

УДК 316:346.2:378

А.Б. Остапенко,

канд. социолог. наук,

*доцент кафедры иностранных языков и межкультурных коммуникаций
Хабаровской государственной академии экономики и права*

ГЕНДЕРНАЯ АСИММЕТРИЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ И США (КОМПАРАТИВНЫЙ АНАЛИЗ)

The article is devoted to the problem of gender asymmetry in the educational system of Russia and the USA. Comparative analysis of status-role positions of women and men in educational institutions of different levels of quality and prestige is presented. According to the researches gender sign played and plays an important role in the educational system of our country and other countries.

Keywords: *gender asymmetry, gender, status-role positions, education, professional occupation, gender imbalance.*

Проблема гендерной асимметрии в России относится к числу сложных, недостаточно изученных и не потерявших свою актуальность. Её актуальность связана с тем, что одно из базовых для общества социальных неравенств сегодня переживает стремительную трансформацию, которая сказывается и на статусно-ролевой дистрибуции общества в целом. Классические образцы полоролевого разделения труда, детерминированного гендерными стереотипами, сегодня деформируются. Но сама трансформация не завершена. Соответственно на структуру гендерных отношений одновременно действуют и прежние (патриархальные) нормы и вновь возникающие социальные связи и стратегии. Результатом этого процесса на макросоциальном уровне является гендерная асимметрия.

Гендерная асимметрия – это нарушение согласованности, соразмерности в социальных взаимных отношениях мужчин и женщин [11]. Данное явление охва-

тывает всю совокупность отношений и сферы жизнедеятельности общества, в том числе образовательное пространство.

Как в России, так и в других странах традиционно характерен гендерный дисбаланс среди научных направлений и сфер образования. Асимметричность положения женщин в сферах науки и высшей школы многолика. Одной из основных причин этого явления служит сосуществование в одном социальном пространстве и соответственно в одном сознании гендерных стереотипов различной природы, противоречащих друг другу. Идеи женского равноправия в публичной сфере накладываются на патриархальные нормы, господствующие в частной жизни. Соответственно статусно-ролевые позиции женщины в публичной сфере оказываются более уязвимыми. Она вынуждена или отказываться от традиционных форм частного поведения, подпадая под общественные санкции, либо искать социальные локалы, которые бы поз-

воляли сочетать публичную и частную роли. Наиболее привлекательной для женщины сферой, позволяющей сочетать основные гендерные роли, и выступают наука и образование с их относительно свободной занятостью. Но и в этой сфере наблюдается характерное для рынка труда в целом явление гендерной асимметрии или вертикальной сегрегации, которое получило также название «стеклянный потолок» (glass ceiling). Это некоторый уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться. При отсутствии формальных ограничений для занятия позиций выше «стеклянного потолка» женщины не могут продвинуться дальше этого барьера. Это представляет собой дополнительную проблему и требует для женщины привлечения дополнительных ресурсов. В образовательном пространстве «стеклянный потолок» можно рассматривать как невидимый карьерный барьер и в рамках вуза, где работает женщина, и в рамках профессиональной карьеры в образовательном пространстве, которая подразумевает карьерный рост не внутри одного вуза, но включает в себя карьерные продвижения и повышения профессионального статуса за счёт перехода из одного вуза в другой. Иными словами, возникает ситуация «стеклянного потолка и стеклянных стен» [2, 23].

В настоящее время на фоне выдвижения стеклянных потолков относительно женских карьерных стратегий наблюдается тенденция феминизации кадровой составляющей высшей школы. Однако это происходит преимущественно на исполнительском уровне вуза. Так, по данным

Федеральной службы государственной статистики, представленным в сборнике «Женщины и мужчины России – 2010 г.», в профессорско-преподавательском составе вузов 55 % женщин и 45 % мужчин. 71% женщин и только 29 % мужчин замещают должность ассистента и старшего преподавателя. Женщин-доцентов в составе вуза 54% и 46% мужчин. И только 28 % женщин в должности профессоров, тогда как мужчин – 72 %. Несмотря на достаточно высокий процент женщин среди среднего звена научных работников-кандидатов наук, их движение по восходящей лестнице социально-профессиональной мобильности на следующую ступень доктора наук весьма осложнено конкуренцией с мужчинами-учёными.

Причём женщине стать доктором наук мешает не только гендерное противоборство, но и объективные трудности, возникающие в связи с семейными обязанностями, воспитанием детей [3, 56]. Для женщин-учёных является значимой проблемой подняться в высшей школе до руководящей должности, и они остаются на исполнительском уровне. Дело в том, что идентификационные модели в настоящее время не подразумевают полноценного участия в управленческом процессе высшей школы женщины как таковой, то есть женщины, не отказавшейся от определённых аспектов своей гендерной идентичности и вынужденной играть по мужским правилам. Сегодня ректораты вузов почти на 80 % состоят из мужчин, не предоставляя альтернативы и кворума доминантно мужской точке зрения. То есть решения о функционировании академического женско-мужского сообщества принимаются

большинством мужских голосов. Однако, как показывают международные практики, оптимальное функционирование научно-педагогической деятельности образовательного пространства достигается при условии полноценного симметричного участия женщин на всех уровнях его организации, руководства и контроля.

Таким образом, исторически сложившаяся организация российской управленческой пирамиды, ориентированная преимущественно на мужчин, не отражает реально складывающийся баланс общественных сил, новые роли мужчин и женщин, возможность влияния женщин на дела общества, государства и семьи. В современных условиях полоролевая организация управленческой пирамиды общества пришла в явное противоречие с динамично изменяющимися условиями жизни. Составляя значительную часть трудовых ресурсов с высоким уровнем образования, многогранным профессиональным опытом, обладая организаторскими навыками по ведению домашнего хозяйства, социальной ответственностью за благополучие семьи, женщины могут внести существенный вклад в развитие экономики, образования и культуры российского общества. Вместе с тем современные социально-экономические и политические изменения статусно-ролевых отношений оказывают существенное влияние на положение женщин, сопровождаются реальным снижением их социального и профессионального статуса.

Традиционно образовательное пространство является доминантно феминизированным. Однако и при наличии

меньшинства мужчин, занятых в образовании, существует гендерная асимметрия профессиональной деятельности в этой сфере, которая выражается в статусно-ролевой дистрибуции. И в этой сфере сохраняется тенденция концентрации женщин на исполнительском уровне и уменьшения доли их участия по мере повышения статуса в иерархической структуре образовательного учреждения.

Гендерный анализ занятости в образовательных учреждениях городов Хабаровского края разных уровней образования показал, что самый высокий уровень гендерной асимметрии – в общем образовании. Педагогические коллективы общеобразовательных учреждений – это абсолютно феминизированные профессиональные сообщества, о чём свидетельствуют статистические данные. В дошкольном, начальном и среднем образовании занято 92 % женщин и только 8 % мужчин. В среднем профессиональном образовании – 88 % женщин и 12 % мужчин. 88 – 92 % женщин – это должностной состав, в обязанности которого входит непосредственная учебно-воспитательная работа с детьми. 8 – 12 % мужчин – это руководители, не всегда имеющие педагогическое образование и обслуживающий персонал без образования пенсионного возраста. Иная картина в государственных вузах, где профессорско-преподавательский состав на 58 % состоит из мужчин и 42 % женщин. Следовательно, с повышением статуса учебного заведения от детского сада до вуза количество женщин уменьшается. Рассмотрим таблицу 1.

Таблица 1 – Гендерная асимметрия профессиональной занятости общеобразовательных, начальных, средних и высших профессиональных учреждений, 2012 год

Наименование общеобразовательного учреждения	Всего%	Женщины(%)	Мужчины (%)
Детский сад	100	91	9
Интернат коррекционного типа	100	92	8
Детский дом	100	92	8
Общеобразовательная школа	100	91,5	8,5
Училище	100	92	8
Техникум	100	88	12
Вузы	100	42	58

Необходимо отметить, что дошкольное образование было всегда абсолютно феминизированным. Но начиная с 1980 г. и в среднем общем образовании наблюдается тенденция к абсолютной феминизации. Так, к 2012 г. численность женщин-учителей непрерывно возрастала, неуклонно приближаясь к 90 и более процентам. Такая интенсивная феминизация среды обучения детей оказывала и оказывает негативное влияние на воспитательный процесс в средних школах, поскольку давно доказано, что влияние мужчин на воспитание детей (особенно мальчиков) в школах, как и в семье, заменить женским невозможно.

По исследованиям Г. Силласте, причин гендерной асимметрии в педагогических коллективах общеобразовательных школ много. Главные из них: катастрофическое ухудшение материального положения учителей и резкое падение престижности их профессии с начала 90-х годов. Учителя-мужчины вынуждены были искать более выгодные, более обеспеченные сферы приложения своих знаний и возможностей [4, 78].

Гендерно асимметричным является статусно-ролевой набор преподавателей государственных средних специальных учреждений. 88 % женщин – в статусе

преподавателей, независимо от профиля среднего специального учреждения, 12 % мужчин формируют административно-руководящий состав и обслуживающий персонал. Одна из гендерных особенностей сферы образования и науки в России состоит в более широком доступе женщин к трудовой занятости в системе образования, чем в других социально-экономических сферах. Это связано с низким уровнем зарплаты в учебных заведениях. В сфере образования, занимая статусно-ролевые позиции на исполнительском уровне, женщины в среднем зарабатывают на 21 % меньше мужчин, поскольку мужчины большей частью заняты на более высокооплачиваемых уровнях системы образования.

Феномен гендерной асимметрии в образовательном пространстве существует и исследуется за рубежом. Так, несмотря на то, что сфера образования в США относится к одной из престижных и высокооплачиваемых, гендерная дистрибуция статусно-ролевых позиций в ней зависит от многих факторов. Американский социолог Джесси Бернанд, исследуя проблему гендерной асимметрии в образовании, считает, что «различия между женщинами и мужчинами в академическом пространстве зависят от социального по-

ложения, уровня интеллекта, возраста и семейного положения, включая «личностные характеристики», выражающиеся в интеллектуальных интересах и потребностях, профессиональных устремлений и выполняемых обязанностях. Это означает, что, по статистическим данным, в академическом пространстве женщины имеют огромные отличия от мужчин. Карьера женщин, занятых в образовании, развивается по другому пути. Как правило, женщины работают в учреждениях, выполняя другие функции, и их самих привлекают совершенно другие обязанности. Более того, они, как правило, занимают менее

востребованные и оплачиваемые статусно-ролевые позиции на образовательном рынке труда, которые требуют меньшей производительности, чем те позиции, которые привлекают мужчин» [8, 92, 93].

В таблице 2 автор приводит статистические данные, подтверждающие асимметрию в доле женщин и мужчин, занятых в академическом пространстве на разных уровнях, по вышеуказанным показателям. В таблице 3 приведены статистические данные гендерного распределения профессиональной занятости в учебных заведениях по уровню качества и престижности.

Таблица 2 – Штатный преподавательский состав в должности преподавателей и выше, США. Отдел образования, статистика высшего образования

Тип учебного заведения	Штатные преподаватели мужчины		Штатные преподаватели женщины	
	Количество	Процент	Количество	Процент
Вузы	86,792	54,9	13,154	32,0
Колледжи искусств	33,613	21,3	15,586	37,9
Педагогические колледжи	8,154	5,1	5,031	12,2
Техникумы	6,685		234	
Технологические училища	2,021	11,0	298	4,4
Другие проф. техникумы	8,633		1,279	
Училища	12,315	7,7	5,551	13,5
Всего	158,199	100	41,133	100

Таблица 3 – Распределение мужчин и женщин в соответствии с коэффициентом качества школы

Процент школ	Женщин	Мужчин
С высоким коэффициентом качества	22	38
Со средневысоким коэффициентом качества	23	32
Со средненизким коэффициентом качества	39	22
С низким коэффициентом качества	16	8
Всего	(264) 100	(2 158) 100

Данные таблицы 3 показывают общую для международного образовательного пространства тенденцию: чем ниже уровень учебного заведения, тем меньше мужчин занято в штате, чем выше уровень, тем меньше женщин занято в штате.

Так, в системе образования занято 158,199 мужчин и 41,133 женщин, из них в вузах работает 86 792 мужчин, а женщин – 13154, что составляет 54,9 % от количества занятых в образовании мужчин и 32,0% от числа женщин соответственно, тогда как в техникумах и училищах процент мужчин составляет 5,1 – 7,7 %, а женщин 12,2 – 13,5 %.

Следовательно, большая часть мужчин занята в высших учебных заведениях. Кроме того, чем выше уровень и коэффициент качества образования школы, тем больше мужчин занято в штате и, наоборот, чем ниже уровень школы, тем больше женщин занято в штате. Приведённые цифры подтверждают вывод, сделанный Джесси Бернанд, о том, что женщины занимают менее востребованные и оплачиваемые позиции на образовательном рынке труда, то есть те, которые требуют меньшей производительности, чем те позиции, которые привлекают мужчин [8, 94].

Таким образом, исследования показывают, что гендерный признак играл и играет большую роль в системе образования как нашей страны, так и других стран. Согласно статистическим данным,

наблюдается закономерность непосредственной зависимости уровня заработной платы и престижности учебного заведения от процента занятых в его деятельности мужчин и женщин. Чем выше уровень образовательного учреждения в системе образования, тем больший процент занятых в нём мужчин. Наоборот, чем ниже уровень образовательного учреждения, заработной платы, тем выше процент работающих в нём женщин. Кроме того, внутри каждого учебного заведения также существует гендерная асимметрия статусно-ролевой дистрибуции. Как правило, малое количество мужчин, работающих в них, занимают административно руководящие позиции. Итак, гендерные исследования, объектом изучения которых является и гендерная асимметрия профессиональной занятости, в настоящее время считаются сложившимся самостоятельным исследовательским направлением. Влияние гендера как социокультурного проявления различия полов сказывается на всех сферах жизнедеятельности, в том числе и трудовой. При этом следует учитывать, что «пол» и «гендер» не тождественны друг другу. Пол представляет собой явление биологическое, объективное, гендер же является продуктом общественного сознания, отражающим ролевые различия между членами социума. Гендер (или «социальный пол» – наибо-

лее распространенный перевод данного термина) проявляется, скорее, через поведение индивида, нежели через принадлежность его к определённому полу. В результате исследований учёные пришли к выводу, что в действительности не существует унифицированной роли мужчины или женщины. Каждый человек выполняет целый ряд социальных ролей, которые могут не совмещаться друг с другом и вступать в ролевой конфликт. Объективно существующий биологический пол всегда представлен в сознании человека и в социальных представлениях в виде субъективного знания об этом феномене. Это знание существует в виде культурных образцов связанного с полом поведения, социальных стереотипов о реальных и мнимых различиях мужчин и женщин, в виде конкретных практик общения и взаимодействия, учитывающих половые различия, а также навыков и способов использования своего пола в социальных и личных целях. В этом аспекте пол имеет относительно самостоятельное от своих биологических оснований существование, которое полностью определяется практикой социальных и межличностных отношений и является следствием самопрезентации. А сам гендер есть не описательная, а нормативная категория, предписывающая определённые личностные характеристики и пове-

дение людям, принимающим ту или иную гендерную идентичность под влиянием социогендерных стереотипов. Социогендерные стереотипы выступают в качестве социальных норм – основных правил, определяющих допустимые гендерные репрезентации.

Согласно социогендерным стереотипам, сложилось понятие «мужской и женский рынки труда», на котором явное предпочтение отдаётся мужчинам при заполнении вакансий на первичном рынке, для которого характерны более высокая зарплата, возможность профессиональной карьеры, повышение квалификации, гарантированная занятость. Вследствие этого на рынке труда создалась ситуация неравномерного распределения женщин и мужчин с явным предпочтением мужского труда и неравнозначным отношением к женскому труду.

Принадлежность общего некоммерческого образования к бюджетной сфере обеспечивает наличие социальных льгот и социального пакета при низкой, но стабильной заработной плате, что и привлекает женщин в эту сферу труда. Именно поэтому одна из гендерных особенностей сферы образования и науки состоит в более широком доступе женщин к трудовой занятости в системе образования, чем в других социально-экономических сферах, и это связано с низким уровнем зарплаты

в учебных заведениях. Однако и при наличии меньшинства мужчин, занятых в образовании, существует гендерная асимметрия профессиональной деятельности в этой сфере, которая наблюдается в асимметричном в пользу мужчин статусно-ролевом наборе на исполнительском и руководящем уровнях.

Литература

1. Рошин, С. Ю. Кто преодолевает «стеклянный потолок» : вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Препринт WP4 / 2006 / 03 / С. Ю. Рошин, С. А. Солнцев. – М. : ГУВШЭ, 2006. – 52 с.

2. Силласте, Г. Гендерная асимметрия в российской системе высшего образования и её возможные социальные последствия в условиях перехода к рыночной экономике / Г. Силласте. – М. : ФА, 2002. Ч. I. С. 56.

3. Силласте, Г. Г. Гендерная социология : состояние, противоречия, перспективы / Г. Г. Силласте // Социолог. исследования. 2004. № 9. С. 77 – 86.

4. Труд и занятость в России. 2001. – М. : Госкомстат России, 2001. – 545 с.

5. Чернова, И. И. Тенденции развития гендерных процессов на пороге XXI века (опыт сравнительных исследований России и Канады) / И. И. Чернова // В кн. :

Гендерные проблемы в общественных науках / отв. ред. И. М. Семашко. – М., 2001. С. 50.

6. Academic women by Jessie Bernard, Pensilvania, 1964, 331p. P. 92-93.

7. Anker R. Theories of Occupational Segregation by Sex; an Overview // International Labor Review. 1997. Vol. 136. № 3.

8. Liborakina M., Rotkirch A. Social Consequences of the 1998 Crisis in Russia: Household Strategies and their Challenges to Social Policy // Idantutkimus – Finnish Journal of Eastern European Studies. 1999 № 2. P. 24-48.

9. Ильиных, С. А. Гендер как феномен управления http://www.isras.ru/abstract_bank/1208247619.pdf