



**You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Socjolog czy socjolożka? Uwagi o roli płci socjologów pracy w ich analizach i działaniach

Author: Olga Czeranowska, Sławomira Kamińska-Berezowska, Bartosz Mika

Citation style: Czeranowska Olga, Kamińska-Berezowska Sławomira, Mika Bartosz. (2020). Socjolog czy socjolożka? Uwagi o roli płci socjologów pracy w ich analizach i działaniach. "Przegląd Socjologiczny" T. 69, nr 1 (2020), s. 137-157, doi 10.26485/PS/2020/69.1/6



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).






UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

OLGA CZERANOWSKA 
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny
SŁAWOMIRA KAMIŃSKA-BEREZOWSKA 
Uniwersytet Śląski
BARTOSZ MIKA 
Uniwersytet Gdański

SOCJOLOG CZY SOCJOLOŻKA? UWAGI O ROLI PŁCI SOCJOLOGÓW PRACY W ICH ANALIZACH I DZIAŁANIACH

Streszczenie

Artykuł pomyślany jest jako wycinkowa relacja z badania prowadzonego od 2015 roku przez Sekcję Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego pt. „Nestorzy socjologii pracy”. Niniejsze opracowanie dotyczy eksploracji wpływu płci na kariery zawodowe reprezentantów i reprezentantek rzeczonyj subdyscypliny. Autorzy koncentrują się na dwóch pytaniach: 1) Czy wśród badanych „nestorów” socjologii pracy w Polsce można zauważyć większe zainteresowanie analizą pracy kobiet u osób reprezentujących tę płć; oraz 2) Czy narracje respondentów wskazują na płć jako znaczący i sugestywny czynnik kształtujący ich doświadczenia zawodowe i biograficzne? Prowadząc analizę, posłużono się materiałem z dwunastu wywiadów pogłębionych z czołowymi badaczami i badaczkami z obszaru socjologii pracy, uzupełnionych

Dr, Instytut Nauk Społecznych; e-mail: o.czeranowska@gmail.com;
<https://orcid.org/0000-0002-3516-1563>

Dr hab., Instytut Socjologii, Wydział Nauk Społecznych;
e-mail: slawomira.kaminska-berezowska@us.edu.pl; <https://orcid.org/0000-0002-0707-6185>

Dr, Instytut Socjologii, Wydział Nauk Społecznych; e-mail: bartosz.mika@ug.edu.pl;
<https://orcid.org/0000-0001-8204-5373>

o publikacje naukowe badanych. Wychodząc z perspektywy feministycznej, autorzy argumentują, że także wśród najwybitniejszych przedstawicieli subdyscypliny można dostrzec wpływ czynnika, jakim jest płeć kulturowa.

Słowa kluczowe: płeć kulturowa, gender, luka płacowa, socjologia pracy, kariery akademickie

WPROWADZENIE

Niniejsze opracowanie należy traktować jako głos w szerszej dyskusji dotyczącej historii socjologii pracy w Polsce. Od roku 2015 Zarząd Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, przy wsparciu jej członków, członkiń oraz sympatyków realizuje projekt „Nestorzy socjologii pracy w Polsce – socjologiczna analiza procesów instytucjonalizacji, dezinstytucjonalizacji i odbudowy subdyscypliny” (dalej NSP). W ramach projektu przeprowadzone zostały wywiady z osobami, które mogą być określone mianem nestorów polskiej socjologii pracy. Celem tego przedsięwzięcia było przede wszystkim udokumentowanie procesów, które wpłynęły na ukształtowanie oraz przeobrażenia polskiej socjologii pracy, jej umiejscowienie w szerszym kontekście społecznym oraz porównanie jej dziejów z historiami analogicznych subdyscyplin w Europie [Mrozowicki 2018, 2019].

Historyczno-społeczny, a zarazem w pewnym sensie autorefleksyjny cel badania oraz brak zewnętrznego finansowania wpłynęły na inkluzywny i otwarty na dyskusję proces komunikowania wyników już podczas procesu zbierania materiału. Dodatkowym czynnikiem był również podeszły wiek wielu osób badanych, który obligował zespół badawczy do pośpiechu i wczesnego ujawniania wyników częściowych. W efekcie podczas licznych konferencji naukowych¹ autorzy i autorki mieli wielokrotnie okazję konfrontować przyjęte założenia badawcze z opinią społeczności socjologicznej. Część uwag kierowych pod adresem projektu dotyczyła niedostatecznego uwzględnienia czynników związanych z płcią kulturową. Prezentowane tu opracowanie jest próbą nadania tym zagadnieniom właściwej rangi przez ponowną ukierunkowaną analizę zebranego materiału badawczego.

¹ Przykładowo „Społeczne granice pracy. Metodologiczne i praktyczne problemy badań pracy oraz zatrudnienia we współczesnych społeczeństwach”, 10 listopada 2017 roku, Katowice.

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNO-ANALITYCZNE

Z uwagi na generacyjną charakterystykę populacji badanej w projekcie NSP niewykonalne było zastosowanie optymalnego rozwiązania dotyczącego zdiagnozowanych luk w materiale empirycznym, czyli uzupełnienie zebranych wywiadów o zupełnie nowe wątki. Zadanie kolejnych pytań istotnej części przebadanych już wcześniej nesterek i nestorów było niemożliwe albo bardzo trudne (ze względu na śmierć osoby, pogarszający się stan zdrowia, odejście w stan zawodowego spoczynku itp.). Dlatego na potrzeby niniejszego opracowania autorzy korzystali z uprzednio zgromadzonych wypowiedzi osób badanych, uzupełniając swoją wiedzę o publicznie dostępne dane biograficzne (wpisy w bazie Ludzie Nauki, witryny instytucji naukowych zatrudniających badanych uczonych, oficjalne biografie) oraz prace naukowe nestorów.

Projekt NSP opierał się na badaniach jakościowych, w tym głównie wywiadach pogłębionych oraz analizie materiałów zastanych. Przyjęto założenia ograniczeń analitycznej interpretacji i rezygnacji z anonimizacji przy podjęciu wysiłku autoryzacji wywiadów dla ich imiennej prezentacji (analogicznie jak w badaniach Kaźmierskiej, Waniek i Zysiak [2016]). W momencie powstawania niniejszego opracowania² w ramach projektu zostało zrealizowanych i poddanych transkrypcji dwanaście pogłębionych wywiadów swobodnych³.

Dobór próby w ramach całego projektu NSP miał charakter celowy. Jednym z kryteriów przyjętych w tym opracowaniu była równość płci, wobec czego w analizowanych poniżej przypadkach rozpatrujemy sześcioro badaczy każdej płci. Dodatkowo, na potrzeby niniejszego artykułu, analizie poddane zostały publicznie dostępne informacje biograficzne, pozwalające na umiejscowienie przełomowych wydarzeń w karierach badanych w kontekście historycznym. Zabieg ten był o tyle owocny, że wśród badanej dwunastki dało się wyłonić dwa pokolenia. Pierwsze z nich reprezentowały osoby urodzone w latach 20. XX wieku (trzy kobiety) oraz dziewięcioro osób urodzonych w czasach II wojny światowej lub podczas powojennego wyżu demograficznego. Jak przekonamy się poniżej, klasyfikacja ta pozwala nam na bardziej zniuansowane spojrzenie na biografie badanych.

² Oprócz nestorów omawiany projekt badał również socjolożki i socjologów zakładowych, praktyczki i praktyków socjologii pracy. Ponieważ w momencie powstawania tego opracowania zespół badawczy dysponował bardzo skąpym materiałem dotyczącym osób pracujących w zakładach przemysłowych, postanowiono skupić się na socjologach akademickich.

³ Z następującymi osobami: Danutą Dobrowolską, Juliuszem Gardawskim, Marią Holstein-Beck, Krystyną Janicką, Henrykiem Januszkiem, Wiesławą Kozek, Jolantą Kulpińską, Witoldem Morawskim, Janem Sikorą, Edwardem Sołtysem, Danutą Walczak-Duraj, Robertem Woźniakiem.

Trzecim ważnym źródłem wiedzy o badanych nestorkach i nestorach był ich dorobek naukowy. W tym miejscu natrafiono jednak na przeszkody natury obiektywnej, związane z kryterium wyboru do analiz publikacji poszczególnych osób. Trzeba bowiem dodać, że badane osoby bez wątplenia należą do zasłużonych dla omawianej subdyscypliny socjologii, a dorobek każdej z nich jest bardzo obszerny. Przyjęto założenie, że badania prowadzone w przeszłości przez biorących udział w projekcie nestorów i nestorki były w znacznym stopniu powiązane z ich pracami awansowymi w postaci doktoratów, habilitacji czy tak zwanych książek profesorskich. Skupiono zatem uwagę właśnie na tych pozycjach, uzupełniając je o najpopularniejsze podręczniki, skrypty i materiały dla studentów. Podręcznik to zwykle – przynajmniej w założeniu – podsumowanie życiowego dorobku badawczego, okazja do ukształtowania nowego pokolenia badaczek i badaczy zgodnie z własnymi wyobrażeniami o subdyscyplinie. Ponadto przyjęto, że zapotrzebowanie na książki osób badanych – mierzone chociażby ich wznowieniami i przedrukami – wskazuje na doniosłość konkretnych publikacji dla całej subdyscypliny.

Opierając się na tak scharakteryzowanym materiale, niniejsze opracowanie podejmuje próbę odpowiedzi na następujące pytania: 1) Czy kobiety badaczki częściej kierują swoją naukową uwagę na kwestie związane z płcią; 2) Czy biografie i narracje badanych nesterek i nestorów wskazują na płęć jako znaczący i sugestywny czynnik kształtujący ich doświadczenia zawodowe?

Zanim przejdziemy do wyników, uzasadnienia wymaga sam wybór prezentowanego tu problemu. Dotychczas powiedziano jedynie, że była to kwestia podnoszona podczas dyskusji i debat z odbiorcami wyników projektu NSP. Poniżej wykazano, dlaczego część zespołu badawczego – autorzy i autorki niniejszego opracowania – uznała to zagadnienie za istotne, i w jaki sposób wiąże się ono z wyżej wymienionymi pytaniami.

PERSPEKTYWA FEMINISTYCZNA

Projekt NSP już we wstępnych założeniach akceptował punkt widzenia feministycznej teorii krytycznej, odrzucając androcentryczność filozofii nauki oraz seksizm w socjologii [por. Turner, Turner 2008]. Twórcy projektu od początku przyjmowali założenie, że w sensie epistemologicznym wiedza generowana przez jednostki i grupy niedominujące powinna być szczególnie brana pod uwagę, ponieważ ich ogląd relacji społecznych wykracza poza wiedzę prawomocną [Derra 2013]. Z tego założenia wynika dążenie do symetrii w doborze respondentów pod względem płci oraz uwaga, z jaką w badaniu słuchano głosu kobiet.

Na potrzeby niniejszych rozważań perspektywą organizującą analizę czynimy stanowisko postfeministyczne, a to głównie ze względu na jego propozycję dekonstrukcji tradycyjnych pojęć i kategorii. Perspektywa ta jest też antyesencjalistyczna i antyfundamentalistyczna, a zatem koncentruje się raczej na poszukiwaniu złożoności czynników niż zaprzeczaniu im. W tym sensie stanowisko to przyjmuje, że opresja i marginalizacja może być powodowana przez kombinację różnych czynników, a nie tylko warunkowana przez jeden z nich (stąd na dostrzeżenie doniosłości procesów historycznych, społecznych lub immanentnych dla samej subdyscypliny). Przy powyższym zastrzeżeniu ujęcie to pozwala na abstrahowanie od tej złożoności i przy jej świadomości na skupienie się jedynie na pewnym aspekcie, na przykład związanym z relacjami płci. Dodatkowo daje możliwość z jednej strony ujmowania istniejących kategoryzacji publikacji naukowych, sukcesów i praktyk badawczych, które do ich osiągnięcia prowadzą, a z drugiej akceptuje czy wręcz zachęca do możliwości dystansowania się od dotychczasowych, tradycyjnie stosowanych podziałów i typologizacji.

Akceptując założenie o doniosłej roli czynnika, jakim jest płeć kulturowa, przyjęto jej rozumienie za Światową Organizacją Zdrowia, definiującą ją jako zestaw konstruowanych społecznie cech przypisywanych kobietom i mężczyznom (normy, role i relacje między grupami). Te społeczne oczekiwania związane z płcią nie mają charakteru uniwersalnego, ale mogą różnić się ze względu na kontekst geograficzny i temporalny. Pojęcie płci kulturowej zostało wprowadzone do socjologii przez Ann Oakley [1972], a dziś wzajemne relacje płci biologicznej i kulturowej są przedmiotem rozważań wielu osób uprawiających omawianą dyscyplinę nauki [Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska 2004; Bradley 2008]. W kręgu zainteresowań naszych analiz leży zarówno płeć biologiczna (*sex*), jak i płeć kulturowa (*gender*). Akceptując ten punkt widzenia, postawione w poprzednim podrozdziale pytania szczegółowe inspirowaliśmy uwagami Patricii Turner i Jonathana Turnera [2008] dotyczącymi asymetrii płciowej w badaniach, w tym wskazującymi, że feministyczna krytyka dotyczy takich kwestii, jak: „1. Pomijanie i niedostateczna reprezentacja kobiet jako podmiotów badania. 2. Koncentrowanie się na zdominowanych przez mężczyzn sektorach życia społecznego. 3. Stosowanie paradygmatów, pojęć, metod i teorii, które bardziej przekonywująco przedstawiają doświadczenie mężczyzn niż kobiet. 4. Traktowanie mężczyzn i męskich stylów życia jako normy, na podstawie, której interpretowane są zjawiska społeczne” [Turner, Turner 2008: 667]. Analiza kluczowych pozycji dorobku osób badanych pozwoli ujawnić, czy w obrębie subdyscypliny, jaką jest socjologia pracy, występowały podobne asymetrie oraz kto (kobiety czy mężczyźni) był na nie bardziej podatny.

Drugie ze stawianych tu pytań dotyczyło wpływu płci na karierę zawodową samych nesterek i nestorów. Ponownie „ideowy feminizm” stanowi podłoże teoretyczne [Ślęczka 1999: 12], którego składową są przyjmowane założenia mówiące, że „1. Kobietom jako kobietom, na podstawie samej różnicy płci w stosunku do mężczyzn, dzieje się w społeczeństwie krzywda; 2. ten krzywdzący dla kobiet stan rzeczy można – w każdym razie obecnie już można – zmienić; 3. ten stan rzeczy należy zmienić; 4. w tym celu kobiety muszą same podjąć stosowne działania, nie podporządkowując własnych celów żadnym innym celom głoszonym przez inne ruchy społeczne”.

Bogaty materiał źródłowy dowodzi, że założenia te znajdują potwierdzenie również w nauce, która nominalnie powinna być oddana wartości, jaką jest prawda naukowa, i wolna od społecznych (w tym też płciowych) nierówności, istniejących mimo faktu, że druga połowa XX wieku to okres szturm kobiet na uniwersytety. Przytaczane przez Agnieszkę Dziedziczak-Foltyn [2010] dane dotyczące poszczególnych rejonów globu obrazują koherentny trend stopniowego wzrostu liczby kobiet na uczelniach wyższych. Polska i inne kraje naszego regionu nie wylamują się z tej ogólnej tendencji, a wręcz można je uznać za kroczące w awangardzie [Dziedziczak-Foltyn 2010]. Obecnie studentki stanowią prawie 60% ogólnej liczby studentów w Polsce (58%⁴). Co więcej, są one skuteczniejsze od mężczyzn, na co wskazuje fakt, że niemal 65% absolwentów uczelni wyższych to kobiety. Ma to swoje przełożenie na proporcję płci na studiach trzeciego stopnia (już w 2007 r. kobiety stanowiły 52% doktorantów/doktorantek) oraz na stanowiskach asystenckich (54% w 2012 r.), jak również na rynek wysoko wykształconej siły roboczej. Wszędzie tam kobiety przeważają ilościowo [por. Młodożeniec, Knapieńska 2013]. Wartości te nie przekładają się jednak na liczbę pracowników nauki ogółem (40% kobiet) czy pracowników z doktoratem (43% [por. Młodożeniec, Knapieńska 2013]). Tendencja ta nie jest przypadkowa, ogólnie można powiedzieć, że im wyższy stopień kariery akademickiej, tym mniej kobiet (27% na stanowiskach profesorskich i 21% z tytułem profesora – [por. Młodożeniec, Knapieńska 2013]). Ta sama prawidłowość jest widoczna, kiedy przyjrzymy się najwyższym stanowiskom na uczelniach, w organach wspomagających czy instytucjach przyznających granty. W całej Unii Europejskiej jedynie 11% tego rodzaju stanowisk zajmują kobiety. W Polsce organizacje zarządzające nauką i badaniami są zdominowane przez mężczyzn, jedynie 7% ich kadr to kobiety [Dziedziczak-Foltyn 2010]. Jak powiedziano, sytuacja ta dotyczy całej Europy. Fakt znikania kobiet na kolejnych etapach kariery akademickiej, sam w sobie

⁴ Wobec 50% w 1990 i 56% w 2000 roku [por. Siemieńska 2001].

niepokojący, zyskał barwne określenia: od „szklanego sufitu” [Dziedziczak-Foltyn 2010; Młodożeniec, Knapińska 2013] poprzez „cieknący rurociąg” [Berryman 1983] do „znikającego pudełka” [Etzkowitz 2009].

W słynącej z polityki równościowej Szwecji burzę wywołał artykuł opublikowany przez Christine Wennerås i Agnes World [1997] w prestiżowym „Nature” dowodzący, że system grantowy w dziedzinie medycyny podatny był na wypaczenia wynikające z nepotyzmu oraz seksizmu. Okazało się, że kobiety, szczególnie te nieuprzywilejowane pod względem kluczowych znajomości i relacji towarzyskich, miały znacząco mniejsze szanse na otrzymanie grantu badawczego niż mężczyźni. Niedawne badania Lauren A. Rivery [2017] pokazały z kolei, jak tendencyjny i wrażliwy na kwestię płci oraz relacji partnerskich może być system rekrutacji na stanowiska akademickie oferujące stabilne zatrudnienie w Stanach Zjednoczonych.

Oba cytowane badania powiązane są poniekąd z szerszym zagadnieniem kierunkowego i jakościowego nieuprzywilejowania kobiet. Według danych przytaczanych przez Agnieszkę Dziedziczak-Foltyn [2010] za Gender Segregation Index globalnie aż 27% studiujących musiałoby zmienić kierunek studiów, byśmy mogli mówić o równym rozkładzie według płci. Fakt ten wskazuje, że niektóre dziedziny nauki są wciąż zdominowane przez mężczyzn. Dotyczy to szczególnie dyscyplin technicznych, chemii, fizyki oraz innych dziedzin określanych potocznie jako „ściśle”. Jak pokazali Marek Młodożeniec i Anna Knapińska [2013], w energetyce, elektronice, informatyce jedynie 11% kadr akademickich w Polsce stanowią kobiety. Niewiele lepiej wygląda proporcja płci w mechanice, budownictwie i architekturze (16%) lub naukach ścisłych (26%) i inżynierii materiałowej (28%). Przywołane dane te przywodzą na myśl statystyki przytaczane przez pulshr.pl, zgodnie z którymi wśród 575 laureatów Nagrody Nobla w dziedzinach ścisłych takich jak medycyna, fizyka i chemia tylko 16 to kobiety⁵.

Można odwołać się tutaj do podziału rynku siły roboczej na zawody „męskie” i „kobiece”, który może być częściowo łączony z segregacją poziomą [Mietlewski 2010]. W podziale tym za „kobiece” uznawane są branże/sektory/zawody charakteryzujące się gorszymi warunkami finansowymi i niższym prestiżem. Podział ten przejawia się również na poziomie grup zawodowych, w tym przypadku jako tendencja do klasyfikowania poszczególnych zadań danej grupy jako „męskie” albo „kobiece”. Częściowo podziały te mogą być związane z obiektywnymi

⁵ www.pulshr.pl/zarzadzanie/kobiety-naukowcy-dlaczego-jest-ich-tak-malo,40799.html. Swoją drogą, warto dodać, że w dziedzinie medycyny i chemii notujemy w Polsce większe zatrudnienie kobiet niż mężczyzn.

czynnikami psychofizycznymi, na przykład statystycznie mężczyźni są silniejsi fizycznie niż kobiety. Inne jednak wynikają jedynie ze stereotypowego różnicowania wrodzonych kompetencji kobiet i mężczyzn [Titkow 2003]. W przypadku świata nauki i szkolnictwa wyższego w literaturze możemy doszukać się istnienia takiego podziału, w którym „akademicką rolą kobiecą” jest dydaktyka, zwłaszcza na niższych poziomach studiów (np. przedmioty wprowadzające), „akademicką rolą męską” jest natomiast prowadzenie badań. Kobietom przypisany jest więc zakres zadań praktycznych, o charakterze bardziej ogólnym, ukierunkowanych na interakcje z innymi i wspieranie ich, zadania męskie są natomiast bardziej wyspecjalizowane i ukierunkowane na cel [Pease 1993].

Oprócz asymetrii kierunkowej notujemy również jeszcze bardziej niepokojącą – bo niedającą się łatwo wytłumaczyć preferencjami i uzdolnieniami indywidualnymi – nierówność jakościową. Renata Siemieńska [2001] dostrzega – podobnie jak później Carole Leathwood i Barbara Read [2009] w kontekście brytyjskim – że przewaga liczebna studiujących kobiet uzyskiwana jest przede wszystkim na mniej prestiżowych i oferujących mniej intratne kwalifikacje kierunkach. Opisany wyżej wielki awans kobiet w dziedzinie edukacji wyższej nastąpił w momencie zdiagnozowania równie poważnego kryzysu tej instytucji. W polskich warunkach – o czym pisze Siemieńska – kluczowe były lata 90., kiedy sektor nauki i szkolnictwa wyższego został pozostawiony na pastwę żywiołowych procesów transformacyjnych. Drenaż mózgów, rozwój szkół niepublicznych – głównie humanistycznych i społecznych – oraz ogólne obniżenie statusu materialnego zatrudnionych w akademii postępowały równoległe z umasowaniem studiów. Większa liczba studentów wymagała oczywiście większej liczby pracowników, natomiast mniejsze wynagrodzenia zniechęcały część kandydatów (mężczyzn) lub skłaniały ich do odejścia do innych sektorów. Uczelnie, stanowiska i kierunki, których owe procesy nie dotyczyły, lub dotyczyły w stosunkowo niewielkim zakresie, pozostały zdominowane przez mężczyzn. Odwołując się do języka Maxa Webera, możemy powiedzieć, że tam, gdzie oferowane są monopolistyczne kwalifikacje i lukratywne szanse rynkowe, tam uniwersytet wciąż pozostaje domeną mężczyzn (czyli na najwyższych stanowiskach kariery akademickiej i najbardziej prestiżowych kierunkach studiów).

Wszystkie te fakty stwarzają obraz jasno pokazujący, że badane przez nas nestorki funkcjonowały (i funkcjonują) w warunkach asymetrycznego traktowania kobiet i mężczyzn na polskich uczelniach. Fakty te skłoniły nas do postawienia pytania, czy w biografiach naszych respondentów możliwe jest wskazanie determinant kariery związanych z płcią.

Znając już źródła postawionych w paragrafie drugim pytań szczegółowych, chcielibyśmy przejść do analizy dorobków poszczególnych nesterek i nestorów w kontekście historycznym. Jak powiedzieliśmy, nasi respondenci reprezentują dwa pokolenia zasłużonych dla socjologii pracy w Polsce uczonych. Ich biografie rozgrywały się zatem na tle kluczowych dla historii Polski wydarzeń pozostając w ścisłym związku z losami socjologii jako dyscypliny.

DWA POKOLENIA, DWIE PŁCIE I PROBLEM NIEWIDOCZNEGO PODZIAŁU

Z danych przytaczanych przez cytowaną we wcześniejszych częściach opracowania Renatę Siemieńską [2001] wynika, że 27–32% osób doktoryzujących się w latach 1970–1990 stanowiły kobiety. Analizowane biografie nesterek i nestorów wskazują, że także wśród naszych badanych dominują osoby, które uzyskały doktorat we wskazanym przez Siemieńską dwudziestoleciu. Były to 4 kobiety i 5 mężczyzn. Nasi respondenci i respondentki odróżniają się także od grupy dojrzałych pracowników nauki przebadanych w 1999–2000 przez samą Siemieńską. Otóż badaczka ta ustaliła, że w biografiami osób zajmujących stanowisko profesora zwyczajnego u progu XXI wieku kobiety cechowały się dłuższym okresem oczekiwania na doktorat, podczas gdy krótszym lub zbliżonym do mężczyzn okresem oczekiwania na profesurę zwyczajną. Badane osoby zasłużone dla socjologii pracy dokładnie odwrotnie – średni czas od obrony pracy magisterskiej do doktorskiej wynosił w przypadku kobiet 4,67 roku, a dla mężczyzn aż 7,3 roku. Czas pomiędzy doktoratem a habilitacją był w przypadku reprezentantów obu płci bardzo podobny (11 lat dla kobiet i 11,3 dla mężczyzn), natomiast okres między habilitacją a profesurą wykazywał zdecydowanie odchylenie na korzyść mężczyzn (13,3 roku wobec 19 w przypadku kobiet). Jeśli więc dostrzegamy wyraźną asymetrię, to dotyczy ona jedynie czasowej odległości pomiędzy uzyskaniem habilitacji i nadaniem stopnia profesora. Do podobnych wniosków dochodzi Renata Siemieńska [2019] w późniejszych analizach, gdzie ponownie odnotowuje kwestie odmienności i karier kobiet i mężczyzn w polskim środowisku akademickim oraz podejmuje temat odczuwanej przez pracownice naukowe dyskryminacji ze względu na płeć. Problemy te analizuje w kontekście dotychczasowych badań aktywności naukowej kobiet i mężczyzn, jak i stereotypów dotyczących ich pracy, a odwołuje się przy tym głównie do badań ilościowych.

Bardziej miarodajna wydaje się analiza jakościowa. Uwzględniając proponowany powyżej podział, możemy powiedzieć, że wśród dwanaściorga nestorów

trzy kobiety reprezentowały inne pokolenie niż pozostali. Danuta Dobrowolska, Jolanta Kulpińska oraz Maria Holstein-Beck urodziły się w latach 20. XX wieku i reprezentują radykalnie odmienne względem siebie ścieżki karier zawodowych. Edukacja Marii Holstein-Beck (1923–2016) została przerwana przez wybuch II wojny światowej, tak więc pełną maturę zdała ona dopiero w roku 1963. Pięć lat później uzyskała stopień magistra i jeszcze w czasie studiów rozpoczęła pracę socjolożki zakładowej. Jej kariera naukowa spotykała się – jak sama przyznaje w wywiadzie (oraz autobiografii) – z oporem ze strony męża. Holstein-Beck musiała godzić obowiązki rodzinne i zawodowe, czując cały czas ciężar tych pierwszych. W wywiadzie oraz publikowanej biografii [2013] przyznaje, że urodzenie dziecka z poważną wadą serca miało znaczący wpływ na przebieg jej kariery. Ostatecznie w 1973 roku Holstein-Beck broni pracę doktorską, a ledwie sześć lat później habilitację. Poświęca się całkowicie pracy akademickiej, skupiając swoje zainteresowania na problematyce konfliktu oraz startu zawodowego młodego pokolenia.

Przeciwny biegun wzorca kariery reprezentuje Jolanta Kulpińska (ur. 1928). Nestorka ta kończy szkołę średnią w 1947 roku. Już w czasie studiów zostaje asystentką socjologiczną, a po obronie pracy magisterskiej w 1951 wyjeżdża do Moskwy, gdzie pisze doktorat. Dysertację doktorską broni w 1955 roku, a habilitację w 1968 (1969 według bazy Nauka Polska). W tym czasie ukierunkowuje swoje zainteresowania na socjologię pracy sfeminizowanych branż przemysłu lekkiego. Robi też karierę instytucjonalną – co nie jest regułą wśród badanych socjologów i socjolożek pracy – przez 23 lata będąc dyrektorem Instytutu Socjologii UŁ oraz po 1989 naczelną najbardziej prestiżowych polskich czasopism socjologicznych.

Na tym tle ścieżka kariery Danuty Dobrowolskiej (1920–2018) przedstawia się dość typowo, choć z dzisiejszej perspektywy jej tempo wydaje się imponujące. Nestorka ta broni pracę magisterską zaraz po wojnie w 1946 roku. W 1949 uzyskuje doktorat z filozofii, by w 1965 roku opublikować pracę poświęconą górnikom w Wieliczce [Dobrowolska 1965], na podstawie której otrzymuje habilitację. Dobrowolska i Kulpińska nie wspominają podczas wywiadu o czynnikach związanych z płcią kulturową mogących znacząco oddziaływać na ich kariery.

Wszystkie trzy nestorki z tego pokolenia wnoszą znaczący wkład do badań kobiet w miejscu pracy. Można wręcz powiedzieć, że ich prace w tym względzie mają charakter pionierski i przełomowy. Dobrowolska za swoje największe osiągnięcie naukowe uznaje – znów zgodnie z treścią wywiadu – rozległe badania wśród górników Wieliczki, a zatem w środowisku silnie zmaskulinizowanym. Autorka ukazuje tę grupę jako osobliwą, stopniowo wraz z upływem czasu

tracącą jednak męski charakter. Analizy Dobrowolskiej subtelnie rekonstruuja pozycję kobiet, pokazują ambiwalencje ich nierównego traktowania wewnątrz zakładów, lecz wysokiego prestiżu w porównaniu z bezrobotnymi mężczyznami na zewnątrz. Także kolejna znacząca praca tej autorki – poświęcona przemysłowi elektromaszynowemu – dotyczy obszaru zdominowanego przez mężczyzn [Dobrowolska 1983]. Również w tym przypadku koncentracja na dziale gospodarki silnie zmaskulinizowanym nie przeszkodziła autorce rekonstruować odmienności karier i strategii wyznaczanych przez płć kulturową oraz złożonych nierówności płciowych obecnych w tego rodzaju pracach.

Również Jolanta Kulpińska przełamywała stereotypowe spojrzenie na relacje płci w miejscu pracy. Jej rozprawa habilitacyjna *Aktywność społeczna pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego* [1969] opisuje sfeminizowaną branżę włókienniczą, lecz koncentruje się na aktywistach (mężczyznach). Kwestia sytuacji kobiet w przemyśle włókienniczym pojawia się natomiast w tomie *Włókniarze w procesie zmian* pod redakcją J. Kulpińskiej [1975]. Bardzo ciekawa z punktu widzenia kwestii płci kulturowej jest praca *Awans kobiety* napisana wspólnie ze Stefanią Dziecielską-Machnikowską [Dziecielska-Machnikowska, Kulpińska 1966], dotycząca sytuacji kobiet zajmujących stanowiska kierownicze w łódzkim przemyśle wełnianym, bawełnianym, jedwabniczym, dziewiarskim, pończoszniczym i odzieżowym. W pracy postawiono istotne do dziś pytania dotyczące roli płci w miejscu pracy.

W porównaniu z Kulpińską i Dobrowolską najmniej uwagi kwestii płci kulturowej poświęca ta z autorek, która – przynajmniej według zebranych deklaracji – musiała przełamywać najwięcej genderowych barier we własnym życiu. Najważniejsze prace Holstein-Beck dotyczą konfliktów w miejscu pracy i jedynie marginalnie wskazują na płć jako znaczącą zmienną prowadzącą do konfliktów.

Losy i dorobek trzech badaczek urodzonych przed wojną są o tyle znamienne, że ich rozwój naukowy przebiegał przed zwrotem antypozytywistycznym, jaki dokonał się w socjologii w latach 70. XX wieku, oraz szerokim uwzględnieniem w socjologii osiągnięć drugiej fali feminizmu. Pomimo tego w swojej aktywności naukowej Kulpińska i Dobrowolska dostrzegły i doceniły rolę kobiet w zakładzie pracy, przez co ich publikacje należy uznać za pionierskie w tym obszarze badań.

Nieco inaczej należy – naszym zdaniem – analizować dorobek kolejnej dziesiątki badanych nestorów. Ich rozwój naukowy przebiegał już w innej atmosferze, a wiele z ich najważniejszych prac powstało lub było publikowanych po 1968 roku, a więc po wejściu do dyskursu naukowego elementów postmodernizmu, badań nad tożsamością, docenieniu socjologii jakościowej. Krótko mówiąc, sama dyscyplina, którą przyswajali i w którą wchodzili, była już inna niż

podręcznikowa socjologia okresu powojennego. Jeśli przyjmiemy ten rys rozwoju dyscypliny jako porządkujący dla naszego wywodu, to łatwo dostrzeżemy, że spośród dziewięciorga nestorów urodzonych w latach 40. i wczesnych 50. trzy badane kobiety znacznie chętniej i wyraźniej implementowały do swojego dorobku ustalenia nurtu feministycznego oraz częściej doceniały rolę kobiet w życiu społecznym.

Krystyna Janicka (ur. 1943) wiele lat pracowała z czołowymi polskimi badaczami struktury społecznej, dostrzegając niedostatki metodologii doboru próby do tego rodzaju badań. Metodologia ta początkowo – przez stosunkowo długi okres – uwzględniała jedynie mężczyzn. Tak było na przykład w badaniach, które stanowiły podstawę książki *Ruchliwość międzypokoleniowa i jej korelaty* napisanej przez profesor Krystynę Janicką wspólnie z Kazimierzem Słomczyńskim. Podobny dobór próby znajdziemy również w kolejnych badaniach łódzkich (1976, 1980, 1987 – [por. Słomczyński, Janicka, Wesołowski 1994]), tym razem jednak autorzy *expressis verbis* podkreślają obniżający wartość badania brak reprezentacji kobiet. Kwestia różnicy sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie złożoności pracy oraz usytuowania w strukturze społeczno-zawodowej zostaje podkreślona w książce *Sytuacja pracy a struktura społeczna: w poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, powstałej na podstawie badań prowadzonych w IFiS PAN, w których uczestniczyła profesor Krystyna Janicka. W pracy tej Janicka rozprawia się z kwestią wykluczania kobiet z wcześniejszych analiz. Zauważa, że o ile mogło być to racjonalnie uzasadnione w czasach, kiedy kobiety często były nieaktywne ekonomicznie, o tyle wraz ze zmianami cywilizacyjnymi oraz obyczajowymi „problemy aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn zyskały tą samą rangę” [Janicka 1997: 90]. W tekście tym badana nestorka zwraca uwagę na problem ograniczenia dostępu kobiet do rynku pracy ze względu na obowiązki rodzinne, które przekładają się na to, że częściej wybierają one zawody wymagające niższych kwalifikacji, charakteryzujące się niższymi wynagrodzeniami oraz niedające szans awansu [Janicka 1997: 91]. W podsumowaniu jednego z rozdziałów autorka zwraca uwagę na „ukryty wymiar społecznej odmienności obu płci”, który może być analizowany przez uwzględnienie zawartości ról zawodowych oraz złożoności pracy [Janicka 1997: 110]. Na temat segregacji zawodowej wynikającej z płci kulturowej Janicka pisała także wcześniej [Janicka 1995], zaś w ramach projektu „Struktura społeczna a psychologiczne funkcjonowanie jednostki w warunkach zmiany społecznej” prowadzone były analizy mające na celu ogólny pomiar złożoności pracy, który uwzględniałby również kobiety niepracujące zawodowo. W książce *Struktura społeczna a osobowość* [Słomczyński i in. 1996] autorzy, wśród których znalaz-

zła się Janicka, uznają pracę w gospodarstwie domowym za jeden z typów tej aktywności życiowej. Umożliwiło to analizę złożoności wykonywanych przez respondentki zajęć oraz włączenie tej grupy w analizy dotyczące cech osobowości.

Danuta Walczak-Duraj (ur. 1947) od początku kariery naukowej dostrzegła doniosłość płci kulturowej. Jej doktorat obroniony w 1974 dotyczył, zgodnie z jej słowami: „kobiet pracujących w systemie pracy nakładczej, czyli mówiąc inaczej kobiet, które występowały w roli chałupniczych”. Badania na potrzeby dysertacji dotyczyły kwestii faktycznego deficytu równości płci w PRL, przynajmniej w zakresie braku równowagi między obszarem pracy zawodowej i tej związanej z prowadzeniem domu. Podczas wywiadu Walczak-Duraj podkreślała, że refleksja płynąca z tych badań była dość smutna i obrazowała rozdzarcie między oficjalnie głoszonymi hasłami pełnej podmiotowości łódzkich włókniarek a ich faktycznymi warunkami pracy i możliwościami godzenia jej z obowiązkami domowymi. Efektem zainteresowań pracą kobiet były także artykuły Walczak-Duraj [cyt. za: Dzięcielska-Machnikowska, Duraj 1984: 8], a następnie praca zwarta – *Rola kobiet w klasie robotniczej* napisana wraz ze Stefanią Dzięcielską-Machnikowską [Dzięcielska-Machnikowska, Duraj 1984]. W pracy habilitacyjnej Danuta Walczak-Duraj podjęła problem ideologicznych i instytucjonalnych uwarunkowań etosu pracy klasy robotniczej [Walczak-Duraj 1988]. Kolejne prace zwarte autorki dotyczyły analizy postaw pracowniczych w kontekście logiki gospodarowania [Walczak-Duraj 1993a], a następnie – kwestii znaczenia pracy w postawach młodzieży [Walczak-Duraj 1993b] oraz problemów analizy ładu etycznego w gospodarce rynkowej [Walczak-Duraj 2002]. Ta ostatnia praca była szczególnie obszerna i opierała się na wynikach wcześniejszych badań autorki, ale w jej ramach – z założenia – dotyczących ładu etycznego, autorka odwoływała się do ogólnych kategorii bez wchodzenia w tym zakresie w analizy ich zróżnicowania w kontekście płci. Również w podręczniku z zakresu socjologii *Socjologia dla ekonomistów*, czy we wcześniejszych skryptach wydanych dla kierunków ekonomicznych [Walczak-Duraj 1995, 1996, 2010], nie ma odrębnego rozdziału poświęconego kwestii płci, specyfice pracy kobiet czy gender.

Zarówno Janicka, jak i Walczak-Duraj nie dały w czasie wywiadów powodu, by uważać, że ich płeć miała wpływ na ich pozycję zawodową. Inaczej rzecz się przedstawia z kolejną z badanych nesterek, Wiesławą Kozek (ur. 1951), która mówiła wprost, że obowiązki rodzinne opóźniły pracę nad doktoratem. Ogólnie można powiedzieć, że Wiesława Kozek, w toku całego wywiadu, świadomie odnosi się do swojej płci kulturowej i widzi w niej jeden z powodów takiego a nie innego przebiegu kariery zawodowej.

Refleksja na temat znaczenia czynnika płci widoczna jest również w późniejszych badaniach i publikacjach Kozek. O ile w książce habilitacyjnej dotyczącej reform gospodarczych w Polsce [Kozek 1989] zabrakło wprost odniesienia do kwestii płci, o tyle pojawia się w niej ciekawa konstatacja badaczki, że: „interes niezdefiniowany, jakiegokolwiek byłyby tego przyczyny, nie wchodzi w obieg społeczny i jakby «nie istnieje» w danym momencie” [Kozek 1989: 42]. W tym sensie problemy pracownicze kobiet w toku reform gospodarczych jakby „nie istnieją”, ale niejako powracają w orbitę rozważań, gdy zaczynają być artykułowane, na co zwracają też uwagę współczesne socjolożki pracy, jak Julia Kubisa [2014] czy Sławomira Kamińska-Berezowska [2013]. W późniejszych publikacjach – np. *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna* [Kozek 2014] – autorka wprost i obszernie odnosi się do problematyki kobiecej. Można powiedzieć, że jej aktywność jako dojrzałej socjolożki jest zdecydowanie wrażliwsza na omawianą tu kwestię.

Na antypodach powyższej obserwacji lokują się wnioski płynące z analizy sześciu rozmów z nestorami socjologii pracy – mężczyznami. Podczas, nieraz bardzo długich, wywiadów biograficznych generalnie nie zwracali oni uwagi na swoją płć kulturową. Rekonstruując swoją karierę, żaden z nich ani razu nie wspominał o płci jako czynniku decydującym o losie zawodowym. Edward Sołtys dostrzegł wyraźny wpływ zaangażowania politycznego u progu lat 80. na ścieżkę swojej kariery, lecz nie wiązał tego ze swoim statusem społecznym jako mężczyzny. Sądzymy, że nie jest przesadą konstatacja, iż mężczyźni nestorzy nie doświadczyli w toku swych karier negatywnego uprzywilejowania ze względu na płć kulturową.

Wielu z badanych uczonych to autorzy poczytnych, wielokrotnie wznawianych, wręcz kanonicznych podręczników podstaw socjologii [Januszek, Sikora 2000b, 2012], socjologii pracy [Januszek, Sikora 1996, 1998, 2000a] czy socjologii ekonomicznej i gospodarczej [Morawski 2001; Gardawski i in. 2006]. Prace te, powstałe przeważnie w latach 90., koncentrują się na zagadnieniach związanych z przemianami własnościowo-ustrojowymi i ich konsekwencjami w Polsce. Są zatem skupione na oficjalnym obiegu odpłatnej pracy, rzadko lub w ogóle nie poruszając problemu różnic płciowych w społeczeństwie i gospodarce (np. w podręczniku Januszka i Sikory wątek podziału płciowego załogi jest ledwie wspomniany i nie przesądza o kształcie wywodu autorów). Różnice płci, kiedy są omawiane, traktowane są zgodnie z pozytywistycznymi wytycznymi metodologicznymi jako obiektywna zmienna niezależna. Autorzy omawiają miejsce kobiet w zakładzie pracy, ich obecność na stanowiskach kierowniczych

oraz wśród właścicieli przedsiębiorstw, nigdy jednak nie czynią z kategorii płci kulturowej odrębnego, ważnego obiektu rozważań.

Podobne spostrzeżenia wynikają z lektury prac awansowych nestorów. Przykładowo Juliusz Gardawski w monografii *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec rynku i demokracji* [1996] analizuje odrębnie postawy robotników i robotnic, przypisując tym ostatnim większy konserwatyzm w dziedzinie preferowanego ładu ekonomicznego po 1989 [Gardawski 1996: 106]. Henryk Januszek [1992] w rozprawie habilitacyjnej poświęconej społeczności zakładu pracy jedynie wspomina o podziale płciowym, odnosząc go do legislacyjnych różnic w prawie pracy. W pracy awansowej Jana Sikory [1993] problem płci kulturowej w ogóle nie występuje. W opracowaniach monograficznych Witolda Morawskiego [1970, 1975], które dotyczyły konfliktu przemysłowego w Stanach Zjednoczonych oraz analizy nowego społeczeństwa przemysłowego i krytyki koncepcji z nim związanych, także nie poświęcono uwagi znaczeniu i problemom rynkowego położenia kobiet. Analogicznie praca habilitacyjna Witolda Woźniaka [1987] koncentrowała się wokół zmaskulinizowanego zawodu marynarza/człowieka morza. Również w popularnych monografiach Morawskiego [1998, 2001] *Zmiana instytucjonalna: społeczeństwo, gospodarka, polityka* oraz *Socjologia ekonomiczna Problemy. Teoria. Empiria* nie ma odniesień do feministycznej krytyki rynku pracy, płci kulturowej i rynkowej sytuacji kobiet. Przykładem tego braku zainteresowania specyfiką sytuacji pracowniczej kobiet jest też koncentracja na segmentach rynku pracy zdominowanych przez mężczyzn, jak i brak refleksji nad dysproporcjami płci na stanowiskach kierowniczych, i to nawet wówczas gdy w poddanej przez autora analizie zmaskulinizowanej branży proporcja kobiet wśród kierowników była stosunkowo wysoka, bo wynosiła „aż” 17% [Morawski 1991]. Również opublikowane w Polsce i poza nią prace Edwarda Sołtysa [1982, 2006, 2014] nie zdradzają zainteresowania autora kwestiami płci biologicznej czy kulturowej i asymetrii pracowniczych wynikających z tego w sferze pracy. Najwięcej wątków koncentrujących się na kobietach jako odrębnych podmiotach rynku pracy oraz pracy reprodukcyjnej znajdziemy w rozprawach Witolda Woźniaka poświęconych życiu rodzinnemu marynarzy i innych osób związanych z morzem.

Generalnie możemy powiedzieć, że mężczyźni nestorzy nie wskazywali w swoich narracjach na własną płęć jako czynnik determinujący ich kariery akademickie/zawodowe. Wszyscy oni nie przejawiali w swoich najważniejszych pracach naukowych zainteresowania problematyką nierówności płciowej, płci kulturowej czy prac niemieszczących się w definicji pracy zarobkowej. Kategoria płci była przez nich – w przeważającej większości przypadków – traktowana jako jedna z dobrze utrwalonych w metodologii socjologicznej zmiennych niezależ-

nych. W bardzo wielu pracach podejście to przyjmuje postać pozytywistycznej refleksji, w której płeć jest kategorią obiektywną. Ujęcie tego czynnika w analizie – tam, gdzie do niego dochodziło – nie pociągało za sobą refleksji krytycznej, a dostrzegana sporadycznie asymetryczna pozycja kobiet stanowiła fakt badawczy, nie zaś przedmiot pogłębionej refleksji i/lub krytyki. Nigdzie też nie stała się osią przewodnią argumentacji lub koncepcyjno-teoretycznym punktem wyjścia.

ZAKOŃCZENIE

Prezentowane w tym miejscu rozważania należy traktować jako próbę odpowiedzi na zgłaszane przez część środowiska socjologicznego oraz dostrzegane przez autorów postulaty silniejszego uwzględnienia czynnika płci biologicznej i kulturowej w badaniu „Nestorzy socjologii pracy w Polsce”. Badanie to, choć wrażliwe na głos przedstawicieli grup nieuprzywilejowanych, nie stawiało bezpośrednich pytań o czynniki płciowe w karierach badanych nestorów rzeczonyj subdyscypliny. Niniejsze opracowanie jest próbą uzupełnienia wniosków z projektu poprzez ponowną analizę zebranego materiału, wzbogaconą o lekturę najważniejszych prac w dorobku badanych uczonych oraz prześledzenie ich oficjalnych, zawodowych biografii.

Zdajemy sobie przy tym sprawę, że zaprezentowana tu analiza nie może rościć sobie pretensji do reprezentatywności, lecz należy potraktować ją jako jakościowy opis pewnego fragmentu specyfiki życia naukowego w Polsce. Ten brak reprezentatywności nie wynika jedynie z niewielkich rozmiarów analizowanej próby. Warto pamiętać, że mówimy tu o grupie najbardziej zasłużonych, najważniejszych z punktu widzenia subdyscypliny badaczy. Trudno zatem spodziewać się, że będą to osoby – niezależnie od płci – nieuprzywilejowane. Wręcz przeciwnie, to osoby, które są szeroko znane w środowisku zawodowym, cenione i nagradzane.

W związku z tym wydaje się interesujące, że nawet w tej grupie dostrzec można pewne prawidłowości w zakresie odmienności funkcjonowania badaczy ze względu na płeć. Badani mężczyźni nie odwoływali się w wywiadach w sposób spontaniczny do swojej płci (jako czynnika warunkującego ich biografię zawodową). Można powiedzieć, że nie dostrzegali jej, co przypomina uwagę Ryszarda Kapuścińskiego z *Hebanu*, który dopiero w Afryce uprzytomnił sobie swoją rasę. Płeć jest więc w pewnym sensie czynnikiem „przezroczystym” (stąd między innymi wspomniane powyżej metafory szklanych sufitów czy ścian), zauważanym dopiero w sytuacji kontaktu z rażącym nieuprzywilejowaniem. Sytuacja taka stawała się niekiedy udziałem badanych mężczyzn nestorów – trudno im

bowiem zarzucać zupełną niewrażliwość na badaną kwestię – i wówczas w ich pracach czynnik płci pojawiał się jako zmienna w analizie. Zwykle dzieje się to jednak sporadycznie i w ramach pozytywistycznych ujęć metodologicznych.

Badane kobiety nestorki są pod tym względem znacznie bardziej zróżnicowane. Dwie z nich spontanicznie i bardzo jednoznacznie wskazywały przeszkody w karierze wynikające z ich płci i związane z nią obciążenia. Pozostałe nie poświęciły temu czynnikowi większej uwagi niż badani mężczyźni. Generalnie w pracach badawczych analizowanych kobiet nesterek można również zauważyć więcej wrażliwości na kwestie kobiece. Najstarsze nestorki, urodzone w latach 20., badały zwykle zbiorowości zawodowe silnie zmaskulinizowane. Nie przeszkodziło to dwóm z nich stworzyć pionierskich prac w zakresie pozycji kobiety w miejscu pracy. Nestorki z pokolenia powojennego miały – w pewnym sensie – nieco łatwiej. Szczyt ich rozwoju naukowego przypadł na okres przewrotu antypozytywistycznego, a okres lat 90., kiedy większość z nich wypracowała już zauważalną pozycję akademicką, przyniósł dodatkowo przeobrażenia samej subdyscypliny [Mrozowicki 2018, 2019]. Znamienne zatem, że, inaczej niż badani przez nas mężczyźni z tego samego pokolenia, kobiety nestorki znacznie chętniej korzystały z nowego aparatu teoretycznego i częściej wchodziły w nowe obszary badawcze (np. pracy opiekuńczej, domowej, nieodpłatnej). Ponownie nie jest to zjawisko łączące wszystkie trzy nestorki urodzone po wojnie, lecz występuje częściej niż u mężczyzn.

Konkludując więc, możemy powiedzieć – przy wszystkich ograniczeniach naszej analizy – że odpowiedź na postawione powyżej pytania – (1) Czy kobiety częściej kierują swoją naukową uwagę na kwestie związane z płcią oraz (2) Czy biografie i narracje badanych nesterek i nestorów wskazują na płć jako znaczący czynnik kształtujący ich doświadczenia zawodowe? – powinna być twierdząca. Kobiety częściej badały nieuprzywilejowanie wynikające z płci, częściej też zwracały uwagę na własną płć jako istotny czynnik kształtujący karierę zawodową.

BIBLIOGRAFIA

- Bradley Harriet.** 2008. *Płć*, przeł. Ewa Chomicka. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
- Berryman Sue E.** 1983. *Who will do science? Minority and female attainment of science and mathematics degrees: Trends and causes.* New York: Rockefeller Foundation.
- Derra Aleksandra.** 2013. *Kobiety (w) nauce. Problem płci we współczesnej filozofii nauki i w praktyce badawczej.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Dzięcielska-Machnikowska Stefania, Jolanta Kulpińska.** 1966. *Awans kobiety.* Łódź: Wydawnictwo Łódzkie.

- Dzięcielska-Machnikowska Stefania, Danuta Walczak-Duraj.** 1984. *Rola kobiet w klasie robotniczej*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Dziedziczak-Foltyn Agnieszka.** 2010. „Równość płci w szkolnictwie wyższym i nauce – teoria i praktyka”. *Przegląd Socjologiczny* 59(3): 87–107.
- Dobrowolska Danuta.** 1965. *Górnicy salinarni Wieliczki w latach 1880–1939*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Dobrowolska Danuta.** 1983. *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe a stosunek do pracy: raport z badań nad pracownikami przemysłu elektromaszynowego w dużych miastach*. Warszawa: IFiS PAN.
- Etzkowitz Henry.** 2009. “The entrepreneurial university and the triple helix model of innovation”. *Studies in Science of Science* 4: 481–488.
- Gardawski Juliusz, Leszek Gilejko, Jacenty Siewierski, Rafał Towalski.** 2006. „Socjologia gospodarki”. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- Gardawski Juliusz.** 1996. *Przyzwolenie ograniczone: robotnicy wobec rynku i demokracji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, Wydawca Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Holstein-Beck Maria.** 2013. *Życie streszczone 1923–2013*. Warszawa: Wydawnictwo Poligraf.
- Janicka Krystyna.** 1995. Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: Podobieństwa i różnice. W: *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, A. Titkow, H. Domański (red.), 87–102. Warszawa: IFiS PAN.
- Janicka Krystyna.** 1997. *Sytuacja pracy a struktura społeczna: w poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*. Warszawa: IFiS PAN.
- Januszek Henryk, Jan Sikora.** 1996. *Socjologia pracy. wyd. II rozszerzone*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Januszek Henryk, Jan Sikora.** 1998. *Socjologia pracy. wyd. II rozszerzone*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Januszek Henryk, Jan Sikora.** 2000a. *Socjologia pracy. wyd. II rozszerzone*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Januszek Henryk, Jan Sikora.** 2000b. *Podstawy socjologii. wyd. III zmienione*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Januszek Henryk, Jan Sikora.** 2012. *Podstawy socjologii. wyd. I* Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Kaźmierska Kaja, Katarzyna Waniek, Agata Zysiak.** 2016. *Opowieść Uniwersytet. Łódź akademicka w biografjach wpisanych w losy Uniwersytetu Łódzkiego*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Leathwood Carole, Barbara Read.** 2009. *Gender and the changing face of higher education. A feminised future?* London: SRHE & Open University Press.
- Kamińska-Berezowska Sławomira.** 2013. *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre’a Bourdieu*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kapuściński Ryszard.** 2016. *Heban*. Seria: Dzieła wybrane Ryszarda Kapuścińskiego. Warszawa: Czytelnik.
- Kozek Wiesława.** 1989. *Reformy gospodarcze a społeczeństwo*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kozek Wiesława.** 2014. *Rynek pracy: Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

- Kubisa Julia.** 2014. *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kulpińska Jolanta.** 1969. *Spoleczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego.* Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kulpińska Jolanta (red.).** 1975. *Włókniarze w procesie zmian.* Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Mietlewski Zygmunt.** 2010. *Equal Gender Index – metodyka pomiaru równych szans płci w miejscu pracy.* Olsztyn: Wydawnictwo Foto Press.
- Młodożeniec Marek, Anna Knapińska.** 2013. „Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce”. *Nauka* 2: 47–72.
- Morawski Witold.** 1970. *Konflikt przemysłowy w Ameryce: Praktyka, ideologia a nauka.* Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Morawski Witold.** 1975. *Nowe społeczeństwo przemysłowe: Analiza i krytyka koncepcji.* Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Morawski Witold.** 1991. Polscy kierownicy. Między nomenklaturą a menedżeryzmem. W: *Spoleczeństwo wobec wyzwań gospodarki rynkowej*, W. Kozek, W. Morawski (red.), Warszawa Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii.
- Morawski Witold.** 1998. *Zmiana instytucjonalna: Spoleczeństwo, gospodarka, polityka.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Morawski Witold.** 2001. *Socjologia ekonomiczna Problemy. Teoria. Empiria.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mrozowicki Adam.** 2018. „Socjologiczne analizy stosunków przemysłowych w Polsce: Kierunki badań i role zawodowe socjologów w warunkach transformacji systemowej po 1989 roku”. *Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa* 9(1): 10–124.
- Mrozowicki Adam.** 2019. Sociology of work in Poland. In: *The Palgrave handbook of the sociology of work in Europe*, P. Stewart, J-P. Duran, M-M. Richea (eds.), 253–285. Cham: Palgrave Macmillan.
- Oakley Ann.** 1972. *Sex, gender and society.* London: Temple Smith.
- Pease John.** 1993. “Professor mom: Woman’s work in a man’s world”. *Sociological Forum* 8(1): 133–139.
- PulsHR.pl. www.pulshr.pl/zarzadzanie/kobiety-naukowcy-dlaczego-jest-ich-tak-malo,40799.html [dostęp: 30.03.2020].
- Riviera Lauren A.** 2017. “When two bodies are (not) a problem: Gender and relationship status discrimination in academic hiring”. *American Sociological Review* 82(6): 1111–1138.
- Siemińska Renata.** 2001. „Kariery akademickie i ich kontekst – porównania międzygeneracyjne”. *Nauka i szkolnictwo wyższe* 1(17): 42–61.
- Siemińska Renata.** 2019. „Kariery akademickie w Polsce w XIX i XX wieku: Czy płęć je różnicowała?”. W: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, S. Renata (red.), 51–71. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Słomczyński Kazimierz, Krystyna Janicka, Bogdan W. Mach, Wojciech Zaborowski.** 1996. *Struktura społeczna a osobowość: Psychologiczne funkcjonowanie jednostki w warunkach zmiany społecznej.* Warszawa: IFiS PAN.
- Słomczyński, Kazimierz, Krystyna Janicka, Kazimierz Wesołowski.** 1994. *Badania struktury społecznej Łodzi: Doświadczenia i perspektywy.* Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych.
- Sołtys Edward.** 1982. *Wprowadzenie do socjologii organizacji.* Katowice: Uniwersytet Śląski.

- Soltys Edward.** 2006. *Parlament na obczyźnie*. Toronto: The Canadian Polish Research Institute.
- Soltys Edward.** 2014. *Black Ribbon Day*. Toronto: Canadian Polish Congress. The Canadian Polish Research Institute.
- Ślęczka Kazimierz.** 1999. *Feminizm. Ideologie i koncepcje społeczne współczesnego feminizmu*. Katowice: Książnica.
- Titkow.** 2003. *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Titkow Anna, Danuta Duch-Krzyszczak, Bogusława Budrowska.** 2004. *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Turner R. Patricia, Jonathan H. Turner.** 2008. „Kontynuowanie tradycji II. Feministyczna krytyka teorii socjologicznej. Pleć kulturowa, polityka i patriarchy”. W: *Struktura teorii socjologicznej. Wydanie nowe*, J.H. Turner (red.), 665–691. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Walczak-Duraj Danuta.** 1988. *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania ethosu pracy klasy robotniczej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Walczak-Duraj Danuta.** 1993a. *Zmiana logiki gospodarowania w perspektywie postaw pracowniczych*. Łódź: Absolwent.
- Walczak-Duraj Danuta.** 1993b. *Praca i jej społeczny kontekst w postawach młodzieży*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Walczak-Duraj Danuta.** 1995. *Wykłady z podstaw socjologii: skrypt dla studentów kierunków ekonomicznych*. Łódź: Omega-Praxis.
- Walczak-Duraj Danuta.** 1996. *Wykłady z podstaw socjologii: skrypt dla studentów kierunków ekonomicznych*, wyd. 2 zm. i uzup. Pabianice: Omega-Praxis.
- Walczak-Duraj Danuta.** 2002. *Ład etyczny w gospodarce rynkowej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Walczak-Duraj Danuta.** 2010. *Socjologia dla ekonomistów*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Wennerås Christine, Agnes World.** 1997. “Nepotism and sexism in peer review”. *Nature* 387(6631): 341–344.
- Woźniak Robert.** 1987. *Problemy socjologii wychowania morskiego: Socjologiczne studium wychowania na statku morskim*. Szczecin: Szczecińskie Towarzystwo Naukowe, Wydział Nauk Społecznych.

Olga Czeranowska
Sławomira Kamińska-Berezowska
Bartosz Mika

SOCIOLOGIST – HE OR SHE? REMARKS ON THE GENDER OF SOCIOLOGISTS OF WORK IN THEIR ANALYSES AND ACTIVITIES

Abstract

This article describes a part of the research project conducted from 2015 by the Sociology of Work Section of the Polish Sociological Association, entitled “Doyens of the Sociology of Work in Poland”. The paper explores the impact of gender on the professional careers of male and

female representatives of this sub-discipline in Poland. The authors explore two questions: (1) Are female doyens of the sociology of work in Poland more interested in analysing women's work? (2) Do the respondents' biographical narratives indicate gender as a significant factor in shaping their professional and life experience? The analysis is based on the material from twelve in-depth interviews with leading researchers in the field of the sociology of work in Poland, and supplemented with the analysis of the content of their scholarly publications. Based on the feminist perspective, the authors argue that gender is a valid and a relevant factor in the case of the most prominent female representatives of this sub-discipline of sociology.

Keywords: sex, gender, academic career, sociology of work, pay gap