

Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii

The situation of women on the labor market during the pandemic

Key words: women, woman academic/scientist, labor market, COVID-19 pandemic.

Abstract: This article is an attempt to present the situation of women on the labor market during the COVID-19 pandemic. The study was performed with the desk research method. The existing data (world and national) concerning the issues related to the situation was analyzed. Professional activities of women and their presence in managerial positions were also discussed in order to show gender inequalities existing regardless of the current crisis. The scientific community and the situation of women academics/scientists were also referred to as confirmation of the deterioration of the position of women in the Coronavirus era. The results of the study indicate that the crisis related to the COVID-19 pandemic is gender-specific and exposes the social inequalities which especially affect women. Due to the pandemic, the labor market situation of women is precarious and even more difficult than before the Coronavirus outbreak.

Słowa kluczowe: kobieta, naukowczyni, rynek pracy, pandemia COVID-19.

Streszczenie: Niniejszy artykuł stanowi próbę ukazania sytuacji kobiet na rynku pracy w czasie pandemii COVID-19. W opracowaniu posłużono się metodą badawczą *desk research*. Przeanalizowano dane zastane (światowe i krajowe) dotyczące problematyki związanej z tytułową sytuacją. Podjęto także zagadnienie aktywności zawodowej i udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w celu ukazania nierówności między płciami występujących niezależnie od aktualnego kryzysu. Na potwierdzenie pogorszenia się pozycji kobiet w dobie koronawirusa odwołano się również do środowiska naukowego i sytuacji naukowiek. Wyniki przywołanych badań i analiz wskazują, że kryzys związany z pandemią COVID-19 ma płęć i pokazuje wyraźnie nierówności społeczne, szczególnie dotycząc kobiety. Z powodu pandemii ich sytuacja na rynku pracy jest niepewna i jeszcze trudniejsza niż przed jej wybuchem.

Wprowadzenie

Obecna sytuacja związana z pandemią COVID-19 dotyka zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Negatywne skutki z niej wynikające są jednak w znacznie większym stopniu odczuwane przez kobiety, które łącząc różne role społeczne, a w szczególności zawodowe z rodzinno-domowymi, doświadczają większego obciążenia. Jeszcze bardziej niepokojące jest to, że nierówności między płciami się nasilają, oddziałując na aktywność zawodową kobiet, ich możliwości rozwoju i aspiracje zawodowe. Mimo że na przestrzeni lat pozycja kobiet na rynku pracy uległa pozytywnej zmianie, to jednak wciąż nie można mówić o równouprawnieniu w tej kwestii. Analizy rynku

pracy w Polsce i na świecie pokazują nadal istotne różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Świadczy o tym (utrzymujący się od lat) niższy współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia kobiet, wyższy ich poziom bezrobocia, nierówności w wynagrodzeniach czy też niska obecność kobiet na wyższych stanowiskach i w zarządach firm. Potwierdzają to dane na poziomie globalnym, które zaprezentowano w dalszej części niniejszego tekstu. Nierówności na rynku pracy wynikające z płci wybuch pandemii jeszcze bardziej pogłębił.

Relatywnie niska aktywność zawodowa kobiet w Polsce jest jednym z istotnych czynników, utrudniających proces doganiania krajów rozwiniętych pod względem dobrobytu ekonomicznego i społecznego¹, a czas pandemii jeszcze bardziej to utrudnia. Potencjał zarówno dla rozwoju gospodarczego, jak i społecznego tkwi zatem w aktywizacji kobiet na rynku pracy. Stąd też szczególnie istotne jest w tym kontekście ich wspieranie i wzmacnianie. Czynnikiemami wpływającymi na ich sytuację i aktywność zawodową, według raportu Deloitte *Praca i przedsiębiorczość kobiet – potencjał do wykorzystania w Polsce*, są: wykształcenie (im wyższe, tym wyższa aktywność zawodowa kobiet), liczba dzieci w rodzinie (im wyższa, tym niższa aktywność zawodowa kobiet), warunki pracy (im wyższa dyskryminacja płacowa lub/i opodatkowanie pracy, tym niższa aktywność zawodowa kobiet), warunki dla przedsiębiorczości (im bardziej sprzyjające, tym większa aktywność zawodowa kobiet)².

Można także zauważyć, że mechanizmy występujące na rynku pracy składają się na tzw. *szklany dom*, w którym musi funkcjonować, chcąc realizować się zawodowo, współczesna kobieta. Zjawiska takie jak m.in.: *szklany sufit*, *szklane ruchome schody*, *szklane ściany*, *leпка podłoga* podtrzymują nierówności płciowe na niekorzyść kobiet. To co najsilniej ogranicza funkcjonowanie kobiet na rynku pracy, to: zakorzenione w społeczeństwie stereotypy; niedostateczna opieka instytucjonalna nad dziećmi i osobami zależnymi; popularność tradycyjnego modelu rodziny; niski poziom wynagrodzeń³. Większość ludzi uznaje za „normalne” i „naturalne” zachowania segregujące życie na „kobiece” i „męskie”. Podtrzymywane to jest dzięki tradycyjnemu wzorcowi rodziny. Ten podział ról zostaje wzmocniony w edukacji na wszystkich poziomach aż do życia zawodowego, społecznego i politycznego włącznie⁴. Czas pandemii uwidocznili jeszcze bardziej podział ról i przepaść pomiędzy deklarowaną oraz realizowaną w praktyce równością kobiet i mężczyzn. Płeć bowiem okazała się zmienną różnicującą strategię adaptacyjne jednostek w sytuacjach kryzysowych, w których „jako mechanizm obronny uru-

¹ Deloitte, *Praca i przedsiębiorczość kobiet – potencjał do wykorzystania w Polsce*, Luty 2017, s. 9, https://zpp.net.pl/upload/oscr8g_02.02.2017RaportPracaiprzedsiębiorczokobiet.pdf (dostęp 18.01.2021).

² Ibidem, s. 7.

³ Instytut Analiz Rynku Pracy, *Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*, Raport branżowy, Warszawa 2020, s. 5, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-Analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzenia_8_05_2020_2.pdf (dostęp: 18.01.2021).

⁴ M. Kochańska, *Pułapka szklanego domu*, <https://www.studiamba.wsb.pl/baza-wiedzy/pulapka-szklanego-domu> (dostęp 18.01.2021).

chamia się to, co zostało najsilniej wdrukowane w socjalizacji – w tym wypadku, tradycyjne role płciowe. Powrót do nich to swoisty reset równouprawnienia, ale też wycofanie się na pozycje dające poczucie bezpieczeństwa. Tradycyjność oznacza również częstsze niż w przypadku mężczyzn deklarowanie radzenia sobie z sytuacją pandemii przez rozmawianie, pomaganie innym, ale też ograniczanie potrzeb (...). Koszty pandemii ponoszone przez kobiety to więc nie tylko większe zaangażowanie w reprodukcję domowej codzienności, ale też głębsze wyrzeczenia, jakie trzeba poczynić, by było to możliwe⁵.

Pojawiające się zjawisko retradycjonalizacji to – jak słusznie zauważają autorzy raportu *Życie codzienne w czasach pandemii* – „reset procesów równouprawnienia: uczynienie kobiet na powrót gospodyniami domowymi, a mężczyzn tymi, którzy gromadzą zapasy, łowcami; obciążenie tych pierwszych odpowiedzialnością za reprodukcję codzienności wspólnoty rodzinnej, a tych drugich za trzymanie ręki na pulsie zmian w sferze publicznej; powiązanie tych pierwszych z lękiem, bezradnością, niepokojem o przyszłość, a tych drugich z wyważoną analizą możliwych zagrożeń, planowaniem, przygotowywaniem strategii przetrwania”⁶. Autorzy przywołanego raportu podkreślają także, że konieczność przestawienia się „na pracę zdalną przez kobiety, które wcześniej realizowały ją poza domem może stać się czynnikiem prowadzącym do obniżania jej realnej wartości (jako mniej istotnej). W rezultacie pandemia może prowadzić do zwiększonej dyskryminacji kobiet na rynku pracy, bo demontuje «ułudę równości»”⁷.

Pandemia szczególnie dotknęła pracujące matki, ujawniając jeszcze mocniej napięcia, przed którymi stają wobec oczekiwań społecznych. Można nawet się spotkać z określeniem „Matka Polka Pandemiczna”⁸. To kobieta, która pracuje dłużej niż do tej pory, jest ona jednocześnie również nauczycielką, sprzątaczką, kucharką i organizatorką domowego życia. Czas panowania koronawirusa wymógł na wielu kobietach, by łączyły swoje nowoczesne życia z rolą tradycyjnej pani domu czy opiekunki ogniska domowego. Kobiety czują ciągłą presję i naciski, że w każdej z nich muszą realizować się na 100 procent⁹. Uczestnicy badania *Życie codzienne w czasach pandemii*¹⁰ wyrażali obawy, że obecna sytuacja doprowadzi m.in. „do odebrania

⁵ R. Drozdowski, M. Frąckowiak, M. Krajewski, M. Kubacka, P. Luczys, A. Modrzyk, Ł. Rogowski, P. Rura, A. Stamm, *Życie codzienne w czasach pandemii*, Raport z drugiego etapu badań, UAM, Poznań 2020, s. 30–32.

⁶ Ibidem, s. 33–34.

⁷ Ibidem, s. 31–32.

⁸ Zob. E. Stawikowska, *Epidemia uderza w kobiety. Partnerstwo? Brzmi fajnie, ale teraz to prawie niemożliwe*, Newsweek 10.06.2020, <https://www.newsweek.pl/polska/epidemia-koronawirusa-uderza-w-kobiety-partnerstwo-fajnie-brzmi-ale-w-teorii/e4pxnv4> (dostęp: 9.02.2021).

⁹ Ibidem.

¹⁰ W raporcie tym zaprezentowano wyniki badań zrealizowanych w drugim etapie projektu *Życie codzienne w czasach pandemii*, który został przeprowadzony pomiędzy 31.03 a 8.04.2020 r. Kwestionariusz ankiety, zawierający (poza pytaniami filtrującymi) wyłącznie pytania otwarte, wypełniły 1294 osoby. Wśród badanych przeważały kobiety (74%), osoby z województw wielkopolskiego i mazowieckiego (razem stanowiące 58% wszystkich respondentów), mieszkańcy największych miast (58% z miast pow.

kobietom prawa do wyboru i wywierania presji by pełniły tradycyjne role związane z opieką nad rodziną i gospodarstwem domowym”¹¹.

Mając na uwadze powyższe należy przyglądać się, w kontekście współczesnego rynku pracy statusowi kobiet, badać ich potrzeby oraz rozwijać i wdrażać działania je wspierające. W pierwszej kolejności istotne jednak jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie: Jak jest sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii? Stąd też w niniejszym tekście podjęto taką próbę diagnozy. W opracowaniu posłużono się metodą badawczą *desk research*. Przeanalizowano dane zastane (światowe i krajowe) dotyczące problematyki związanej z tytułową sytuacją, ale wcześniej przedstawiono także zagadnienie aktywności zawodowej i udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w celu ukazania nierówności płciowych występujących niezależnie od aktualnego kryzysu. Na potwierdzenie pogorszenia się pozycji/położenia kobiet w dobie koronawirusa odwołano się również do środowiska naukowego i sytuacji naukowców.

Aktywność zawodowa kobiet i ich udział na stanowiskach kierowniczych

Według szacunków Światowej Organizacji Pracy (International Labour Organization) w 2018 r. łącznie pracę zarobkową wykonywało 1,3 mld kobiet i ponad 2 mld mężczyzn. Na tej podstawie zauważa się, że luka w zatrudnieniu kobiet wynosi 700 mln osób. Kobiet aktywnych zawodowo w porównaniu z mężczyznami aktywnymi zawodowo jest mniej o 26 p.p. Mimo że z biegiem lat ich przybywa, to proces ten nie jest dynamiczny. Luka w zatrudnieniu kobiet w porównaniu z mężczyznami bowiem na przestrzeni ponad ćwierć wieku stopniała zaledwie o niespełna 2 p.p. (w 1991 r. wynosiła 27,9 p.p., a w 2018 r. 26 p.p.)¹². Różnice w aktywności zawodowej ze względu na płeć są także widoczne w krajach Unii Europejskiej. Dysproporcje w tym obszarze nieco maleją, ale jest to (podobnie jak na całym świecie) powolny proces. Mężczyźni są więc bardziej aktywni zawodowo od kobiet. Potwierdzają to także dane, zamieszczone przez United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) w raporcie *Gender Equality in the Workplace Measuring What Matters For Transformative Change*, które wskazują, że wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn wieku 25–54 wynosi 94% w porównaniu z 63% w przypadku kobiet¹³. Mimo, że w UE różnica w zatrudnieniu (osób w wieku od 20 do 64 lat) ze

500 tys. mieszkańców), posiadający wyższe wykształcenie (77%) albo tytuł i stopień naukowy (dalsze 12%). Największy odsetek badanych stanowiły osoby w wieku 24–44 lata (59%), nieposiadające dzieci (58%). Badań tych nie można uznać za reprezentatywne.

¹¹ R. Drozdowski i inni, *Życie codzienne w czasach pandemii*, op. cit., s. 248.

¹² International Labour Organization, *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all*, Genewa 2019, p. 22, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf (dostęp: 18.01.2021).

¹³ UNRISD, *Gender Equality in the Workplace Measuring What Matters For Transformative Change*, September 2020, p. 2, [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentid=8A95199052AD4419802585EB0052FCE2&parentdoctype=brief&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/8A95199052AD4419802585EB0052FCE2/\\$file/RPB29---SDPI-Gender-Equality-Workplace.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentid=8A95199052AD4419802585EB0052FCE2&parentdoctype=brief&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/8A95199052AD4419802585EB0052FCE2/$file/RPB29---SDPI-Gender-Equality-Workplace.pdf) (dostęp: 18.01.2021).

względu na płeć zmniejszyła się od 2005 r. (wówczas wynosiła 16,4 p.p.), to wskaźnik zatrudnienia w 2019 r. (ogółem wyniósł 73,1%) był nadal o 11,7 p.p. wyższy w przypadku mężczyzn (79%) niż kobiet (67,3%). W Polsce był on zbliżony do unijnego i wyniósł 73% – różnica jednak między kobietami a mężczyznami była większa, tj. 15,4 p.p. (mężczyźni – 80,7%, kobiety – 65,3%)¹⁴. W UE w 2018 r. luka w zatrudnieniu kobiet była podobna, choć minimalnie mniejsza i wynosiła średnio 11,4%. W Polsce nie tylko była ona większa – 14,4%, ale zaobserwować można także w tej kwestii tendencję wzrostową (w 2000 r. wynosiła 13,8%). W latach 2015–2019 wskaźniki aktywności zawodowej Europejki i Europejczyków nieznacznie wzrosły – w zbiorowości kobiet przyrost ten był większy (ponad 2 p.p. w populacji kobiet w stosunku do 1 p.p. wśród mężczyzn). Polska pod tym względem (na tle UE) nie wypada jednak dobrze, ponieważ wskaźniki te są niższe niż średnia unijna, a te które dotyczą kobiet są jednymi z najniższych w całej UE. Polskę pod względem aktywności zawodowej kobiet (63% w 2019 r.) od państw skandynawskich dzielą duże różnice (Szwecja – 80,4%, Finlandia – 75,9%, Dania – 76,4% w 2019 r.). Dodatkowo w latach 2015–2019 wartość tego wskaźnika w przypadku kobiet wzrastała wolniej niż wśród mężczyzn. Przy tym tempie wzrostu (1,3 p.p. w latach 2015–2019, tj. średnio rocznie 0,26 p.p.) osiągnięcie obecnego poziomu aktywności zawodowej np. Szwedek zajmie Polsce co najmniej kilkadziesiąt lat¹⁵.

Z danych Eurostatu jednoznacznie wynika, że zdecydowana większość osób aktywnych zawodowo legitymuje się wyższym wykształceniem – dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Równocześnie niższemu poziomowi wykształcenia towarzyszy spadek aktywności zawodowej, który jest większy w populacji kobiet. Najwięcej aktywnych zawodowo Polek obserwujemy więc w grupie osób posiadających wyższe wykształcenie. W Polsce wysokość wskaźnika aktywności zawodowej kobiet z tym wykształceniem (86,6%) jest najbardziej zbliżona do mężczyzn (94,9%). Różnica między płciami w tym zakresie jest jednak większa (8,3 p.p.) niż w przypadku wskaźnika unijnego (6,1 p.p.: kobiety – 85,8%, mężczyźni – 91,9%). W pozostałych grupach wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia różnice w aktywności zawodowej w Polsce między płciami są znacznie bardziej zauważalne (w zakresie wykształcenia średniego różnica 23,1 p.p.: kobiety – 58,8%, mężczyźni 81,9%; w przypadku wykształcenia podstawowego różnica 16,5 p.p.: kobiety – 17,8%, mężczyźni 34,3%). W UE dla osób ze średnim wykształceniem różnica wysokości wskaźnika aktywności zawodowej między płciami jest znacznie mniejsza (11,9 p.p.: kobiety – 70,3%, mężczyźni – 82,2%), a w odniesieniu do wykształcenia podstawowego nieznacznie większa (18,4 p.p.: kobiety – 44,2%, mężczyźni 62,6%). Zauważyć zatem należy, że w Polsce zdecydowanie poniżej średniej dla 28 państw UE wypadają wskaźniki aktywności zawodowej osób o najniższych kwalifikacjach. Polki z wykształceniem podstawowym są najmniej aktywnymi zawodowo kobieta-

¹⁴ Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/pl&oldid=497030 (dostęp: 9.02.2021).

¹⁵ Za: Instytut Analiz Rynku Pracy, *Analiza luki...*, op. cit., s. 15–16.

mi w całej Unii Europejskiej (różnica 26,4 p.p.). Jednocześnie aktywność zawodowa kobiet o wysokich kompetencjach jest w Polsce nieco wyższa niż średnia unijna (różnica 0,8 p.p.). W Polsce poziom wykształcenia w mniejszym stopniu wpływa na aktywność na rynku pracy w odniesieniu do mężczyzn. Różnica w wartościach wskaźnika aktywności zawodowej mężczyzn legitymujących się wykształceniem wyższym i średnim jest znacznie mniejsza niż w przypadku kobiet¹⁶.

Z wyników badania Hays Poland zamieszczonych w raporcie *Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność*¹⁷ wynika, że mimo iż statystycznie kobiety w Polsce są lepiej wykształcone od mężczyzn, to w kwestii ich pozycji na rynku pracy jest nadal wiele do zrobienia. Dane Eurostatu ukazane w przywołanym raporcie wskazują, że kobiety stanowią 21% członków zarządów w największych spółkach publicznych w Polsce. Mimo że udział ten wzrósł w ostatnich latach o 9 p.p., to wciąż jest on poniżej średniej unijnej (26,7%). Zdecydowana większość uczestników przywołanego badania (81%) wskazało na mężczyznę jako płć osoby zarządzającej firmą, w której pracują, a tylko nieliczni (8%) przyznali, że jest to kobieta. Mężczyźni zatem dominują na stanowiskach wyższego szczebla. Na niższych szczeblach różnice są mniejsze. Bezpośrednim przełożonym dla 44% ankietowanych są kobiety, a dla 54% – mężczyźni. Połowa badanych twierdzi, że członków ich zespołu stanowią w większości kobiety, część (32%) wskazuje, że w ich zespole przeważają mężczyźni, a pozostali (18%), że jest to równa liczba osób obu płci¹⁸.

Podobne rezultaty zamieszczono w raporcie UNRISD *Gender Equality in the Workplace Measuring What Matters For Transformative Change*, które wskazują, że kobiety obejmują 27,1% stanowisk kierowniczych, a 6,6% z nich zajmuje stanowisko dyrektora¹⁹. Kobiety wciąż mają niższe ambicje dotyczące wysokości zajmowanego stanowiska niż mężczyźni. Większość z nich aspiruje do objęcia stanowiska wyższego tylko o jeden szczebel. Tylko 42% kobiet – uczestniczek przywołanego badania Hays Poland i aż 70% mężczyzn deklaruje, że pracownicy o podobnych kwalifikacjach mają takie same szanse na awans, niezależnie od płci²⁰. Zdaniem większości (ponad 65%) uczestniczek innego badania HRK *Manager w szpilkach*²¹ w wielu firmach o awansie nadal decyduje płć, która także wpływa na różnicę w wynagrodzeniach (uważa tak 46,7% respondentek). Mimo wprowadzania polityki różnorodności w firmach stanowiska kierownicze zajmowane są głównie przez mężczyzn

¹⁶ Ibidem, s. 16–17.

¹⁷ Raport ten to wynik badania, w którym wzięło udział ponad 8 tysięcy osób aktywnych zawodowo. Większość z nich to osoby w przedziale wieku od 20 do 40 lat, pracujących w dużych (250–1000 osób) lub bardzo dużych (ponad 1000 osób) firmach.

¹⁸ Hays Poland, *Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność*, Raport 2019, s. 8–9.

¹⁹ UNRISD, *Gender Equality...*, op. cit., p. 2.

²⁰ Ibidem, s. 22.

²¹ Raport ten powstał w oparciu o analizę wyników ogólnopolskiego badania, które zostało przeprowadzone w lutym 2019 r. na grupie 137 kobiet aktywnych zawodowo na stanowiskach menedżerskich (69,6% zajmuje stanowisko menedżera/kierowniczki; 25% dyrektorki; 5,4% pełni funkcję dyrektorki zarządzającej/prezeski).

– 71,7% uczestniczek powyższego badania wskazało, że w ich przedsiębiorstwach dominują mężczyźni na stanowiskach wyższego szczebla, z kolei 18,5% stwierdziło, że jest to rozkład równy, a jedynie 9,8% kobiet zauważyło dominację płci żeńskiej na tego typu stanowiskach. Podobnie wygląda kwestia poczucia sprawiedliwego wynagrodzenia. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni uważają, że płeć jest czynnikiem determinującym wysokość pensji. Dane rynkowe potwierdzają nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn pracujących na tych samych stanowiskach – mężczyźni średnio mogą liczyć na wynagrodzenie o 800-900 zł brutto wyższe niż kobiety²². Wyniki raportu przygotowanego przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) dotyczącego równouprawnienia płci w Unii Europejskiej przedstawione przez Komisję Europejską wskazują, że kobiety w całej UE (także w Polsce) zarabiają średnio 20% mniej niż mężczyźni²³.

Przedstawione rezultaty potwierdzają występowanie nierówności płciowych na rynku pracy. W kontekście prowadzonych rozważań warto zadać pytanie: Czy i jak obecny czas – okres pandemii je pogłębił?

Nierówności płciowe na rynku pracy a pandemia

Raport przygotowany przez Eurofound *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* przedstawiający zmiany w zakresie udziału kobiet w europejskim rynku pracy w ostatnim dziesięcioleciu uwzględnia zmiany spowodowane pandemią koronawirusa. Wnioski płynące z raportu wskazują, że jednym z efektów nierówności płciowej na rynku pracy jest większe obciążenie, jakie pandemia spowodowała w przypadku kobiet niż mężczyzn. W szczególności dla kobiet, w wyniku koncentracji aktywności w domu podczas pandemii, nastąpiło ogólne pogorszenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Obowiązki wobec rodziny uniemożliwiły większemu odsetkowi kobiet (24%) niż mężczyzn (13%) poświęcenie czasu na pracę²⁴. Kryzys wywołany pandemią, według autorów przywołanego raportu, stwarza poważne ryzyko odwrócenia dotychczasowych dziesięcioleci korzyści osiągniętych w zakresie równości płci, zwłaszcza jeśli działalność jest dodatkowo utrudniona w sektorach, w których dominują kobiety²⁵.

Kobiety stanowią znaczną większość w branżach, które wyraźnie odczuły skutki pandemii. W Polsce, według danych GUS (za 2017 r.), wśród osób pracujących w branży związanej z zakwaterowaniem i wyżywieniem (czyli w hotelach, restauracjach

²² HRK, *Manager w szpilkach*, Raport 2019 https://kobiecasprawa.pl/wp-content/uploads/2019/03/manager_w_szpilkach_2019-12.pdf (dostęp: 18.01.2021).

²³ Za: Rzeczpospolita, UE: *Kobiety nadal zarabiają mniej. Polska na szarym końcu*, 16.10.2019, <https://www.rp.pl/Place/310169941-UE-Kobiety-nadal-zarabiaja-mniej-Polska-na-szarym-koncu.html> (dostęp: 18.01.2021).

²⁴ Eurofound, *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020, p. 4, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20068en.pdf (dostęp: 9.02.2021).

²⁵ Ibidem, p. 19.

i barach) kobiety stanowią blisko 70% zatrudnionych. Podobny jest ich odsetek w szeroko rozumianej branży usługowej. W kulturze, rozrywce i rekreacji pracowniczej to około 60% wszystkich osób zatrudnionych. Istnieją również specyficzne zawody, w których kobiet jest niemal 100%, np. kosmetyczki czy szwaczki. Dane zebrane przez Clean Clothes Campaign potwierdzają, że nastąpiły już masowe zwolnienia w krajach, gdzie miliony kobiet zatrudnione są w szwalniach – szacuje się, że w Bangladeszu osób, które straciły pracę w branży odzieżowej, może być nawet 6 milionów. Niepokojące jest to, że większości z nich nie chroni prawo pracy. Normą są tu bowiem umowy krótkoterminowe (w Polsce) lub praca bez umowy (zwłaszcza w Bangladeszu czy Kambodży). O tym, że kobiety częściej trafią na bezrobocie, decyduje zatem także struktura zatrudnienia²⁶.

Raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań* również potwierdza to, że w Polsce „w sektorach, które najbardziej ucierpiały w wyniku stosowania środków ograniczających działanie przedsiębiorstw, częściej pracują kobiety (61%)”²⁷. Wprowadzane w związku z sytuacją epidemiczną ograniczenia działalności doprowadziły do zapadnięcia zwłaszcza w turystyce, gastronomii, branży eventowej i beauty (kosmetycznej, fryzjerskiej). Część z nich to sektory mocno sfeminizowane, a wiele kobiet jest obecnie w trudnej sytuacji, ponieważ formą zatrudnienia w tych branżach jest nie tylko umowa o pracę, ale również umowa zlecenie, o dzieło, kontrakt czy projekt²⁸. Istnieje więc wymierne ryzyko wycofania się kobiet z rynku pracy oraz pojawienia się zmian wzmacniających stereotypy dotyczące płci, które stają się coraz bardziej namacalne i budzą niepokój²⁹. Z raportu WeTransfer (przeprowadzonego wśród 35 tys. osób) wynika, że pandemia pobudziła kreatywność, ale nie w przypadku kobiet, a mężczyzn. Stąd też czują się oni pewnie na rynku pracy. Ich optymizm nie jest jednak podzielany przez kobiety z branż kreatywnych (projektowej, muzycznej, filmowej, technologicznej, fotograficznej, wydawniczej, reklamowej, marketingowej i public relations) w 183 krajach. Połowa respondentek czuje niepewność w odniesieniu do kariery zawodowej w czasie pandemii. Znaczna część (40%) zadeklarowała pojawienie się obaw i wątpliwości dotyczących posiadania odpowiednich umiejętności niezbędnych do realizacji danych zadań³⁰.

²⁶ Za: E. Korolczuk, *Czy kryzys ma płeć? Kobiety w czasach pandemii*, Fundacji im. Heinricha Bölla, 29.04.2020, <https://pl.boell.org/pl/2020/04/29/czy-kryzys-ma-plec-kobiety-w-czasach-pandemii> (dostęp: 9.02.2021).

²⁷ PARP, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*, Grudzień 2020, s. 10, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_rynek_pracy_grudzien_2020_ost.pdf (dostęp: 18.01.2021).

²⁸ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Raport Mama-Warszawianka. Mama na rynku pracy. Wygramy z COVID-em*, Listopad 2020, s. 4, https://sukcespisanyshminka.pl/wp-content/uploads/2020/12/Raport_Mama_Warszawianka.pdf (dostęp: 9.02.2021); Pulshr.pl, *Pracują więcej za mniej, 12 proc. straciło pracę. Pandemia uderzyła w Polki*, 4.06.2020, <https://www.pulshr.pl/zaradzanie/pracuja-wiecej-za-mniej-12-proc-stracilo-prace-pandemia-uderzyla-w-polki,74194.html> (dostęp: 9.02.2021).

²⁹ Eurofound, *Women ...*, op. cit., p. 19.

³⁰ Za: Pulshr.pl, *Pandemia COVID-19 pobudziła kreatywność. Chyba że jesteś kobietą*, 4.12.2020, <https://www.pulshr.pl/zaradzanie/pandemia-covid-19-pobudzila-kreatywnosc-chyba-ze-jestes-kobieta,78226.html> (dostęp: 9.02.2021).

Kobiety zatem znalazły się w trudniejszej niż mężczyźni sytuacji na rynku pracy w dobie pandemii. Według Institute for Women's Policy Research spośród prawie 700 tys. miejsc pracy, które „wyparowały” w marcu ubiegłego roku w USA 60% zajmowały kobiety³¹. Potwierdzają to dane Fundacji Sukces Pisany Szminką zamieszczone w raporcie *Sytuacja kobiet w czasie pandemii*³², według którego 12% kobiet już straciło pracę w czasie pandemii, a kolejne 10% nie wie, czy nie nastąpi to w najbliższej przyszłości. Ponadto wiele organizacji, aby nie dopuścić do zwolnień, obniża wynagrodzenia. Dotyczy to aż 36,5% Polek ankietowanych przez przywołaną Fundację. Wyniki wskazują, że zarobki 12,8% kobiet spadły o 10–20%, a 11% o 20–50%. Prawie 1/10 w wyniku pandemii zarabia mniej aż o połowę, a prawie 42% ankietowanych kobiet odpowiedziało, że ich pensja się nie zmieniła. Tylko niewielki odsetek badanych (ok. 5%) dostało jakąkolwiek podwyżkę³³. Według raportu *Mama-Warszawianka*³⁴ przygotowanego także przez Fundację Sukcesu Pisanego Szminką wynika, że epidemia COVID-19 uderzyła w rynek pracy dla kobiet w Warszawie jeszcze mocniej. Prawie 1/4 warszawianek (24%) straciło pracę w ostatnich kilku miesiącach, a kolejnych 28% zarabia mniej niż wcześniej³⁵. To, że z powodu pandemii kobiety w Polsce otrzymują mniejsze wynagrodzenie finansowe (ich całkowite wynagrodzenie zmniejszyło się o 8,1 p.p. w porównaniu ze spadkiem o 5,4 p.p. w przypadku mężczyzn) potwierdza także raport PARP *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*³⁶.

Zmiana w dochodach Polek nie pociągnęła jednak za sobą zmiany w zakresie czasu pracy. Prawie 1/3 respondentek raportu *Sytuacja kobiet w czasie pandemii* odpowiedziała, że od czasu wybuchu pandemii w Polsce pracuje zawodowo więcej niż wcześniej. U blisko 30% czas pracy wydłużył się od 1 do ponad 3 godzin dziennie. Prawie 34% pracuje między 8 a 11 godzin w ciągu dnia. Powodem tej sytuacji nie jest brak umiejętności w zakresie organizacji czasu. Znaczna część (32%) przyznaje, że ma obecnie więcej obowiązków zawodowych niż wcześniej, tj. przed koronawirusem³⁷. Warszawianki również pracują obecnie więcej niż przed wybuchem

³¹ Ibidem.

³² W raporcie zamieszczono wyniki badań przeprowadzonych za pomocą ankiety (metodą CAWI) w dniach 14–25.05.2020 na próbie 1003 osób – w tym 672 Polek aktywnych zawodowo z dużych (56,5%), średnich (21,8%) i małych miast (21,6%), w wieku 26–45 lat (75,9%), będących głównie w związkach partnerskich (74,6%).

³³ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Sytuacja kobiet w czasie pandemii*, Raport 2020, s. 4–5, <https://sukcespisanyszminka.pl/wp-content/uploads/2020/12/Raport-Sytuacja-Polek-w-pandemii.pdf>

³⁴ W raporcie tym zamieszczono wyniki badań przeprowadzonych za pomocą ankiety (metodą CAWI) w dniach 14–25.10.2020 na próbie 524 kobiet, mieszkających w Warszawie, posiadających dzieci (73%), aktywnych zawodowo, posiadających głównie wykształcenie wyższe (89,5%), w wieku 19–45 lat (75,9%), będących w związkach (72,5%) i głównie nie mieszkających z rodzicami (90,6%).

³⁵ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Raport Mama-Warszawianka...*, op. cit., s. 4–5

³⁶ PARP, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 10

³⁷ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Sytuacja kobiet w czasie...*, op. cit., s. 7; Newseria Biznes, Prawie 12 proc. kobiet już straciło pracę podczas pandemii, a 10 proc. nie wie, 3.06.2020, https://biznes.newseria.pl/biuro-prasowe/problemy_spoleczne/prawie-12-proc-kobiet,b777777181 (dostęp 9.02.2021).

epidemii – twierdzi tak blisko 1/3 ankietowanych (30%). W przypadku 1/4 respondentek warszawianek czas pracy wydłużył się o minimum pół godziny w ciągu dnia, a u połowy nawet o dwie godziny więcej. Wiele (34%) z nich także stwierdziło, że ma więcej obowiązków zawodowych w porównaniu do czasów przez pandemią³⁸.

Warto również zauważyć, że w Polsce w trakcie pierwszego lockdownu (po 12 marca 2020 r. zamknięto instytucje opiekuńcze i edukacyjne: żłobki, przedszkola i szkoły) wiele kobiet było zmuszonych skorzystać z tzw. zasiłku opiekuńczego na dzieci (do 8 lat) albo urlopu (by móc sprawować opiekę nad dziećmi w starszych klasach, z powodu przestoju firm itp.). Prawie co piąta respondentka badań przywołanej wyżej Fundacji musiała wziąć przysługujące jej „wolne”. Część (12,5%) kobiet przyznało, że pracodawcy wymagali od nich pracy na urlopie³⁹. W związku z doświadczanymi trudnościami nie mają one także wątpliwości, że w najbliższym czasie może je spotkać awans czy podwyżka. W taką możliwość nie wierzy ponad połowa z nich (58,8%), a część (15,5%) nie wie, czy może na to teraz liczyć. Przez sytuację związaną z pandemią aż blisko 1/3 uważa, że straciła możliwość uzyskania lepszego stanowiska w firmie, rozwoju zawodowego czy udziału w nowym projekcie⁴⁰. W przypadku badanych warszawianek w swój rozwój zawodowy wierzy 59,1% z nich, natomiast 72,2% wskazuje, że przez pandemię ma mniejsze możliwości zawodowe⁴¹. Matki-warszawianki wskazały, że przez macierzyństwo mają utrudniony rozwój zawodowy – odpowiedziało tak aż 53,7% badanych matek (tylko 16,2% z tym stwierdzeniem się nie zgadza)⁴².

W czasie pandemii najwięcej trudności sprawia kobietom pogodzenie kariery zawodowej z obowiązkami rodzinno-domowymi, w tym z opieką nad dziećmi, zakupami, gotowaniem, nauką online, dbaniem o dobre relacje rodzinne. Z raportu *Sytuacja kobiet w czasie pandemii* wynika, że prawie 39% obecnie pracuje i opiekuje się rodziną jednocześnie. Mimo że ponad połowa (58,3%) z nich deklaruje, że dzieli się z partnerem obowiązkami domowymi, to i tak główny ich ciężar spada na nie – 44,7% wskazało, że ma obecnie więcej obowiązków domowych⁴³. W przypadku warszawianek 60,8% musi pracować i zajmować się rodziną jednocześnie – tylko 1/5 to nie dotyczy. Mimo że wsparcie partnera deklaruje 67% ankietowanych warszawianek, to 50,9% z nich także uważa, że ma obecnie więcej obowiązków domowych⁴⁴.

Z badań zamieszczonych w raporcie Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu *Życie codzienne w czasach pandemii* wynika również, że to właśnie kobiety w dużej mierze ponoszą koszty pandemii. To one czują się odpowiedzialne za

³⁸ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Raport Mama-Warszawianka...*, op. cit., s. 6–7

³⁹ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Sytuacja kobiet w czasie...*, op. cit., s. 8.

⁴⁰ Ibidem, s. 10.

⁴¹ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Raport Mama-Warszawianka...*, op. cit., s. 11.

⁴² Ibidem, s. 14.

⁴³ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Sytuacja kobiet w czasie...*, op. cit., s. 15.

⁴⁴ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Raport Mama-Warszawianka...*, op. cit., s. 16.

administrowanie sferą rodzinno-domową w kryzysie, są animatorkami czasu wolnego, dbają o domową atmosferę, sprawują opiekę nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi). Częściej także deklarują brak czasu, wolności, swobody czy problemy związane z pojawieniem się nowych obowiązków. Kobiety najprawdopodobniej jednak same czują się zobowiązane, aby podejmować te wszystkie działania – zanim uczynią to mężczyźni. To poczucie odpowiedzialności związane jest ze zwiększonym poczuciem niepewności czy strachu. Stąd też kobiety częściej dostrzegają negatywne konsekwencje pandemii, snując czarne scenariusze na przyszłość⁴⁵.

Okazuje się jednak, że nie tylko kobiety-pracownice w dobie koronawirusa „obe-rwały” bardziej niż zatrudnieni w różnego rodzaju organizacjach mężczyźni. Raport Facebooka, Banku Światowego i OECD *State of Small Business* pokazał, że firmy kierowane przez kobiety są także bardziej narażone na konsekwencje pandemii niż przedsiębiorstwa, którymi kierują mężczyźni. Z przywołanego raportu wynika, że 13% polskich przedsiębiorstw zakończyło lub zawiesiło działalność, a spośród tych, które wciąż działają, 63% odnotowało mniejsze niż wcześniej obroty (w 2019 roku). Kryzys wynikający z sytuacji związanej z COVID-19 bardziej dotknął podmioty kierowane przez kobiety również w innych krajach. Przykładem jest Rosja, gdzie odnotowano 26 p.p. różnicy we wskaźnikach zamykania firm prowadzonych przez kobiety (37%) i przez mężczyzn (11%). Przedsiębiorstwa zarządzane przez kobiety częściej też zgłaszały spadek przychodów. Dysproporcja między płciami jest zatem w tym aspekcie duża. Wynika ona z większej reprezentacji kobiet w sektorach szczególnie odczuwających skutki zamknięcia gospodarki⁴⁶.

W szczególnie niekorzystnej sytuacji w czasie pandemii są migrantki, zwłaszcza te pracujące w zawodach opiekuńczych czy fabrykach, nie posiadające ubezpieczenia zdrowotnego i nie mogące wrócić do krajów pochodzenia. Obecnie np. w Tajwanie jest około 50 tys. takich pracownic z Indonezji, Filipin i Wietnamu – są niewidoczne dla systemu oraz narażone na wyzysk i przemoc. Odnosząc to do Polski należy zauważyć, że w podobnej sytuacji jest wiele Ukrainek, pracujących nielegalnie jako pomoce domowe, opiekunki do dzieci, całonocne pielęgniarki⁴⁷.

Sytuacja na rynku pracy w czasie pandemii kobiet w stosunku do mężczyzn zatem się pogorszyła, a nierówności między płciami zostały wzmocnione. Zauważa się również, że tzw. czwarta fala feminizmu ugięła się pod naporem pandemii COVID-19, ponieważ w walce o parytety płci głównym opozycjonistą okazały się same kobiety. Przykładem jest środowisko naukowe, wśród którego (po wybuchu epidemii) liczba

⁴⁵ R. Drozdowski i inni, *Życie codzienne w czasach pandemii*, op. cit., s. 31.

⁴⁶ Za: Pulshr.pl, *Koronawirus mocniej uderzył w firmy zarządzane przez kobiety*, 16.07.2020, <https://www.pulshr.pl/zarządzanie/koronawirus-mocniej-uderzyl-w-firmy-zarządzane-przez-kobiety,75142.html> (dostęp 9.02.2021).

⁴⁷ Za: E. Korolczuk, *Czy kryzys ma płęć?*..., op. cit.

artykułów pisanych przez kobiety drastycznie zmalała⁴⁸. Stąd też warto przybliżyć w niniejszym tekście także sytuację naukowców w czasie pandemii.

Sytuacja naukowców w czasie pandemii

Kobiety naukowczynie również skoncentrowały się na organizowaniu życia rodzinnego, a obowiązki z nim związane znacznie utrudniły im pracę naukowo-badawczą. W efekcie czego „wypadły z gry”. Ten trend widoczny jest na całym świecie⁴⁹. W środowisku naukowym pandemia koronawirusa ujawnia i jeszcze bardziej uwidacznia nierówność płci. Kobiety są bowiem bardziej pokrzywdzone niż mężczyźni – ich liczba prac naukowych czy składanych wniosków grantowych znacznie spadła w przeciwieństwie do mężczyzn, którzy publikują więcej. Z powodu dodatkowej opieki nad dziećmi, starszymi członkami rodziny i tym samym wzrostu tego rodzaju obowiązków oraz prac domowych rozwój zawodowy naukowców znacznie spowolnił⁵⁰:

Epidemia koronawirusa spowodowała, że duża część społeczeństwa, w tym osoby pracujące na uczelniach, zaczęły pracować zdalnie. Równocześnie w środowisku rodzinnym – w domach zaczęli pracować i uczyć się też członkowie ich rodzin, a dzieci zostały pozbawione opieki instytucjonalnej. Badania (od marca do czerwca 2020) naukowców z Włoch i USA, które w czasie pandemii pracowały w domu i miały małe dzieci (do 5 roku życia), ukazały, że matki akademickie przerwały, odłożyły lub odrzuciły prowadzenie badań naukowych i poświęciły większość swojego czasu na zajęcia dydaktyczne. W czasie pandemii priorytetem dla większości badanych matek naukowców stało się nauczanie online. Obowiązki dydaktyczne są oczywiście istotną częścią pracy przez cały czas, ale nie są doceniane np. przy awansie naukowym. Pandemia pogłębiła więc dysproporcje płci, ponieważ kobiety, a zwłaszcza matki, spędzały więcej czasu na zajęciach opiekuńczych niż wcześniej. W związku z tym nie były one tak produktywne w kontekście pracy naukowej, która wymaga czasu, ciszy, koncentracji i inspiracji. Ponadto badane dostrzegają, że ojcowie akademicy i bezdzietni naukowcy byli bardziej produktywni podczas lockdownu. Zmiany w organizacji opieki, ograniczenia czasowe i istotne zredukowanie pracy naukowej wywołały u nich lęk o przyszłość zawodową. Badane odczuwały presję porównywania ich do innych naukowców, którzy pozbawieni są obowiązków opiekuńczych⁵¹. Okazało się, że w czasie pandemii liczby artykułów zgłaszanych do baz

⁴⁸ Za: D. Kaczyńska, *Szklane sufity we własnym domu. Ambicje wylądowały w kącie*, Forbes, 13.10.2020, <https://www.forbes.pl/kobiety-i-rynek-pracy-dla-kobiet-w-czasie-pandemii-koronawirusa/qsvsgz1> (dostęp: 9.02.2021).

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Za: A. Fazackerley, *Women's research plummets during lockdown - but articles from men increase*, The Guardian, 12.05. 2020, <https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase> (dostęp: 18.01.2021).

⁵¹ A. Minello, S. Martucci, L. K. C. Manzo, *The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives*, „European Societies” 28.08.2020, <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14616696.2020.1809690> (dostęp: 18.01.2021).

tw. preprintów (artykułów, które nie przeszły jeszcze procedury recenzji naukowej) przez kobiety spadły znacznie w porównaniu do tekstów mężczyzn. Według wstępnych analiz wydawało się więc, że pandemia znacząco spowolniła zwłaszcza aktywność naukową kobiet. Autorki badania COVID G.A.P., w którym udział wzięło ponad 100 naukowiec (z różnych krajów) będących na różnych szczeblach kariery naukowej wykazały jednak, że nie wszystkie kobiety ograniczyły pracę naukową z powodu lockdownu. Niektóre bowiem z nich na skutek zmniejszenia liczby i presji obowiązków administracyjnych, spotkań na uczelni, odzyskania czasu poświęcanego na przejazdy (np. do uczelni i z powrotem), chwaliły sobie większą elastyczność oraz możliwość efektywniejszego zarządzania czasem poświęconym na rozwój naukowy. Jednak w zdecydowanej większości badanych naukowczyniom było trudniej. To co im doskwierało to głównie: brak dostępu do laboratoriów czy biblioteki, zaburzony harmonogram dnia pracy, brak granic między życiem domowym i zawodowym, czy dodatkowy czas poświęcany na przygotowanie zajęć online. Badane borykały się także z poczuciem odpowiedzialności za dzieci pozostające pod ich opieką oraz ich edukację realizowaną w warunkach domowych (nawet jeśli miały wsparcie swoich partnerów w tym zakresie). Problemem był również spadek motywacji i zaburzenia koncentracji czy dolegliwości ze zdrowiem psychicznym – w niektórych przypadkach znacznie nasilone właśnie przez pandemię. Sytuacja większego obciążenia obowiązkami domowymi dotyczyła kobiet pracujących w nauce niezależnie od miejsca zamieszkania. Istotne jednak było to, czy pełnią rolę rodzicielską – czy posiadają pod opieką dzieci. To potomstwo właśnie (najczęściej te w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym) stanowiło czynnik decydujący o możliwości podejmowania aktywności naukowej. Dotychczasowe ustalenia badaczek z zespołu COVID G.A.P. potwierdzają inne wyniki badań realizowanych symultanicznie (np. pod kierownictwem Kyle’a Myersa z Harvardu). Wnioski z nich płynące wskazują, że naukowczynie, zwłaszcza te pełniące rolę macierzyńską w odniesieniu do małych dzieci, doświadczyły ogromnego ograniczenia czasu, jaki mogły poświęcić na badania naukowe – o wiele większego niż ich koledzy mężczyźni oraz osoby bezdzietne. Wydaje się więc, że skutki obecnych nierówności mogą mieć daleko idące konsekwencje dla karier naukowych całego pokolenia badaczek. Stąd też władze uczelni (niezależnie od kraju) powinny podjąć działania, mające na celu niwelowanie nierówności, aby zapobiec zaprzepaszczeniu wysiłków ostatnich dekad w tym zakresie⁵².

Raport *Życie codzienne w czasach pandemii* wykazał, że „osoby z wykształceniem wyższym oraz posiadające stopień doktora, doktora habilitowanego lub tytuł naukowy częściej, niż pozostałe kategorie wiekowe wskazywały na zmiany w zakresie samopoczucia, nastroju oraz zdrowia psychicznego (w sumie 51% wskazań).

⁵² I. Leonowicz-Bukała, *Z dzieckiem na kolanach. Jak pandemia zabija aktywność naukową kobiet?*, 21.01.2021, <https://wsiz.edu.pl/blog-naukowy/z-dzieckiem-na-kolanach-jak-pandemia-zabija-aktywnosc-naukowa-kobiet/> (dostęp 9.02.2021).

Zmiany w zakresie pełnienia funkcji opiekuńczo-wychowawczych najczęściej opisywały osoby posiadające stopień lub tytuł naukowy (25,8%)⁵³.

Zjawiskiem powszechnie występującym na całym świecie, które dotyczy zarówno krajów wysoko rozwiniętych, jak i rozwijających się jest niewielka liczba kobiet uzyskujących wysokie stanowiska w hierarchii uczelni. Trajektorie karier akademickich są bowiem różne ze względu na płeć. Kobiety rzadziej niż mężczyźni obejmują stanowiska, które sekwencyjne pełnione „czyniłyby z nich kompetentnych, doświadczonych kandydatów na ważne stanowiska decyzyjne w świecie akademickim”⁵⁴. Z drugiej strony w Polsce nastąpiła znacząca zmiana dotycząca liczby kobiet piastujących stanowisko rektora. W poprzednich dwóch kadencjach tylko 5 kobiet pełniło funkcję rektorów uczelni, obecnie jest ich 14 (11 z nich prowadzi uczelnię po raz pierwszy)⁵⁵. Anna Pokorska wskazuje, że w okresie od 1990 do 2020 r. na polskich uniwersytetach klasycznych (publicznych) tylko trzy na 137 kadencji ogółem objęte były przez kobiety. Na uczelniach akademickich (ujętych w wykazie publicznych uczelni akademickich nadzorowanych przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego) było to 14 kadencji na 346 kadencji ogółem⁵⁶. Jak podkreśla przywołana autorka, „nie jest to imponujący wynik. Kobiety na najwyższym stanowisku zarządczym – na stanowisku rektora – są niemal nieobecne”⁵⁷. W stosunku do tego, co było dotychczas w wyborach na kadencję 2020–2024 na uniwersytetach wybrano na kadencję rektorską dwie kobiety, a w pozostałych uczelniach akademickich pięć. Według Anny Pokorskiej „w porównaniu z okresem 1990–2020 jest to znacząca zmiana reprezentacji kobiet na stanowisku rektora, zwłaszcza w odniesieniu do uniwersytetów: przez ostatnie 30 lat mieliśmy trzy kadencje objęte przez kobiety, a w aktualnych wyborach na okres 2020–2024 przypadły kobietom dwie. Na poziomie statystycznym luka ze względu na płeć jest jednak wciąż bardzo wyraźna. Te wybory nie zmieniły fundamentalnie globalnego obrazu kobiet na najwyższym stanowisku zarządczym”⁵⁸. Zdaniem Anny Pokorskiej pojawienie się we władzach uczelni kobiet nie oznacza, że w środowisku akademickim dokonała się nagła i trwała zmiana świadomości (w tym zakresie). W opinii wskazanej autorki wybór rektorek może być natomiast syndromem *szklanego klifu*, który odnosi się do sytuacji, gdy pojawia się kryzys lub konieczność działania w nowych, niepewnych warunkach, które zwiększają ryzyko utrzymania stanowiska. Większy odsetek kobiet na stanowisku rektora może być zatem reakcją na trudne

⁵³ R Drozdowski i inni, op. cit., s. 111.

⁵⁴ Za: R. Siemieńska, *Uwarunkowania akademickich karier kobiet i mężczyzn na świecie – zarys problematyki i przegląd badań*, [w:] R. Siemieńska (red.), *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Warszawa 2019, s. 15

⁵⁵ WISER – Women in Science and European Research, 4.12.2020, s. 3, https://errin.eu/system/files/2020-11/AGENDA.pdf?fbclid=IwAR1xVWQ2tqVeJA-7pM6O6zaNELhRTSdcW4u5T2UqliK2alM2K11_On62yk

⁵⁶ *Rektorki 2020–2024* – rozmowa z A. Pokorską, PWN Nauka nr 3(14), Listopad-Grudzień 2020, s. 9.

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ Ibidem.

czasy, jakie następują w szkolnictwie wyższym, czyli wyzwań wynikających z reformy uczelni, w tym zwiększonej ich rywalizacji w sferze badawczej oraz wyzwań związanych z pandemią COVID-19⁵⁹.

Następstwa pandemii unaocznily więc nierówności także w nauce.

Zakończenie

Kryzys związany z pandemią COVID-19 ma płec i pokazuje wyraźnie nierówności społeczne, szczególnie dotykając kobiety. Wyniki przedstawionych badań ukazały, że z powodu pandemii ich sytuacja na rynku pracy jest *niepewna* i jeszcze trudniejsza niż przed jej wybuchem. Stąd też obecnie na znaczeniu będą zyskiwać wszelkie formy wsparcia zawodowego i osobistego. Kobiety oczekują działań zarówno ze strony pracodawców, jak i od państwa, w tym władz lokalnych. Z raportu *Mama-Warszawianka* wynika, że do najważniejszych kwestii, na których zależy kobietom, należą: szkolenia i programy rozwojowe, wsparcie mentora lub coacha, wsparcie finansowe oraz bezpłatna opieka dla dzieci⁶⁰. *Warsztaty i szkolenia mogą bowiem uchronić matki aktywne zawodowo przed negatywnymi skutkami pandemii na rynku pracy i jednocześnie wzmocnić poczucie własnej wartości*. Istotne jest także to, by pracodawcy wspomagani przez państwo mogli oferować, w tym trudnym czasie pandemii, kobietom (i nie tylko) możliwość korzystania ze wsparcia psychologicznego. Znaczenie ma tu także większa otwartość przełożonych i ich elastyczność przy występowaniu trudności w godzeniu przez kobiety różnych ról społecznych. Dla pracujących matek ważna jest także możliwość bezpłatnego skorzystania z miejsc opieki nad małymi dziećmi.

Należy podkreślić, że w szczególnie trudnej sytuacji w czasie pandemii są aktywni zawodowo rodzice małych dzieci, a zwłaszcza pracujące matki. Obecnie nieregularna, częściowa lub online'owa praca placówek opiekuńczych i oświatowych nie pomaga kobietom w rozwoju zawodowym i utrzymaniu się na rynku pracy. Stąd też, jak słusznie podkreśla Magdalena Rękas, „w obliczu negatywnych tendencji demograficznych w Polsce i krajach unijnych grupa kobiet decydujących się na posiadanie dzieci powinna być dodatkowo wspierana. Znajomość zależności stwierdzonych pomiędzy dzietnością a zatrudnieniem kobiet powinna mieć znaczenie przy projektowaniu lub modyfikowaniu narzędzi polityki prorodzinnej poszczególnych krajów unijnych. (...) szczególnie pożądane są aktywne programy łagodzące konflikt między rodziną a pracą, tak by nie dochodziło do dyskryminacji opisanej w modelu A. Rosena. Negatywnym skutkiem tego modelu jest coraz niższa aktywność zawodowa kobiet posiadających większą liczbę dzieci. Niezwykle ważne jest też niwelo-

⁵⁹ L. Tomala, *Socjologdy: rektorki na dwóch klasycznych uniwersytetach? To może być reakcja na trudne czasy*, 1.08.2020, <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C83315%2Csocjologdy-rektorki-na-dwoch-klasycznych-uniwersytetach-moze-byc-reakcja-na>, PAP - Nauka w Polsce; PAP - Nauka w Polsce, *W nowej kadencji więcej kobiet będzie zarządzać uczelniami*, 2.08. 2020, <https://liderzyinnowacyjnosci.com/uczelnie-zarzadzane-przez-kobiety/> (dostęp 18.01.2021).

⁶⁰ Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Raport Mama-Warszawianka...*, op. cit., s. 10.

wanie problemu opieki nad dzieckiem, ponieważ – jak wykazują różnorakie badania – jest to czynnik silnie negatywnie oddziałujący na zatrudnienie kobiet. Szczególnie ważne wydaje się więc ułatwienie powrotu kobiet na rynek pracy po urodzeniu dziecka, co w związku z silną zależnością między dietnością a zatrudnieniem kobiet stanowić powinno istotny instrument współczesnej polityki prorodzinnej⁶¹.

Niezbędne są zatem rozwiązania umożliwiające godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich⁶². Największym zagrożeniem dla rynku pracy jest bowiem opuszczanie go przez osoby, które nie są w stanie ich godzić. Aż 3/4 badanych pracowników w ramach badania Forum Odpowiedzialnego Biznesu *Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce*⁶³ może w swoim otoczeniu wskazać przykłady osób rezygnujących lub przerywających na jakiś czas pracę w związku z pełnieniem opieki. Najczęściej dotyczy to kobiet rezygnujących ze względu na opiekę nad dzieckiem (62%)⁶⁴. Wiele badań potwierdza istnienie silnego związku między nieobecnością kobiet na rynku pracy a słabościami w zakresie rozwiązań systemowych wspierających wypełnianie obowiązków opiekuńczych, szczególnie nad dziećmi. Ich wyniki wskazują również na wpływ wzorców kulturowych przypisujących role opiekuńcze właśnie kobietom. Oba te czynniki mają istotny wpływ na bierność zawodową kobiet w Polsce. Chodzi o to, aby „wypełnianie ról opiekuńczych nie wiązało się z koniecznością rezygnacji z pracy, a bierność zawodowa kobiet była efektem ich świadomych decyzji, nie skutkiem braku rozwiązań czy stereotypowych przekonań na temat roli kobiet w społeczeństwie. Czasy pandemii, jak pokazują doświadczenia wcześniejszych kryzysów, nie sprzyjają kobietom na rynku pracy. Tym pilniejsze jest podejmowanie działań, które mogą osłabić te niekorzystne zjawiska”⁶⁵.

Bibliografia

1. Deloitte, *Praca i przedsiębiorczość kobiet – potencjał do wykorzystania w Polsce*, Luty 2017, https://zpp.net.pl/upload/oscr8g_02.02.2017RaportPracaiprzedsiębiorczokobiet.pdf (dostęp 18.01.2021).
2. Drozdowski R., Frąckowiak M., Krajewski M., Kubacka M., Luczys P., Modrzyk A., Rogowski Ł., Rura P., Stamm A. (2020), *Życie codzienne w czasach pandemii. Raport z drugiego etapu badań*, UAM, Poznań.

⁶¹ M. Rękas, *Dzietność a aktywność zawodowa kobiet w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2014*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 2(962)/2017, s. 85

⁶² Zob. np. R. Tomaszewska, *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?*, Bydgoszcz 2018, s. 357–376.

⁶³ Badanie Forum Odpowiedzialnego Biznesu objęło 3376 osób (kobiet i mężczyzn) z całego kraju. W raporcie tym dla większości analiz wykorzystano analizy z próby reprezentatywnej (N=1200) lub reprezentatywnej i dodatkowych 653 ankiet internetowych.

⁶⁴ Forum Odpowiedzialnego Biznesu, *Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce*, opracowanie raportu: R. Baszun, A. Zamęcki, T. Joniewicz, Lipiec 2020, s. 11, https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2020/08/FOB_Praca-zawodowa-a-pełnienie-ról-opiekuńczych-przez-kobiety-i-mężczyzn-w-Polsce.pdf (dostęp 9.02.2021).

⁶⁵ Ibidem, M. Strzelczak (prezesa Forum Odpowiedzialnego Biznesu), s. 4.

3. Eurofound, *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20068en.pdf (dostęp: 9.02.2021).
4. Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/pl&oldid=497030 (dostęp: 9.02.2021).
5. Fazackerley A., *Women's research plummets during lockdown – but articles from men increase*, The Guardian, 12.05. 2020, <https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase> (dostęp: 18.01.2021).
6. Forum Odpowiedzialnego Biznesu, *Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce*, opracowanie raportu: Baszun R., Zamęcki A., Joniewicz T., Lipiec 2020, https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2020/08/FOB_Praca-zawodowa-a-pełnienie-ról-opiekuńczych-przez-kobiety-i-mężczyzn-w-Polsce.pdf (dostęp 9.02.2021).
7. Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Raport Mama-Warszawianka. Mama na rynku pracy. Wygrajmy z COVID-em*, Listopad 2020, https://sukcespisanyshminka.pl/wp-content/uploads/2020/12/Raport_Mama_Warszawianka.pdf (dostęp: 9.02.2021).
8. Fundacja Sukces Pisany Szminką, *Sytuacja kobiet w czasie pandemii*, Raport 2020, <https://sukcespisanyshminka.pl/wp-content/uploads/2020/12/Raport-Sytuacja-Polek-w-pandemii.pdf> (dostęp: 9.02.2021).
9. Hays Poland, *Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność*, Raport 2019.
10. HRK, *Manager w szpilkach*, Raport 2019 https://kobietasprawa.pl/wp-content/uploads/2019/03/manager_w_szpilkach_2019-12.pdf (dostęp: 18.01.2021).
11. Instytut Analiz Rynku Pracy, *Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*, Raport branżowy, Warszawa 2020, s. 5, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-Analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzenia_8_05_2020_2.pdf (dostęp: 18.01.2021).
12. International Labour Organization, *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all*, Genewa 2019, p. 22, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf (dostęp: 18.01.2021).
13. Kaczyńska D., *Szklane sufity we własnym domu. Ambicje wylądowały w kącie*, Forbes, 13.10.2020, <https://www.forbes.pl/kobiety-i-rynek-pracy-dla-kobiet-w-czasie-pandemii-koronawirusa/qsvsgz1> (dostęp: 9.02.2021).
14. Kochańska M., *Putapka szklanego domu*, <https://www.studiamba.wsb.pl/baza-wiedzy/pu-lapka-szklanego-domu> (dostęp 18.01.2021).
15. Korolczuk E., *Czy kryzys ma płęć? Kobiety w czasach pandemii*, Fundacji im. Heinricha Bölla, 29.04.2020, <https://pl.boell.org/pl/2020/04/29/czy-kryzys-ma-plec-kobiety-w-czasach-pandemii> (dostęp: 9.02.2021).
16. Leonowicz-Bukała I., *Z dzieckiem na kolanach. Jak pandemia zabija aktywność naukową kobiet?*, 21.01.2021, <https://wsiz.edu.pl/blog-naukowy/z-dzieckiem-na-kolanach-jak-pandemia-zabija-aktywnosc-naukowa-kobiet/> (dostęp 9.02.2021).
17. Minello A., Martucci S., Manzo L.K.C, *The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives*, „European Societies” 28.08.2020, <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14616696.2020.1809690> (dostęp: 18.01.2021).

18. Newseria Biznes, *Prawie 12 proc. kobiet już straciło pracę podczas pandemii, a 10 proc. nie wie*, 3.06.2020, https://biznes.newseria.pl/biuro-prasowe/problemy_spoleczne/prawie-12-proc-kobiet,b777777181 (dostęp 9.02.2021).
19. PAP – Nauka w Polsce, *W nowej kadencji więcej kobiet będzie zarządzać uczelniami*, 2.08.2020, <https://liderzyinnowacyjnosci.com/uczelnie-zarzadzane-przez-kobiety/> (dostęp 18.01.2021).
20. PARP, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*, Grudzień 2020, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_rynek_pracy_grudzien_2020_ost.pdf (dostęp: 18.01.2021).
21. Pulshr.pl, *Koronawirus mocniej uderzył w firmy zarządzane przez kobiety*, 16.07.2020, <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/koronawirus-mocniej-uderzyl-w-firmy-zarzadzane-przez-kobiety,75142.html> (dostęp 9.02.2021).
22. Pulshr.pl, *Pandemia COVID-19 pobudziła kreatywność. Chyba że jesteś kobietą*, 4.12.2020, <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/pandemia-covid-19-pobudzila-kreatywnosc-chyba-ze-jestes-kobieta,78226.html> (dostęp: 9.02.2021).
23. Pulshr.pl, *Pracują więcej za mniej, 12 proc. straciło pracę. Pandemia uderzyła w Polki*, 4.06.2020, <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/pracuja-wiecej-za-mniej-12-proc-stracilo-prace-pandemia-uderzyla-w-polki,74194.html> (dostęp: 9.02.2021).
24. *Rektorki 2020–2024* – rozmowa z A. Pokorską, PWN Nauka nr 3(14), Listopad-Grudzień 2020.
25. Rękas M., *Dzielnosc a aktywnosc zawodowa kobiet w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2014*, Zeszyty Naukowe Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie 2(962)/2017.
26. Rzeczpospolita, UE: *Kobiety nadal zarabiają mniej. Polska na szarym końcu*, 16.10.2019, <https://www.rp.pl/Place/310169941-UE-Kobiety-nadal-zarabiaja-mniej-Polska-na-szarym-koncu.html> (dostęp: 18.01.2021).
27. Siemieńska R., *Uwarunkowania akademickich karier kobiet i mężczyzn na świecie – zarys problematyki i przegląd badań*, [w:] R. Siemieńska (red.), *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Warszawa 2019.
28. Stawikowska E., *Epidemia uderza w kobiety. Partnerstwo? Brzmi fajnie, ale teraz to prawie niemożliwe*, Newsweek 10.06.2020, <https://www.newsweek.pl/polska/epidemia-koronawirusa-uderza-w-kobiety-partnerstwo-fajnie-brzmi-ale-w-teorii/e4pxnv4> (dostęp: 9.02.2021).
29. Tomala L., *Socjologdy: rektorki na dwóch klasycznych uniwersytetach? To może być reakcja na trudne czasy*, 1.08.2020, <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C83315%2Csocjologdy-rektorki-na-dwoch-klasycznych-uniwersytetach-moze-byc-reakcja-na>, PAP - Nauka w Polsce (dostęp 18.01.2021);
30. Tomaszewska R., *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?*, Bydgoszcz 2018.
31. UNRISD, *Gender Equality in the Workplace Measuring What Matters For Transformative Change*, September 2020, [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=8A95199052AD4419802585EB0052FCE2&parentdoctype=brief&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/8A95199052AD4419802585EB0052FCE2/\\$file/RPB29---SDPI-Gender-Equality-Workplace.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=8A95199052AD4419802585EB0052FCE2&parentdoctype=brief&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/8A95199052AD4419802585EB0052FCE2/$file/RPB29---SDPI-Gender-Equality-Workplace.pdf) (dostęp: 18.01.2021).
32. WiSER – Women in Science and European Research, 4.12.2020, https://errin.eu/system/files/2020-11/AGENDA.pdf?fbclid=IwAR1xVVQ2tqVeJA-7pM6O6zaNELhRTSdcW4u5T2UqIiK2alM2Kl1__On62yK (dostęp: 18.01.2021).