Дискриминации не существует? (вместо заключения)

Ольга Юрьевна Бойцова
Музей антропологии и этнографии им. Петра Великого (Кунсткамера) РАН, Санкт-Петербург
boitsova@gmail.com

Когда я полтора года назад предложила тему для «Форума», то назвала ее «Дискриминация в науке». В процессе работы над вопросами слово «дискриминация» исчезло из названия. Варианты переименования темы были разные, в том числе «Успех в науке» (от чего он зависит, не от пола и возраста ли?). Волшебное превращение дискриминации в успех! Жаль, что в жизни так не бывает.

Почему говорить о дискриминации не комильфо? Считается, что равенство в обществе достигнуто, и если какая-то дискриминация сейчас существует, то уже обратная, угнетение большинства меньшинствами (ср. в рецензии Ольги Блиновой на книгу Пьера Орелуса, опубликованной в этом номере [Блинова 2014], о том, что в США считалось хорошим тоном избегать говорить о расе, поскольку предполагалось, что пострасовое общество уже построено, однако развернувшаяся после победы Барака Обамы на выборах полемика в прессе показала, что расовое равенство — всего лишь иллюзия). На портале «ПостНаука» в опросе о проблеме дискриминации по половому признаку в академической среде один из экспертов заявил: «В нашей стране такой статус-кво, что легко может заниматься наукой любой желающий — и мужчина, и женщина»[1].

В нашей дискуссии приняли участие вдвое больше женщин, чем мужчин, и некоторые вопросы вызвали больше интереса, чем другие. В вопросах редколлегии были ссылки на статистику, которая говорит, что чем выше позиция в академической иерархии, тем меньше вероятность, что она занята женщиной. Эти ссылки можно умножить.

[1] <http://postnauka.ru/talks/26589>.

Например, в данных по Германии, опубликованных уже после составления вопросов, цифры выявляют уже знакомую картину: на гуманитарных факультетах, где три четверти обучающихся — женщины, среди профессоров женщины составляют около трети[1]. Ирен Эрман в своих ответах на вопросы «Форума» отмечает ту же тенденцию в образовательной системе Швейцарии, а Катриона Келли — Великобритании.

Здесь нужно оговориться. Вопросы редколлегии содержали терминологическую двусмысленность, и их можно было понять двояко. В науке различаются два вида карьеры: во-первых, административная карьера или карьера в конкретном учреждении, а во-вторых, академическая карьера в широком смысле, ступени которой могут выглядеть как «без степени — кандидат — доктор», или «автор статей — автор монографии», или «автор тезисов — автор статьи в реферируемом журнале» («карьера как рост признания коллег», как называет ее Виктор Воронков). В условиях современного научного мира, прежде всего на западе, ученых толкает к карьерной гонке «новая академическая культура», которую описывает Катарин Ходжсон: каждому ученому нужно все время демонстрировать товар лицом[2]. К построению административной карьеры исследователи могут относиться с подозрением и даже отвращением, о чем пишет Виктор Воронков (ср. о слове «карьера» в ответах Анны Кушковой). Однако, презирая административную карьеру, ученые в результате своих научных занятий неизбежно движутся вверх по лестнице «карьеры как роста признания коллег». И на этой лестнице также, увы, можно неожиданно для себя столкнуться с теми самыми препятствиями, которые исследователь мог считать не существующими в справедливом мире равных возможностей.

«В связи с бурной информатизацией вопрос какой-либо дискриминации в плане публикаций стоит все менее и менее остро», — считает Владимир Богданов, имея в виду обезличенную электронную подачу материала для публикации. Действительно, «абсолютный» возраст в годах обычно неизвестен получателям статьи, но «академический» возраст — например, статус аспиранта или степень доктора наук — нередко фигурирует в подписи, не говоря уже о провинциальности / столичности автора, а также о маркерах пола и этнической принадлежности, о которых пишет Игорь Янович (прислал ли статью условный «Петр Кузнецов» или «Умриза Курбонасейнова»?).

---

1 <http://www.thelocal.de/20140730/equality-report-german-women-jobs>.

2 Это связывают с господством неолиберализма в современной академии (см., например: [Klocker, Drozdzewski 2012]).

Игорь Янович говорит об анонимном рецензировании как отчасти помогающем противостоять дискриминации. Другие авторы «Форума» тоже отметили, что системе отечественной науки для предоставления равных возможностей не хватает механизмов зашифровывания заявок и имен претендентов (Наталья Пушкарева). Тогда как в рецензируемых журналах некоторая анонимность в коммуникации автора с рецензентом соблюдается (хотя для редакции все данные автора, естественно, остаются открытыми и соответственно могут влиять на решение о публикации), зашифровывание заявок для отбора докладов на конференции (о чем высказывает пожелание Елена Филиппова), кажется, едва ли знакомо отечественной науке. А о том, как могут по знакомству (!) распределяться отечественные гранты, пишет Виктор Воронков.

Когда мы начинаем внимательнее приглядываться к современной академии, нам открывается не справедливый мир, а мир иллюзии равных возможностей. «Официально забота о равенстве предполагает, что для того, чтобы получить ту или иную позицию, кандидату необходимы “всего лишь” интеллект, работоспособность и желание достичь своих научных целей. В реальности эта система явно игнорирует социальное неравенство или скорее воспроизводит его», — говорит Ирен Эрман. Как это работает, можно увидеть из эксперимента, на который ссылается Игорь Янович: если мы ставим претендентов, о которых ничего не известно, кроме пола и этнической принадлежности, в абсолютно одинаковые условия, то представители некоторых групп, и в первую очередь женщины, имеют заметно меньше шансов, чем другие. Наталья Пушкарева, детально исследовавшая вопрос влияния фактора пола на социальные процессы, пишет: «Ни о каком равенстве возможностей мужчин и женщин (при провозглашенности оного) в нашем мире речь идти не может».

Еще один эксперт «ПостНауки», Константин Северинов, объясняет такое положение: «Пик детородного возраста для профессиональной женщины — в 30–40 лет. Этот возраст совпадает с пиком научной карьеры, и приходится выбирать. Если мужчина может иметь дома ребенка и жену, а сам работать в лаборатории, то женщине это делать гораздо сложнее. Это не сексизм, это реальность нашей жизни. Это несправедливо, но изменить это вряд ли возможно»[1]. Все в принципе верно, но я бы сделала поправку, что это не только можно, но и нужно менять. Действительно, это одна из причин, по которой женщины не достигают таких же карьерных вершин, как мужчи-

[1] <http://postnauka.ru/talks/26589>.

ны: на первых возложена большая часть репродуктивного труда, иногда против их воли (например, отцы отказываются брать отпуск по уходу за детьми и больничные в связи с детскими болезнями). И по этой причине женщин не продвигают: какой смысл, «она же все равно уйдет в декрет». На карикатуре, нарисованной Татьяной Русситой, изображен диалог, в котором, думаю, хоть раз в жизни пришлось участвовать в роли второго собеседника каждой женщине, пришедшей в науку (мужчины, художница предлагает вам примерить на себя эту роль, воспользуйтесь случаем!).

Дискриминация женщин по причине их участия в репродуктивном труде не специфична именно для академического мира («дискриминация эта скорее системная, нежели свойственная именно научному сообществу» — Елена Филиппова), но можно обсудить формы, которые она принимает в науке. С одной стороны, в нашей стране материнство женщин-исследовательниц более-менее защищено: поскольку занятия наукой обычно относятся к бюджетному сектору, где в основном соблюдается трудовое законодательство, женщины могут рассчитывать на оплачиваемый декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком, сохранение рабочего места и т.п. Гибкий график, который обычно бывает у ученых и преподавателей, тоже облегчает выполнение родительских обязанностей. С другой стороны, низкие оклады и невозможность во время полноценного ухода за ребенком работать на нескольких работах (что являет-

ся распространенным способом отечественных ученых заработать себе на жизнь) уменьшают шансы женщин иметь ребенка и при этом остаться в науке. Впрочем, мужчин давление гендерных стереотипов («надо кормить семью») тоже может поставить перед этим непростым выбором. Елена Филиппова, очевидно, имеет в виду трудности у представителей обоих полов, когда пишет: «Зарплаты научных работников в целом низки, а у младших научных сотрудников, да еще без степени — просто смехотворны. Значит, нужно либо отказываться от семьи, либо откладывать ее создание на неопределенное время, либо заниматься наукой параллельно с зарабатыванием денег другим способом».

Важная особенность научных занятий по сравнению с другими сферами занятости — обязательные поездки для участия в конференциях, семинарах и летних школах, а также, в нашей дисциплине, для полевой работы. Это и есть «узкое место», где материнство и наука оказываются плохо совместимы (ср. этот пункт в интервью профессоров-родителей[1]). Анна Соколова пишет о дискриминации в связи с академической мобильностью, с которой она столкнулась, пытаясь совмещать материнство и карьеру в науке. Я тоже испытывала трудности в аналогичной ситуации: во-первых, невозможно принять участие во многих конференциях из-за того, что нужно из своего кармана оплатить проезд и проживание ребенка и сопровождающего для ребенка; а во-вторых, уже после того как ты преодолела финансовый барьер, тебе не избежать осуждающих разговоров, даже если участники мероприятия видели твоего ребенка за все время один-единственный раз во время трансфера к месту проживания.

Иногда система «проговаривается» о дискриминации. Мою знакомую, кандидата философских наук, после защиты вызывали в ВАК доказывать, что она сама написала диссертацию, причем причиной вызова назвали то, что у нее двое маленьких детей! ВАК предположил, что мать двух маленьких детей не могла сама написать диссертацию. Это ли не признание того факта, что матерей в науке дискриминируют, в смысле что невозможно быть матерью и строить академическую карьеру? Интересно, хоть одного мужчину-диссертанта вызывали в ВАК по причине отцовства?

Ответы иностранных участников «Форума» (Бет Хольмгрен, Марк Эли) привлекают внимание читателей еще к одному виду дискриминации — по типу контракта, в смысле отсутствия

---

[1] <http://www.newappsblog.com/2014/08/beyond-the-baby-penalty-the-lived-experience-of-mothers-and-a-father-who-are-tenured-academics.html>.

оплаты командировок, страховок и т.п. для преподавателей на временных контрактах. Этот вид неравенства хотя и знаком отечественной науке («штатники vs. почасовики или совместители»), но, видимо, не в такой явной форме, как за границей. Впрочем, Катриона Келли отмечает, что «адъюнктизация» непосредственно связана с возрастом.

На вопрос Натальи Пушкаревой: «Проблему возрастной дискриминации молодых считаю не надуманной только в отношении женщин-ученых. Кто, скажите, дискриминирует молодых мужчин в академических институтах?» — невольно отвечает Игорь Янович, описывая личный опыт дискриминации по возрасту. Александра Касаткина и Елена Филиппова тоже пишут о том, что на молодых сотрудников в отделе, «естественно», перекладывают рутинную работу. Их ответы рисуют замкнутый круг, в который попадают начинающие исследователи: чтобы продвигаться по лестнице академической карьеры, нужно посвящать время научной работе, а все время молодых ученых занято работой в отделе, не связанной с исследованием, или зарабатыванием денег, именно по той причине, что они молодые. При этом, как пишет Катарин Ходжсон, в современном академическом мире растут ожидания относительно того, чем должно быть заполнено резюме начинающего исследователя. Можно сказать, что в начале карьеры путь ученого, который казался прямой дорогой, иногда превращается в колесо белки, откуда самый легкий выход — не вперед, а в сторону, т.е. из науки.

Александр Назаренко перечисляет виды возможных неоплачиваемых поручений, которые возлагают на молодых. Хорошо, когда эти поручения хоть как-то касаются темы исследования, а не заключаются в мытье чашек! Однако последнее встречается нередко, и для многих молодых в отечественной науке первое в жизни участие в конференции, например, происходит в качестве бесплатной рабочей силы, а счастливая возможность послушать доклады мэтров предоставляется в перерывах между разогреванием кипятка для них и уборкой их стаканчиков. Я как человек, побывавший и с той, и с другой стороны стола для кофе-брейка (и той девочкой, которая наливает кипяток, и той девушкой с бейджиком, кому его наливают) и даже будучи один раз «эксплуататором детского труда», когда мне, секретарю оргкомитета, сказали «привлекать» первокурсников к организации конференции, могу сказать, что эта система неудобна. Первокурсников я и по именам-то не всех знала, и никто из них, конечно, не отвечал за свою бесплатную работу, а я каждое утро перед заседаниями переживала: кто из них придет ко мне сегодня? Мне было бы комфортнее нанять специального человека, заплатить ему деньги и возложить на него ответственность.

Одну из причин процветания этой системы называет в своих ответах Александра Касаткина: ставок нет и не предвидится. «Детский труд» используется в научных учреждениях потому, что денег на выполнение соответствующих работ не существует ни как строки в бюджете, ни как идеи в умах. В условиях недостатка ресурсов, как обычно, страдают те, кто слабее. Александр Назаренко, рассуждая о причинах дискриминации по возрасту в науке, приводит очевидную причину: молодых мало, и большинство дискриминирует меньшинство.

Однако это не единственная причина, и дискриминация молодых ученых заключается отнюдь не только в эксплуатации на бесплатных работах. Тебе без согласования с тобой меняют тему работы, или научного руководителя, или полностью перекраивают твою статью. На конференции в кофе-брейк подходят знакомиться не к тебе, а к другому докладчику с более высоким статусом, чье сообщение было явно хуже. На летней школе в пансионате ты живешь в домике без душа, тогда как старшие коллеги имеют удобства в номере. Тебе не дают слова. Тебя прерывают на полуслове. Тебе советуют помолчать и послушать старших (пример приводит Александр Назаренко).

Вероятно, дело в том, что наука, как многие цеховые ремесла, устроена иерархично, а иерархические общества подразумевают угнетение тех, кто внизу иерархии, в пользу тех, кто наверху (как тут не вспомнить дедовщину в армии — неслучайно Наталья Пушкарева называет ограничения, с которыми сталкиваются молодые ученые, «научной дедовщиной»). В науке каждый участник в каждый момент времени находится на определенной ступеньке лестницы, ведущей снизу вверх; это могут быть административные ступеньки или самое общее «без степени — кандидат — доктор» / «без публикаций — с публикациями», о чем было сказано выше, но едва ли возможно вовсе не находиться на этой лестнице, занимаясь наукой. При этом аспирантура и младшие научные должности представляют собой как бы непосредственное продолжение бакалавриата, специалитета и магистратуры (ср. у Елены Филипповой об аспирантской программе как продолжении высшего образования). Молодые ученые порой работают под руководством тех, кто вел их, возможно, с выпускного класса школы или с первого курса. В этом смысле вхождение в науку отличается от начала работы акушеркой или электриком, которых приводит в пример Игорь Янович: обучение за партой плавно перетекает в профессиональную деятельность, роли меняются незаметно, а лица и обстановка подчас остаются теми же. Иной раз выходит так, что тебе уже есть что сказать своим учителям — нынешним коллегам, а они еще по привычке видят в тебе студен-

та, который только что тщательно конспектировал каждое их слово (о том же пишет Наталья Пушкарева).

Как можно помочь начинающим исследователям? Вопросы редколлегии противопоставляли позитивной дискриминации и квотам протежирование как разные варианты ответа на проблемы молодых ученых. Квоты как средство решения проблемы дискриминации большинство участников «Форума» оценивает отрицательно. Исключение составляет мнение Игоря Яновича, который ссылается на положительный опыт применения квот в американских университетах, хотя и он упоминает о возможных проблемах. Катриона Келли говорит о том, что хотя она в принципе симпатизирует такой политике, может быть непросто выбрать, какие группы людей нуждаются в защите, а какие нет; она считает, что позитивная дискриминация может иметь смысл в случае женщин.

«Протежирование в науке, на мой взгляд, неизбежно, и даже если мы объявим его злом, это ничего не изменит», — пишет Ревекка Фрумкина. Некоторые участники дискуссии, как Владимир Богданов, не видят в нем ничего ужасного. Ревекка Фрумкина усматривает проблему «не столько в безоговорочной поддержке “своих” / “молодых” именно в качестве *своих*, сколько в перенесении в сферу науки обычаев “боев без правил”». Она продолжает: «Протежирование нередко либо заменяет реальное понимание того, чем занят ученик того или иного авторитетного ученого (это, с моей точки зрения, неизбежно), либо позволяет снизить уровень требовательности к результатам (увы, последнее случается чаще, чем хотелось бы)». С моей точки зрения, плохо то, что протежирование ставит участников конкурса (допустим, кандидатов на должность) в неравные условия: во главу угла ставятся не их личные заслуги или качества, а авторитет их научных руководителей. Марк Эли считает, что «протежирование — это плохо, когда оно распространяется на подбор людей на ключевые карьерные позиции. В этом случае протежирование — серьезное препятствие равенству». Однако Катриона Келли предупреждает о том, что если мы исключим рекомендательные письма, то над заслугами, доказанными опытом, может взять верх мимолетное впечатление, которое кандидат способен произвести на комиссию за 30 минут собеседования. Наталья Пушкарева также отмечает, что бороться с протежированием со стороны научных руководителей значит «подставлять» своих учеников: «Можно, конечно, заявить, что ты лично как научный руководитель выше этих научно-коррупционных экзерсисов. Однако, начав играть по своим правилам (без активного лоббирования), ты заранее ставишь своих учеников в неравное положение по сравнению с теми, кому “помогают”».

Помимо протежирования, для «поддержки» молодых ученых создаются «окопы», которые описал в своих ответах Александр Назаренко. В этих «окопах» тепличная атмосфера: по результатам твоих выступлений тебя не критикуют, но и тебе не стоит никого критиковать, и таким образом можно без особых проблем дойти до защиты, защититься и получить работу. Мне однажды довелось наблюдать такой вид «поддержки» на конференции в СПбГУ, где ведущая секции своим решением отменила вопросы после доклада участницы-аспирантки, чтобы та не боялась выступать. Эта «поддержка» может сослужить молодым ученым плохую службу. Как пишет Александр Назаренко, «если исследователь не вылезает из окопа, то он не включается в коммуникативное пространство академического мира. Соответственно, он не знакомится с новыми концептуальными и методическими разработками, не владеет информацией о своих конкурентах, занимающихся схожей проблематикой, снижается качество его публикаций в научных изданиях и т.д.»

Многие участники нашей дискуссии говорят о необходимости материальной помощи молодым ученым. Катриона Келли называет щедрое финансирование исследований в качестве средства их поддержки. Елена Филиппова и Бет Хольмгрен считают, что начинающим исследователям нужна финансовая помощь для участия в конференциях. Александр Назаренко рассуждает о том, на каких принципах могла бы строиться финансовая поддержка молодежи, и предлагает решения некоторых других проблем, стоящих перед молодыми учеными. Среди прочих проблем он говорит о снижении мотивации к тому, чтобы заниматься научной деятельностью. Как мне представляется, эту проблему не решить извне: если молодой ученый не имеет собственной мотивации заниматься наукой, никакие внешние меры не помогут. Как пишет Бет Хольмгрен, «жизненно важно, чтобы начинающий исследователь был уверен, что это именно тот путь, которым она (или он) хочет идти».

Коллективные исследовательские проекты начинающих исследователей и их старших коллег считают хорошим средством поддержки молодых Александра Касаткина и Владимир Богданов (последний — наряду с «проведением собственно молодежных форумов»), и названные Еленой Филипповой «обсуждение их статей с коллегами (например, на заседаниях отделов, секторов, кафедр, и т.д., и т.п.), а иногда — соавторство с более опытными исследователями» тоже относятся сюда. Бет Хольмгрен говорит о важности хорошего наставника в жизни начинающего исследователя. Все это подводит нас к четвертому вопросу редколлегии — о научных школах.

Что такое научная школа? Определение дает Владимир Богданов: «Это организация *неформального* (именно неформального) общения ученых разных поколений, обмена идеями и обсуждения результатов, она исполняет роль транслятора предметного содержания, неких культурных норм и ценностей *от старшего поколения к младшему*». Он же демонстрирует на примере, что иной раз может быть трудно очертить рамки школы.

Большинство участников форума оценивают существование научных школ положительно, как, например, Наталья Пушкарева: «Научные школы ни в коей мере не тормозят развития науки. Они ее сплачивают и служат механизмом трансляции ценностей, подходов, методов, концептов от одного научного поколения к другому». Елена Филиппова пишет: «Научные школы, как мне кажется, явление в науке необходимое и неизбежное. Они способствуют развитию научного знания, заставляя оппонентов оттачивать свои аргументы и подвергать сомнению собственные взгляды». О важности горизонтальных связей внутри научной школы напоминает Владимир Богданов, и Катриона Келли тоже отмечает, что школы становятся разнообразными за счет того, что коллеги учатся друг у друга.

Завершая этот обзор дискуссии, который получился, возможно, небеспристрастным из-за моей личной точки зрения на обсуждаемые вопросы, я вернусь к проблеме, с которой начала.

Марк Эли, отвечая на вопрос о личном опыте, написал: «Мне не доводилось сталкиваться с дискриминацией в моей карьере, поскольку я не принадлежу к какому-либо из меньшинств, существующих в моей стране. Мои трудности были обычны для большинства только что защитившихся исследователей: поиск работы, поиск очередного гранта, пренебрежение со стороны старших коллег и т.д.». «Пренебрежение со стороны старших коллег» здесь названо в ряду обычных трудностей, не относящихся к дискриминации, хотя оно вполне может классифицироваться как «научная дедовщина». «Молодые ученые» — то «меньшинство» (или та «бесправная группа»), к которой когда-либо принадлежал каждый из нас, и угнетение этой группы, например ее эксплуатация на бесплатных работах, не являет собой ничего необычного: все через это проходили, и никто этого не замечает. То же самое касается женщин: «Это не сексизм, это реальность нашей жизни», — как было процитировано выше.

На самом деле проблемой является невидимость дискриминации. Если мы исключаем дискриминацию из общей картины академической жизни, то получаем иллюзию равных возможностей, о которой говорит Ирен Эрман. В кажущемся справедливым мире любые попытки позитивной дискриминации вы-

глядят уродливо, и неудивительно, что Анна Кушкова пишет: «Я против возведения идеи “позитивной дискриминации” в абсолют». Если же мы будем говорить вслух о вопиющих случаях нарушения прав, которые происходят до сих пор, и на каждом шагу, и с нами лично, и будем обсуждать, кому и по каким поводам может понадобиться поддержка, то больше шансов, что более слабые и не обладающие ресурсами группы получат необходимую им помощь. Как написал Игорь Янович, «помимо мер какой-то специальной поддержки для уязвимых меньшинств было бы неплохо хотя бы начать искоренять существующую прямую и сознательную дискриминацию. А для этого нужно прежде всего о ней говорить: большинство ученых твердо привержены ценностям честности и признания чужих заслуг и могут потакать существующим порочным практикам часто лишь от того, что не осознают, насколько несправедливы и неэффективны те с точки зрения прогресса науки».

Я надеюсь, что наша дискуссия способствовала большей видимости дискриминации. Редколлегия благодарит всех участников «Форума».

Библиография

Блинова О. Рец. на кн.: Pierre W. Orelus. Rethinking Race, Class, Language, and Gender: A Dialogue with Noam Chomsky and Other Leading Scholars. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Pub., 2011. 203 p. // Антропологический форум. 2014. № 22. С. 269–273.

Klocker N., Drozdzewski D. Commentary // Environment and Planning. 2012. Vol. 44. No. 6. P. 1271–1277 <http://www.envplan.com/openaccess/a4547.pdf>.

Ольга Бойцова