАНСЫ И ДИСБАЛАНСЫ ЖИЗНИ И
ТРУДА

WOMEN'S ACADEMIC CAREER: WORK-
LIFE BALANCE AND IMBALANCE

РОЖДЕСТВЕНСКАЯ Елена Юрьевна — доктор социологических наук, профессор, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

*E-MAIL: erozhdestvenskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6874-2404>*

Elena Yu. ROZHDESTVENSKAYA¹ — Dr. Sci. (Soc.), Professor

*E-MAIL: erozhdestvenskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6874-2404>*

¹ National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Аннотация. В статье ставится цель проанализировать потенциал концепции баланса жизни и труда и возможности ее применения к изучению академическо-университетской карьеры. Корни этой концепции связаны с гендерными исследованиями и гендерной идеологией, потребностями женщин

Abstract. The article aims to analyze the potential of the work-life balance concept and possibilities to apply it in the academic environment. The origin of the concept is related to gender ideology, women's needs in certain institutional activities to remove labor barriers, a symbolic and economic recognition of women's housework

в ряде конкретных институциональных действий по устранению барьеров на рынке труда, в символическом и экономическом признании работы по дому и уходу. Формула свидетельствует о переносе центра тяжести в конструировании жизненного пути на индивидуальный выбор в варианте синхронии или диахронии событий, о смещении внешнего контроля над жизненным проектом на самоопределение. Составными элементами этого концепта являются: широкий диапазон семейных форм, возросшая субъективизация, поиск совместимости различных значимых сфер жизни при гибких режимах труда, способ временной координации запросов различных сфер жизни, которые нуждаются в упорядочении через бюджет времени; запрос на качество жизни в его субъективном и объективном измерении. В то же время концепт баланса предполагает и обратное: нестабильность и дисбалансы, рассматриваемые в статье на примерах сложившихся паттернов академической карьеры в Европе и России. Условия труда, при которых работает научный средний класс, все еще нестабильны, если не прекарны, и в то же время не сильно дружелюбны семье. Баланс жизни и труда конфронтирует с факторами тайминга и контрактной незащищенности. Риск в ожидании карьерного роста потерять возможность сформировать партнерство и семью многие женщины в университетах расценивают как существенно высокий, реагируя перерывами в карьере с полпути и не пробивая «стеклянный потолок» профессии, либо отодвигая/отказываясь от фертильных планов. Сам термин «баланс» отсылает к нормативной идее его необходимости, дискурсивно озву-

and care. The formula refers to a switch in life cycle construction to individual choice either in the shape of the event synchrony or diachrony and a switch from external control over life project to self-determination. The elements of the concept are as follows: a wide scope of family forms, increased subjectivization, a search for compatibility in different life spheres under flexible working hours, methods to arrange time-dependent demands according to time budget, increasing demand for quality of life in its subjective and objective dimensions. However the balance concept implies the opposite: instability and imbalances considered in the article in terms of the established patterns of academic career in Europe and Russia. The labor conditions academic middle class works in are still not steady, if not precarious, and not family-friendly. Work-life balance confronts the time aspect and job insecurity. Many academic women consider the risks of loss of partnership and family opportunities, while waiting for career promotion, to be too high. To respond to that they take career breaks not trying to break the faculty's "glass ceiling" or refuse or postpone their fertility plans. The notion of "balance" itself refers to the idea of the necessity, voicing the mode of work-life harmonization. Thus, the WLB formula covers both the level of institutional support and the level of individual strategies. Conservation of work-life imbalances in the academic environment deals with the fact that female researchers and professors turn structural barriers and the related difficulties in achieving a work-life balance into problems which need to be tackled individually. This individual strategy to overcome structural problems considerably, although unintentionally, stabilizes the status quo.

чивая режимы гармонизации сферы жизни и труда. В этом смысле формула баланса жизни и работы потенциально охватывает и уровень институциональной поддержки, и уровень индивидуальных стратегий. Консервация дисбалансов жизни и труда в академической сфере связана с тем, что структурные препятствия и обусловленные институциональным контекстом трудности в достижении баланса жизни и труда пересматриваются исследовательницами и преподавательницами в проблемные ситуации, которые необходимо решать индивидуально. Эта индивидуальная стратегия преодоления структурных проблемных ситуаций, хотя и непреднамеренно, в значительной степени стабилизирует статус-кво.

Ключевые слова: женская карьера, академия, университет, баланс жизни и труда

Keywords: women's career in science, work-life balance, academy, university

Введение

Концепция баланса жизни и труда (WLB) приобрела широкое междисциплинарное влияние в социальных науках и социальной политике многих стран, с очевидностью отражая запрос на гармонизацию двух важнейших сфер человеческой жизни. В рамках использования этой концепции можно выделить целый ряд направлений. На нормативном уровне WLB формулирует идею цельной, успешной жизни с балансом различных ее сфер. На уровне предпринимаемых для баланса действий эта концепция описывает, что конкретно предпринимают индивиды в этом направлении, чтобы сбалансировать труд и жизнь в рамках повседневности. Но это требует соответствующих навыков, которые не всегда могут быть в распоряжении, и нет числа соответствующей консультативной литературе и обучающим курсам и лайфхакам. WLB также включает меры на институциональном уровне, с помощью которых баланс может быть реализован. На корпоративном уровне WLB относится к режимам и мерам поддержки баланса жизни и труда сотрудников, при этом политика компаний в направлении WLB — часть публичного имиджа компании, которая утверждает тем самым конкретную корпоративную культуру. На научном уровне термин WLB включает в себя разные теоретические и эмпирические подходы к анализу различных измерений WLB. Поэтому неопределенность и многомерность этой концепции, хотя и является отдельной научной проблемой, также делает ее исследовательски привлекательной. Как ориенти-

рованный на образ жизни концептуальный термин, выстраивающий удовлетворяющие связи сфер жизни и труда, он содержит смыслы как текущих проблем дисбаланса, так и индивидуальные, институциональные решения и программы, суммируя их в удобной формуле.

Важно отметить, что корни этой концепции, осмысляющей совместимость труда и семьи, были связаны с гендерными исследованиями и гендерной идеологией, поскольку проблематика касалась жизненной ситуации женщин, формулировала их потребности в ряде конкретных институциональных действий по устранению соответствующих барьеров на рынке труда. Кроме того, эта концепция также озвучивала нормативные требования символического и экономического признания (неоплачиваемой) работы по дому и уходу, выполняемой женщинами, что в итоге было включено в концепцию гендерной справедливости [Oechsle, 2010: 235]. Долгое время идея «совмещения семьи и труда» была скрытым или явным образом сконструирована как проблема самих женщин, проистекающая из задач двойной занятости на работе и дома как образа жизни с неизменными структурами оплачиваемого труда, отсутствием широкой институционально поддержанной системы ухода за детьми в ряде стран и гендерно-иерархическим разделением труда. Смена дискурсивных вех имела последствием сдвиг в этой идее с понятия «семья» к понятию «жизнь в целом» как более широко трактуемой совокупности форм жизни с различными потребностями. Это уже не просто труд и семья или партнерство, это уже, в том числе, и здоровье, отдых, досуг, проблемы близких, задачи развития и т. д. [см. Kastner, 2004]. Но, в отличие от идеи совмещения, концепция WLB уже менее привязана собственно к гендеру и более открыта для разных точек зрения и разных проблемных ситуаций, сопровождающих жизнь и труд современных поколений. Кроме того, WLB также подразумевает организационную перспективу и относится к организационным программам и практикам, предназначенным для поддержки индивидуального баланса жизни и труда работников. Таким образом, взаимосвязи между организацией и личной жизнью работника/цы уже не воспринимаются исключительно как проблемы индивида, но также как экономически обоснованная проблема самих организаций — WLB «окупается», «семья приносит прибыль» [Schmidt, Mohn, 2004]. Но если актуальный диапазон обсуждаемых опций концепции — от конфликта, совместимости и до баланса, то вопрос: каковы версии реализуемой практики баланса жизни и труда в конкретных социально-профессиональных средах, национальных контекстах? В этой статье мы ставим задачи перевзвесить потенциал концепции баланса жизни и труда в отношении двух аспектов — гендерного дискурса и академико-университетского контекста, помещая обсуждаемый вопрос в различные страновые контексты.

Теоретическая рамка WLB

Поиски оптимального сочетания задач жизненного пути и труда в последнее время стали популярной темой и предпочтительной формулой — WLB — постмодерного трудового общества. Прежде всего, эта формула свидетельствует о переносе центра тяжести в конструировании жизненного пути на индивидуальный выбор, предпочтения и подтверждающие их действия, о смещении внешнего контроля над жизненным проектом на самоопределение [Рождественская, 2011]. Отправной

точкой анализа изменившихся кондиций сочетания жизни и труда называются: определенная дерегуляция трудовых отношений, возросшая нестабильность повседневной жизни и биографии, потребность индивидов в балансе противоречивых стремлений и растущая важность успешного тайминга для качества жизни индивидов. Составными элементами этого концепта являются: изменившиеся условия повседневной жизни в смысле подвижности, текучести партнерства и семьи, расторжения союзов [Kratzer, 2003], широкий диапазон семейных форм [Maihofer et al., 2001], возросшая субъективизация [Moldaschl, Voss, 2003], для которых необходим баланс как координация; поиск совместимости различных значимых сфер жизни при гибких режимах труда, особенно в перспективе женского труда, включающего домашний труд, заботу и уход за близкими; способ временной координации запросов различных сфер жизни, которые нуждаются в упорядочении через бюджет времени; запрос на качество жизни в его субъективном измерении (удовлетворенность) и в объективных измерениях (качество здоровья, показатели развивающейся карьеры, наличие благополучной частной жизни). По совокупности это свидетельствует о нормативной нагруженности концепции WLB в направлении идеи «хорошей жизни», жизни в равновесии. В то же время концепт баланса предполагает и обратное: нестабильность, дисбалансы.

В отношении упомянутой выше субъективизации жизненного проекта предпосылкой индивидуального достижения баланса является развитие специфической личной компетенции в обхождении с разбалансированием, гибкостью и прерывностями, которая включает способность к определению личных целей (что я хочу в реальности), рефлексивность и целенаправленность (планирование, риск, возможность оценки, подготовка к выполнению), умение рационализировать и разрешать конфликт целей, обучаться через опыт [Hoff, 2003].

Что же способствовало появлению концепции WLB как социальной повестки? С точки зрения Д. МакИнн, поворот к этой теме был продиктован тремя основными факторами. Прежде всего, в этом «повинен» коллапс системы «мужчина-кормилец», который вынуждает работодателей признавать семейные обязанности занятых обоюбого пола [MacInnes, 2006]. Во-вторых, интенсификация и экстенсификация труда (больше часов и с большим стрессом) стимулируют, но не гарантируют государственных мер по защите занятых. И, в-третьих, все больше запросов со стороны приватности (рутина ежедневного воспроизводства — еда, уход, обучение/воспитание, развлечение/отдых, забота о детях и пожилых) — различными путями вторгаются в занятость. Растет важность совместимости семьи и занятости, особенно для женщин, все шире участвующих в доле экономически активного населения [Klammer et al., 2000]. Формулируется запрос на планирование биографического времени, причем не только этапов занятости, но событий частной жизни, в первую очередь родительства. Возникают стратегии корпоративного оптимального трудового времени как рамок для растянутого оперативного времени, гибкой способности к подгонке и менеджмента человеческих ресурсов [Brake, 2003].

Но, пожалуй, самым ярким сюжетом концепции баланса жизни и труда является тайминг жизненных задач. Баланс, который осуществляет индивид, планируя свою биографию, концептуально имеет [Анхо, Boulin, 2006] два измерения — синхро-

нический и диахронический. Либо задачи получения образования, занятости и семьи/партнерства решаются одновременно, либо их реализация растянута во времени и упорядочена с точки зрения предпочтений. Упомянутые авторы полагают, что концепт жизни и труда как долгосрочная перспектива возможен только при институциональной поддержке времени труда. В противном случае искомый баланс ограничен индивидуальной активностью и компетенциями, гибкостью планирования и дестандартизацией образа/стиля жизни. Можно вспомнить российский (советский) опыт институционального решения баланса жизни и труда в его синхронном варианте, например, для массово вовлеченных в общественный труд женщин. Советский режим обеспечивал инфраструктуру ввиду дошкольной системы раннедетской социализации, медицины и собственно образования, при символическом вознаграждении за полноту реализации советского гендерного контракта матери и работницы.

Баланс жизни и труда в свете гендерных исследований

Одним из главных эпистемологических преимуществ гендерных исследований является анализ противоречивых отношений между различными сферами общества и экономики и связанного с этим ущемленного положения женщин. Концепция баланса жизни и труда стремится гармонизировать с социально-профессиональной точки зрения то, что стало раздельным в результате распада домодерной экономической единицы домохозяйства. Историческое разделение работы и семьи/личной жизни сопровождалось легитимацией гендерных моделей образа жизни, согласно которым женщины несут основную ответственность за репродуктивную работу, уход и заботу [см. Hausen, 1976; Beer, 1990; Klinger, 2013]. Регина Беккер-Шмидт [Becker-Schmidt, 2010] в свое время опубликовала важную для европейского гендерного дискурса концептуальную работу, в которой предложила термин двойного обобществления (*die Vergesellschaftung*) женщин для обозначения нормативного включения в оплачиваемую работу при наличии также неоплачиваемой домашней работы и задач репродукции. Возникшие в результате социальные противоречия, а именно конфликт между репродуктивной и производственной сферами деятельности, как утверждала Р. Беккер-Шмидт, не были структурно разрешены в социальном плане, но индивидуально делегированы женщинам. Правда, в тех национально-социальных контекстах, где они решались (в социалистической системе хозяйствования), привлечение институционально подкрепленной инфраструктуры было оправдано для целей максимального вовлечения женщин в общественно полезный труд с высокой степенью эксплуатации.

Внутренняя связь между системой занятости и семьей может быть проанализирована на уровне индивидуальных действий как проблема совместимости сфер труда и семьи (или партнерства), для которой отправной точкой являются повседневные проблемы женщин в их попытках связать обе области с их различными требованиями. В контексте «скрытой обратной стороны социального воспроизводства рабочей силы» [Kratzer, Sauer, 2005: 246], в течение долгого времени обсуждаемой гендерными исследователями в отношении сферы труда, приобретает большее значение вопрос о том, как может быть обеспечено воспроизводство трудоспособности в условиях постфордистских трудовых отношений,

и какие гендерные отношения это подразумевает. Какую роль играет WLB в этом контексте как научная концепция, может ли она быть продуктивно задействована (но не поглощена исключительно!) гендерными исследованиями, какое преимущество она имеет перед концепцией совместимости, существуют ли альтернативные концепции? Совместимость как более статичный термин и, более того, как «женский» термин, безусловно, имеет ограниченное применение для текущего анализа сложных и противоречивых требований современного общества. К. Юргенс считает его «семантической тривиализацией структурно противоречивого феномена» [Jürgens, 2006: 104.]. Вместо этого она выступает за использование «взаимодействия» в качестве аналитического термина, достаточно нейтрального, чтобы «не иметь ассоциаций с гармоничным и пустоватым «образом жизни» [Jürgens, 2006: 143]. Идея баланса через взаимодействие фокусируется на предметной стороне, рассматривая индивидов с их ориентациями и стратегиями, ресурсами и компетенциями. «Последовательная предметная ориентация» [Jürgens, 2006: 174] имеет смысл, поскольку требования к активному установлению баланса (как повседневного, так и биографического) возросли не в последнюю очередь на фоне размывания прежних поколенческих схем, коллективных правил [см. Voss, 2000]. Однако сделаем оговорку, исключительный акцент на отдельных усилиях по достижению баланса рискует упустить из виду структурные конфликты интересов и институциональные условия, свести баланс между работой и жизнью к отдельной проблеме конкретных действий. Например, возможен потенциальный конфликт между традиционной версией гендерного контракта и индивидуальными стратегиями баланса жизни и труда, отодвигающими события брачно-фертильного комплекса в пользу высвобождения биографического времени для образования и начальной фазы карьеры.

В концепции баланса нормативная идея его успешности [см. Jürgens, 2006: 175; Dausien, 2006: 69] все больше резонирует с нормативной идеей хорошей жизни, обязательством «быть счастливым», причем во всем многообразии собирательных идентичностей: хорошей матери/отца, партнеров, друга, соседа и пр. Как любая концепция, построенная на идеальной нормативной модели, баланс жизни и труда обнаруживает разнообразные формы дисбаланса в реальности отдельных социально-профессиональных ниш, связанные со спецификой профессионального занятия. Так, ниже мы рассмотрим академическо-университетскую занятость сквозь призму концепции баланса жизни и труда.

Баланс жизни и труда в академии/университете

Концепция баланса жизни и труда, претендуя на все разнообразие охватываемых социально-профессиональных полей и социальную критику модели традиционного гендерного предназначения, также соотносится и со сферой науки и высшего образования. Однако в этой области относительно немного эмпирических исследований [см. Buchmayr, Neissl, 2006; Dressel, Langreiter, 2002, 2008 и др.], которые помещают тему баланса жизни и труда (академического) в контекст конкретной образовательной институции, с требованиями и условиями в науке, например, в университете. Вслед за социологическими концепциями, основанными на идеях Пьера Бурдьё (понятия социального и символического капитала,

поля и практик, траектории) и объединенными с социологией гендера, ряд авторов [Beaufaÿs, Kraiss, 2005; Beaufaÿs, 2008; Engler, 2000; Kraiss, 2010] трактует научную сферу в университете как социальную область, которая «не имеет фиксированной структуры позиций [...], но составлена из практики актора» [Kraiss, 2000: 40] и в то же время устанавливает для акторов «горизонт возможного» [Kraiss, 2000: 39]. Аналитически социальная реальность операционализируется в наборе социальных практик, в которых осуществляется ее производство и воспроизводство. Социальную практику можно понимать как сумму действий-поступков акторов. Практика, однако, имеет смысл только в контексте соответствующего социального поля, например, науки и преподавания как трудовой реальности исследовательского университета, поскольку она соответствует отраслевым правилам практики преподавателей и исследователей. Это означает, что повседневные практики ученых, такие как определенные исследования и публикации их результатов, приобретают соответствующее значение только в области науки. Специфика научной области находит свое соответствие и в практике «науки как образа жизни». По мнению Сандры Бофэйи, такой образ жизни нуждается в том, чтобы учитывать гендер практикующего науку как профессиональное занятие. «Личность ученого настолько полностью погружена в ее предмет, что она больше не знает никакой другой жизни, кроме жизни с исследованиями» [Beaufaÿs, 2006: 12]. Посредством этих практик, как показывают социологические исследования после П. Бурдьё, женщины и мужчины вовлекаются в научно-преподавательскую сферу, организованную иерархически и таким образом включаются или исключаются из соответствующих этажей этих иерархий. Выводы, которые строят на основе своих исследований С. Бофэйи и Б. Крайс, заключаются в том, что можно поставить знак равенства между производством науки и производством гендера — «Doing Science = Doing Gender» [см. Beaufaÿs, Kraiss, 2005].

Женщины в целом успешно реализовали претензии на академическую карьеру. Так, статистика гендерного соприсутствия в Московском кампусе НИУ ВШЭ¹ демонстрирует явное равенство². По профессорско-преподавательскому составу — 50,5% мужчин и 49,5% женщин, по научным сотрудникам — 52,9% мужчин и 47,1% женщин. Правда, оперируя общими данными по полу, мы не видим в этих позитивных цифрах тех интуитивно постигаемых различий, которые характеризуют степень присутствия мужчин и женщин на различных ступенях академической иерархии.

В области гуманитарных и социальных наук появились даже настоящие женские организационные культуры. Постепенно женщины завоевали часть университетских иерархий, потеснив мужчин в их исконном домене. Нельзя сказать, что здесь сыграли свою роль поддерживающие женщин программы и сети, как в западных университетах, тем не менее инерция получаемого молодыми женщинами образования, сложившаяся еще в советское время и реплицируемая от поколения к поколению, открыли университет для женщин. Через смену поколений дискри-

¹ Мы отдаем себе отчет в том, что пример НИУ ВШЭ далеко не типичный, более того, претендующий на авангардную позицию в современном рейтинге российских университетов по части продвижения модели эффективного корпоративного менеджмента. Но как раз в такой институции сложнее увидеть гендерные дисбалансы.

² <https://www.hse.ru/figures/#rubric7>.

минационные предрассудки в основном исчезли. Тем не менее перспективы академического продвижения женщин далеко не исчерпаны. Многие в научном плане высококвалифицированные женщины не форсируют академическую карьеру, чтобы достичь более высокого уровня. Почему?

Ориентация на работу, на академический научно-преподавательский труд является естественной частью плана жизни университетских образованных женщин, но они хотят и самореализации и в семье, в материнстве. Здесь они сталкиваются с тем, что роднит их экзистенциальную ситуацию с представительницами других профессий и типов занятости: как и прежде, существуют проблемы с инфраструктурой (и ее стоимостью) для ухода за детьми и пожилыми членами семьи. Асимметрия в партнерском распределении домашнего труда и семейных обязанностей сохраняется как гендерный стереотип, делая решение о карьерном продвижении в университете проблематичным, отнимающим много времени и таящим в себе много рисков.

Классический «старый» университет мог привлечь очарованием своей трудовой жизни. Он предоставлял возможность для самостоятельной работы, свободы творчества и индивидуального управления временем, которые теоретически так важны для женщин с дополнительными семейными обязанностями. Но концепция университета изменилась, при всех межуниверситетских различиях в организационной культуре возобладала общая парадигма: внутренние мотивы сотрудников университета не важны, но важны внешне предъявляемые мотивы, простимулированные бюрократически привязанными наградами и практиками «наказания» как студентов, так и преподавателей. Пространство для маневра, столь необходимое для со-организации индивидуальной жизни с требованиями научной карьеры, стало значительно уже.

Если привлечь европейский опыт, то, со ссылкой на коллег [Bender, 2011], констатируем, что вследствие укоренившейся болонской реформы высшего образования и сложившихся паттернов академической карьеры любой, кто не получил постоянную должность за шесть лет до окончания PhD диссертации или в последующие шесть лет после этого, будет беспощадно вылетать из системы. Поэтому молодые ученые вынуждены концентрироваться на своей карьере, особенно на том этапе, на котором обычно в Европе стремятся основать партнерский союз (планка около 30 лет и выше). Планирование семьи как стратегия в этот период вряд ли возможно. Отсутствуют важные компоненты подобной стратегии — время и защищенность. Риск в ожидании карьерного роста потерять возможность сформировать партнерство и создать семью многие женщины в университетах расценивают как существенно высокий. Поэтому они покидают карьеру с полпути и не пробивают «стеклянный потолок» профессуры.

Одной из основных институциональных причин, например, в немецком контексте, является закон о научном контракте (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Он позволяет университетам и научно-исследовательским учреждениям нанимать сотрудников на различный период времени, когда они работают во временных исследовательских проектах, которые финансируются не из основного бюджета, а из других источников, так называемых сторонних финансируемых проектов. Высшие учебные заведения все больше зависят от внешнего финансирования,

доля академических кадров на краткосрочном контракте растет в течение последних лет. Женщины во всех категориях академической занятости чаще подвергаются давлению временных ограничений, чем мужчины, о чем свидетельствует специальная профильная оценка Центра компетенции «Женщины в науке и исследованиях» [Lipinsky, 2009]. Постоянную позицию обычно открывает только назначение профессором. Но шанс низкий. Согласно данным немецкого Совета по науке, в первой декаде 2000-х он составлял менее 4% на одну докторантуру. Кроме того, женщины из академических кругов явно в невыгодном положении — среди 45 000 преподавателей, работающих полный рабочий день, было всего 9 000 женщин. Чем выше уровень квалификации, тем меньше женщин на постоянных позициях в университетах и научно-исследовательских институтах. В начале обучения соотношение полов сбалансировано, женщины даже немного опережают. После окончания учебы шкала начинает смещаться в пользу мужчин. 45% докторантов — женщины, но из них только 27% делают следующий шаг к профессуре и хабилитату (докторской в отечественном варианте).

Женщины, стремящиеся к профессуре, сталкиваются с длинным списком неформальных критериев. К ним относятся мобильность, самостоятельное обеспечение финансирования исследований, стажировки в зарубежных университетах, организация встреч и конференций, обширные списки публикаций, присутствие и участие в социальных сетях, хорошие рейтинговые оценки за преподавание. Эта профессионализация научной карьеры трудно выполнима, если нужно также заботиться о семье. Гуманитарные и социальные науки даже не получили особой выгоды от этого пути развития. Созданный таким образом новый тип ученых больше похож на академического менеджера, который мало привязан к традиции и институту.

После того, как квалификация пройдена, ни репутация, ни зарплата могут не принести особого удовлетворения. Функционирование основных условий для исследований и преподавания никоим образом не считается само собой разумеющимся. Более того, в новом университете использование ресурсов становится все более важной темой, заставляя женщин-ученых защищать свои исследовательские перспективы, участвовать в борьбе за лидирующие позиции в научной политике, в которых доминируют мужские модели. Таким образом, свободные пространства для самоопределяющихся исследований по вкусу и выбору канули в прошлое.

Привлечем для описания этих коллизий актуальные немецкие данные Федерального отчета о молодых исследователях³ Федерального министерства образования и исследований (BMBF) о том, действительно ли научная карьера становится все более привлекательной⁴ для молодых исследователей и преподавателей. Цифры указывают на колоссальный прирост в 76%: если в 2000 г. пул ученых среднего звена профессионального и академического персонала университетов

³ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. URL: <http://www.buwin.de> (accessed 22.06.2019).

⁴ von Gross F. (2017) Unikarriere oder Kinderwunsch? Der Nachwuchs in der Wissenschaft hat es schwer: Es gibt nur befristete Stellen. Und zu wenig Professuren. So entscheiden sich gerade Frauen gegen die Uni. URL: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2017-03/wissenschaft-vereinbarkeit-familie-beruf-frauen> (accessed 20.06.2019).

в полном объеме составляли примерно 82 400 человек, то в 2014 г. их было уже почти 145 000. Это звучит неплохо, но многие рабочие места ограничиваются контрактом одного года. Условия труда, на которых работает научный средний класс, все еще нестабильны, если не прекарны, и в то же время не сильно дружелюбны семье. В общей сложности, как следует из отчета, 93 % всех должностей сотрудников ниже профессора в университетах являются временными. В целом число профессоров за тот же период увеличилось всего на 21 %, что, очевидно, для европейского контекста существенно мало. Это означает, что многие младшие научные сотрудники/преподаватели были вынуждены сделать перерыв в карьере после завершения их PhD диссертации, потому что для них не существует рабочих мест с продвижением.

А теперь о женщинах в университете: согласно отчету, в 2014 г. доля женщин в докторантуре составляла 45 %, а в профессуре — только 22 %. Причины тому могут быть разнообразными. Одной из них, безусловно, является сложный баланс семейной и академической карьеры. Считается, что женщины покидают университеты из-за образования семьи. С другой стороны, препятствиями в карьере выступают высокие требования к работе и мобильности, наложение фазы образования партнерства и семьи с этапом обучения и квалификации, а также отсутствие подходящих форматов ухода за маленькими детьми. По данным отчета, если бы подрастающая научная смена оставалась в университетах, то окончательная бездетность (независимо от пола) у них достигла бы 45 % по сравнению с другими выпускниками высшей школы (у них 25 %), хотя заявляют о нежелании иметь детей только 12 % бездетных людей.

Фаза карьеры после защиты диссертации — это период, когда большинство женщин покидает науку. Социологи используют уже расхожую метафору о «стеклянном потолке», который нависает над женской карьерой. В какой-то момент они сталкиваются с ним и не могут подняться, хотя обладают достаточной квалификацией. Среди объяснительных факторов, субъективно воспринимаемых как тормозящие продвижение в академической карьере, называют следующие: 1) мужчины предпочитают обращаться к мужчинам, 2) дети тормозят карьеру.

Но может быть, это специфика немецкого контекста? Сравним европейскую ситуацию с реалиями американских университетов. Мэри Фокс [Fox, 2005] провела опрос в американских исследовательских университетах 1215 профессоров и исследователей из различных областей знания с целью выявления взаимосвязей между академической продуктивностью и семейно-партнерскими аспектами⁵. Исследование показало наименьший процент производительности у разведенных детных женщин по сравнению с другими проанализированными группами (никогда не состоявшими в браке, сожительствующими, замужними или вдовами). Результат для мужского пола был противоположным, с увеличением среднего количества публикаций среди разведенных. Наличие детей в начальной/средней школе, по мнению автора, отрицательно сказывается на публикационной производитель-

⁵ Подобная постановка исследовательского вопроса (о связи семейного статуса и академической продуктивности/производительности) может вызвать этические сомнения и конфликт между этическими представлениями об автономности частной жизни университетского сотрудника и нормами эффективности трудового контракта. При этом можно предположить, что разработка корпоративной социальной политики университета вряд ли возможна вне такой информации о ключевых конфликтах семейной и трудовой сфер.

ности опрошенных профессоров, в отличие от бездетных и тех, у кого дети только в дошкольных учреждениях. Для мужчин существенное изменение академической производительности не было подтверждено. При всех семейных раскладах среднее рабочее время посвящения себя науке объемом более 45 часов в неделю наблюдалось для обоих полов, демонстрируя сильную вовлеченность в профессию.

Фокс с соавторами [Fox et al., 2011] указывают на важность анализа конфликтных отношений между работой и семьей с двух точек зрения: от работы к семье и от семьи к работе. Это означает, что в социальном плане существуют негативные санкции, препятствующие влиянию семьи на работу, но они же работают и в противоположном направлении, провоцируя проникновение профессиональных проблем в семейную среду. Эти же авторы утверждают, что «женщины сообщают о значительно большем вмешательстве как семьи в работу, так и работы в семью, чем мужчины» [Fox et al., 2011: 727], и что разные академические сферы создают разные вероятности конфликтов «труд-семья». Они также обнаружили, что наличие детей до шести лет увеличивает вероятность конфликта «труд-семья» у мужчин; однако это не наблюдается у женщин.

Постсоветский научно-образовательный мир под гендерной линзой

Мир постсоветского высшего образования существенно изменился в сторону роста нового менеджериализма, продиктованного требованиями эффективности университетов, ориентации на рынок и рыночные механизмы, а также повышения уровня как внутренней, так и внешней подотчетности. «В условиях возросшей нагрузки и подотчетности университету необходимо увеличивать образовательную и научную “результативность” своих преподавателей — он оказывается в такой же ситуации, как и многие крупные коммерческие фирмы... а потому обращает внимание на их кадровые стратегии» [Чириков, 2010: 16—17]. В основе кадрового развития такого университета лежит идеология «научающейся организации», стимулирующей прирост знаний и новых компетенций. Но совмещение новой идеологии университетов с идеологией компаний коммерческого сектора ведет к сближению в понимании эффективности труда и вознаграждения/санкций за исполнение трудового контракта.

В фокус внимания исследователей, занимающихся гендерными аспектами постсоветского академического и университетского мира, попадает целый ряд проблем: сравнительный анализ профессиональной деятельности, включая публикационную активность, сопоставление заработной платы мужчин и женщин, показатели академического карьерного продвижения в получении степеней и позиций, интенсивность труда, измеряемая через совместительство ролей (исследователя, преподавателя, менеджера), а также институций и т. д. Так, фокусируясь на сюжете библиометрии, Владимир Писляков [Pislyakov, 2017] приходит к выводу, что исследовательницы из России существенно реже публикуются в международно признанных научных журналах, чем мужчины (сравнительный проект, объединивший исследователей из России, США и Канады в 2015 г.). Особенно мало публикаций у женщин в сферах точных наук — по математике, физике, техническим наукам (менее 20%). Ожидаемо сбалансирован этот разрыв лишь в отношении психологии, причем за счет отечественных журналов.

Гендерное неравенство на уровне заработной платы в научно-университетской среде отражают результаты исследования, проведенного Виктором Рудаковым [Rudakov, 2017] на основе данных Мониторинга экономики образования за 2006—2016 гг. Международный срез зарплат в академии показывает, что мужчины в среднем получают на 15%-30% больше женщин. В российской академической и университетской среде мужчины в среднем зарабатывают на 16%-18% больше женщин-коллег. В зависимости от статусной позиции, академической степени и трудового стажа аккумулируется существенная разница между полами в пользу коллег-мужчин. Автор объясняет это преимущество тем, что мужчины имеют в среднем больше академических степеней и трудового стажа, чем женщины. Так, 14% мужчин — вузовских работников — доктора наук, 51% — кандидаты наук. Но женщин со степенями уже меньше: 6% женщин — докторов наук и 45% — кандидатов наук. Та же картина и в отношении статусных позиций: мужчины чаще женщин (40% против 27%) получают позиции профессоров, доцентов или старших научных сотрудников. Среди деканов, их заместителей, руководителей департаментов и их заместителей также больше мужчин. Относительно гендерных различий в трудовом стаже — разрыв в пять-шесть лет — в пользу мужчин (25,6 лет для мужчин и 20 лет для женщин).

На материалах статистики по гендерному составу руководства институтов Российской академии наук обнаруживаются похожие различия [Sterligov, 2017]. Так, в руководстве институтами женщин явное меньшинство — 12,8% среди руководителей институтов ФАНО, 16,3% — среди ректоров вузов Минобра и 13,3% — среди ректоров вузов Минздрава. Дополнительно важное различие — в защищенности трудового контракта, и в этом аспекте мужчины-руководители в системе ФАНО опережают женщин, поскольку реже работают в формате временного контракта (21,2% мужчин и 43,8% женщин). Среди двадцатки самых высокооплачиваемых российских руководителей вузов, входящих в систему двух министерств, женщин нет. Правда, пост министра образования сейчас занимает женщина, Ольга Васильева.

Схожим образом характеризуется и академическо-университетская среда ближнего зарубежья. В своем исследовании Вадим Осин сравнивает гендерно различные шансы в «кандидатском» и «докторском» сегментах академической науки в социальных науках в Украине и Молдове [Осин, 2016]. По его мнению, постсоветская социальная наука феминизирована на кандидатском и маскулинизирована на докторском уровне в четырех исследуемых отраслях науки (история, политология, государственное управление и социология). Особенно высока степень феминизированности в социологии, свыше 70% кандидатов наук — женщины (как в Украине, так и Молдове), но на уровне степени доктора наук в дисциплинах история, политология и государственное управление в Украине и Молдове преобладают мужчины. Например, среди историков женщин-докторов почти в два раза меньше, чем мужчин (27,2% против 53,2%). Автор полагает, что на уровне степени доктора наук включаются, помимо научных, дополнительные факторы гендерно мотивированного отбора в иерархически устроенной Академии [Осин, 2016]. К аналогичным выводам приходит в своей диссертации и Светлана Полещук, на материале академических карьер в Беларуси обнаружив гендерные

барьеры в виде «стеклянного потолка» на стадии перехода от позиции доцента к профессуре [Poleschuk, 2018].

Еще один важный чувствительный к гендерным различиям сюжет — это совместительство, множественная занятость в рамках университетско-академической среды, дающая преимущества в материальном плане, но являющаяся индикатором интенсивности труда. Она потенциально сказывается на возможном дисбалансе труда и жизни, поскольку перераспределяет время. По данным исследований 2016 г., проведенных ИСИЭЗ НИУ ВШЭ в рамках мониторинга научных кадров высшей квалификации⁶, российские кандидаты и доктора наук часто практикуют трудовой режим совместительства — несколько мест работы. Причем множественная занятость имеет скорее мужское лицо. Опрос 2017 г., проведенный среди российских ученых, показал, что, невзирая на различия гуманитарных и точных наук, женщины, в отличие от мужчин, чаще имеют только одно место работы. Совместительство более свойственно мужчинам, независимо от научной специализации. Отчасти поэтому и средний совокупный годовой доход у ученых-мужчин превышает совокупный доход, полученный учеными-женщинами (доходы женщин — около 65 % от доходов мужчин). По данным этого же опроса ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, «женщины почти в два раза чаще, чем мужчины, отмечали потребность в “социальной защищенности”, которую потенциально должна обеспечивать работа в науке. Это основание для выбора профессии указали 13,3 % женщин и 6,9 % мужчин»⁷. «На переработки ради участия в важном и интересном проекте готовы почти 75 % мужчин и только 68 % женщин, а на снижение зарплаты — 16 % мужчин и 9 % женщин»⁸. На наш взгляд, эти интересные данные говорят о различных приоритетах мужчин и женщин в вузовской жизни — женщинам важнее даже не деньги, а временной ресурс, что чрезвычайно значимо в отношении баланса жизни и труда.

Если рассмотреть данные за 2013—2016 гг. Центра внутреннего мониторинга преподавательской жизни НИУ ВШЭ⁹, особенно распределения по полу, которые обычно теряются в выпускаемых Бюллетенях по мониторингу преподавательской жизни, то мы обнаружим определенные различия между мужчинами и женщинами, которые касаются:

- удовлетворенности условиями для реализации преподавательского потенциала¹⁰ (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 18,7 % против 20,9 % у коллег-женщин),
- удовлетворенности условиями для реализации исследовательского потенциала (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 36,2 % против 42,4 % у коллег-женщин),

⁶ Средняя зарплата женщин-исследователей в России на четверть ниже, чем у мужчин. 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://issek.hse.ru/press/203629531.html> (дата обращения: 08.02.2019).

⁷ Там же.

⁸ Там же.

⁹ Мы благодарим за предоставленные данные сотрудников Центра внутреннего мониторинга преподавательской жизни НИУ ВШЭ Ивана Груздева и Евгения Терентьева.

¹⁰ Для компактности мы ограничили данные только суммированной негативной оценкой (абсолютно не удовлетворен и скорее, не удовлетворен).

- удовлетворенности условиями совмещения преподавательской и исследовательской деятельности (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 38,6% против 57,1% у коллег-женщин),
- удовлетворенности условиями повышения квалификации (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 20,4% против 27,5% у коллег-женщин),
- удовлетворенности условиями интеграции сотрудников в международное академическое сообщество (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 22,4% против 30,4% у коллег-женщин),
- удовлетворенности условиями адаптации новых сотрудников к работе в университете (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 10,6% против 16,4% у коллег-женщин),
- удовлетворенности доходом (неудовлетворенность коллег-мужчин порядка 49,7% против 55,5% у коллег-женщин),
- стресса от выполнения требований к научной продуктивности (разделяли 31,6% коллег-мужчин и 42,7% коллег-женщин).

Судя по данным, наибольшие проблемы у женщин в сравнении с мужчинами в университетской жизни вызывают совмещение преподавательской и исследовательской деятельности, доход, выполнение требований к научной продуктивности. К той же группе существенных различий относится и центральный сюжет этой статьи — баланс жизни и труда. Здесь неудовлетворенность сотрудников-мужчин — порядка 21,0% против 32,0% у коллег-женщин (см. табл. 1).

В этом перечне рассмотренных сторон университетской жизни важна регулярность гендерных различий в степени удовлетворенности сотрудников университета, которые кумулируются в относительно постоянный синдром, свидетельствующий о системном характере двух гендерно различных моделей жизни и труда в образовательной институции.

Таблица 1. Оценка сотрудниками совмещения работы в университете с личной жизнью

			Совмещение работы в НИУ ВШЭ с личной жизнью							Всего
			1. Являлись источником постоянного стресса	2	3	4	5. Не являлись источником стресса	Затрудняюсь ответить	Не применимо ко мне	
Пол	Мужской	Количество	25	46	63	52	123	19	11	339
		%	7,4%	13,6%	18,6%	15,3%	36,3%	5,6%	3,2%	100,0%
	Женский	Количество	49	59	53	52	90	18	17	338
		%	14,5%	17,5%	15,7%	15,4%	26,6%	5,3%	5,0%	100,0%
Всего	Количество	74	105	116	104	213	37	28	677	
	%	10,9%	15,5%	17,1%	15,4%	31,5%	5,5%	4,1%	100,0%	

Если эмпирические данные из количественного опроса тематизируют ряд ключевых проблем, в той или иной степени касающихся сотрудников обоего пола, но в различной степени, как же выглядит проблематика баланса жизни и труда на уровне дискурса, когда об этом можно спросить в режиме нарративного интервью? Дискурс-анализ академических практик женщин [Paulitz, Goisauf, Zapusek, 2015], правда, в европейском контексте, показывает, что с точки зрения женщин, занимающихся наукой в университете, дети и наука несовместимы. Однако эта несовместимость возникает как социальная проблема только тогда, когда речь идет о женщинах в науке. Эффективность дискурса о несовместимости становится очевидной из многочисленных аргументов, приводимых в интервью для демонстрации того, что даже опыт успешного совмещения детей/материнства и карьеры не может преодолеть распространенного среди респонденток убеждения в том, что два этих биографических проекта несовместимы. Этот дискурс посылает четкий и ясный месседж: женщины-ученые проблематизируются как женщины в смысле потенциальных матерей и, таким образом, находятся под общим подозрением не совсем серьезного отношения к «науке». Несовместимость карьеры в науке и детей напрямую связана с ключевой идеей науки как образа жизни и представляет собой феминизированный вариант этой идеи. Согласно этому варианту, речь идет не о других важных вещах в жизни помимо науки, а о том, чтобы посвятить свою жизнь науке как сфере, которая не регламентирует временные затраты и претендует на тотальную поглощенность внимания. Наличие детей, атрибутируемых исключительно женщинам, в парадигматическом смысле потенциально находится в дискурсивной логике жизненного проекта, конкурирующего с наукой. Для женщин, занимающихся наукой и преподаванием, возникает трудноразрешимая дилемма атрибуции: каким образом научная работа может быть совмещена или согласована, в частности, с семьей/партнерством/материнством, если жизнь вне науки не может быть даже помыслена и дискурсивно оформлена? В результате компенсация отсутствия по причине отпуска по уходу за ребенком возлагается на женщин, переживающих этот разрыв индивидуально и все больше разграничивающих работу и жизнь, чтобы стать полноценным ученым, соответствовать работе в науке как образу жизни.

В качестве иллюстрации приведем цитату из интервью с россиянкой 28 лет, нейробиологом¹¹, которая строит международную карьеру, отучившись на родине, и может себе позволить сравнить различные модели баланса научной карьеры и жизни:

«У меня есть опыт исследовательской работы в России, Швейцарии, США, Израиле и Германии. Россия среди этих стран — самая патриархальная. У нас по-прежнему считается, что к 25 годам женщина должна уже выйти замуж и родить ребенка, а лучше двух. Это не хорошо и не плохо, но семья однозначно ограничивает карьерные возможности женщины — она оказывается привязана территориально к работе мужа, садику, школе детей, и не может проводить лишние часы на работе, так как семья требует внимания. Поэтому российские женщины и девушки гораздо реже строят международную карьеру, чем мужчины. А международность — это норма и обязательное

¹¹ 8 историй о гендерной дискриминации в науке. 2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://special.theoryandpractice.ru/women-in-science> (дата обращения: 12.01.2018).

требование современной науки. В Европе и США 22—30 лет — это время, когда мужчины и женщины активно учатся, развивают свои профессиональные навыки, получают опыт работы за рубежом, проходят стажировки, запускают свои проекты (это риск, который тоже плохо совместим с семьей). В результате к 30—35 годам они становятся опытными профессионалами, у которых достаточно большой выбор карьерных возможностей. Женщины в России к этому возрасту, как правило, с детьми, но без того карьерного капитала, который позволит им преуспеть в международной научной среде. Хочу оговориться, что вижу много плюсов в том, чтобы создать семью и родить детей в 20—25 лет. И я знаю примеры, когда женщинам удавалось совместить это с построением успешной научной карьеры...».

В приведенном отрывке из интервью тематизируются две модели баланса жизни и труда, одна из которых построена на синхронном решении задач матричного и фертильного комплекса и построения карьеры по остаточному принципу вследствие выбранных приоритетов, связанных с «традиционным предназначением». Биографической ценой за такой выбор становится сокращение карьерных шансов. Другая модель баланса жизни и труда отражает диахронное решение этой дилеммы, фактически отодвигающее семью и детей (но, возможно, не партнерство) на третье десятилетие жизни. Приоритетом во второй модели являются ценности построения карьеры на международном уровне, наращивание образовательных и профессиональных капиталов, опыт работы и независимости. Очевидно, что понимание баланса у респондентки — не в совмещении, а в очередности решаемых жизненных задач. При этом важный нюанс оговорки заключается в том, что идея посвящения себя материнству является для респондентки дискурсивно ценной, более того, подкрепленной реализованными примерами, но у кого-то третьего, не у нее самой, выбирающей вторую модель.

Заключение

В статье мы рассмотрели потенциал концепции баланса жизни и труда сквозь призму преподавательско-научного труда. Концепция баланса жизни и труда охватывает широкий спектр жизненного опыта обоих полов — не только женщин, тем не менее введение гендерного фактора позволяет в сравнении оценить ситуацию неравенства, в которой строят свои карьеры в академии/университете мужчины и женщины. Сам термин «баланс» отсылает к нормативной идее его необходимости, дискурсивно озвучивая режимы гармонизации сферы жизни и труда. В этом смысле формула WLB потенциально охватывает и уровень институциональной поддержки академических карьер и сферы частного для сотрудников академии/университета, и уровень индивидуальных стратегий. Но, как это ни парадоксально, большинство эмпирических исследований показывают, что механизмы исключения, а также явная и скрытая дискриминационная практика женщин-ученых в научно-исследовательских институтах и университетах, могут быть доказательно обнаружены, но сами преподавательницы и исследовательницы зачастую говорят, что либо они лично не были подвержены этим практикам, либо в состоянии преодолеть дисбаланс посредством индивидуальных процессов адаптации и более эффективной организации собственной жизненной и профессиональной ситуации. В этом отношении структурные препятствия и связанные с институциональным

контекстом трудности в достижении баланса жизни и труда пересматриваются ими в проблемные ситуации, которые необходимо решать индивидуально. Эта индивидуальная стратегия преодоления структурных проблемных ситуаций, хотя и непреднамеренно, со стороны преподавательниц и исследовательниц в значительной степени стабилизирует статус-кво проблемы дисбаланса. Поэтому важны не только разработка концептуального аппарата в виде импликаций концепции баланса жизни и труда для академии и университета, но и эмпирические исследования, нацеленные на выяснение восприятия сотрудниками обоего пола структурных барьеров и проблемных ситуаций в ходе их карьеры, а в дальнейшем — сравнение женских и мужских интерпретаций «жизни в науке». Только эмпирически доказанные знания о том, что повседневная жизнь университета воспринимается и переживается по-разному, что повседневный мир и опыт сотрудников образовательно-научной институции сконструированы гендерно различным образом, позволят разрабатывать меры, учитывающие эти разные переживания миров. Таким образом, академическая карьера может быть одинаково привлекательна и для мужчин, и для женщин.

Список литературы (References)

- Осин В. Гендер и постсоветская академия: случай социальных наук Украины и Молдовы [Электронный ресурс]. 2016. URL: <http://commons.com.ua/gender-i-postsovetskaya-akademiya-sluchaj-sotsialnyh-nauk-ukrainy-i-moldovy/> (дата обращения: 01.02.2019).
- Osin V. (2016) Gender and the Post-Soviet Academy: the case of the social sciences of Ukraine and Moldova. (In Russ.) URL: <http://commons.com.ua/gender-i-postsovetskaya-akademiya-sluchaj-sotsialnyh-nauk-ukrainy-i-moldovy> (accessed: 01.02.2019).
- Рождественская Е. Ю. Возможности концепции баланса жизни и труда на фоне изменений биографического тайминга // Журнал исследований социальной политики. 2011. Т. 9. № 4. С. 439—454.
- Rozhdestvenskaya E. Yu. (2011) The life and work balance concept: lessons from the European social policy and Russian perspectives. *Journal of Social Policy Studies*. Vol. 9. No. 4. P. 439—454. (In Russ.)
- Чириков И. Зачем университетам академическое развитие: опыт зарубежных вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2010. (5). С. 15—23.
- Chirikov I. S. (2010) Academic development in universities: experience of foreign universities. *University Management: Practice and Analysis*. P. 15—23. (In Russ.)
- Anxo D., Boulin J.-Yves. (2006) The organization of time over the life course. *European trends. European Societies*. Vol. 8. No. 2. P. 319—341. <https://doi.org/10.1080/14616690600645175>.
- Becker-Schmidt R. (2010) Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden: VS Verlag. P. 65—74. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_8.

Buchmayr M., Neissl J. (Hrsg.) (2006). *Work-life-balance und Wissenschaft — ein Widerspruch?* Wien, Berlin: Lit Verlag.

Beer U. (1990) *Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses.* Frankfurt am Main, New York: Campus.

Bender Ch. (2011) *Frauen in der Kümmerfalle: Lehreja, Professur nein — eine akademische Karriere fordert vielen Frauen zugroße Opfer ab.* URL: <http://www.zeit.de/2011/09/C-Uni-Frauen> (accessed: 20.06.2019).

Beaufäys S., Kraiss B. (2005) *Doing Science — Doing Gender. Die Produktion von Wissenschaftlerinnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld.* *Feministische Studien*. Vol. 23. No. 1. P. 82—99. <https://doi.org/10.1515/fs-2005-0108>.

Beaufäys S. (2008) *Eine Frage der Gauß'schen Normalverteilung: Zur sozialen Praxis der Nachwuchsförderung an Universitäten.* In: Karin Zimmermann, Marion Kamphans & Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.) *Perspektiven der Hochschulforschung.* Wiesbaden: VS Verlag. P. 133—141. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90827-4>.

Brake A. (2003) *Familie — Arbeit — Freizeit: Was zählt? Optionen der Lebensqualität in den Vorstellungen junger Erwachsener.* Opladen, Wiesbaden: Leske + Budrich.

Dausien B. (2006) *Machen Frauen Karriere? Gedanken zum Diskurs über Geschlecht, Beruf und „Work-Life-Balance“.* In: Schlaeter A. (Hrsg.) *Bildungs- und Karrierewege von Frauen: Wissen — Erfahrungen — biografisches Lernen.* Opladen: Verlag Barbara Budrich. P. 54—74. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbkk3m6.7>.

Dressel G., Langreiter N. (2002) *Nie Zeit, nie frei — Arbeit und Freizeit von WissenschaftlerInnen.* In: Sabine Gruber, Klara Löffler & Klaus Thien (Hrsg.) *Bewegte Zeiten. Arbeit und Freizeit nach der Moderne.* München: Profil. P. 119—136.

Dressel G., Langreiter N. (2008) *Academic Work — Faster, Higher, Further? On the (Missing) Proportion of Work to Spare Time in the (Cultural) Sciences.* *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*. 9. Jg., Heft 1, www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/313/687.

Engler S. (2000) *Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio des wissenschaftlichen Feldes.* In: Beate Kraiss (Hrsg.) *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt/Main: Campus. P. 121—151.

Fox M. F. (2005) *Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists.* *Social Studies of Science*. Vol. 35. No. 1. P. 131—150. <https://doi.org/10.1177/0306312705046630>.

Fox M. F., Fonseca C., Bao J. (2011) *Work and family conflict in academic science: patterns and predictors among women and men in research universities.* *Social Studies of Science*. Vol. 41. No. 5. P. 715—735. <https://doi.org/10.1177/0306312711417730>.

- Hausen K. (1976) Polarisierung der Geschlechtscharaktere. In: Werner Conze (Hrsg.). Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neuere Forschungen Stuttgart: Ernst Klett. P. 363—393.
- Hoff E.-H. (2003) Kompetenz- und Identitätsentwicklung bei arbeitszentrierter Lebensgestaltung. *Bulletin Berufliche Kompetenzentwicklung*. No. 4. P. 1—7.
- Jürgens K. (2006) Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kastner M. (2004) Verschiedene Zugänge zur Work-Life Balance. In: Kastner M. (Hrsg.). Die Zukunft der Work-Life Balance. Kröning. S. 67—106.
- Klammer U., Klenner C., Ochs C., Radke P., Ziegler A. (2000) WSI [Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut] — Frauen Daten Report. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin: Edition Sigma.
- Klinger C. (2013) Krise war immer ...: Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilung in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In: Erna Appelt, Brigitte Aulenbacher & Angelika Wetterer (Hrsg.). Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Münster: Westfälisches Dampfboot. P. 82—104. <https://doi.org/10.1007/s11614-014-0116-8>.
- Krais B. (2010) Das wissenschaftliche Feld und die Ordnung der Geschlechter. In: Regula Leemann & Heidi Stutz (Hrsg.). Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive: Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen. Zürich: Rüegger. P. 19—38.
- Krais B. (2000) Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Beate Kraus (Hrsg.). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main: Campus. P. 31—54
- Kratzer N. (2003) Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Edition Sigma.
- Kratzer N., Sauer D. (2005) Zeit, Leistung, Beschäftigung. Anforderungen an eine erweiterte Arbeits(zeit)politik. In: Seifert H. (Hrsg.). Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt/M., New York: Campus. P. 244—259.
- Lipinsky A. (Hrsg.) (2009) Encouragement to Advance — Supporting Women in European Science Careers. Bielefeld: Kleine.
- Maihofer A., Boehnisch T., Wolf A. (2001) Wandel der Familie. Duesseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung.
- MacInnes J. (2006) Work-life balance in Europe: a response for the baby bust or reward for the baby boomers? *European Societies*. Vol. 8 No. 2. P. 223—249. <https://doi.org/10.1080/14616690600644988>.
- Moldaschl M., Voss G. G. (Eds.) (2010) Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp, 2003.

- Oechsle M. (2010) Work-Life-Balance. In: Becker R., Kortendiek B. (eds.) Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften. P. 234—243.
- Paulitz T., Goisauf M., Zapusek S. (2015) Work-Life-Balance + Wissenschaft = unvereinbar? Zur exkludierenden Vergeschlechtlichung einer entgrenzten Lebensform. *Gender*. 2. P. 130—144. <https://doi.org/10.3224/gender.v7i2.19317>.
- Pislyakov V. (2017) Russian Women in Academia: Bibliometrics. *HERB Issue Women in Academia*. 4 (14). Winter. P. 7—10.
- Poleschuk S. (2018) Academic careers in a quickly changing world: Biographies of academics who stayed or left Belarus after the year 1991. URL: https://www.britisoc.co.uk/media/24574/ac2018_poster_abstracts.pdf (accessed: 20.06.2019).
- Rudakov V. (2017) Gender Wage Gap in the Russian Academia. *HERB Issue Women in Academia*. 4 (14). P. 10—12.
- Schmidt R., Mohn L. (Hrsg.) (2004) Familiebringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Sterligov I. (2017) Gender and Income Disparities Among Russian Academic CEOs. *HERB Issue Women in Academia*. 4 (14). P. 12—14.
- Voss G. (2000) Unternehmer der eigenen Arbeitskraft — Einige Folgerungen fuer die Bildungssoziologie. In: Zeitschrift fuer Soziologie der Erziehung und Sozialisation. H. 2. P. 149—166.