

И.Г. ДЕЖИНА

ВЛИЯНИЕ ГРАНТОВОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ НА ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН В РОССИЙСКОЙ НАУКЕ

Положение женщин в отечественной науке характеризуется, с одной стороны, постепенным сокращением их удельного веса в общей численности научных сотрудников, что противоположно общемировым тенденциям, с другой — неравенством с положением мужчин в должностной и квалификационной структуре. В 1994 г. удельный вес женщин среди исследователей составлял 48,8%, в 1998 г. — 45,2%, в 2000 г. — 44,1%, а в 2002 г. — 43,2% [1, с. 38; 2, с. 61]. Наиболее отчетливо такая тенденция проявляется в естественных науках (табл. 1). Это происходит за счет уменьшения доли женщин в старших возрастных группах, а также среди тех, кто моложе 29 лет (с 55,7% в 1994 г. до 37,6% в 2002 г.). В возрастных группах 30–39-летних и 40–49-летних женщины составляют более половины всех исследователей (52% и 50,1% соответственно), в группе 50–59-летних их доля все эти годы неизменно росла (с 43,2% в 1994 г. до 46,8% в 2002 г.).

Таблица 1

Распределение по годам численности и удельного веса женщин в естественных науках

Год	Количество	Доля, %
1995	51 497	45,0
1996	48 986	44,4
1997	47 331	43,9
1998	45 002	44,5
1999	44 143	43,9
2000	43 785	43,9

Источник: [3, с. 27].

В общей численности женщин-исследователей удельный вес женщин — кандидатов и докторов наук — незначительно вырос как среди кандидатов, так и докторов наук. Исключение составляют естественные науки, где удельный вес женщин среди докторов наук несколько сократился (табл. 2). По сравнению с ситуацией начала и середины

Дежина Ирина Геннадиевна — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института экономики переходного периода. Адрес: 125993 Москва, Газетный пер., д. 5. Телефон: (095) 229–67–95, (095) 120–62–58. Факс: (095) 203–88–16. Электронная почта: dezhina@crdf.ru

Исследование выполнено при финансовой поддержке Фонда Джона Д. и Кэтрин Т. МакАртур.

1970-х годов наблюдается рост доли докторов наук и одновременно — снижение доли кандидатов наук. На конец 1975 г. ученую степень имели 20,2% женщин-исследователей, в том числе степень доктора наук — 0,9% [4, с. 22]. В 2002 г. удельный вес женщин с ученой степенью среди кадров высшей квалификации был 17,9%, при этом доля докторов наук составляла 2,4% [2, с. 61].

Таблица 2

Распределение женщин-исследователей по отраслям наук в 1998 и 2002 гг., %

Доля женщин:	Годы	
	1998	2002
	Все дисциплины	
всего	45,2	43,2
среди кандидатов наук	33,5	34,1
среди докторов наук	18,6	19,1
	Естественные науки и математика	
всего	44,5	42,5
среди кандидатов наук	38,3	39,2
среди докторов наук	17,1	16,6
	Технические науки	
всего	43,3	40,9
среди кандидатов наук	15,3	15,6
среди докторов наук	4,5	5,0
	Медицинские науки	
всего	56,7	57,1
среди кандидатов наук	58,3	59,4
среди докторов наук	33,7	36,1

Источники: [2, с. 61; 3, с. 26–27].

В отечественной статистике отсутствует такая важная информация, как удельный вес женщин в структуре должностей, средняя заработная плата женщин и мужчин-ученых, а также членство женщин в различных научных ассоциациях и обществах. Единственно доступная статистика такого рода — это данные о доле женщин среди членов-корреспондентов и академиков РАН. В 2002 г. их было 2,8% (3,4% членов-корреспондентов и менее 2% академиков). Но и это шаг вперед по сравнению с началом 1970-х годов, когда доля женщин среди членов Академии наук СССР составляла 0,5% [6, с. 291]. Для сравнения: в Национальной академии наук США (НАН) доля женщин сегодня равна 7,1%, и там это расценивается как катастрофическая ситуация [7]. Из 23 членов президиума НАН — 5 женщин. В президиуме РАН и среди ее советников (общая численность — 90 человек) женщин вообще нет.

За рубежом среди ученых, тем более с докторской степенью, доля женщин сравнительно невелика, хотя и постоянно возрастает. Малое

представительство женщин характерно не только для Западной Европы, США и Японии, но и для Центральной и Восточной Европы. Как и в России, доля женщин в науке тем ниже, чем выше квалификационный, должностной и статусный уровень рассматриваемой группы. Характерен пример Германии: среди абитуриентов вузов женщины составляют 52%, среди студентов — 48%, среди получивших после окончания вуза диплом — 30%, среди оставшихся преподавать в вузе — 12%, и только половина от этого количества впоследствии получает профессорское звание [8, р. 252]. Женщины-исследователи за рубежом всегда более низкооплачиваемая категория работников, они чаще мужчин становятся безработными. Такое положение характерно как для естественных, так и для гуманитарных наук. Например, в США медианная заработная плата у женщин в сфере науки на 22% ниже, чем у мужчин [9, р. А3-150]: среди имеющих степень бакалавра — на 16,7%, магистра — на 26,5%, доктора наук — на 22,5% [9, р. А3-151–А3-154]. Та же картина характерна и для других стран. Примечательно, что зарплата у женщин ниже на *каждом* должностном уровне, в том числе и на самых низких.

Количественные оценки участия женщин в науке как в России, так и за рубежом на различных этапах научной карьеры и уровнях научной иерархии свидетельствуют о том, что «протекающая труба» (leaky pipeline) — термин, часто используемый в «женских исследованиях», — существует во всех без исключения странах: происходит постоянное сокращение представительства женщин на всех этапах научной карьеры — их тем меньше, чем выше ступень должностной/статусной лестницы.

Малое количество женщин на высших позициях исследователи связывают с феноменом «стеклянного потолка» (glass ceiling). Это формально не обозначенные барьеры, которые препятствуют карьерному росту женщин, оставляя их на уровне рядовых исполнителей [10, с. 211]. Такое положение связывают с биологическими, социально-психологическими факторами, а также с дискриминацией, сложившейся в науке как социальном институте. «Биологическая» теория, то есть предположение, что женщины генетически обладают меньшими способностями к проведению научных исследований, чем мужчины, в настоящее время фактически полностью исчерпала себя, поскольку не получила подтверждения в целом ряде экспериментальных, в том числе биологических и психологических, исследований. Доказано, что успех в науке зависит не от пола, а от личностных черт [11–13].

Социально-психологические факторы, тормозящие научный рост женщин, — это, в первую очередь, отношение к ним в обществе, а также действие гендерных стереотипов. Например, поглощенность женщины исследовательской работой часто воспринимается как компенсация неудач в личной жизни либо как чрезмерная

«маскулинность». Женщины, добившиеся успеха в науке, рассматриваются как потерявшие свою женскую сущность, тогда как к преуспевающим ученым мужского пола относятся с уважением и восхищением [14, р. 101]. Согласно «социально-психологической» теории женщины менее успешны в науке не потому, что их явно или скрыто дискриминируют, а потому, что они «другие» [15, р. 43]: женщины и мужчины имеют разные взгляды и разные цели деятельности, что связано с распределением гендерных ролей. Считается, что женщины изначально имеют более низкий уровень притязаний и меньше нацелены на развитие карьеры. Им свойственен «страх лидерства, или страх успеха», боязнь негативной оценки со стороны мужчин. Исследования психологов показали, что женщины, как правило, объясняют свой научный успех случайными обстоятельствами, мужчины же — своим талантом и способностями; случайными внешними обстоятельствами мужчины чаще объясняют свои неудачи.

Наиболее распространенной в настоящее время является теория о дискриминации женщин, выражающейся в недооценке их профессиональной компетенции, вклада в науку. Чтобы достичь равного с мужчинами статусного положения, женщины должны работать больше и получать более высокие результаты. Например, количество публикаций в пересчете на имеющиеся финансовые и людские ресурсы показывает, что женщины публикуются по крайней мере не реже, чем мужчины [16, р. 340]; чтобы получить равную с мужчинами оценку проекта при подаче заявки на грант, женщины должны публиковаться примерно в два с половиной раза чаще [17, р. 49] и т. д.

С появлением в российской науке в 1992–1993 гг. зарубежных фондов открылись новые возможности для развития профессиональной карьеры. В фонды можно обращаться за поддержкой, минуя всякие административные вертикали. Поддержка осуществляется адресно. Уход от административной системы распределения благ может существенно повлиять на позицию и возможности женщин-исследователей. Ни один из зарубежных научных фондов в России не имеет специальных программ для женщин, но некоторые называют их среди категорий грантополучателей, которым уделяется особое внимание. Однако пол соискателя учитывается только тогда, когда возникает проблема выбора «при прочих равных условиях».

Доступная статистика об участии российских исследователей в программах, реализуемых отечественными и зарубежными фондами, такими, как РФФИ, ИНТАС, Американский Фонд гражданских исследований и развития (CRDF), Международная Соросовская программа образования в области точных наук (ISSEP), показывает, что в среднем доля женщин среди грантополучателей меньше, чем их удельный вес в соответствующих областях наук. Еще меньше женщин среди руководителей проектов.

В 2002–2003 гг. мы провели исследование грантополучателей отечественных и зарубежных фондов в разных регионах России, занятых преимущественно в области естественных и технических наук. Целью работы было определение текущего положения женщин в науке, а также роли грантовой системы финансирования в обеспечении условий для профессионального роста. Параллельно опрашивалась «контрольная группа» респондентов-мужчин, занимающих в научных учреждениях должности не ниже заведующего лабораторией. Это позволило выявить позицию не просто «другой» стороны, но тех, кто может непосредственно влиять на ситуацию в научных коллективах.

Опрос женщин-исследователей проводился по формализованной анкете в десяти городах России (Москве, Петербурге, Владивостоке, Екатеринбурге, Казани, Нижнем Новгороде, Новосибирске, Саратове, Томске, Уфе). Респондентки могли по желанию давать свои комментарии к ответам. Уровень возврата анкет составил 55%. Всего ответы прислали 307 человек.

Для составления выборки использовалась информация, предоставленная рядом программ и фондов: РФФИ, ISSEP, CRDF. Часть респонденток была определена методом «снежного кома». Выбирались женщины из числа руководителей реализуемых в настоящее время проектов или победителей прошлых конкурсов отечественных и/или зарубежных фондов, поскольку цель опроса состояла в получении оценок от тех, кто достиг определенного успеха в науке. Предпочтение отдавалось имеющим степень кандидата или доктора наук. Это, в свою очередь, отразилось на возрастной структуре респонденток: выборка оказалась смещенной в сторону старших возрастов (табл. 3 и 4). Минимальный возраст в группе опрошенных составил 25 лет, максимальный — 72 года.

Таблица 3

Возрастная структура выборки, %

Распределение по возрасту:	Возрастные группы					Всего
	до 30 лет	31–40 лет	41–50 лет	51–60 лет	61 и старше	
респонденток	6,5	14,8	24,6	39,3	14,8	100
женщин-ученых*	9,4	18,4	30,0	28,5	13,7	100

*Источник: [3, с. 26].

Таблица 4

Квалификационная структура выборки, %

Распределение по научным степеням:	Ученые степени			Всего
	доктор наук	кандидат наук	без степени	
респонденток	39,3	54,1	6,6	100
женщин-ученых*	2,2	15,2	82,6	100

*Источник: [3, с. 26].

Наибольшее число респонденток занимало должности доцентов, старших и ведущих научных сотрудников (67,2% опрошенных). Профессора и главные научные сотрудники составили по 5% от общей численности опрошенных, заместители директоров институтов — 3,3%. Первая группа вопросов была направлена на выяснение того, какое место наука занимает в жизни женщин, когда они заинтересовались исследовательской деятельностью, нравится ли им их работа и что тормозит их научный рост. Большинство исследовательниц заинтересовались наукой еще в школе (62,3%) либо в институте (31,2%). При этом 18% следовали примеру или желанию родителей. Только для очень немногих (менее 5%) это был случайный выбор. Выполняемая в настоящее время работа полностью соответствует научным интересам 78,7% респонденток. Однако почти пятая часть опрошенных отметили, что их потенциал используется не в полной мере.

Среди причин, тормозящих научный рост, 37,7% респонденток назвали свои личностные качества. Это прежде всего неорганизованность, желание сделать не самые важные дела как можно лучше, неуверенность в своих силах, отсутствие карьерных амбиций, депрессивность, недостаточное желание «пропагандировать» результаты своих исследований. Несколько человек отметили, что у них не очень высокий интеллектуальный потенциал и недостаточно хорошие организаторские способности. Среди недостатков были упомянуты и такие качества как: стремление отстоять свою точку зрения, самокритичность, выдержанность. С определенного момента тормозом становится возраст. Отметим, что этот список личных недостатков составлен не рядовыми исследовательницами, а руководителями проектов.

Следующий по значимости фактор — загруженность домашними делами, забота о семье. Об этом упоминала треть респонденток. Далее, 28% опрошенных считали, что главный тормозящий фактор — это недостаточное финансирование, а следовательно, устаревшее оборудование, недостаток средств на командировки и участие в конференциях, плохое информационное обеспечение научного процесса, множественная занятость вследствие низкой зарплаты, в том числе чрезмерная учебно-педагогическая нагрузка. На необъективное отношение к себе руководства указали около 20% женщин. Отметим, что их продвижению мешает отношение к их работе членов семьи, 4% респонденток, мешают отношения в коллективе — 3%. Ни одна из женщин не выделила такой фактор, как отношение к ней мужчин-коллег, отвергая таким образом, наличие какой-либо открытой дискриминации на рабочем месте. Всего 8,2% женщин отметили, что ничто не тормозит их научный рост. Половина респонденток высказали мнение, что принадлежность к женскому полу не помогает, но и не мешает делать карьеру в науке. Чуть меньше (42,6%) считают, что это

фактор, препятствующий карьерному росту. Вот достаточно типичный комментарий:

«Карьера женщины отличается от карьеры мужчины. Не скажу, что мешает, но усложняет, поскольку вместе с профессиональными обязанностями на мои плечи ложится больше обязанностей по ведению домохозяйства и сейчас — по уходу за ребенком».

Все женщины — активно работающие ученые, у 53,3% из них за последние пять лет число публикаций (в год) возросло, и только у 9,3% — уменьшилось. Почти такая же картина характерна и для презентаций на конференциях (50% и 17,8% соответственно). Но по этим данным не всегда можно судить о научной продуктивности, поскольку частота участия в конференциях определяется и финансовыми возможностями. Публикационная активность также не вполне адекватно отражает успехи научного сотрудника, поскольку зависит от целого ряда факторов, например от того, заканчивается проект или начинается (на «раскрутку» темы в естественных науках уходит 2–3 года), от числа студентов и аспирантов, выполняющих рутинную работу, и т. п. Публикационную активность и частоту презентаций на конференциях нельзя напрямую связывать и с работой научных фондов, которые, как известно, стимулируют и написание статей, и выступления на конференциях. Каково отношение респонденток к грантовой системе финансирования? В целом положительное отношение высказали 80,3% опрошенных, нейтральное — 14,8%, а отрицательное — 4,9%. При этом первые нередко добавляли, что они положительно относятся к грантовой системе в принципе, а к механизму грантового финансирования, который сложился в России, — отрицательно. Респонденткам известно значительное количество грантодающих программ и фондов: при опросе было выявлено 45 названий, из которых 22 упоминались три и более раз. Однако только восемь фондов известны более чем 10% респонденток (табл. 5).

Что можно сделать, чтобы улучшить работу фондов? Какие программы являются в целом наиболее привлекательными? Подавляющее число респонденток говорило о необходимости специальных программ, направленных на материальное и информационное обеспечение научного процесса. Кроме того, обнаружился определенный информационный «вакуум»: фонды, как правило, ограничиваются анонсированием программ и публикацией форм заявок; очень редко исследователи знают, кто и как отбирает проекты, как и почему меняются приоритеты и принципы деятельности фондов. Характерно, что гендерные аспекты деятельности фондов респондентки не затрагивали вовсе, и только одна из них упомянула о необходимости поддержки женщин-ученых.

Таблица 5

Распределение респонденток по осведомленности о научных фондах/программах, %

№ п/п	Название фонда / программы	Удельный вес знающих о фонде
1.	РФФИ	77,0
2.	ИНТАС	63,6
3.	Фонд Сороса	35,5
4.	CRDF	29,0
5.	МНТЦ	18,8
6.	Фонд МакАртуров	16,9
7.	РГНФ	13,1
8.	ISSEP	10,3
9.	ТАСИС	8,4
10.	НАТО	8,3

Таблица 6

Оценка респондентами изменений, произошедших после получения грантов

Изменения	% от числа опрошенных
Развитие международных связей, интенсификация взаимоотношений с зарубежными коллегами	13,1
Расширение материальных возможностей (покупка оргтехники и реактивов), облегчение условий для работы и проведения экспериментов	9,9
Рост профессионализма	4,9
Появление свободы научной деятельности	4,9
Расширение информационного пространства	4,9
Усиление поддержки молодых, вследствие чего возросла их заинтересованность в научной работе	4,9
Растущее уважение коллег	3,3
Более адекватная оценка собственной работы	3,3
Возможность привлекать к проектам большее число учеников-студентов и аспирантов	1,6
Рост стимулов к получению реального результата	1,6
Повышение квалификации: защита докторской диссертации	1,6
Предотвращение эмиграции	1,6
Ничего не изменилось	25,0

Высказано немало нареканий в адрес действующих фондов, преимущественно отечественных:

«Следовало бы усилить обратную связь между фондом и руководителем гранта: никогда не получала экспертной оценки хотя бы кратко выполненного проекта. Такой анализ делается в фондах, и

было бы полезным сообщать руководителю мнение и оценку фонда. Считаю, что такого рода общение помогало бы в подготовке следующих заявок».

«Деятельность должна быть более гибкой (особенно в плане сроков финансирования стажировок или других трудно планируемых поездок), более объективной (идти по пути уменьшения возможности лоббирования, увеличения доли региональных экспертов)».

Несмотря на критику деятельности фондов, многие респондентки отмечали важность существующих программ поддержки науки в России, а также то обстоятельство, что получение грантов отечественных фондов стало элементом престижа в научном сообществе. Абсолютное большинство респонденток полагали, что гранты оказали позитивное влияние на их успехи в исследовательской деятельности. Четверть опрошенных заявили, что в их профессиональной деятельности ничего не изменилось (табл. 6).

Большинство женщин полагают, что гранты влияют только на профессиональный рост, да и то нередко весьма опосредованно, а для должностного, карьерного роста, для занятия руководящих позиций факт получения грантов не имеет значения (табл. 7). Перспективы должностного роста зависят от таких факторов, как возраст, место работы, статус, психологические установки, и карьерный рост либо его отсутствие являются, как правило, результатом воздействия целого комплекса факторов.

Таблица 7

Оценка влияния грантовой системы и деятельности фондов на перспективы должностного и профессионального роста, %

Оценка влияния	Рост	
	должностной	профессиональный
Существенное	27,1	78,3
Не существенное	58,9	13,3
Затрудняюсь ответить	14,0	8,4
Всего	100	100

На вопрос, нужны ли специальные программы, поддерживающие женщин-ученых, некоторые респондентки отвечали, что сама постановка вопроса является оскорбительной, поскольку поддерживать надо исследования, а не женщин как таковых. Однако то, что такие программы имеют право на существование, считают 88,5%, что возрастных ограничений при этом вводить не следует — 77%. Менее 5% назвали наиболее важными программы для женщин, возвращающихся в науку после отпусков по уходу за детьми.

Особых различий во мнениях и самооценках женщин разных возрастов не выявлено. Единственное отличие молодых женщин — это

их большая открытость и готовность к обсуждению гендерной проблематики. Сложно выделить какие-либо стереотипные модели восприятия женщинами гендерных проблем. Полученные результаты позволяют говорить только о некоторой усредненной позиции по отношению к гендерной проблематике, которую можно охарактеризовать скорее как умеренно-консервативную и пассивную, нежели активно-созидательную.

Отбор мужчин для «контрольной группы» проводился методом «снежного кома». Основными критериями были: должностной статус респондента (административная позиция в научной организации или вузе), наличие грантов фондов, а также (желательно, но не обязательно) опыт работы в качестве эксперта в каких-либо научных фондах (отечественных или зарубежных). Преимущественно в качестве экспертов выбирались представители естественных наук. Профессионально-статусный состав «контрольной группы» получился следующим: 78,6% имеют степень доктора наук, остальные — кандидата наук; 57% занимают должности заведующего лабораторией, отделом, кафедрой, заместителя декана, 14,3% являются заместителями директора и столько же — ведущими научными сотрудниками. Средний возраст экспертов — 52 года. Самому молодому — 30 лет, самому пожилому — 71 год. Целью опроса было выявить отношение мужчин-исследователей и администраторов к грантовой системе в целом, а также к гендерным аспектам и специальным программам поддержки женщин в науке. Ряд вопросов в анкетах, рассылавшихся мужчинам и женщинам, совпадал, что давало возможность сопоставить оценки представителей разных полов.

Абсолютное большинство из контрольной группы мужчин (85,7%) занимается тем, что им нравится, и только один из них (самый молодой) сказал, что не достиг той квалификации, которая должна в идеале соответствовать занимаемой им позиции. Что касается женщин, то ни одна из них не отметила, что занимает должность выше уровня своей квалификации, скорее наоборот. В то же время 14% мужчин считают, что их потенциал используется не в полной мере; среди женщин таких было 20%. По мнению мужчин, их научный рост тормозят в основном личностные качества (35,7%), такие, как возраст, индивидуализм, «совковость», неумение грамотно распределять свое время, лень. В этом списке не оказалось таких характеристик, как скромность, неуверенность в собственных силах, отсутствие карьерных амбиций, которые широко представлены у женщин.

Все респонденты называли и чисто экономические причины, в первую очередь, недостаточное финансирование науки. Только один человек считал, что его научный рост тормозит отношение к нему руководства, среди женщин таких было почти 20%. Четверть

респондентов не отметили никаких препятствий для своего научного роста; женщины давали такой ответ в 2,5 раза реже (табл. 8). У мужчин полностью отсутствуют такие проблемы, как чрезмерная загрузка домашними делами и противодействие со стороны членов семьи, тогда как для женщин эти факторы стоят на втором и четвертом местах (если не учитывать агрегированный показатель «другие причины»).

Таблица 8

Распределение факторов, тормозящих научный рост, по оценке женщин и мужчин, %

Факторы	Пол	
	Женщины	Мужчины
Личные качества	34,4	35,7
Домашние обязанности	27,9	0,0
Отношение руководства	19,7	7,1
Отношение членов семьи	4,2	0,0
Другие причины	29,5	35,8
Тормозящих научный рост факторов нет	8,2	21,4
Всего	100	100

Все представители контрольной группы — активно работающие ученые, а не только администраторы. У половины из них за последние пять лет возросла частота как публикаций, так и презентаций на конференциях. Те, у кого частота публикаций сократилась, объясняют это возросшей административной нагрузкой. Отдельно обсуждался вопрос о том, какое значение для занятий исследовательской деятельностью и продвижения по служебной лестнице имеют гендерные аспекты. 64,3% опрошенных мужчин признают, что принадлежность к мужскому полу им помогает, а оставшиеся считают, что это не имеет никакого значения. Чуть больше 10% женщин считают, что принадлежность к женскому полу помогает им в построении карьеры (табл. 9).

Таблица 9

Оценка влияния половой принадлежности респондентов на развитие их профессиональной карьеры, %*

Пол	Характер влияния		
	помогает	мешает	не имеет значения
женщины	11,5	42,6	49,2
мужчины	64,3	0,0	35,7

*Примечание: сумма цифр по строке может превышать 100%, поскольку респонденты иногда выбирали два параметра («и помогает, и мешает»).

Абсолютное большинство мужчин-респондентов высказали положительное отношение к грантовой системе, и только 7% —

нейтральное. Отрицательных отзывов не было. Женщины настроены более скептически, может быть, вследствие того, что они меньше включены в эту систему финансирования (табл. 10). Вместе с тем у мужчин, как и у женщин, положительным является отношение к некой идеальной конструкции, модели, а фактическое ее воплощение вызывает множество «но». Наиболее полно имеющиеся претензии были сформулированы в следующих комментариях:

«Отечественные гранты — мафиозные. Зарубежные гранты — тоже почти все мафиозные; а нормальные только те, где экспертизу проводят зарубежные эксперты».

«В РГНФ и РФФИ все раздается по академическому ранжиру, а не по качеству проектов. Зарубежные фонды: у них со временем возникают группы своих клиентов. Кроме того, у них специфические приоритеты, странные с точки зрения российских потребностей. Так что здесь нет грантовой системы в европейском понимании и даже в американском».

Таблица 10

Распределение отношения опрошенных мужчин и женщин к грантовой системе финансирования, %

Пол	Характер отношения			Всего
	положительное	отрицательное	нейтральное	
женщины	80,3	4,9	14,8	100
мужчины	92,9	0,0	7,1	100

Респонденты делали выводы на основе собственного практического опыта, поскольку все они принимали участие в тех или иных видах исследований, поддержанных грантами, а около 80% сами являются экспертами отечественных или зарубежных фондов. На вопрос об известных им программах и фондах респонденты-мужчины привели 27 наименований (значительно меньше, чем женщины). Такой результат может быть связан с тем, что «контрольная группа» численно меньше, чем выборка женщин. Однако представители «контрольной группы» являются преимущественно администраторами, руководителями, и их информированность о возможных источниках финансирования должна быть выше «средней». Возможно, тот круг организаций, куда мужчины обращаются за поддержкой, их устраивает, и им не требуется искать иные источники финансирования. Женщины-руководители, имея в среднем меньший успех в получении грантов, стараются расширять сферу поиска источников финансирования.

Как мужчины оценивают успех женщин в получении грантов? Почти 60% считают, что женщины получают их не реже мужчин.

Среди респондентов-женщин такой точки зрения придерживаются 41%. В зарубежных фондах, по мнению экспертов, женщине зачастую бывает легче получить грант. Всего несколько человек косвенно признали наличие дискриминации:

«Проблема связана с положением женщин вообще, а не с женщинами в науке, а именно — на женщин ложится гораздо больше бытовых проблем, чем на мужчин, и поэтому у женщины нет столько времени, сколько есть у мужчины, которое она могла бы посвятить своей научной карьере».

Только один респондент отнес меньший успех женщин в науке в целом и в получении грантов в частности на счет их более низких способностей:

«В целом женщины слабее как ученые (по крайней мере в физике), чем мужчины. ... Это научный факт. Поэтому дискриминации женщин нет, а есть очевидность их более слабых научных талантов. Это выражается в меньшем числе Нобелевских премий и других престижных наград, выдающихся публикаций».

Женщины достаточно пессимистичны в оценке своих возможностей получения грантов (табл. 11).

Таблица 11

Распределение мнений опрошенных мужчин и женщин об успешности женщин в получении грантов, %

Пол	Мнения			
	женщины успешнее мужчин	мужчины успешнее женщин	женщины и мужчины равны	затрудняюсь ответить
Женщины	5,0	18,0	41,0	36,0
Мужчины	7,7	7,0	57,0	29,0

Все эксперты считают, что существует положительное, хотя и косвенное влияние действующих фондов и грантовой системы в целом на профессиональный рост исследователей. Фонды учат грамотно формулировать задачу, продумывать цели исследования, способствуют росту публикационной активности, продвижению и популяризации результатов в научном сообществе. Что касается должностного роста, то мнения мужчин-экспертов разделились практически пополам: 43% считают, что гранты способствуют такому росту, а 36% — что нет; остальные затруднились дать какую-либо оценку. Сравнение с ответами женщин показывает, что мнение о позитивном влиянии грантов на профессиональный и должностной рост среди мужчин выражено сильнее. Действительно, у большинства респондентов-мужчин (85,7% против 75% среди опрошенных женщин) после получения ими грантов произошли позитивные изменения.

На вопрос о том, нужны ли специальные программы для поддержки женщин-ученых, 64% ответили утвердительно. Около трети респондентов считают, что такая поддержка не нужна. Таким образом, оценка деятельности фондов нашими респондентами была скорее нейтрально-негативной, чем положительной. Это отчасти связано с тем, что фонды превратились в один из основных источников финансирования научных исследований. Отечественные фонды распределяют только 8,5% общего бюджета на науку (в случае если средства из бюджета поступают в фонды в полном объеме). Распределение остальных 91,5% бюджетных средств менее прозрачно; они направляются преимущественно на содержание зданий, оплату коммунальных услуг и заработную плату. Последняя обеспечивается из бюджета только в объеме тарифных ставок, которые настолько низки, что самим своим размером предопределяют вторичную занятость. Многие фонды пытаются закрыть сразу несколько «дыр»: финансировать исследовательские проекты, обновлять материальную базу в научных организациях, стимулировать инновационную деятельность, поддерживать молодежь, чтобы уменьшить «утечку умов», покупать научную литературу, оснащать библиотеки и т. п. При такой диверсификации в условиях скромных ресурсов возникает впечатление незавершенности, неэффективности поддержки каждой из инициатив. Кроме того, все больше действует психологический фактор усталости от постоянной необходимости подавать заявки на гранты, от того, что главным источником поддержки служит конкурсная система, по своей природе непостоянная, неопределенная и связанная с риском. Поэтому общее настроение в научном сообществе определяется преимущественно базовым состоянием материального неблагополучия.

Тем не менее отмечалось, что помощь фондов безусловно важна для профессионального, а в некоторых случаях — и должностного роста ученых. Получение грантов способствует расширению международного сотрудничества, проведению исследований, особенно экспериментальных, общему росту профессионализма и свободы научной деятельности, привлечению к исследовательской работе студентов, более адекватной оценке успехов грантополучателя как им самим, так и его коллегами. Что касается должностного роста, то наиболее распространенным оказалось мнение, что влияние фондов здесь опосредованное.

Появление фондов совпало с кризисом в науке и отчасти было им инспирировано; поэтому фонды стали решать в первую очередь проблемы выживания российской науки, затем ее развития и реформирования. Гендерная проблематика принималась только в качестве одного из приоритетов «второго порядка», да и то не всеми фондами. На

фоне затяжного неблагополучия в российской науке гендерные проблемы кажутся надуманными большинству как женщин, так и мужчин. Наличие явного или скрытого неравенства в условиях труда мужчин и женщин-ученых чаще всего трактуется как «естественное».

ЛИТЕРАТУРА

1. Наука России в цифрах — 2001. Статистический сборник. М.: ЦИСН, 2001.
2. Наука России в цифрах — 2003. Статистический сборник. М.: ЦИСН, 2003.
3. Наука в России — 2001. Статистический сборник. М.: Госкомстат РФ и ЦИСН, 2001.
4. *Татарина Н.* Применение труда женщин в народном хозяйстве СССР. М.: Наука, 1979.
5. Высшее образование в России — 2001. М.: ЦИСН, 2002.
6. *Кугель С.* Мобильность и демографические проблемы научных кадров // Социологические проблемы науки. М.: Наука, 1974.
7. *Гинзбург В.* Удельный вес прекрасной половины // Литературная газета. 2003. 26 февраля — 4 марта.
8. *Haacke B.* Angst machen // Wirtschaftswoche. Dusseldorf. 2000. No. 56.
9. Appendix Tables // Science and engineering indicators — 2002. Vol. 2. Arlington, VA.: National Science Foundation, 2003.
10. Словарь гендерных терминов / Ред. А.А. Денисова. М.: Информация- XXI век, 2002.
11. *Carter D.* Relationship between cognitive flexibility and sex-role orientation in young adults // Psychological Reports. 1985. Vol. 57. No. 3.
12. *Selkow P.* Male/female differences in mathematical ability: A function of biological sex or perceived gender // Psychological Reports. 1985. Vol. 57. No. 2.
13. Gender and culture of science. Women in science — 1993 // Science. 1993. Vol. 260.
14. *Evetts J.* Gender and career in science and engineering. London: Taylor & Francis, 1996.
15. *Sonnert G.* Women in science and engineering: Advances, challenges, and solutions // Women in science and engineering: Choices for success. Annals of the New York Academy of sciences. 1999. Vol. 867.
16. *Seachrist L.* Disparities detailed in NCI division // Science. 1994. Vol. 264.
17. *Wenneras C., Wold A.* Nepotism and sexism in peer-review // Women, science, and technology: A reader in feminist science studies / Ed. by M. Wyer, M. Barbercheck, D. Giesman, et al. London: Routledge, 2001.