

# Agnieszka Majcher

## Płeć w „grze o awans”.

### Kariery akademickie kobiet i mężczyzn w Polsce i w Niemczech

Artykuł stanowi porównawcze studium socjologiczne o charakterze teoretyczno-empirycznym nad procesem umasowienia szkolnictwa wyższego i reprodukcją nierówności płci w strukturach akademickich w Polsce i w Niemczech. Część empiryczna została poświęcona analizie zmian instytucjonalnych w szkolnictwie wyższym i ich konsekwencji dla akademickiego rynku pracy oraz analizie trendów uczestnictwa kobiet i mężczyzn w kształceniu na poziomie wyższym, ich miejsca na akademickim rynku pracy oraz przebiegu karier akademickich osób z tytułem profesora lub równoważnym statusem zawodowym. Głównym celem artykułu jest odpowiedź na następujące pytania: Jak zmiana sposobu funkcjonowania szkolnictwa wyższego oraz jego umasowienie wpłynęły na wyrównywanie dostępu kobiet i mężczyzn do szkół wyższych? Jak wpłynęło to na funkcjonowanie akademickiego rynku pracy i karier akademickich? Jak w obliczu tych zmian zmieniały się zasady doboru pracowników, a także jak owe – formalne i nieformalne – zasady i procesy doboru, selekcji i rekrutacji warunkują przebieg karier akademickich kobiet i mężczyzn? Dlaczego odsetek kobiet zmniejsza się z każdym kolejnym szczeblem w hierarchii akademickiej i kim są osoby tworzące elity akademickie w obu krajach? Ważnym wątkiem rozważań jest problem interpretacji zaobserwowanych nierówności płci oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w kontekście dyskusji i reform podejmowanych przez Unię Europejską oraz kraje Europy Zachodniej, zwłaszcza Niemcy.

Słowa kluczowe: kariery naukowe, szkolnictwo wyższe, płeć, równouprawnienie.

#### Wprowadzenie

Zagadnienia „płeć a kariera naukowa”, „płeć a akademicki rynek pracy” w ostatnich latach zaczęły przyciągać uwagę wielu badaczy, wspieranych, z jednej strony, przez silny nurt refleksji intelektualnej nad problematyką płci, a z drugiej – przez oddolną mobilizację

kobiet negujących *status quo*, czyli marginalizację kobiet w nauce, a także przez starania rządów różnych krajów i instytucji unijnych zaangażowanych w zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz promowanie równouprawnienia kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia (por. *Council...* 1999; ETAN 2000; ENWISE 2004).

Niniejszy artykuł jest oparty na wynikach badań nad zjawiskiem nierówności płci w europejskim szkolnictwie wyższym, a zwłaszcza nad niedoreprezentowaniem kobiet na wyższych szczeblach hierarchii akademickiej i naukowej<sup>1</sup>, przeprowadzonych w ramach projektu finansowanego ze środków unijnych, zatytułowanego *Women in European universities*<sup>2</sup>.

Pierwszym pytaniem, jakie może zadać sobie czytelnik tego artykułu, jest oczywiście pytanie, dlaczego zagadnienie nierówności płci w nauce i na akademickim rynku pracy zasługuje na to, by stać się obiektem pogłębionych badań. Powodów jest co najmniej kilka. Należy zacząć od panującej dziś powszechnie na Zachodzie niezgody na tolerowanie nierówności płci, zwłaszcza gdy zachodzi podejrzenie, iż źródłem obserwowanych nierówności płci w danej dziedzinie życia jest dyskryminacja. Coraz powszechniej uważa się także, iż wzrost liczby kobiet w nauce, w tym na stanowiskach umożliwiających podejmowanie ważnych decyzji (np. dotyczących dalszych kierunków rozwoju nauki, wyboru priorytetów badawczych i korporacyjnych, selekcji nowych pracowników nauki itd.) jest niezbędny dla utrzymania efektywności systemu kształcenia i nauki, a także ze względów dbałości o utrzymanie wysokich standardów prowadzenia badań naukowych. Warto bowiem zwrócić uwagę, iż niezrealizowany potencjał kobiet to wymierna strata nakładów poniesionych na ich kształcenie oraz utrata szczególnych wartości czy perspektyw, które z racji odmienności doświadczeń bądź priorytetów mogą do nauki wnieść kobiety. Odpowiedź na pytanie, dlaczego kobiet w nauce jest mniej niż mężczyzn i dlaczego niewiele z nich osiąga najwyższe stanowiska w hierarchii zawodowej, pozwoli na podjęcie działań eliminujących bariery awansu zawodowego kobiet czy też działań zachęcających kobiety do podejmowania pracy naukowej. Pogłębione badania nad tym, w jaki sposób płeć determinuje szanse awansu, przebieg karier zawodowych i status zawodowy pracowników akademickich są więc nie tylko istotnym wkładem do dorobku badań nad zróżnicowaniem społeczeństwa ze względu na płeć oraz płciowym „zakorzenieniem” struktur i kultury organizacyjnej szkolnictwa wyższego i nauki, ale także mogą pomóc w rozwiązywaniu istotnych problemów praktycznych (czy i jak reformować prawo oraz struktury organizacyjne życia akademickiego i naukowego w celu optymalizacji ich działań, próbując jednocześnie zapewnić równe traktowanie kobiet i mężczyzn?). Na te właśnie pytania dotyczące różnic szans oraz przebiegu karier zawodowych kobiet i mężczyzn spróbuję udzielić odpowiedzi niniejszym artykule. Zastosowana w nim perspektywa porównawcza ma na celu umożliwienie wyciąga-

<sup>1</sup> Badania dotyczyły akademickiego rynku pracy, z wyłączeniem instytucji prowadzących tylko prace badawcze oraz szkół wyższych, których personel nie ma obowiązku prowadzenia badań naukowych. Mówienie w tym miejscu o hierarchii akademickiej/administracyjnej i naukowej jest uzasadnione tym, iż interesujący nas przebieg karier zawodowych profesorów dotyczy równocześnie płaszczyzny awansu naukowego (zdobywanie kolejnych stopni i tytułów naukowych) oraz płaszczyzny zawodowej/administracyjnej (zdobywanie coraz wyższych stanowisk zawodowych). Kobiet jest szczególnie mało zarówno wśród osób uzyskujących tytuł naukowy profesora, jak i wśród osób zajmujących stanowisko profesora zwyczajnego (w Polsce) czy też osób, którym udało się uzyskać habilitację bądź stanowisko profesora (w Niemczech).

<sup>2</sup> W projekcie zrealizowanym w latach 2000–2003 brało udział 7 krajów europejskich: Polska, Niemcy, Francja, Austria, Hiszpania, Wielka Brytania i Szwecja. Badania były prowadzone we wszystkich krajach według tej samej, opracowanej wspólnie metodologii (z pewnymi modyfikacjami) i przy wykorzystaniu identycznych narzędzi badawczych.

nia wniosków na temat wpływu różnych modeli karier akademickich i czynników zewnętrznych, w tym uwarunkowań historycznych, na równość szans zawodowych kobiet i mężczyzn oraz trajektorie ich karier.

## **Umasowienie szkolnictwa wyższego i transformacja akademickiego rynku pracy a płęć – pytania i hipotezy**

Statystyki szkolnictwa wyższego w Polsce i w Niemczech za ostatnie półwiecze wskazują na wyraźny wzrost liczby studentów. Zjawisko to nazywa się umasowieniem szkolnictwa wyższego – zmianą ilościową, ale i jakościową funkcjonowania uczelni oraz ich otoczenia społecznego. Jeśli przyjrzymy się bliżej tym danym, zauważymy również, że choć za powojennym procesem umasowienia szkolnictwa wyższego stały w obu krajach podobne wyzwania, proces ten miał w Polsce i w Niemczech nieco inną dynamikę i feminizacja szkół wyższych dokonywała się w różnym tempie.

W przypadku Niemiec można mówić o chęci otwarcia szkolnictwa wyższego dla coraz liczniejszej i – idealnie – coraz bardziej heterogenicznej grupy młodych ludzi, przy jednoczesnej próbie zachowania dotychczasowego charakteru uniwersytetów, łącznie z utrzymaniem jedynie pośrednich mechanizmów selekcji do szkół wyższych i publicznego finansowania upowszechnienia wyższego wykształcenia. W powojennej Polsce próbowano natomiast zmienić dotychczasowy, elitarny charakter szkolnictwa wyższego, przy ścisłej i bezpośredniej kontroli liczby oraz wielu cech młodych ludzi, którzy mieli dostąpić przywileju ukończenia studiów. Umasowienie polskiego szkolnictwa wyższego dokonało się dopiero po 1989 r., dzięki mechanizmom rynkowym, tj. możliwości całkowitego zaspokojenia popytu na wyższe wykształcenie dzięki pojawieniu się uczelni prywatnych i umożliwieniu uczelniom publicznym pobierania opłat za niektóre formy studiów.

Ze względu na fakt, iż feminizacja szkolnictwa wyższego – czyli wzrost odsetka studentek – jest kluczowa dla feminizacji akademickiego rynku pracy, a analiza przebiegu tego procesu rzuca dodatkowe światło na bariery awansu zawodowego kobiet w nauce, należy wspomnieć także i o tym aspekcie rozwoju szkolnictwa wyższego w XX w. Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na niski i wolno rosnący odsetek kobiet na uniwersytetach niemieckich. Mimo umasowienia szkolnictwa wyższego i aktywności niemieckich feministek Niemki – jako jedne z ostatnich w Europie – dopiero na początku XXI w. zaczęły podejmować studia wyższe równie często jak ich koledzy. Tymczasem na polskich uczelniach kobiety stanowiły prawie jedną trzecią studentów już w okresie międzywojennym, a od lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku – większość. Wynika to z faktu, iż choć system edukacyjny ma tendencję do reprodukcji struktury społecznej i nierówności klasowych, a kapitał kulturowy umożliwiający sukces edukacyjny nabywany jest w ramach rodziny zarówno przez chłopców, jak i przez dziewczęta, ważną rolę w procesie feminizacji szkolnictwa wyższego odgrywają aktualne wzory aktywności zawodowej kobiet czy struktura szkolnictwa średniego. Niski odsetek kobiet na uniwersytetach niemieckich należy wiązać z głęboką instytucjonalizacją konserwatywnego kontraktu płci, w ramach którego rolą kobiet było zajmowanie się gospodarstwem domowym i dziećmi, przy braku rozwiązań instytucjonalnych umożliwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz istnieniem wielu uprzedzeń wobec kształcących się i pracujących kobiet. W Polsce sukcesowi edu-

kacyjnemu kobiet sprzyjała, z jednej strony, dość wysoka – akceptowana społecznie i wspierana instytucjonalnie – aktywność zawodowa kobiet oraz feminizacja zawodów wymagających nieco wyższych kwalifikacji lub przynajmniej wykształcenia średniego, a z drugiej strony, rozbudowanie zasadniczego szkolnictwa zawodowego, które oferowało mężczyznom atrakcyjną alternatywę sukcesu zawodowego, zniechęcając ich do inwestowania w dłuższe kształcenie i jednocześnie zamykając drogę na uczelnie. Nie oznacza to jednak, że kobiety miały w Polsce łatwiejszy dostęp do szkół wyższych niż mężczyźni. Ponieważ wybór kierunku studiów (i – co się z tym wiąże – również przyszłego zawodu) skorelowany jest z płcią, a rozwój szkolnictwa wyższego czy różnych dziedzin nauki był w dużym stopniu sterowany zewnątrz, często okazywało się, że podaż miejsc na kierunkach wybieranych przez kobiety była mniejsza od popytu. Oznacza to, że selekcja wśród kobiet bywała w Polsce ostrzejsza niż selekcja wśród mężczyzn, a segregacja horyzontalna – czyli koncentracja kobiet i mężczyzn w innych dziedzinach nauki – przekładała się również na nierówne szanse awansu zawodowego. Tym niemniej polskim kobietom udało się rozgościć na uniwersytetach; sukces Niemek był nieco bardziej ograniczony, ale i tam każdego roku studia kończyło coraz więcej młodych ludzi i coraz więcej wśród nich było kobiet.

Należy więc zadać pytanie: czy ten rosnący odsetek studentek „przełożył się” w stosownych odstępach czasu na wzrost odsetka kobiet na wszystkich szczeblach hierarchii akademickiej? Inaczej mówiąc: czy feminizacja kadry akademickiej, a zwłaszcza wyrównanie proporcji kobiet i mężczyzn wśród osób zajmujących najwyższe stanowiska, jest funkcją czasu? Przy założeniu, że mechanizmy selekcji (i autoselekcji) w nauce oraz akademickim środowisku zawodowym są neutralne płciowo, tzn. nie opierają się na kryterium płci – w co chcielibyśmy głęboko wierzyć – tego właśnie należałoby oczekiwać. Niestety, obraz struktury kadry akademickiej w zależności od miejsca zajmowanego w hierarchii akademickiej oraz płci nie zmienia się w żadnym z badanych krajów od dziesięcioleci i charakteryzuje się zmniejszającym się odsetkiem kobiet na każdym, coraz to wyższym szczeblu hierarchii organizacyjnej i zawodowej: w Polsce w 2002 r. wśród osób zajmujących stanowisko profesora zwyczajnego było jedynie 14% kobiet<sup>3</sup>, a wśród asystentów – prawie połowa (tabela 1), w Niemczech wśród profesorów C3 i C4 – 10%, a wśród asystentów – 33% (tabela 2).

Jakkolwiek przedstawionych tu danych polskich i niemieckich nie sposób ze sobą bezpośrednio porównywać, konkluzja pozostaje ta sama: w obu krajach kobiety znacznie rzadziej niż mężczyźni osiągają najwyższe szczeble kariery. W Niemczech w 2002 r. aż 28% mężczyzn zatrudnionych jako pracownicy akademicy zajmowało stanowiska profesorskie, w porównaniu z 10% kobiet i różnica ta utrzymuje się co najmniej od lat sześćdziesiątych (BMBF 2004). W Polsce 14% mężczyzn zatrudnionych w 2002 r. w publicznych uczelniach na stanowiskach naukowo-dydaktycznych to osoby z tytułem profesora i odpowiadającym tytułowi stanowisku, w porównaniu z zaledwie 5% kobiet (GUS 2003). Odsetki kobiet zdobywających habilitacje i profesury rosną wyjątkowo wolno albo wręcz przez całe dekady utrzymują się na podobnym poziomie, mimo rosnącej liczby kobiecego personelu badawczo-dydaktycznego. Na przykład udział kobiet wśród osób zdobywających

<sup>3</sup> Oczywiście, gdy weźmiemy pod uwagę osoby z tytułem profesora, odsetek kobiet będzie nieco większy, gdyż osoby z tytułem naukowym mogą zajmować stanowiska zarówno profesorów zwyczajnych, jak i nadzwyczajnych.

Tabela 1

Procent kobiet zatrudnionych na wybranych stanowiskach w publicznym szkolnictwie wyższym w Polsce w 2002 r.

Stanowisko	Procent kobiet
Profesorowie zwyczajni	14,0
Profesorowie nadzwyczajni z tytułem profesora	21,7
Profesorowie nadzwyczajni	23,7
Adiunkci	38,2
Asystenci	49,0
Personel dydaktyczny <sup>a</sup>	56,0

<sup>a</sup> Kategoria „personel dydaktyczny” obejmuje wykładowców, starszych wykładowców, lektorów i instruktorów.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS 2003.

Tabela 2

Procent kobiet zatrudnionych na wybranych stanowiskach w szkolnictwie wyższym w Niemczech w 2002 r.

Stanowisko	Procent kobiet
Profesorowie C3 i C4	10,4
Pozostali profesorowie <sup>a</sup>	17,1
Wykładowcy i docenci <sup>b</sup>	25,8
Asystenci <sup>c</sup>	32,7
Personel dydaktyczny <sup>d</sup>	47,2

<sup>a</sup> Kategoria „pozostali profesorowie” obejmuje: profesorów C2 zatrudnionych na czas określony oraz mianowanych (głównie w wyższych szkołach zawodowych), nową kategorię *Juniorprofessor* (wprowadzoną w 2002 r.) oraz nielicznych profesorów, którzy objęli swoje stanowiska jeszcze w byłej NRD.

<sup>b</sup> Kategoria „wykładowcy i docenci” obejmuje osoby zatrudnione na stanowiskach *Dozent* i *Assistent* (są to osoby z doktoratem lub habilitacją).

<sup>c</sup> Kategoria „asystenci” odnosi do bardzo licznej grupy *Wissenschaftliche Mitarbeiter* (głównie osoby przed doktoratem).

<sup>d</sup> Kategoria „personel dydaktyczny” obejmuje w Niemczech pozostałe stanowiska dydaktyczne oraz wszystkie osoby z kategorii personelu pomocniczego *Nebenberufliches Personal*.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: Bundesministerium 2004.

stopień doktora habilitowanego utrzymywał się w Polsce w latach 1955–1990 na podobnym poziomie – około 20% (dane GUS), mimo ciągłego wzrostu odsetka studentek, asystentek i kobiet ze stopniem doktora. W Niemczech sytuacja była nieco odmienna, gdyż tam zdecydowanie mniej kobiet w ogóle decydowało się na studia wyższe, a następnie doktorat. Niemniej habilitacji dostępowyły tylko nieliczne kobiety. W latach 1920–1970 habilitację zdobyły tylko 454 kobiety (czyli średnio 9 rocznie i jednocześnie kilkadziesiąt razy mniej niż mężczyźni!) (por. Boedeker, Meyer-Plath 1974). W obu krajach odsetek habilitujących się kobiet zaczął wyraźnie rosnać dopiero w latach dziewięćdziesiątych. W obliczu tych faktów oraz przy założeniu, że potencjał intelektualny obu płci jest podobny, a jawna i bezpośrednia dyskryminacja kobiet należy do zamierzchłej przeszłości, można przyjąć, iż

struktura szkolnictwa wyższego i akademickiego rynku pracy, kultura organizacyjna i modele karier nie są neutralne płciowo.

Mechanizmów ułatwiających bądź utrudniających awans naukowy i zawodowy kobiet należy więc szukać na wielu poziomach (np. na poziomie makro, przyglądając się zarówno wzorom aktywności zawodowej kobiet, uregulowaniom prawnym i infrastrukturze ułatwiającej godzenie ról zawodowych i rodzinnych czy ideologii ról płciowych – w skrócie: obowiązującemu w danym kraju „kontraktowi płci” – co wyjaśnialoby np. mniejsze zainteresowanie kobiet studiami wyższymi i karierą zawodową w konserwatywnych Niemczech, jak i zmianom w statusie i atrakcyjności danego zawodu i typu kariery, co częściowo wyjaśnialoby wzrost odsetka kobiet zdobywających kolejne stopnie naukowe w Polsce po 1990 r., w miarę pogarszania się warunków pracy w tym sektorze oraz „ucieczki” mężczyzn do lepszej pracy poza uczelnią)<sup>4</sup>.

Drugi poziom analizy to poziom organizacji – struktura akademickiego rynku pracy, wzory karier zawodowych, kultura organizacyjna. Ten rodzaj analiz pozwala wyjaśnić, dlaczego tak mało kobiet osiąga najwyższe stanowiska w hierarchii zawodowej i organizacyjnej, nawet w przypadku, gdy generalnie poziom wykształcenia i aktywności zawodowej kobiet jest wysoki, tak jak w Polsce. Ten poziom analizy pozwala też precyzyjnie wskazać, jakie zmiany w funkcjonowaniu szkolnictwa wyższego czy reguły organizacji życia akademickiego i naukowego mogą obniżać szanse zawodowe kobiet. (Na marginesie warto zauważyć, że ekspansja szkolnictwa wyższego to nie tylko wzrost liczby studentów, lecz również ekspansja i jakościowa zmiana akademickiego/naukowego rynku pracy, z nowymi miejscami pracy, ale także nowymi ścieżkami karier i nowymi „ślepyimi uliczkami”).

Na tym, najbardziej nas interesującym poziomie analizy możemy wskazać na następujące czynniki utrudniające awans zawodowy kobiet, a zarazem hipotezy mające wyjaśnić zróżnicowanie szans zawodowych kobiet i mężczyzn oraz odmienny przebieg ich karier zawodowych:

- Hipoteza tzw. lepkiej podłogi<sup>5</sup> – zajmowanie przez kobiety stanowisk nie oferujących możliwości awansu czy wykonywanie zadań, które nie pozwalają na kumulację osiągnięć liczących się przy awansie (np. zajmowanie się dydaktyką, podczas gdy awans akademicki zależy od osiągnięć naukowych, czy też badaniami, ale na niekorzystnych warunkach zatrudnienia).
- Hipoteza tzw. szklanych ścian – czyli segregacja horyzontalna, połączona jednak z utrudnionymi możliwościami gromadzenia zasobów, doświadczeń i osiągnięć niezbędnych przy awansie, w tym koncentracja kobiet w sektorach, dyscyplinach oraz subdyscyplinach naukowych, które stanowią margines nauki czy szkolnictwa wyższego lub pozostają niedoinwestowane. Ograniczone środki na badania, konferencje, publikacje, brak doktorantów, brak stanowisk utrudniają awans zawodowy nawet wyjątkowo zdolnym osobom.
- Hipoteza tzw. *gendered organization* (płciowego „zakorzenienia” wzorów organizacyjnych) – czyli zakładanie, iż pracownicy „nie mają płci”, tj. nie bywają w ciąży, nie opiekują się małymi dziećmi i innymi osobami zależnymi, nie zajmują się gospodar-

<sup>4</sup> Jest to teza, którą udowadnia Renata Siemińska (2002).

<sup>5</sup> Sytuację dominacji mężczyzn na najwyższych szczeblach szeroko rozumianej władzy i zarządzania charakteryzuje się w literaturze przedmiotu za pomocą specyficznej i oryginalnej terminologii.

stwem domowym, a ich mobilności nie ogranicza partner mający własne ambicje zawodowe. Organizacje wynagradzają za to dyspozycyjność, mobilność, wczesne rozpoczęcie akumulacji osiągnięć itd.

- Hipoteza tzw. męskiej ekskluzywności środowiska zawodowego. Według tej hipotezy sukces zawodowy zależy, pośrednio lub bezpośrednio, od akceptacji/przynależności do nieformalnych sieci zawodowo-towarzyskich, w ramach których wymienia się kluczowe informacje, poleca osoby, potwierdza reputację, nawiązuje kontakty. Część badaczy sugeruje, iż, po pierwsze, kobiety do dziś mają ograniczony dostęp do tego typu sieci, a po drugie – środowiska te, składające się głównie z mężczyzn (tzw. *old boys networks*), mają tendencję do utrzymywania homospołecznych wzorów interakcji i niechętnie przyjmują do swego grona kobiety (por. Zuckermann, Cole, Bruer 1991).

Większość tych hipotez można sprowadzić do problemu dostępu do kluczowych zasobów (stanowisk, środków finansowych, czasu, sieci kontaktów). To właśnie zróżnicowany płciowo dostęp do tych zasobów, a także różne możliwości i sposoby zarządzania posiadanymi zasobami, decydują o zróżnicowanym przebiegu karier zawodowych oraz odmiennym statusie zawodowym kobiet i mężczyzn. Nieco innym aspektem jest odmienna ocena osiągnięć czy potencjału kobiet i mężczyzn, polegająca głównie na niedocenianiu kobiet czy stawianiu im wyższych wymagań (zjawisko to potwierdzają np. badania Christine Wenneras i Agnes Wold 1997). Często stanowi to przejaw nieuświadomianego sobie seksizmu, który nie był przedmiotem naszych badań, ale który to aspekt ma znaczenie szczególnie w sytuacji konkurencji o rzadkie zasoby (np. granty czy stanowiska).

## Metody badawcze

Badania weryfikujące powyższe hipotezy były oparte na analizie zagregowanych urzędowych danych statystycznych oraz danych zebranych przez nas w Polsce i w Niemczech metodą wywiadu kwestionariuszowego w latach 2002 i 2003, wśród osób zatrudnionych w szkolnictwie wyższym, którym udało się osiągnąć najwyższy szczebel kariery zawodowej. W Polsce za osiągnięcie tego szczebla uznaliśmy zdobycie tytułu profesora, w Niemczech – zdobycie stanowiska profesora C3 i C4<sup>6</sup>. Ze względu na charakter badań i ograniczoną liczbę kobiet wśród interesującej nas populacji, postanowiliśmy skontaktować się ze wszystkimi kobietami z tytułem profesora / zatrudnionych na stanowiskach profesora C3 i C4 w kilku wybranych przez nas dyscyplinach i dziedzinach, reprezentujących możliwie najszersze spektrum dziedzin nauki: polonistyka (w Polsce) / germanistyka (w Niemczech), historia, socjologia, psychologia, nauki prawne, ekonomia, organizacja i zarządzanie, biologia, nauki chemiczne, matematyka, fizyka, nauki techniczne (z wyłączeniem architektury) oraz informatyka. W Polsce listę kobiet z tytułem profesora w interesujących nas dyscyplinach i dziedzinach nauki oraz ich dane adresowe uzyskaliśmy z bazy danych Ośrodka Przetwarzania Informacji. Spis kobiet zajmujących stanowiska profesorów C3 i C4 (w Niemczech) powstał na podstawie regularnie publikowanego wykazu nauczycieli aka-

<sup>6</sup> W obu krajach z badanej populacji wyłączono osoby zatrudnione wyłącznie w instytucjach badawczych oraz w szkołach wyższych, w których żadna z jednostek organizacyjnych nie ma prawa do nadawania stopnia doktora.

demickich *Hochschullehrer Verzeichnis* oraz dodatkowych poszukiwań prowadzonych przez Internet i przy pomocy pełnomocników do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn, zatrudnionych na niemieckich uczelniach. Grupa mężczyzn została natomiast dobrana metodą „parowania”. Teoretycznie każdej respondentce odpowiadał jeden, wskazany przez nią imiennie w trakcie wywiadu, mężczyzna z tytułem profesora, w podobnym wieku i reprezentujący tę samą lub pokrewną dyscyplinę naukową oraz zatrudniony na tej samej uczelni. Wybór takiej metody – zamiast reprezentacyjnej próby osób z tytułem profesora czy dwóch reprezentacyjnych prób kobiet i mężczyzn z tytułem profesora – miał uzasadnienie teoretyczne. Naszym celem było bowiem porównanie przebiegu kariery i obecnego statusu zawodowego profesorów z uwzględnieniem kryterium płci. Wymagało to zniwelowania wpływu różnic wieku, okresu, w którym były zdobywane kolejne stopnie naukowe oraz segregacji horyzontalnej (tj. skupienia kobiet w innych dziedzinach nauki niż mężczyźni). W Polsce na liście potencjalnych respondentów znalazły się 1152 osoby. Zrealizowano 884 wywiady przy zastosowaniu metody wywiadu bezpośredniego, co stanowi 77% zakładanej liczby wywiadów. W Niemczech na liście potencjalnych respondentów znalazły się 1732 osoby. Zrealizowano 1156 wywiadów metodą wywiadu telefonicznego i bezpośredniego (tj. 67% zakładanej liczby wywiadów), a do ostatecznej analizy wybrano 1088. Odsetek zrealizowanych wywiadów w obu krajach był nieco wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Narzędzie badań – czyli kwestionariusz zawierający pytania dotyczące przebiegu kariery zawodowej, sytuacji rodzinnej, obecnej sytuacji zawodowej i poglądów na temat nierówności płci – został przygotowany w języku angielskim, z myślą o uchwyceniu różnic między krajami, a następnie przetłumaczony na język polski i niemiecki.

## Wyniki badań

### Bariery związane ze strukturą akademickiego rynku pracy i organizacją karier akademickich

Wyniki naszych badań potwierdzają w różnym stopniu wszystkie z wymienionych powyżej hipotez. Po pierwsze, mamy do czynienia zarówno z niekorzystnymi konsekwencjami segregacji horyzontalnej kobiet, jak i z tzw. lepką podłogą. W obu krajach odsetek kobiet wśród studentek i naukowców pracujących w różnych dziedzinach wyraźnie się różni (inne dyscypliny są preferowane przez kobiety, inne przez mężczyzn), przy czym odmienne rozmiary czy status różnych dyscyplin (dziedzin nauki) ułatwiają bądź utrudniają awans zawodowy. Niestety, kobiety częściej decydują się na podjęcie kariery naukowej w dziedzinach, które nie są priorytetami gospodarki narodowej i na które różnego typu nakłady są niższe. Na przykład w Niemczech w 2002 r. 33% wszystkich kobiet uzyskujących habilitację habilitowało się w naukach humanistycznych, podczas gdy humanistyka nie „kreuje” szczególnie dużego popytu na pracowników akademickich – w przeciwieństwie np. do nauk ścisłych czy technicznych – i „zatrudnia” zaledwie 15% wszystkich pracowników akademickich (BMBF 2004). Podobnie w Polsce, podczas gdy w 2002 r. uczelnie techniczne zatrudniały 23% całego personelu naukowo-dydaktycznego, a nauki techniczne konsumowały dużą część wszystkich grantów badawczych, tylko 7% wszystkich doktorantek doktoryzowało się w 2000 r. właśnie w naukach technicznych (stanowiąc jedynie 20% wszystkich „świeżych”



doktorów w tej dziedzinie), a aż 26% doktoryzowało się w naukach humanistycznych (54% „świeżych” doktorów) (GUS 2001; 2003). Ponadto segregacja horyzontalna, w połączeniu z kulturowym „preferowaniem” mężczyzn, oznacza, iż nieliczni mężczyźni w środowisku pracy zdominowanym przez kobiety szybciej awansują (z racji mniejszych obciążeń rodzinnych są np. bardziej dyspozycyjni, mobilni, jako mężczyźni otrzymują także, wspomnianą już powyżej, dodatkową „premię” przy ocenie swoich osiągnięć i potencjału), jednocześnie zajmując stanowiska, których zabraknie już dla ich koleżanek. To być może tłumaczy, dlaczego w polskich uczelniach pedagogicznych, w których połowę pracowników stanowią kobiety, 86% profesorów to mężczyźni (GUS 2003). Z drugiej strony, kobiety pracujące w środowisku zawodowym zdominowanym przez mężczyzn muszą zwykle zmagać się z dodatkowymi barierami, choćby z pokonywaniem stereotypów.

Ponadto, w wyniku umasowienia szkolnictwa wyższego, często następuje dynamiczny rozwój akademickiego rynku pracy, i o ile na pewnym etapie mamy do czynienia ze zwiększoną podażą atrakcyjnych miejsc pracy, o tyle w dłuższej perspektywie następuje pogorszenie szans awansu (zablokowanie lepszych stanowisk i coraz większa podaż miejsc pracy w mniej atrakcyjnym segmencie rynku akademickiego – stanowiska pomocnicze w nauce, zatrudnienie na pół etatu, umowę na czas określony, w dydaktyce). Zjawisko to było szczególnie widoczne w Niemczech począwszy od lat siedemdziesiątych, ale także w Polsce. Wylonienie się owego dualnego rynku pracy zbiegło się ze zwiększeniem liczby kobiet kończących uniwersytety, i to one częściej zaczęły zajmować owe „gorsze” miejsca pracy, które zwykle nie stwarzają odpowiednich warunków do gromadzenia zasobów umożliwiających awans naukowy (publikacji, kontaktów, samodzielności itp.). Nie bez znaczenia jest także zjawisko wpływu na akademicki rynek pracy reguł organizacji życia naukowego i rozwoju danych dyscyplin. Powoduje to w gruncie rzeczy wylonienie się wielu, często niewielkich, akademickich rynków pracy, charakteryzujących się dość ograniczonymi możliwościami „migracji” w poszukiwaniu zatrudnienia i sposobności awansu, a ponadto dość krótkim okresem, w którym możliwy jest awans (np. w kontekście preferencji dla „świeżych” habilitacji przy obsadzaniu stanowisk profesorskich w Niemczech czy preferencji dla kandydatów z „własnej” uczelni w Polsce). Jeśli dodamy do tego stosunkowo małą liczbę kobiet zdobywających wyższe stopnie i tytuły naukowe, okaże się, że awans zawodowy – będący rezultatem awansu naukowego, pojawienia się wakatu w danej specjalizacji i uczelni oraz wygrania konkursu na dane stanowisko – jest mniej pewny w przypadku wciąż nielicznych, zwłaszcza w Niemczech, kobiet mających (teoretycznie) odpowiednie kwalifikacje. Innymi słowy: o ile kobiety mają w Niemczech podobne szanse na uzyskanie stanowiska, gdy się już o nie starają<sup>7</sup>, o tyle w konkursach wciąż konkurują ze sobą głównie mężczyźni.

Przechodząc do kwestii wpływu modelu kariery akademickiej na atrakcyjność zawodu i szanse awansu w zależności od płci, należy zwrócić uwagę na pewną odmienną tych modeli w obu krajach. Przede wszystkim specyfika karier w Niemczech – tj. fakt, iż habilitacja była ostatnim stopniem naukowym<sup>8</sup>, a zdobycie profesury polegało na wygraniu kon-

<sup>7</sup> Odsetek kobiet zdobywających stanowisko profesora nie odbiega od odsetka kobiet ubiegających się o nie, aczkolwiek brakuje bliższych analiz dotyczących kwalifikacji i osiągnięć osób ubiegających się o stanowiska (BLK 2003).

<sup>8</sup> W 2002 r. Niemcy znowelizowali swoją ustawę o szkolnictwie wyższym, zmieniając zasady awansu akademickiego, o czym będzie mowa w dalszej części tekstu.

kursu o stanowisko profesora (przy czym stanowisk było zawsze mniej niż kandydatów, osoby ze „świeżymi” habilitacjami były preferowane, a awans musiał się wiązać ze zmianą uczelni i zwykle miejsca zamieszkania) – powodowała, że gra o przyszłość zawodową rozstrzygała się między 30. a 45. rokiem życia, a osoby, którym nie udało się szybko zdobyć profesury wypadały z dalszej „gry o awans”<sup>9</sup>. Jednocześnie na ten sam okres życia przypada czas stabilizacji życia osobistego i aktywnego rodzicielstwa. W Polsce presja czasu nie jest w tej kwestii taka silna, a awans zawodowy rozłożony jest na więcej etapów, przypadających na różne okresy życia. Profesura (zdobycie tytułu profesora i stanowiska profesora zwyczajnego) jest w Polsce raczej zwieńczeniem kariery, a nie jej punktem zwrotnym, i jest osiągnięta dużo później niż w Niemczech. Struktura wieku osób zdobywających stopnie doktora i doktora habilitowanego wskazuje na większą tolerancję w stosunku do „późnych” doktoratów i habilitacji. Ponadto osoby te, choć mają mniejsze szanse na zdobycie tytułu profesora, wciąż mogą liczyć na stabilne pełnoetatowe zatrudnienie, choćby jako dydaktycy, i jednocześnie nadal prowadzić prace badawcze. Ryzyko wbudowane w karierę naukową/akademicką w Niemczech jest więc wyższe, co wymusza szybsze tempo gromadzenia zasobów i stosowanie innych sposobów zarządzania nimi. Dotyczy to zwłaszcza kobiet. Dalsza część artykułu będzie zatem poświęcona przebiegowi karier osób, którym udało się awansować, ich obecnemu statusowi zawodowemu oraz temu, w jakim stopniu płeć jest czynnikiem różnicującym dostęp do zasobów i sposoby zarządzania nimi.

### Przebieg karier akademickich kobiet i mężczyzn

Profesorowie (kobiety i mężczyźni) okazali się, w świetle przeprowadzonych przez nas badań, bardzo homogeniczną, wysoce wyselekcjonowaną grupą osób. Różnice w przebiegu karier zawodowych czy obecnej aktywności kobiet i mężczyzn są niewielkie, a często statystycznie nieuchwytnie. W naszych badaniach także różnice między generacjami oraz między dyscyplinami – a więc różnymi „subkulturami” organizacyjnymi – były niemal niezauważalne, aczkolwiek należy zwrócić uwagę, że przyjęta przez nas metodologia i wypracowane narzędzia miały na celu uchwycenie raczej różnic między krajami niż między dyscyplinami bądź generacjami.

Ponieważ wzorce karier zawodowych – również akademickich – ukształtowały się w czasach ograniczonej aktywności zawodowej kobiet i powszechnie akceptowanego tradycyjnego podziału ról (umożliwiającego mężczyznom zakładanie rodziny, a jednocześnie pełną mobilność, długie godziny pracy, nieprzerwany tok aktywności zawodowej i związanego z nim procesu akumulacji osiągnięć, doświadczeń i kontaktów) homogeniczność badanej populacji oznacza, że przed kobietami, którym udaje się „zrobić karierę”, zwłaszcza w Niemczech, muszą stać dodatkowe trudności, wymagające posiadania dodatkowych „zasobów” bądź ponoszenia wyższych kosztów dokonanych wyborów.

<sup>9</sup> Osoby te mogły pozostać na uczelni, ale niejako na jej marginesach (np. jako niepełnoetatowi pracownicy dydaktyczni). Ich szanse na zdobycie profesury malały z każdym rokiem po habilitacji. Obecnie coraz bardziej wyraźna jest tendencja do całkowitego „wypychania” z akademickiego rynku pracy osób, którym w przepisowym okresie nie udaje się awansować zawodowo.

Tabela 3

Tempo pokonywania kolejnych szczebli kariery przez polskich i niemieckich profesorów w podziale na płeć (średnie w latach)

Szczebel kariery	Polska		Niemcy	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Magisterium – doktorat	7,7***	6,8	5,3**	4,6
Odchylenie standardowe	2,8	2,7	3,4	2,5
N	464	417	517	470
Doktorat – habilitacja	11,1***	9,7	9,0***	7,3
Odchylenie standardowe	4,0	4,0	4,0	3,1
N	463	411	469	434
Habilitacja – profesura <sup>a</sup>	11,2**	10,3	3,4	3,5
Odchylenie standardowe	4,5	4,1	3,2	3,1
N	453	404	443	420

Różnice między płciami istotne na poziomie: \*\*\*  $p < 0,0001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$  (t-test).

<sup>a</sup> Profesura oznacza w Polsce rok uzyskania tytułu profesora lub profesora nadzwyczajnego (przed 1990 r.), w Niemczech – rok uzyskania (po raz pierwszy) stanowiska profesora.

Źródło: Sondaż *Women in European universities 2002/2003*.

Jak przewidywaliśmy, kobiety w badanej przez nas populacji są rzeczywiście bardziej „wyselekcjonowane” od mężczyzn np. pod względem pochodzenia społecznego – częściej mają rodziców (głównie ojców) z wykształceniem wyższym (dotyczy to zwłaszcza Niemek). Kobiety płacą też wyższą cenę za swój sukces zawodowy (częstsze rozwody, poczucie wypalenia zawodowego, ograniczanie czasu na kontakty towarzyskie czy, jak zobaczymy, rezygnacja z rodzicielstwa bądź jego odkładanie).

Co ciekawe, kobiety awansują też nieco wolniej – osiągnięcie każdego kolejnego szczebla kariery zabiera im statystycznie nieco więcej czasu niż mężczyznom (tabela 3) i tylko częściowo wyjaśnia to fakt rodzicielstwa. Zjawisko to można zinterpretować dwojako – albo jako konieczność zdobycia przez kobiety dodatkowych osiągnięć i zasobów (czyli istnienie podwójnych standardów oceny kobiet i mężczyzn), albo jako pewną premię w postaci czasu, który pozwala kobietom, częściej obciążonym dodatkowymi obowiązkami rodzinnymi, na zgromadzenie niezbędnych zasobów i osiągnięć. Tendencja ta utrzymuje się we wszystkich kohortach wiekowych (oprócz najmłodszej, do której należą relatywnie młodzi profesorowie, z najbardziej błyskotliwym przebiegiem kariery zawodowej) i we wszystkich dyscyplinach naukowych. Jednocześnie – wczesne rozpoczęcie akumulacji zasobów i osiągnięć (np. szybkie przystąpienie do pracy nad doktoratem) przyspiesza osiąganie kolejnych, także odległych, szczebli kariery, choć, zwłaszcza w Polsce, zdobywanie i potwierdzanie osiągnięć zabiera zarówno kobietom, jak i mężczyznom dużo czasu na każdym z etapów kariery.

### Bariery związane z godzeniem ról rodzinnych i zawodowych

Najczęściej podawaną przyczyną braku kobiet na szczytach akademickiej hierarchii zawodowej są trudności z godzeniem ról zawodowych i prywatnych. Należy jednak pamię-

Tabela 4

Stan cywilny oraz sytuacja rodzinna polskich i niemieckich profesorów w podziale na płeć (w procentach)

Stan cywilny, sytuacja rodzinna	Polska		Niemcy	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Zamężne/zonaci/pozostający w związku	64,1	93,3	61,3	91,2
Stanu wolnego	13,1	2,9	21,3	3,7
Mąż/żona jest pracownikiem akademickim	53,7	31,9	39,2	9,2
Posiada dziecko/dzieci	74,9	92,3	49,4	83,0
Średnia liczba posiadanych dzieci	1,2	1,7	1,6	2,2
Pierwsze dziecko urodzone przed doktoratem	69,1	41,9	36,2	66,9
Pierwsze dziecko urodzone po doktoracie	30,9	58,1	63,8	33,1
Opieka nad dzieckiem utrudniała pracę zawodową	18,0	6,7	29,9	10,2

Źródło: jak do tabeli 3.

Uwaga: Dane w kolumnach (dwie pierwsze linie od góry) nie sumują się do „100”, ponieważ nie wszystkie kategorie stanu cywilnego zostały uwzględnione.

tać, iż ze względu na, z jednej strony, rozłożenie karier akademickich w czasie, a z drugiej strony, ograniczony okres aktywnego rodzicielstwa, wyzwania rodzinne stanowią mniejszą lub większą przeszkodę w realizacji ambicji zawodowych. Widać to wyraźnie, gdy zwrócimy uwagę na moment, w którym kobiety decydowały się na urodzenie dziecka (tabela 4). W Niemczech miało to miejsce po doktoracie i zbieganie się w czasie okresu między doktoratem, habilitacją, uzyskaniem profesury a urodzeniem i wychowaniem małoletnich dzieci może pośrednio tłumaczyć, dlaczego relatywnie mniej kobiet pokonuje te szczeble czy w ogóle decyduje się na karierę naukową. Tymczasem w Polsce, gdzie kobiety decydowały się na dziecko przed doktoratem, ewentualne trudności z godzeniem ról nie mogą tłumaczyć nieproporcjonalnie większego odsiewu kobiet niż mężczyzn między habilitacją a uzyskaniem profesury, co następuje w czasie, gdy dzieci często są już dorosłe.

Analizując te wyniki, należy zwrócić uwagę, iż zwłaszcza w Niemczech kariera zawodowa, tj. osiągnięcie profesury, dokonuje się w przypadku kobiet za cenę rezygnacji z małżeństwa i macierzyństwa (tylko połowa z nich ma dzieci). W Polsce posiadanie dzieci nie wyklucza sukcesu zawodowego, ale także tutaj kobiety rzadziej niż mężczyźni decydują się na założenie rodziny i częściej ulegają one rozpadowi. Niemieccy profesorowie mają z kolei najliczniejsze rodziny i bardzo często niepracujące zawodowo żony. Niemieccy profesorowie – i kobiety, i mężczyźni – powszechnie też skarżą się, że wymagania związane z karierą zawodową kolidują z życiem prywatnym. Znacznie częściej przyznają też – przede wszystkim kobiety – iż opieka nad dziećmi utrudniała im pracę zawodową, tym bardziej że system zinstytucjonalizowanej opieki nad dziećmi w RFN nigdy nie był priorytetem państwa.

## Bariery związane z marginalizacją kobiet w sieciach nieformalnych

Brak dostępu kobiet do sieci nieformalnych lub ich marginalizacja w tych sieciach – ten rodzaj barier jest najtrudniejszy do zoperacjonalizowania, choć jest kluczowy dla awansu naukowego i zawodowego<sup>10</sup>. Trudno empirycznie ocenić zarówno miejsce kobiet w owych sieciach, jak i wpływ na przebieg kariery przynależności do sieci czy pozostawania poza nimi. Z naszych badań wynika, że kobiety, którym udało się osiągnąć najwyższe szczeble kariery rzadziej niż mężczyźni mogły polegać na pomocy i wsparciu swoich przełożonych i kolegów z własnej uczelni, a jednak osiągnęły sukces. Wsparcie częścię znajdowały poza własną uczelnią / placówką naukową, a także w rodzinie<sup>11</sup> lub u przyjaciół, częściej też u innych kobiet niż mężczyzn. Co ciekawe, do posiadania owego wsparcia niemieccy profesorowie – kobiety i mężczyźni – przyznawali się kilkakrotnie rzadziej niż ich polscy koledzy i koleżanki. Nasze respondentki w Polsce znacznie rzadziej otrzymywały pomoc w uzyskaniu grantu czy stypendium (35% kobiet, 42% mężczyzn), wyjeździe za granicę (odpowiednio: 44% i 58%) czy w przygotowaniu artykułu/książki (odpowiednio: 35% i 42%)<sup>12</sup>. W Niemczech różnice te są nieznaczne, a czasem z korzyścią dla kobiet.

Inną interesującą obserwacją jest to, iż po osiągnięciu profesury kobiety częściej pozostają na marginesach życia akademickiego – rzadziej zajmują stanowiska kierownicze, zwłaszcza na najwyższych szczeblach, a także nieco rzadziej podejmują się funkcji, których pełnienie umożliwi wywieranie większego wpływu na rozwój własnych dyscyplin naukowych bądź odpowiadających im sfer życia społecznego (tabela 5).

Wymienione wyżej różnice rosną, gdy weźmiemy pod uwagę aktywność w międzynarodowym środowisku akademickim. Na przykład w Polsce tylko 35% kobiet uczestniczyło w międzynarodowych projektach badawczych w porównaniu z 48% mężczyzn, w Niemczech udział ten sięga powyżej 50% dla obu płci. Podobnie kształtują się różnice w przypadku pełnienia funkcji eksperta – w Polsce na niekorzyść kobiet, w Niemczech zaś nie występują dysproporcje między płciami. Polscy profesorowie – mężczyźni – znacznie częściej wyjeżdżali też za granicę w celu prowadzenia badań bądź wykładów, na prawie wszystkich etapach karier: 48% po doktoracie, 44% po habilitacji, 30% od uzyskania profesury, w porównaniu z odpowiednio 37%, 35% i 19% kobiet. W Niemczech dysproporcja na niekorzyść kobiet występuje tylko na etapie po profesurze (17% kobiet, 28% mężczyzn).

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na fakt, iż produktywność, wyrażona liczbą publikacji w ostatnich dwóch latach, nie różnicuje kobiet i mężczyzn w Polsce. Polscy profesorowie publikują mniej więcej tyle samo, bez względu na płeć (średnio 10,8 publikacji w kraju, około 3 publikacji za granicą), w Niemczech różnice płci są wyraźniejsze i na niekorzyść kobiet (8,1 publikacji krajowych w przypadku kobiet i 9,2 w przypadku mężczyzn).

<sup>10</sup> Nie jest to jednoznaczne z powszechnością nepotyzmu, ale wskazuje na istnienie skomplikowanych relacji między np. produktywnością naukową a dostępem do informacji, kanałów potwierdzania reputacji, byciem „w obiegu” (por. Jastrzęb-Mrozicka, Kuniński 1995, s. 20–21).

<sup>11</sup> Warto zwrócić uwagę, że bardzo duży odsetek badanych kobiet ma mężów będących pracownikami akademickimi.

<sup>12</sup> Odsetki te odnoszą się do pomocy uzyskanej w czasie zdobywania kolejnych szczebli kariery od innych mężczyzn (zwykle stojących wyżej w hierarchii). Kobiety udzielały tej pomocy młodszym kolegom i koleżankom znacznie rzadziej (co jest zrozumiałe ze względu na ich rzadszą obecność na stanowiskach dających pewną władzę i wpływy), ale mniej więcej po równo.

Tabela 5

Procent polskich i niemieckich profesorów sprawujących wybrane funkcje / zajmujących określone stanowiska w krajowych strukturach akademickich i naukowych w podziale na płeć

Funkcja/stanowisko	Polska		Niemcy	
	kobiety (N = 467)	mężczyźni (N = 417)	kobiety (N = 574)	mężczyźni (N = 514)
Rektor/prorektor	7,1	14,6	6,3	5,1
Dziekan/prodziekan	37,9	47,2	25,4	43,6
Dyrektor/wicedyrektor	40,3	53,5	52,8	64,2
Kierownik zespołu badawczego, badawczo-dydaktycznego	93,4	92,1	64,8	67,9
Członek zespołu redakcyjnego	58,9	71,2	51,0	56,6
Członek gremium decyzyjnego (rady) w instytucjach wspierających naukę (np. KBN)	37,5	43,9	42,0	40,3
Recenzent dorobku osób pracujących w nauce	92,7	94,5	85,9	90,1
Ekspert	64,5	74,6	61,8	63,6
Członek zarządu krajowych towarzystw naukowych/ zawodowych	60,6	60,0	37,5	31,1

Źródło: jak do tabeli 3.

oraz odpowiednio 3,5 i 4,9 w przypadku publikacji za granicą). Być może jest to jeszcze jednym dowodem na odmienne w obu krajach zarządzanie zasobami (np. czasem) w zależności od płci.

### Podsumowanie badań

Reasumując, należy zatem stwierdzić, iż Niemki musiały pokonać na swojej drodze więcej barier, związanych z jednej strony ze specyfiką modelu kariery naukowej w tym kraju, a z drugiej – ze szczególnie powolnymi zmianami w statusie społecznym kobiet oraz dokonywać w swoim życiu więcej wyborów niż kompromisów (np. wybierając ryzykowną karierę zamiast życia rodzinnego niż próbując je ze sobą pogodzić, jak to było w Polsce). Jednocześnie różnice w statusie zawodowym i przebiegu karier kobiet i mężczyzn, którym udało się osiągnąć sukces, wydają się w Niemczech nieco mniejsze. Presja na dostosowanie się do męskich wzorców kariery jest w Niemczech zdecydowanie silniejsza. Podporządkowanie się tej presji i pełna mobilizacja zasobów skutkuje mniejszymi różnicami płci w odniesieniu do statusu zawodowego. Polki natomiast mają większe szanse i możliwości pogodzenia tradycyjnych ról z wyzwaniami zawodowymi, ale za cenę pozostawiania nieco w cieniu swoich kolegów.

Na zakończenie warto zwrócić uwagę, że mimo tych wszystkich trudności kobiety, zwłaszcza w Polsce, są przekonane są o braku dyskryminacji kobiet oraz o ich pełnej ak-

**Tabela 6**

Procent polskich i niemieckich profesorów podzielających daną opinię dotyczącą akceptacji kobiet w środowisku akademickim/naukowym

Opinia <sup>a</sup>	Polska		Niemcy	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
W mojej dziedzinie kobiety na stanowiskach profesora są akceptowane	96,5	97,8	65,9	87,3
Kobiety są akceptowane na stanowiskach kierowniczych w badaniach naukowych	90,5	96,1	41,1	72,5
Kobiety są akceptowane na najwyższych stanowiskach uniwersyteckich	65,5	82,4	37,1	67,8
W mojej dziedzinie kobieta musi o wiele bardziej się starać niż mężczyzna, by zdobyć takie samo uznanie	56,3	20,5	56,0	18,1
Władza w środowisku akademickim opiera się głównie na sieci kontaktów nieformalnych	29,9	40,1	68,2	46,1

<sup>a</sup> Wszystkie wymienione niżej twierdzenia pochodzą z badań Mino Vianello i Glen Moore (2000) i zostały zaadaptowane na potrzeby sondażu Women in European Universities.

Źródło: jak do tabeli 3.

ceptacji w świecie akademickim. Niemki są nieco bardziej sceptyczne, co można wiązać zarówno z większymi barierami, jak i z większym upolitycznieniem tego problemu w Niemczech (tabela 6). Kobiety są też zwykle nieco bardziej krytyczne niż mężczyźni w ocenie sytuacji, np. stwierdzając, iż wymagania względem kobiet są wyższe niż względem ich kolegów.

### **Reformy modeli karier akademickich a zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn**

Kwestia nieobecności kobiet w elitach akademickich nie jest problemem fikcyjnym, choć rzadko jest traktowana priorytetowo. Zarówno sedno tego problemu, jak i powody, by zajmować się tą kwestią zostały już omówione we wstępie. Była w nim także mowa o działaniach podejmowanych w niektórych krajach na rzecz wyeliminowania praktyk dyskryminacyjnych oraz aktywnego wspierania kobiet w realizacji ich ambicji zawodowych, gdy stało się wiadome, iż bez ingerencji w zasady organizacji oraz w praktykę życia naukowego i akademickiego wyrównywanie szans zawodowych kobiet i mężczyzn nie nastąpi „naturalnie” i w przewidywalnej przyszłości. Jednym z krajów, w którym działania te prowadzone są co najmniej od lat osiemdziesiątych, przy użyciu wielu rozmaitych instrumen-

tów, są właśnie Niemcy. Działania te, abstrahując od ich skuteczności<sup>13</sup>, obejmują zarówno próby zrekomensowania kobietom utrudnionego dostępu do kluczowych zasobów, uwzględnianie specyfiki cyklu życiowego oraz odmienności doświadczeń kobiet, jak i przeciwdziałanie dyskryminacji i stereotypom.

W Niemczech stworzono na uczelniach stanowiska pełnomocników do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn (*Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte*), ze zróżnicowanym (choć zwykle dość ograniczonym) zakresem kompetencji (np. prawem udziału w pracach komisji rekrutacyjnych), rozbudowano system monitoringu równego traktowania kobiet i mężczyzn (w tym system gromadzenia danych statystycznych z uwzględnieniem płci), a także uwzględniono problematykę równości płci w nowych regulacjach prawnych i poprzez tworzenie na różnych szczeblach instytucjonalnych odpowiednich „Planów wspierania kobiet” (*Frauenförderungspläne*). Przeznaczono część środków finansowych na stypendia i miejsca pracy dla kobiet oraz na badania nad problematyką płci (prowadzone zresztą przede wszystkim przez kobiety). Powstały programy mające na celu zachęcanie młodych kobiet do studiowania nietradycyjnych kierunków (głównie nauk ścisłych i technicznych) oraz programy mentoringu dla kobiet na różnych etapach kariery (por. Majcher 2002). O ile większość owych instrumentów miała na celu wyrównywanie szans kobiet w ramach istniejących struktur (np. poprzez fundowanie stypendiów habilitacyjnych dla kobiet), o tyle celem reform prawa jest zmiana dotychczasowych „reguł gry” (np. likwidacja wymogu habilitacji, uznawanej powszechnie w Niemczech za barierę szczególnie trudną do pokonania przez kobiety).

Oczywiście, reforma modelu kariery naukowej, przeprowadzona w 2002 r., której częścią było usunięcie habilitacji z ustawy o szkolnictwie wyższym i wprowadzenie jej alternatywy – stanowiska młodszego profesora (*Juniorprofessor*) nie może być rozpatrywana wyłącznie jako próba wyrównywania szans kobiet i mężczyzn<sup>14</sup>. Reforma ta była wymuszona generalną krytyką dotychczasowego, dziewiętnastowiecznego modelu kariery, odbiegającego od modeli powszechnie obowiązujących np. w krajach anglosaskich i uważanego za jedną z przyczyn niewydolności niemieckiej nauki i szkolnictwa wyższego oraz spadku międzynarodowego znaczenia niemieckich uczelni. Warto jednak zwrócić uwagę, iż w dyskusjach, które przetoczyły się przez Niemcy w okresie poprzedzającym reformę z 2002 r. brało udział także zinstytucjonalizowane lobby kobiece, a problem habilitacji i nieobecności kobiet w elitach akademickich był podnoszony również w wielu dokumentach i oficjalnych stanowiskach (por. BMBF 2000, s. 11–12). Warto też podkreślić, iż założenia reformy modelu kariery akademickiej nie były powszechnie uważane przez lobby kobiece

<sup>13</sup> Odsetek kobiet, zwłaszcza na najwyższych stanowiskach oraz wśród doktorantów i habilitantów, wyraźnie wzrósł od lat dziewięćdziesiątych, choć zważywszy na bardzo niskie wartości wyjściowe, nie jest to imponujący wzrost liczbowy.

<sup>14</sup> W toku nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym (*Hochschulrahmengesetz*) usunięto z niej habilitację, choć *de facto* pozostaje ona wciąż jedną ze ścieżek kariery akademickiej, regulowaną przez statuty uczelniane. Ponadto: 1) ustanowiono nowe stanowisko *Juniorprofessor*, o które mogą się ubiegać wszystkie osoby mające doktorat, zdolności dydaktyczne i wybitne osiągnięcia naukowe; 2) rozluźniono zakaz powoływania profesorów spośród pracowników danej uczelni, zachowując jednocześnie wymóg mobilności zawodowej, z tym że obecnie należy zmienić uczelnię przynajmniej raz po doktoracie; zmiana ta umożliwia byłym *Juniorprofessoren* ubieganie się o stanowisko profesora (mianowanego) na tej samej uczelni, o ile zmienili ją między doktoratem a objęciem stanowiska *Juniorprofessor*; 3) umożliwiono przedłużenie zatrudnienia *Juniorprofessoren* po ich pozytywnej ewaluacji oraz ich awansu bez konieczności przeprowadzania konkursu; 4) ustanowiono limit czasu zatrudnienia dla osób bez mianowania w wysokości 12 lat (po upływie tego okresu osoby, którym nie udało się uzyskać mianowania na czas nieokreślony, czyli profesury, muszą opuścić uczelnię).



za jednoznacznie pozytywne. Wśród pozytywnych stron wskazywano na większe uniezależnienie młodych pracowników nauki, a więc także szersze wykorzystanie ich potencjału, likwidację wymogu habilitacji oraz rozluźnienie zakazu powoływania profesorów spośród pracowników uczelni (BuKoF 2000). Jednocześnie wskazywano na deficyty proponowanych zmian, np. pewien kult młodości, wbudowany w nowy model kariery poprzez wprowadzenie rozmaitych limitów wieku dla *Juniorprofessoren*, brak instytucjonalizacji nowych instrumentów wspierania kobiet czy wzmocnienie podziału między pracownikami zatrudnionymi na czas określony i mianowanymi. Warto też wspomnieć, iż obawy innych uczestników debaty, bardziej sceptycznie nastawionych do reformy, jak Związek Nauczycieli Akademickich (Hochschullehrerverband) odnosiły się często bezpośrednio do sytuacji kobiet. Na przykład nadmierne obciążenie nowych profesorów, którym, oprócz pracy nad własnym rozwojem naukowym, doszły tradycyjne obowiązki profesorów (m.in. związane z dydaktyką, przeprowadzaniem egzaminów, administracją), może utrudniać godzenie ról zawodowych i rodzinnych równie skutecznie jak habilitacja (Hochschullehrerverband 2000). Należy też zwrócić uwagę, iż reforma nie zdelegalizowała habilitacji jako takiej, a w sytuacji niepewności w kwestii dalszego rozwoju sytuacji większość młodych pracowników nauki nadal podejmuje trud jej zdobycia. Trudno zatem odpowiedzieć na pytanie, czy reforma modelu kariery akademickiej i wprowadzenie stanowiska *Juniorprofessor* rzeczywiście zwiększy szanse zawodowe młodych kobiet i przyczyni się do wzrostu ich odsetka na najwyższych stanowiskach akademickich<sup>15</sup>.

W Polsce postulat wzrostu udziału kobiet w nauce nie występuje w debatach nad reformą modelu kariery akademickiej – problem pozostaje niezauważony i to, w jaki sposób ewentualne zmiany zasad awansu naukowego wpłyną na równość szans obu płci nie jest przedmiotem pogłębionych analiz. Tymczasem omówione powyżej wyniki badań sugerują, iż różne modele karier stwarzają więcej lub mniej barier awansu zawodowego kobiet. Być może zatem w celu zapewnienia równych szans awansu obu płciom należy wprowadzać różne instrumenty wyrównujące te szanse.

## Literatura

**Anger H. 1960**

*Probleme der deutschen Universität*, Tübingen.

**Boedeker E., Meyer-Plath M. 1974**

*50 (Fünftzig) Jahre Habilitation von Frauen in Deutschland. Eine Dokumentation über den Zeitraum von 1920–1970*, Göttingen.

**Buch F. i in. 2004**

*Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen*, Gütersloh.

<sup>15</sup> Z przeprowadzonych badań wynika, że odsetek kobiet ubiegających się o te stanowiska jest niższy od odsetka kobiet mających niezbędne kwalifikacje formalne, przy czym jednak odsetek kobiet zdobywających owe stanowiska nie ustępuje odsetkowi kandydatek (por. Löther 2003). Około połowy *Juniorprofessoren* planuje habilitację (najwięcej wśród przedstawicieli nauk humanistycznych), a niepewność co do własnej przyszłości zawodowej dotyka większość z nich. Tym niemniej oceniają oni swoją sytuację zawodową jako dobrą lub bardzo dobrą. Ponieważ musimy poczekać, aż *Juniorprofessoren* zostaną otrzymywać dożywotnie mianowania, nie sposób ocenić, czy ta alternatywna ścieżka kariery jest bardziej przyjazna kobietom niż dotychczasowa por. (Buch i in. 2004).

**BLK 2003**

*Frauen in der Führungspositionen an Hochschulen und ausserhochschulischen Forschungseinrichtungen. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials*, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), Bonn.

**BuKoF 2000**

*Stellungnahme zum Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“*, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) Bonn.

**Bundesministerium... 2000**

*Hochschuldienstrecht für 21. Jahrhundert. Das Konzept des BMBF*, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn.

**Bundesministerium... 2004**

*Grund- und Stukturdaten*, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn.

**Council... 1999**

*Council Resolution on Women and Science adopted on 20 May 1999*, The Council of the European Union, Brussels.

**ENWISE 2004**

*Waste of Talents: Turning Private Struggles into a Public Issue. Women and Science in the ENWISE Countries*, ENWISE Expert Group on Women Scientists in the Eastern and Central European Countries and in the Baltic States, European Commission Publications, Brussels.

**ETAN 2000**

*Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, Working Group on Women and Science, European Commission Publications, Brussels.

**GUS 2001**

*Szkoły wyższe i ich finanse w 2000 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

**GUS 2003**

*Szkoły wyższe i ich finanse w 2002 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

**Hochschullehrerverband 2000**

*Positionspapier des Deutschen Hochschulverbandes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*, Hochschullehrerverband, Bonn.

**Jastrząb-Mrozicka M., Kuniński M. 1995**

*System awansu w szkolnictwie wyższym – oceny i propozycje*, Warszawa.

**Löther A. 2003**

*Besetzung von Juniorprofessuren – Erste Erfahrungen und Ergebnisse einer Umfrage der BuKoF*, Bonn.

**Majcher A. 2002**

*Gender Inequality in German Academia and Strategies for Change*, „German Policy Studies/Politikfeldanalyse”, nr 3.

**Siemieńska R. 2000**

*Women in Academe in Poland: Winners among Losers*, „Higher Education in Europe”, nr 2.

**Vianello M., Moore G. (red.) 2000**

*Gendering Elites: Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Countries*, Houndsmill, New York.

**Wenneras Ch., Wold A. 1997**

*Nepotism and Sexism in Peer-review*, „Nature”, nr 387.

**Zuckermann H., Cole J., Bruer J. 1991**

*The Outer Circle. Women in the Scientific Community*, New York.