

## Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem województwa świętokrzyskiego

The situation of women in the labor market in Poland, including the focus on the Świętokrzyskie province

DOI 10.25951/9536

### Wstęp

Sytuacja kobiet na rynku pracy oraz w sferze zawodowej od setek lat wiązała się z ich dyskryminacją. Kobiety nie zawsze mogły pracować, a jeśli już podjęły pracę zazwyczaj była ona niskopłatna i mało prestiżowa. Sytuację kobiet w znacznym stopniu kształtowały zachodzące na przestrzeni dziesięcioleci zmiany społeczno-gospodarcze, polityczne, społeczne i światopoglądowe.

Analizując zatem pozycję współczesnych kobiet na rynku pracy, warto sięgnąć w przeszłość w celu dokładniejszego zrozumienia procesów zachodzących na rynku pracy, a także poznania tych zmian, które ściśle wiązały się ze światopoglądem polskiego społeczeństwa w poszczególnych okresach jego rozwoju i funkcjonowania. Dzięki takiej analizie będzie możliwe wskazanie konkretnych czynników wpływających na pozycję kobiet na rynku pracy.

Sytuacja kobiet na rynku pracy z perspektywy przemian społeczno-gospodarczych i politycznych zachodzących w drugiej połowie XX wieku

Analizując pozycję kobiet na rynku pracy należy zwrócić uwagę na zasadniczą kwestię, która dotyczy warunków i otoczenia społeczno-gospodarczego, politycznego, w których funkcjonują zakłady pracy, niezależnie od formy własności. Biorąc pod uwagę ten aspekt, zasadne jest w przeprowadzonej analizie uwzględnić dwa zasadnicze etapy.

Etap pierwszy obejmuje okres po zakończeniu drugiej wojny światowej do roku 1989, w którym zaczęły się przemiany społeczno-gospodarcze i które w całej okazałości ujawniły trudną sytuację kobiet na polskim rynku pracy.

Natomiast etap drugi obejmuje pierwsze lata transformacji ustrojowej zapoczątkowanej w roku 1989, wprowadzającej wiele zmian na ówczesnym rynku pracy.

### Sytuacja zawodowa kobiet w okresie powojennym

Okres między zakończeniem II wojny światowej a rozpoczęciem przemian społeczno-ustrojowych był czasem realizacji przez władze pewnej określonej polityki wobec kobiet. Pomimo że głównym założeniem realizowanego w ówczesnej Polsce systemu gospodarki centralnie planowej była polityka pełnego zatrudnienia, to kobietom nie przyniosła ona pozytywnych skutków. Miały one co prawda zagwarantowany równy dostęp do pracy, niemniej jednak pracowały w sfeminizowanych, źle opłacanych zawodach, obejmując stanowiska o niskim prestiżu społecznym. Rzadko piastowały funkcje kierownicze pomimo lepszego przygotowania zawodowego i wyższego od mężczyzn poziomu wykształcenia (Szatlach 2011). Segregacja zawodowa, jak również podkreślanie macierzyńskich funkcji kobiet, na co zwraca uwagę prof. Małgorzata Fidelis, idealnie wpisywały się w tradycyjną, przedkomunistyczną kulturę robotniczą, która kreowała obraz mężczyzny jako wykwalifikowanego pracownika, majstra i ostatecznie żywiciela rodziny, w hierarchii społecznej usytuowanego wyżej niż jego żona i w ogóle kobieta (Fidelis 2012).

Praca w zawodach silnie sfeminizowanych w tamtym okresie wiązała się ze znacznie niższymi zarobkami, średnio o 20–40% niższych od wynagrodzenia mężczyzn, którzy zajmowali podobne stanowiska, ale w innych branżach gospodarki. W latach 80. XX wieku, co warto podkreślić, dochody pracownika w znacznym stopniu uzależnione były od jego płci (Szatlach 2011).

Jedynym pozytywnym elementem ówczesnej polityki państwa było zapewnienie kobietom korzystnych warunków sprzyjających wychowywaniu dzieci. Uzyskały one bowiem płatny, a przy tym długi urlop macierzyński z możliwością zachowania miejsca pracy przez okres nawet kilku lat. Przywileje te nie zmieniły jednak nastawienia wobec kobiet i ich roli w społeczeństwie.

Za utrzymanie rodziny odpowiedzialny był mężczyzna, miejsce kobiety znajdowało się natomiast w domu. Jej zasadniczym zadaniem było dbanie o niego, jak również wychowywanie dzieci. Mimo że otrzymywały stopniowo

coraz większe przywileje w obszarze macierzyństwa, niezmiennie zakładano, iż życiowym zadaniem kobiety nadal jest troska o dom i rodzinę. W żłobkach, które miały złą opinię, matki nie chciały zostawiać dzieci, dlatego też korzystały z owych przywilejów (m.in. długiego urlopu macierzyńskiego), a nierzadko pod presją otoczenia przechodziły na wcześniejszą emeryturę (Szatlach 2011).

Przed 1990 rokiem polskie kobiety stanowiły ponad 50% krajowych zasobów siły roboczej, dzięki czemu wskaźnik ten stawiał Polskę na jednym z czołowych miejsc w Europie, jeśli chodzi o ich zatrudnienie. W tamtym okresie stanowiły także ponad połowę absolwentów uczelni wyższych. Mimo to były sytuowane gorzej niż mężczyźni. Ich zarobki były znacznie niższe niż zarobki mężczyzn. Czynnikiem, które pozwoliły im utrzymać się na rynku pracy były przede wszystkim przywileje wynikające z macierzyństwa i wychowywania dzieci, które dawało im państwo w drodze prowadzonej polityki socjalnej. Matki mogły dzięki niej nie tylko korzystać ze wspomnianych wcześniej długich urlopów macierzyńskich, ale mogły również wysłać dzieci na bezpłatne letnie kolonie i obozy przeznaczone dla matek pracujących. Państwo przyjęło stanowisko, iż nie istnieje żadna dyskryminacja płciowa. Przyjęcie innego stanowiska klóciłoby się bowiem z panującą wówczas ideologią (Szatlach 2011).

Sytuacja kobiet, mimo przychylnej polityki władz, nie była dobra. Wbrew powszechnej opinii kobiety na rynku pracy były dyskryminowane i traktowane znacznie gorzej niż mężczyźni.

### Sytuacja kobiet na rynku pracy w pierwszych latach transformacji ustrojowej

Problemy kobiet na rynku pracy nie zmieniła nawet rozpoczęta po 1989 roku transformacja ustrojowa, wręcz przeciwnie – jej pierwsze lata, przyczyniły się do pogorszenia ich pozycji na rynku pracy.

Zapoczątkowane w 1989 roku zmiany oraz towarzyszące im przekształcenia gospodarcze zaowocowały pojawieniem się oraz rozwojem sektora prywatnego, co z kolei wpłynęło na poziom, jak również strukturę zatrudniania. W dominującym dotychczas sektorze publicznym zaobserwowano znaczny spadek zatrudniania. Jego pracownicy zostali, na co zwraca uwagę Marzena Haponiuk, wchłonięci przez sektor prywatny (Haponiuk 2014).

Jak podkreśla Małgorzata Gawrycka, zjawisko to, nie w jednakowym stopniu dotknęło wszystkich pracowników. Pracę w nowym sektorze znaleźli głównie mężczyźni, znaczna część kobiet miała problemy ze znalezieniem pracy zgodnej z ich wykształceniem i przygotowaniem zawodowym (Gawrycka 2008). Bran-

że, w których dominowały kobiety (przemysł lekki, tekstylny), zostały narażone przez otwarcie rynków zagranicznych na międzynarodową konkurencję. Sektory te nie przyciągały rządowego zainteresowania, wskutek czego nie otrzymywały one subsydiów. Nie były także objęte polityką protekcjonistyczną. Wobec zaistniałej sytuacji branże te powoli zaczęły upadać, co pociągało za sobą redukcję zatrudnienia i wzrost liczby kobiet pozostających bez pracy. Natomiast działy gospodarki, w których dominowali mężczyźni, takie jak sektor wydobywczy, metalowy czy też stalowy, znalazły się w centrum europejskiej uwagi i dzięki podjętej interwencji uchroniły się od szybkiego upadku (Szatlach 2011).

Na początku lat 90. XX wieku płace zarówno mężczyzn, jak i kobiet uległy obniżeniu, natomiast większość usług publicznych została przejęta przez sferę prywatną. Doszło do sytuacji, w której znacznie zmniejszył się udział państwa w takich obszarach, jak edukacja, zdrowie i opieka. Brakowało żłobków i przedszkoli, zrezygnowano również z dofinansowywania wspomnianych wcześniej kolonii letnich dla dzieci matek pracujących. Ich dezaktywizacja zawodowa w znacznym stopniu wykazywała zatem związek z polityką państwa, które wycofało się z obowiązku sprawowania opieki nad osobami starszymi oraz dziećmi. Kobiety, nie mając możliwości wysłania dziecka do żłobka lub innych placówek opiekuńczych, zmuszone zostały do rezygnacji z pracy i pozostania w domu. Poza tym z uwagi na możliwość korzystania z urlopów macierzyńskich, wychowawczych oraz możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę były mniej aktywne zawodowo (Haponiuk 2014).

Do roku 1990 około 60% bezrobotnych osób w Polsce stanowiły właśnie kobiety, co niejako potwierdzało ich trudną sytuację, której kolejne ekipy rządzące zdawały się nie dostrzegać. W żadnych opracowaniach i publikacjach nie było mowy o problemie gorszego traktowania kobiet na rynku pracy. Propaganda sukcesu podkreślała, iż państwo dba o kobiety czego przykładem miała być ich obecność na stanowiskach kierowniczych oraz politycznych w sejmie. Wbrew tej propagandzie istniała lista zawodów, do których kobiety nie miały dostępu. Nie mogły na przykład kierować autobusem, nie mogły studiować na wydziałach wojskowych, co było równoznaczne z zakazem podejmowania pracy w wojsku. Zakaz ten został zniesiony w 1999 roku z chwilą przystąpienia Polski do NATO (Szatlach 2011).

Wbrew ogólnemu przekonaniu badania prowadzone w roku 1999 wykazały, iż 40% kobiet doświadczyło dyskryminacji zarówno w domu, jak i w miejscu pracy. Zaskakujący był również fakt, iż im wyższy poziom wykształcenia posiadały kobiety, tym częściej odczuwały, że są dyskryminowane i gorzej traktowane (Lisowska, Sawicka 2010).

Jednak w tym okresie, mimo trudnej sytuacji i utraty pracy, wiele kobiet skorzystało z możliwości wyboru ścieżki zawodowej, zwiększenia poziomu konsumpcji, jak również przystąpienia do sfery polityki. Dotyczyło to jednak wyłącznie kobiet z klasy średniej. „Pracownice fizyczne nie pozostały jednak bierne, a dzięki poszukiwaniu nowych sposobów artykułowania swoich potrzeb i radzenia sobie z wyzwaniem wynikającym z nowej sytuacji, uniknęły zepchnięcia na margines” (Szatlach 2011, s. 156).

Podsumowując dotychczasowe rozważania, można stwierdzić, iż aktywizacja kobiet po II wojnie światowej miała ścisły związek z prowadzoną przez władzę propagandą emancypacji kobiet, głównie poprzez edukację oraz pracę. Nie bez znaczenia była ówczesna polityka prorodzinna i programy socjalne. Praca zawodowa kobiet była regułą, chociaż nie stanowiła dla nich wywalczonego prawa, lecz obowiązku. Kobiety pracowały za niskie pieniądze, w zawodach gorzej opłacanych, na niskich i mniej prestiżowych stanowiskach. Na domiar złego musiały pracę zawodową łączyć z obowiązkami rodzinnymi. Trzeba bowiem pamiętać, iż w tamtym okresie w Polsce, ale również i na świecie dominował tradycyjny model rodziny, wynikający ze stereotypowego spostrzegania ról determinowanych płcią. Kobiety, zajmując się domem, mężem i dziećmi, jednocześnie wykonywały obowiązki zawodowe. W konsekwencji dochodziło do nadmiernego ich obciążenia pracą, można mówić nawet o dwóch etatach: jednym w domu, drugim w zakładzie pracy.

W pierwszych latach transformacji pojawiło się bezrobocie, które dotknęło przede wszystkim kobiety. Wyraźnie zmniejszył się wskaźnik ich zatrudnienia, co potwierdzają dane, zgodnie z którymi na przestrzeni lat 1992–1997 współczynnik aktywności zawodowej kobiet spadał systematycznie. W roku 1992 wynosił on 52,4%, natomiast w roku 1997 – 50,0% (Sielska 2017).

Nie bez znaczenia dla sytuacji kobiet były zmiany zachodzące w sektorze publicznym, w którym to głównie one znajdowały zatrudnienie i który uważany był za sektor zapewniający im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Wraz ze zmianami zachodzącymi w tym sektorze kobiety to poczucie utraciły.

Wraz z postępowaniem procesu transformacji „kobiety jako grupa społeczna straciły swą podmiotowość, pozbawione pracy i wypychane z rynku pracy stały się przegranymi transformacji systemowej” (Szatlach 2011). Natomiast te kobiety, które były aktywne zawodowo doświadczały dyskryminacji nie tylko w dostępie do zatrudnienia, ale również w zarobkach i awansach. Zatem dyskryminacja stała się zjawiskiem akceptowalnym powszechnie. Ówczesna definicja kobiecości na pierwszym miejscu stawiała bowiem obowiązki rodzinne i domowe (Szatlach 2011).

## Współczesna kobieta i jej pozycja na polskim rynku pracy

Obecnie sytuacja kobiet na rynku pracy wskutek zmieniającego się podejścia i nastawienia do zatrudnienia uległa zmianie. Praca bowiem coraz częściej staje się głównym elementem życia. To od niej zależy status, jak również pozycja człowieka w strukturze społecznej. Praca wydaje się również narzędziem samorealizacji. Obecnie, w porównaniu z okresem pierwszych lat transformacji gospodarczej, zmianie uległ nie tylko stosunek do pracy, ale również jej charakter.

Istotną zmianą jest przede wszystkim uelastycznienie rynku pracy oznaczające między innymi upowszechnienie różnego rodzaju form zatrudnienia, takich jak np. samozatrudnienie, praca na niepełny etat czy też uelastycznienie miejsca pracy lub jej czasu przede wszystkim w drodze realizacji obowiązków poprzez ruchomy czas pracy lub telepracę.

Tradycyjne sektory od lat tracą na znaczeniu i ustępują miejsca sektorom związanym przede wszystkim z usługami oraz nowoczesnymi technologiami. Rozwijająca się gospodarka ewoluuje w kierunku gospodarki opartej na wiedzy. Kierunek przyjętych zmian wymusza zwiększenie zaangażowania we własny rozwój, podnoszenie kwalifikacji, doskonalenie umiejętności.

Kobietom z małymi dziećmi niełatwo sprostać tym wymaganiom, co z uwagi na problemy z zapewnieniem im opieki i brak czasu utrudnia dopasowanie się do istniejącej na rynku pracy sytuacji (Haponiuk 2014).

Wychowywanie dzieci i jednocześnie podejmowanie obowiązków zawodowych nie jest sprawą łatwą. Wskazują na to między innymi wyniki badania prowadzonego przez firmę doradztwa personalnego *Hays Poland*, przeprowadzone na grupie 1100 osób (zarówno kobiet, jak i mężczyzn). Wynika z nich, że 65,0% kobiet oraz 38,0% mężczyzn miało problemy z pogodzeniem pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci. Zasadniczą tego przyczyną była niemożność otrzymania urlopu w okresie choroby dziecka. Ankietowani zwracali także uwagę na brak równowagi między życiem zawodowym i osobistym. Kwestią problematyczną były nadgodziny, delegacje i brak elastycznego czasu pracy (*Rodzice...* 2017).

Wobec powyższych wyników wspomniane nowe formy zatrudnienia i wykonywania pracy (np. telepraca) nabierają z punktu widzenia kobiet z dziećmi szczególnego znaczenia. Kobiety dzięki nim mogą bowiem pracować, wypełniając obowiązki rodzinne i domowe, jedno nie wyklucza więc drugiego. Dzięki elastycznej pracy rodzic z dzieckiem może w razie konieczności wyjść z pracy lub też rozpocząć ją o takiej godzinie, która nie będzie kolidowała z jego obowiązkami rodzinnymi (np. odwiezieniem dziecka do przedszkola). Wciąż jed-

nak elastyczne formy zatrudnienia są rozwiązaniem niewystarczającym, a ich dostępność jest znacznie ograniczona (Haponiuk 2014).

Jak wynika z przeprowadzonych badań, elastyczną pracę oferuje około 65% firm. Niektóre organizacje oferują również pracę zdalną, tzw. *home office*. Taki rodzaj pracy oznacza okazjonalne (praca nad konkretnym projektem), epizodyczne wykonywanie pracy w domu lub też wykonywanie jej przez pewną określoną ilość czasu w ciągu miesiąca. *Home office* często mylona jest telepracą, nie są to jednak pojęcia tożsame. Telepraca w przeciwieństwie do *home office*, na co wskazuje Kodeks Pracy, ma stały charakter. Pracownik danej firmy wykonuje bowiem swoje zadania poza jej siedzibą, natomiast wyniki pracy przesyła pracodawcy za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Zasady takiej pracy są jasno określone. W przypadku *home office* nie ma przepisów, które precyzowałyby zasady, na jakich miałyby odbywać się praca w domu. Można powiedzieć, iż ten rodzaj zatrudnienia jest wyłącznie zwyczajową praktyką (Żebrowski 2020).

Elastyczna praca, na co warto zwrócić uwagę, mimo oczywistych zalet i korzyści płynących dla pracowników z małymi dziećmi, nie jest dostępna dla wszystkich w jednakowym stopniu (*Praca elastyczna...* 2017).

Przemianom, co warto podkreślić, ulega również polskie społeczeństwo i jego stosunek do takich kwestii, jak model rodziny, małżeństwo czy dzietność. Szczególne znaczenie należy przy tym przypisać modelowi rodziny, który od kilkudziesięciu lat ulega szybkiej ewolucji. Dominujący przez stulecia model rodziny tradycyjnej opartej na tradycyjnym podziale ról między kobietę a mężczyznę ulega zmianie. Obecnie w części rodzin pracę zawodową wykonuje zarówno kobieta, jak i mężczyzna. Obydwoje wspólnie wychowują dzieci i wypełniają obowiązki domowe. Podział ról odbywa się na zasadzie partnerstwa. Żadna ze stron nie ma przy tym obowiązku podporządkowywania się stronie drugiej.

Wraz z modelem rodziny zmienia się także podejście do alternatywnych form, takich jak konkubinaty czy też życie w pojedynkę. Obydwie formy są coraz bardziej akceptowalne społecznie. Z badań TNS Polska wynika bowiem, że 51,0% Polaków wyraża akceptację dla konkubinatu (*Praca elastyczna...* 2017).

Zmiany zachodzące na rynku pracy oraz przemiany, którym ulega polskie społeczeństwo skutkują polepszeniem się sytuacji zawodowej kobiet. Świadczą o tym przede wszystkim takie wskaźniki, jak aktywność zawodowa czy też poziom bezrobocia kobiet.

Z roku na rok systematycznie wzrasta liczba kobiet aktywnych zawodowo, natomiast współczynnik aktywności zawodowej kobiet, począwszy od roku 2003, utrzymuje się w miarę na stabilnym poziomie. Należy zwrócić uwagę,

iż w 1950 roku udział kobiet w ogólnej liczbie osób zatrudnionych wynosił około 31%, na początku lat 70. liczba kobiet w ogólnej liczbie pracujących przekroczyła 40%, natomiast od 2014 roku niezmiennie utrzymuje się na poziomie powyżej 48,0% (*Kobiety...* 2012). W roku 2003 pracowało 44,7% kobiet, w roku 2009 – 44,9%, natomiast w czwartym kwartale roku 2020 pracę zawodową wykonywało 45,2% kobiet i 62,2% mężczyzn (*Kobiety...* 2012).

Wzrost współczynnika aktywności zawodowej wpływa na liczbę kobiet pozostających bez pracy. Między rokiem 2011 a 2020 liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się o 60%. Mimo to liczba kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy jest o 109 tys. wyższa niż liczba mężczyzn posiadających status osoby bezrobotnej. Podkreślić jednak należy, iż jedynie w dwóch grupach wiekowych, tj. 25–29 lat oraz 55 lat i więcej, stopa bezrobocia wśród kobiet jest niższa niż wśród mężczyzn.

Kobiety częściej niż mężczyźni znajdują zatrudnienie w sektorze publicznym. Pracuje w nim 1/3 kobiet, gdy tymczasem tylko co 6 mężczyzn podejmuje pracę w tym sektorze.

Udział kobiet pracujących w poszczególnych zawodach i branżach jest mocno zróżnicowany. Tradycyjnie jednak najczęściej znajdują one zatrudnienie w profesjach silnie sfeminizowanych, takich jak pomoc społeczna, opieka zdrowotna, edukacja, zakwaterowanie oraz gastronomia, pozostała działalność usługowa, działalność finansowa i ubezpieczenia (*Kobiety...* 2012).

Kobiety, na co warto zwrócić uwagę, przykładają większą niż mężczyźni wagę do wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W 2020 roku wykształcenie wyższe posiadało bowiem 45,0% pracujących kobiet, gdy tymczasem największa grupa zatrudnionych mężczyzn posiadała wykształcenie zasadnicze (*Kobiety...* 2012). Kobiety bez wątpienia są zatem lepiej wykształcone niż mężczyźni na co wskazuje także raport opublikowany przez Instytut Badań Strukturalnych w 2015 roku. Wynika z niego jednak, że wybierają one kierunki mniej dochodowe (np. pedagogika), gdy tymczasem mężczyźni preferują politechnikę, co w efekcie skutkuje znacznymi różnicami w poziomie płac (Magda, Tyrowicz, van der Velde 2015).

Mimo lepszego wykształcenia kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Z danych Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej wynika bowiem, że ich zarobki są od 7,0% do 18,5% niższe niż zarobki mężczyzn. Dane Eurostatu wskazują jednak na utrzymującą się na stosunkowo niskim poziomie tzw. lukę płacową. Różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn wynosi bowiem jedynie 7,7%, gdy tymczasem średnia unijna jest niemal dwukrotnie wyższa, bo oscyluje w granicach 16,7% (MRPiPS). Warto zauważyć, że w 2020 roku wynagrodze-



nie kobiet zaklasyfikowanych do grupy „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” było o 26% niższe od wynagrodzenia mężczyzn. Jest to grupa zawodowa z najwyższą różnicą (*Kobiety...* 2018).

Kobiety mimo wykształcenia zajmują stosunkowo niskie stanowiska. Rządzą i kierują funkcjami kierowniczymi. W Polsce w trzech na cztery przypadkach prezes, jak również dyrektorzy przedsiębiorstw to mężczyźni (Magda, Tyrowicz, van der Velde 2015). Polska, na co wskazują prowadzone przez Komisję Europejską wyniki badań prowadzonych w zakresie udziału kobiet w zarządzaniu biznesem oraz ich udziału w polityce, znacznie odbiega od średnich unijnych. W 2013 roku co piąta osoba w rządzie była kobietą, gdy tymczasem średnia unijna wynosi 27%. W radach nadzorczych dużych spółek giełdowych zasiadało 10% kobiet, natomiast średnia unijna wynosi 16,6% (Błaszczuk –Domańska 2014, s. 7).

Stosunkowo niewiele kobiet piastuje kierownicze stanowiska w branżach, które przynoszą największe dochody. Najmniej kobiet zarządza w sektorach mających związek z górnictwem bądź wytwarzaniem energii, a zatem w tych, które generują zyski najwyższe. Najwięcej kobiet piastuje natomiast funkcje kierownicze i menedżerskie w branżach związanych z kulturą, rekreacją czy edukacją (Magda, Tyrowicz, van der Velde 2015, s. 17), czyli tych, które tradycyjnie przypisywane są kobietom. Udział kobiet w zarządzaniu poszczególnymi podmiotami w określonych branżach uwidacznia stereotypowy podział ról.

Mężczyźni częściej niż kobiety pracują na własny rachunek. Z danych GUS wynika, że w 2020 roku 16,8% pracowało wyłącznie dla siebie, nie zatrudniając innych osób. Tylko niespełna 10,0% kobiet zdecydowało się na tego rodzaju rozwiązanie (*Kobiety...* 2018, s. 7).

Analizując powyższe informacje, należy zauważyć, iż sytuacja kobiet na rynku pracy diametralnie różni się od sytuacji mężczyzn. Jest to szczególnie zauważalne w odniesieniu do takich kwestii, jak niższy współczynnik aktywności zawodowej, wyższy poziom bezrobocia z jednoczesnym niskim poziomem zatrudnienia kobiet oraz dyskryminacji płacowej oraz niesprawiedliwej polityki związanej z awansowaniem.

### Czynniki kształtujące sytuację kobiet na polskim rynku pracy

Pozycja kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest diametralnie różna. Jest to po części wynik stereotypowego postrzegania roli kobiety, ale również wynik godzenia przez nie dwóch ról – matki oraz pracownicy. Kobieta z jednej strony

jest aktywna zawodowo, z drugiej jednak jej rolą jest zajmowanie się domem i wychowywaniem dzieci. Można powiedzieć, iż kobieta w takiej sytuacji pracuje na dwóch etatach, co nie jest łatwe. Sytuacja kobiet-matek na rynku pracy bezsprzecznie wynika zatem z tradycyjnego postrzegania ról społecznych, w których zajmuje się ona dzieckiem, gdy tymczasem jego ojciec dba o utrzymanie rodziny, troszcząc się o dobra materialne.

Urodzenie dziecka jest dla kobiety pracującej momentem przełomowym. Najczęściej bowiem na pewien czas rezygnuje ona z pracy zawodowej. Zdarza się jednak, iż po upływie urlopu macierzyńskiego podejmuje decyzję o pozostaniu w domu. Decyzja o oddaniu tak małego dziecka do żłobka byłaby bowiem źle odebrana przez społeczeństwo. Wszak pierwsze trzy lata życia dziecka są dla niego kluczowe i dlatego warto, aby matka cały czas była przy nim. Matka, która oddaje dziecko do żłobka lub powierza je opiece niani często jest w związku z tym krytykowana.

Zdarza się, iż decyzja o zajęciu się dzieckiem i będąca jej skutkiem rezygnacja z pracy zawodowej wynika ze względów finansowych. Nierzadko jest ona również podyktowana brakiem miejsca w żłobku. Sytuacja taka prowadzi do wycofania się kobiety z pracy zawodowej, co skutkuje trudnościami z powrotem na rynek pracy (Kotowska-Sztanderska, Wóycicka 2007). Jeśli jednak po kilku latach (np. po urlopie wychowawczym) na ów rynek powraca nierzadko ma problem z dopasowaniem się do nowych, ciągle zmieniających się warunków gospodarki opartej na wiedzy, wymagających ciągłego doskonalenia i doksztalcania.

O gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy w znacznym stopniu decydują zatem stereotypy, ale także i inne elementy. Wśród czynników, które hamują aktywność zawodową kobiet oraz blokują ich awans na wyższe stanowisko warto wymienić między innymi:

- niski poziom wykorzystania elastycznych form zatrudnienia (tylko nieliczne zakłady oferują taką formę pracy);
- niską aktywność mężczyzn jeśli chodzi o ich zaangażowanie w wypełnianie domowych obowiązków (stereotypowo podział ról domowych obowiązujący w znacznej części polskich rodzin);
- wysokie koszty rodzinne i osobiste ponoszone przez kobiety;
- dezaktualizację kwalifikacji, wynikającą z długotrwałego wyłączenia z życia zawodowego (długa przerwa spowodowana np. urodzeniem dziecka i urlopem wychowawczym);
- niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet (np. obawa przed utratą pracownika i ponoszenie kosztów związanych np. z ciążą i zwolnieniami lekarskimi);
- stres związany z pogodzeniem roli zawodowej z rolą rodzinną;

- preferencje kobiet w zakresie podejmowania pracy po urodzeniu dziecka;
- wydłużający się czas pracy, pracę w nadgodzinach, jak również wydłużające się dojazdy do pracy;
- tzw. dyskryminację krzyżową oznaczającą nierówne traktowanie z powodu wystąpienia kilku przesłanek jednocześnie (np. płeć i wiek czy też płeć i niepełnosprawność);
- zwielokrotnioną dyskryminację przede wszystkim w odniesieniu do kobiet należących do mniejszości lub kobiet imigrujących;
- niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji o charakterze politycznym oraz decyzji ekonomicznych;
- przemoc z uwagi na płeć, której doświadczają najczęściej kobiety (stanowią one 90% przypadków przemocy) (Szatlach 2011).

Większość z powyższych elementów nosi znamiona dyskryminacji, która z prawnego punktu widzenia jest zjawiskiem zabronionym. Jest to zjawisko, z którym bezwzględnie należy walczyć i to nie tylko w konkretnych organizacjach, ale przede wszystkim na gruncie prawa krajowego oraz międzynarodowego. Regulacje prawne, które odnoszą się do równego statusu kobiet oraz mężczyzn mają przy tym swoje umocowanie w zapisach ustawy zasadniczej, przepisach zawartych w Kodeksie Pracy, regulacjach Unii Europejskiej, jak również regulacji niższej rangi.

Występowanie poszczególnych form dyskryminacji kobiet na rynku pracy może być zróżnicowane, jeśli chodzi o dany region kraju. Wiadomo bowiem, że w niektórych rejonach znajdują się wielkie zakłady przemysłowe, instytucje lub liczne placówki oświatowe, gdy tymczasem w innych dominuje np. rolnictwo czy kwitnie turystyka wiejska. Pozycja kobiet w pewnym stopniu zależna jest zatem od regionu, w którym funkcjonują i na terenie którego są zatrudnione. Doskonałym tego przykładem i potwierdzeniem jest analiza sytuacji kobiet na świętokrzyskim rynku pracy.

## Kobieta na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w latach 2015–2020

Sytuację kobiet na rynku pracy określa kilka kluczowych elementów. Zapotrzebowanie pracodawców na dane zawody i pracownice z konkretnymi, jasno określonymi kwalifikacjami to nie jedyne aspekty rynku pracy. Analizując pozycję pracowników warto bowiem także zwrócić uwagę na sytuację bezrobotnych kobiet, które stanowią znaczną liczbę zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy województwa świętokrzyskiego. Długotrwałe bezrobocie stanowić może poważny problem zmuszający bezrobotnych do poszukiwania wsparcia

w Ośrodkach Pomocy Społecznej. Nie bez znaczenia dla rozmiarów i struktury bezrobocia kobiet ma ich sytuacja rodzinna związana przede wszystkim z wychowywaniem dzieci, w tym małoletnich, niepełnosprawnych. Wszystkie te aspekty tworzą wyrazisty obraz środowiska bezrobotnych kobiet zarejestrowanych na badanym obszarze.

Poziom bezrobocia występującego na terenie Polski od kilku lat systematycznie spada, co wynika między innymi z dynamiki rozwoju gospodarczego i stosunkowo korzystnej sytuacji panującej na polskim rynku pracy. Mimo pozytywnych zmian, w kraju nadal występuje problem bezrobocia w znacznym stopniu dotyczący kobiet, które jednak z roku na rok stanowią coraz mniejszą grupę poszukujących pracy zarejestrowanych w urzędach pracy. Paradoksalnie jednak, jak wynika z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w poszczególnych latach ulegał zwiększeniu. W roku 2015 kobiety stanowiły 52,2% bezrobotnych, w roku następnym ich udział zwiększył się do 53,3%, w roku 2017 wzrósł do 55,1%, aby w roku 2020 ukształtować się na poziomie 56,0% wszystkich bezrobotnych w kraju (*Sytuacja...*). Podobna sytuacja występuje wśród kobiet województwa świętokrzyskiego, których liczba systematycznie maleje. Sam ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet w całym kraju wydaje się stosunkowo niewysoki.

Kobiety bezrobotne zamieszkałe w województwie świętokrzyskim stanowią niewielki odsetek wszystkich bezrobotnych kobiet w kraju. Jest to wynikiem stosunkowo niewysokiego bezrobocia w regionie, które od kilku lat ulega systematycznemu zmniejszaniu. Udział mieszkanek województwa świętokrzyskiego w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet na przestrzeni lat 2015–2020 utrzymywał się jednak na podobnym poziomie nieprzekraczającym 4,3%.

Sytuacja kobiet na rynku pracy nie jest łatwa. To bowiem one najczęściej stają przed koniecznością łączenia życia zawodowego z rolami, jakie tradycyjnie są im przypisywane. Rola żony, gospodyni domowej, a przede wszystkim matki w połączeniu z pracą zawodową wymaga od kobiet nie lada umiejętności. Część z nich nawet jeśli potrafi efektywnie połączyć pełnione obowiązki nie zawsze jest doceniana. Kobiety mimo lepszego wykształcenia niż mężczyźni na rynku pracy spotykają się z wieloma barierami, między innymi niższym wynagrodzeniem, zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej, brakiem wsparcia ze strony pracodawców udzielanym młodym matkom. Ponadto stają się one często pracownikami drugiej kategorii, pomimo że dysponują szeregiem zalet, które w zasadzie czynią z nich lepszych i bardziej wydajnych pracowników niż mężczyźni. Jak wynika jednak z analiz, to właśnie w większości kobiety zasila-

ją szeregi osób bezrobotnych niezależnie od sytuacji panującej na rynku pracy danego regionu.

Powyższe twierdzenie znajduje uzasadnienie w analizach dotyczących sytuacji na rynku pracy województwa świętokrzyskiego. Jak wynika bowiem z przeprowadzonych badań dotyczących lat 2015–2020, kobiety znajdują się w trudniejszej niż mężczyźni sytuacji szczególnie jeśli chodzi o zapotrzebowanie na pracowników na lokalnym rynku pracy. Wśród zawodów deficytowych znajdują się bowiem głównie takie, które tradycyjnie są wykonywane przez mężczyzn (kierowca, spawacz, cieśla, piekarz), natomiast wśród zawodów nadwyżkowych prym wiodą profesje typowo kobiece, takie jak chociażby pedagog czy nauczyciel. Jedynym wyjątkiem są zawody związane z ochroną zdrowia, ale na te ogólnie od lat jest zapotrzebowanie w całym kraju.

Kobiety, na co wskazują badania i analizy, stanowią znaczną grupę osób bezrobotnych. Dotyczy to również tych, które znajdują się w sytuacji szczególnej na rynku pracy, a zatem będących w określonym wieku, opiekujących się małymi dziećmi, dziećmi niepełnosprawnymi. O trudnej sytuacji można mówić również w odniesieniu do kobiet korzystających ze świadczeń opieki społecznej czy długotrwale pozostających bez zatrudnienia.

W trudnej sytuacji na rynku pracy znajdują się młode kobiety, które nie ukończyły 30 roku życia. Z danych wynika bowiem, że w badanym okresie (2020 r.) stanowiły one nawet ponad 59,6% wszystkich bezrobotnych w tym wieku. Osoby młode, co warto podkreślić, mają problem ze znalezieniem zatrudnienia między innymi z powodu braku doświadczenia, a nierzadko także braku adekwatnych do potrzeb rynku pracy umiejętności i przygotowania zawodowego.

Znaczna część bezrobotnych kobiet regionu świętokrzyskiego (38,5% w 2017 r.) przekroczyła 50 rok życia, stąd też niełatwo im znaleźć zatrudnienie. Wydaje się to nie do końca zrozumiałe, biorąc pod uwagę zalety, jakie wynikają z zatrudnienia osoby w starszym wieku. Pracownicy z grupy 50 plus posiadają najczęściej wysokie kompetencje społeczne, mające związek z doświadczeniem życiowym. Osoby te posiadają również doświadczenie zawodowe i najczęściej potrzebują stabilizacji i pewności zatrudnienia w przeciwieństwie do osób młodszych, które często są otwarte na nowe wyzwania. Ustabilizowana sytuacja rodzinna zapewnia z kolei skupienie w pracy oraz elastyczność, jeśli chodzi o jej wymiar. Wiek pracownika, co warto podkreślić, bardzo często staje się atutem – im starsza osoba, tym jest ona bardziej wiarygodna, głównie na stanowiskach, w których to właśnie wiek i doświadczenie życiowe odgrywają rolę wiodącą (Błaszczyk-Domańska 2014).

Sytuacja kobiet na świętokrzyskim rynku pracy wynika również z odgrywanym przez nie ról społecznych. Kobiety, pozostające bez zatrudnienia w większości wychowywały potomstwo (87,2% wychowujących co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia w roku 2020), przy czym znaczna część po urodzeniu dziecka nie wróciła już na rynek pracy. Dotyczy to w szczególności kobiet zamieszkałych w powiecie jędrzejowskim, kieleckim oraz ostrowieckim.

Kobiety, co również warto podkreślić, dłużej niż mężczyźni pozostają bez pracy i dłużej jej poszukują. Na podstawie danych można wyciągnąć wnioski, iż między płcią a czasem pozostawania bez pracy istnieje wyraźny związek. W ogólnej liczbie bezrobotnych regionu bez pracy dłużej niż 12 miesięcy przeważają kobiety, np. w roku 2020 stanowiły one 58,0% w ogólnej liczbie zarejestrowanych niepracujących dłużej niż rok. Kobiety, jak wynika z badań, stanowią dość liczną grupę bezrobotnych nieposiadających doświadczenia zawodowego. Liczba kobiet bez doświadczenia z roku na rok maleje, jednak ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych bez doświadczenia systematycznie wzrasta. Ich udział w roku 2017 wyniósł 57,2%, natomiast w 2020 wzrósł do 58,2%. Podobnie wygląda sytuacja, jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe. Z danych wynika bowiem, iż kobiety stanowiły od 48,7% w roku 2015 do 54,2% w 2020 wszystkich bezrobotnych nieposiadających kwalifikacji zawodowych.

Na podstawie danych statystycznych dotyczących sytuacji kobiet na świętokrzyskim rynku pracy w latach 2015–2020 wynika, że wraz z malejącym bezrobociem zmniejsza się liczba kobiet w określonych grupach i kategoriach. Ich udział w poszczególnych grupach w odniesieniu do ogólnej liczby bezrobotnych w danym roku w większości przypadków ulega zwiększeniu.

Oferty pracy dotyczą przede wszystkim mężczyzn i to oni w znacznym stopniu z nich korzystają. Kobietom trudniej zaoferować pracę, która mogłaby łączyć się z domowymi obowiązkami związanymi chociażby z wychowywaniem małego dziecka. Stosunkowo niewielu pracodawców oferuje możliwość pracy zdalnej i elastyczny czas pracy. W sytuacji szczególnie trudnej znajdują się osoby niepełnosprawne, dla których brakuje ofert pracy. W 2015 roku zaledwie 3% ofert skierowanych do bezrobotnych dotyczyło osób z niepełnosprawnościami. Niemniej jednak, jak wynika z danych, z roku na rok takich ofert jest coraz więcej, co nie zmienia jednak faktu, iż w sferze zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wciąż brakuje rozwiązań, które w pełni zaspokajałyby zarówno pracodawców, chcących zatrudniać niepełnosprawnych, jak i samych niepełnosprawnych napotyających liczne bariery.

## Działania podejmowane przez Powiatowe Urzędy Pracy w celu łagodzenia skutków bezrobocia kobiet

Sytuacja kobiet na lokalnym rynku pracy skłania do zastanowienia się nad działaniami, które mogłyby poprawić tę sytuację. Podejmowane przez urzędy pracy przedsięwzięcia, jak wynika z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy, ale także i powiatowych urzędów pracy, bardzo często dotyczą mężczyzn, którzy stają się głównymi beneficjentami pomocy udzielanej przez te instytucje. Dotyczy to zarówno zasiłków dla bezrobotnych, jak i aktywnych form wsparcia. Prawo do zasiłku posiada stosunkowo niewiele kobiet. W roku 2016 prawo to przysługiwało 18,7% kobiet, natomiast w roku 2020 było to 16,3% zarejestrowanych bezrobotnych płci żeńskiej (*Bezrobocie...*).

Oferty pracy, które napływają do powiatowych urzędów pracy, są mocno zróżnicowane. W całym 2016 roku wpłynęły do nich łącznie 41 934 oferty, w roku 2020 odnotowano 41 601 ofert, czyli o 333 oferty mniej (*Bezrobocie...*). Na jedną ofertę przypada od kilkunastu do kilkudziesięciu bezrobotnych. W roku 2015 przykładowo na jedną ofertę pracy przypadało 87 osób bezrobotnych (*Informacja... 2020*).

Największy odsetek ofert, tj. 32,4% w roku 2017 oraz 33,1% w 2016, stanowiły miejsca aktywizacji zawodowej, przy czym częściej niż co trzecia oferta pracy dotyczyła odbycia stażu. Były zatem skierowane przede wszystkim do ludzi młodych, którzy ukończyli naukę nie później niż 12 miesięcy od chwili zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy. Znaczący odsetek ofert (46,5% puli ofert z 2020 r. oraz 46,2% w 2017) stanowiły propozycje dotyczące nie-subsydiowanych miejsc zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (*Bezrobocie...*). Wśród ofert znajdowały się również propozycje pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Ich liczba nie była jednak znaczna. Jak wynika bowiem z danych, w samym tylko 2015 roku zaledwie 3,4% ofert skierowanych do bezrobotnych dotyczyło osób z niepełnosprawnościami. W kolejnych latach ich liczba uległa zwiększeniu (*Bezrobocie...*). Przy czym warto zauważyć, iż pracę częściej podejmowali mężczyźni. We wspomnianym 2015 roku podjęło ją 47,6% kobiet i 52,3% niepełnosprawnych mężczyzn (*Raport... 2015*).

Najwięcej wolnych miejsc pracy oraz miejsc aktywizacji zawodowej na przestrzeni badanego okresu zgłaszano dla pracowników usług i sprzedawców (ponad 30,7% w 2020 r.), w tym pracowników sprzedaży w sklepach; fryzjerów, kosmetyczek, jak również zawodów pokrewnych oraz innych pracowników sprzedaży i pokrewnych (*Informacja... 2020*).

Na przestrzeni ostatnich lat oferty pracy częściej dotyczyły mężczyzn, gdyż potrzebowano pracowników branży budowlanej oraz transportowej, i oni szybciej niż kobiety uzyskiwali zatrudnienie. Jak widać, wynika to głównie z zapotrzebowania. Nie bez znaczenia są również prace sezonowe.

## Zakończenie

Na podstawie przedstawionej w artykule analizy pozycji zawodowej kobiet, można stwierdzić, że pomimo licznych trudności chcą one walczyć o siebie i swoje kariery. Wspierane są przez państwo i organizacje, które realizują liczne projekty służące zwalczaniu dyskryminacji i wyrównywaniu szans. Niestety pomimo tych inicjatyw mężczyźni nadal górują nad kobietami, zajmując prawie wszystkie stanowiska najwyższych szczebli. Potencjał zawodowy kobiet nie jest odpowiednio zauważany i doceniany, a ograniczanie ich pozycji zawodowej minimalizuje rozwój różnorodności w przedsiębiorstwie. Organizacje powinny zwiększać udział płci żeńskiej na stanowiskach wysokich szczebli, czyniąc kobiety równorzędnymi biznesowymi partnerami dla mężczyzn. Aktywność zawodową kobiet mogą zwiększyć działania w trzech obszarach: poprawa finansowej i pozafinansowej atrakcyjności pracy dla rodziców, wzrost dostępu do dobrej jakości opieki i edukacji dla dzieci, wsparcie zmian kulturowych wspierających aspiracje zawodowe kobiet.

Jeśli nasza kultura ma się rozwijać i ma być wzbogacona o różnorodne wartości, to istnieje potrzeba, aby wykorzystać całą gamę ludzkich możliwości i stworzyć takie społeczeństwo, w którym znalazłoby się miejsce dla każdej odmiennej myśli, a co za tym idzie – dla obu płci (Kozak 2009). Warto, aby ta myśl towarzyszyła wszystkim organizacjom, a zwłaszcza ich decydom.

## BIBLIOGRAFIA

- Bezrobocie rejestrowane w województwie świętokrzyskim w 2017 r.*, Świętokrzyski Ośrodek Badań Regionalnych, <https://wupkielce.praca.gov.pl/> (dostęp 13.04.2020).
- Błaszczyk-Domańska K. (2014), *Kobiety na rynku pracy*, Rynek – Społeczeństwo – Kultura, 4.
- Dokąd zmierza świat? 2003–2007–2012*, Warszawa: TNS Polska.
- Fidelis M. (2012), *Szukając traktorzystki – kobiety i komunizm*, "Znak", 689.



- Gawrycka M. (2008), *Rozmiary i struktury bezrobocia rejestrowanego w Polsce*, w: M. Gawrycka, Wasilczuk J., Zwiech P. (red.), *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Fachowe CeDeWu.
- Haponiuk M. (2014), *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, Instytut Obywatelski, Analiza, 2.
- Informacja o poziomie i strukturze bezrobocia w województwie świętokrzyskim w 2015 r.* (2015), Świętokrzyski Ośrodek Badań Regionalnych, <https://wupkielce.praca.gov.pl/> (dostęp 13.04.2020).
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. (2007), *Między domem a pracą. Rekomendacje*, Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.
- Kozak S. (2009), *Patologie w środowisku pracy*, Warszawa: Difin.
- Lisowska E., Sawicka J. (2010), *Kobiety i gospodarka*, w: *Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Raport Kongresu Kobiet Polskich, Warszawa.
- Magda I., Tyrowicz J., van der Velde L. (2015), *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn*, Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- MRPiPS: *Kobiety w Polsce zarabiają średnio o 700 zł mniej niż mężczyźni*, [serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1096387,kobiety-w-polsce-zarabiaja-srednio-o-700-zl-mniej-niz-mezczyzni.html](http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1096387,kobiety-w-polsce-zarabiaja-srednio-o-700-zl-mniej-niz-mezczyzni.html) (dostęp 11.01.2020).
- Praca elastyczna*, w: *Kobiety na rynku pracy* (2017), Raport Hays Poland.
- Raport z Wojewódzkiego Programu Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych i Przeciwdziałania ich Wykluczeniu Społecznemu oraz Pomocy w Realizacji Zadań na Rzecz Zatrudniania Osób Niepełnosprawnych* (2015).
- Rodzice w pracy*, w: *Kobiety na rynku pracy* (2017), Raport Hays Poland.
- Sielska A. (2017), *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*, Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
- Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy* (2016), Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki, [psz.praca.gov.pl/](http://psz.praca.gov.pl/) (dostęp 10.03.2020).
- Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2016 roku* (2017) Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki, [psz.praca.gov.pl/](http://psz.praca.gov.pl/) (dostęp 10.03.2020).
- Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2018 roku* (2019), Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki, [psz.praca.gov.pl/](http://psz.praca.gov.pl/) (dostęp 10.03.2020).
- Szatlach M. (2011), *Dylemat Polek na rynku pracy, aspekty teoretyczno-prawne a rzeczywistość społeczna*, Warszawa: Elipsa.
- Żebrowski P. (2020), *Praca w domu nie całkiem legalna – potrzebne zmiany w Kodeksie pracy*, [www.prawo.pl/kadry/praca-z-domu-a-kodeks-pracy-problemy-home-office,400136.html](http://www.prawo.pl/kadry/praca-z-domu-a-kodeks-pracy-problemy-home-office,400136.html) (dostęp 20.05.2020).

## STRESZCZENIE

Na podstawie przedstawionej w artykule analizy pozycji zawodowej kobiet można stwierdzić, że pomimo licznych trudności chcą one walczyć o siebie i kariery. Wspierane są przez państwo i organizacje, które realizują liczne projekty służące zwalczaniu dyskryminacji i wyrównywaniu szans. Niestety pomimo tych inicjatyw, mężczyźni nadal górują nad kobietami, zajmując prawie wszystkie stanowiska najwyższych szczebli. Potencjał zawodowy kobiet nie jest odpowiednio zauważany i doceniany, a ograniczanie ich pozycji zawodowej minimalizuje rozwój różnorodności w przedsiębiorstwie. Organizacje powinny zwiększać udział płci żeńskiej na stanowiskach wysokich szczebli, czyniąc kobiety równorzędnymi biznesowymi partnerami dla mężczyzn: Jeśli nasza kultura ma się rozwijać i ma być wzbogacona o różnorodne wartości, to istnieje potrzeba, aby wykorzystać całą gamę ludzkich możliwości.

**SŁOWA KLUCZOWE:** kobiety na rynku pracy, dyskryminacja płciowa, zawodowy potencjał kobiet

## SUMMARY

Based on the analysis of the professional position of women presented in the article, it can be concluded that despite numerous difficulties, women want to fight for themselves and their careers. They are supported by the state and organizations that implement numerous projects aimed at combating discrimination and providing equal opportunities. Unfortunately, despite these initiatives, men still dominate women in almost all top-level positions. The professional potential of women is not properly noticed and appreciated, and limiting their professional position minimizes the development of diversity in the enterprise. Organizations should increase female participation in high-level positions, making women equal business partners for men: If our culture is to develop and be enriched with a variety of values, there is a need to harness the full range of human resources and create a society that there is a place in it for each different thought, and thus – for both sexes. It would be worthwhile for this thought to accompany all organizations, especially their decision-makers.

**KEYWORDS:** women on the labour market, sexual discrimination, professional potential of women

RENATA JEDLIŃSKA – Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Pedagogika / Pedagogy

Przysłano do redakcji / Received: 07.02.2021

Daty recenzji / Revised: 06.10.2021; 10.12.2021

Data akceptacji do publikacji / Accepted: 01.10.2022