

DOI 10.36074/11.12.2020.v1.36

ПРОБЛЕМИ ВЕРТИКАЛЬНОЇ ГЕНДЕРНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ У НАУКОВІЙ СФЕРІ

Курченко Ліна Миколаївна

кандидат філологічних наук, МБА, доцент

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана***УКРАЇНА**

Досягнення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності є загальнолюдською ціллю сталого розвитку №5, проголошеною Генеральною асамблеєю ООН у 2015 році. Незважаючи на значне зростання ролі жінок у суспільстві та світовій економіці, їхня недостатня присутність у дослідницькій галузі спричиняє занепокоєння світової наукової спільноти. Особливу стурбованість викликає, зокрема, явище вертикальної гендерної сегрегації, тобто нерівномірний розподіл частки жінок і чоловіків на різних організаційних рівнях академічних та дослідницьких організацій, що характеризується зменшенням жіночого представництва на вищих щаблях управління. Недостатнє представництво жінок на керівних посадах наукової сфери має наслідком нерівномірний гендерний розподіл адміністративних та матеріальних ресурсів, що є проблемою не лише з точки зору соціальної справедливості, але й академічної етики та меритократії. Окрім того, вертикальна гендерна сегрегація призводить до втрат людського капіталу, оскільки значна частина жіночих наукових талантів не знаходить повного застосування через неможливість очолити дослідницькі проекти, структури та організації. Таке становище зумовлює актуальність даного дослідження для оптимізації економіки знань шляхом наближення до гендерного балансу. Його новизна полягає у структуруванні та узагальненні причин та механізмів вертикальної гендерної сегрегації, виявлених шляхом емпіричних досліджень. Дослідження проведено методом гендерного аналізу і зосереджується на виявленні соціально зумовлених розбіжностей між чоловіками та жінками у розподілі посад, ресурсів та впливу на прийняття рішень у науковій сфері.

Бар'єри, що постають перед жінками в науковій кар'єрі, не лежать у юридичній площині, адже рівність прав жінок і чоловіків забезпечується законодавством всіх цивілізованих країн, які є гравцями на науковому полі. Ці перешкоди мають структурний характер і коріняться гендерних стереотипах та історичних традиціях, саме тому доведення об'єктивного існування таких бар'єрів потребує окремих дослідницьких зусиль.

Показовим з точки зору ризику втрати жіночих талантів для науки є досвід Барбари МакКлінток, яка 1983 року отримала Нобелівську премію в галузі фізіології та медицини за відкриття мобільних генетичних елементів. Свого часу мати вмовляла її не вступати до коледжу, щоб не погіршувати шанси на заміжжя, а на пізніших стадіях наукової кар'єри Б. МакКлінток мусила самотужки залучати кошти на фінансування своїх досліджень, не отримавши ставку професора в Корнуельському університеті. Таким чином, жінка здійснила відкриття не за підтримки, а всупереч спротиву системи, і долучилася до числа 17 (3%) нобелівських лауреаток в галузі фізики, хімії, фізіології та медицини, які протистоять 599 (97%) лауреатам-чоловікам [Атамась, 28.02.2020].

Вертикальна гендерна сегрегація у науковій сфері, незважаючи на національні особливості, демонструє досить однотипний розподіл із фіксацією або плавним спаданням частки жінок на кожному наступному шаблі вчених ступеней і наукових звань та різким скороченням на переході від доцентських (у міжнародній класифікації Grade B) до професорських (Grade A) позицій (Таблиця 1).

Таблиця 1

Частка жінок серед науково-викладацьких кадрів, %

Країна або регіон	Викладачі, лаборанти, магістри Grade D	Асистенти, аспіранти Grade C	Доценти, доктори філософії Grade B	Професори, доктори наук Grade A
США	н.д.	52,9	46,4	34,3
ЄС-28	46,9	46,4	46,5	23,7
Україна	47,0	н.д.	47,0	26,9

Джерела: власна компіляція за Catalyst (2020), European Commission (2019), Держстат України (2016).

Серед причин, які ускладнюють жінкам перехід до найвищого шабля академічної ієрархії, виділяють такі:

- жінки мають менше шансів отримати роботу у наукових відділах, якими керують чоловіки: експериментально доведено, що резюме на посаду керівника лабораторії, підписане чоловічими іменами, отримували більш високу наукову оцінку, ніж ідентичні резюме, підписані жіночими іменами, а різниця у запропонованій початковій заробітній платі складала в середньому 4000 долл. США на користь чоловіків [Moss-Racusin et al., 2012];

- шанси жінок отримати відмінний рекомендаційний лист на 50% менші, ніж у чоловіків [Grogan, 2019];

- жінки отримують менше зовнішнього фінансування, оскільки рідше подають заявки на гранти, хоча після подачі заявки мають рівні шанси з чоловіками виграти грант [Grogan, 2019];

- шанси жінок опублікувати дослідження у престижних наукових журналах нижчі, ніж у чоловіків, і скорочуються із зростанням рейтингу журналу [Bendels et al., 2019].

Маловивченим наслідком вертикальної гендерної сегрегації є несправедливий розподіл фінансових ресурсів і гендерний розрив оплати праці, особливо на тих ділянках, де величина винагороди визначається не жорсткими тарифними ставками, а несе в собі елемент суб'єктивної оцінки (приватні інститути, надбавки за інтенсивність праці, за певні заслуги тощо). Так, в усіх категоріях та інститутах США жінки-професори у 2018-2019 році отримували середній річний дохід у розмірі лише 87,3% від доходу колег-чоловіків [AAUP, 2019]. У світових масштабах виявлено макроекономічну тенденцію до збільшення частки чоловіків у дослідницькій сфері із збільшенням частки асигнувань на дослідження у структурі ВВП тієї чи іншої країни і навпаки: чим гірше фінансується наука, тим більше жінок працює в дослідницькій галузі такої країни [Kurchenko, Kolomiyets-Ludwig & Ilnytskyu, 2021, p.51].

Отже, вертикальна гендерна сегрегація притаманна дослідницькій сфері і проявляє схожі риси у світових масштабах, а саме: 1) частка жінок різко скорочується на організаційних рівнях, де приймаються рішення і розподіляються ресурси, зокрема, на професорських посадах; 2) частка чоловіків у дослідницькій галузі прямо пропорційно, а жінок – зворотно

пропорційно залежить від обсягів фінансування досліджень і 3) оцінка наукового потенціалу і досягнень жінок і чоловіків певною мірою залежить від гендерних стереотипів і може суперечити принципам меритократії. Наукове осмислення причин та механізмів гендерної сегрегації є необхідною передумовою досягнення гендерного балансу в науковій сфері та її сталого розвитку.

Список використаних джерел:

- [1] Атамась, Н. (28.02.2020). Світові потрібна наука, а науці потрібні жінки. *Повідомлення НАН України*. <http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=6150>
- [2] Держстат України (2016). *Жінки і чоловіки в Україні* [Статистичний збірник], табл. 3.14-3.17. https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_gc_zb.htm
- [3] American Association of University Professors (2019). Table 3: Average Full-time Faculty Salary, by Gender, Category, Affiliation, and Academic Rank, 2018–19 (Dollars). *The Annual Report on the Economic Status of the Profession, 2018-19*, p.13
- [4] Bendels, M. H. K., Muller, R., Brueggmann, D., & Groneberg, D. A. (2018). Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals. *PLoS One*, 13(1), e0189136. doi:10.1371/journal.pone.0189136 PMID:29293499
- [5] Catalyst (23.01.2020). *Quick Take: Women in Academia*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-academia/>
- [6] European Commission (2019). *She Figures 2018*. Luxembourg: European Union. DOI: 10.2777/936
- [7] Grogan, K. E. (2019). How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace. *Nature Ecology & Evolution*, 3(1), 3-6.
- [8] Kurchenko L., Kolomiyets-Ludwig E., & Illytsky, D. (2021). Women's Empowerment as a Tool for Sustainable Development of Higher Education and Research in the Digital Age. In: Neimann, T., Felix, J. J., Reeves, S., & Shliakhovchuk, E. (Ed.), *Stagnancy Issues and Change Initiatives for Global Education in the Digital Age*. IGI Global, pp. 141-172. DOI: 10.4018/978-1-7998-4993-3.ch007
- [9] Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–16479. doi:10.1073/pnas.1211286109 PMID:22988126