

Wiesława Ł. NOWACKA\*

## KOBIETY W POLSKIM LEŚNICTWIE – WYBRANE PROBLEMY

WOMEN IN POLISH FORESTRY– SELECTED ISSUES

***Abstract.** The paper presents initial results of studies conducted in a framework of research project started by IUFRO-6.18.00 Working Group “Gender and Forestry” and UN/ECE/FAO Team of Specialists – ToS On Best Practices on Gender and Forestry. In 1960s, share of women studying forestry was minor, however it makes up 17% at present (average from 1985–2000). Women are nearly 18% of employees in Forest Districts of the State Forests, although, their rate in higher management levels (Regional Directorates and Directorate General) is higher except of the first-rates management posts. The historical background and development of women involvement in Polish forestry was discussed against the background of changes in employment that had place during last years.*

***Key words:** women in forestry, employment, education, safety and work protection, gender equality.*

---

\* Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, Wydział Leśny, Katedra Użytkowania Lasu, ul. Nowoursynowska 159, 02-776 Warszawa, e-mail: Wieslawa.Nowacka@wl.sggw.pl

## 1. WPROWADZENIE

### 1.1. Kobiety w polskim leśnictwie

Reprezentacja kobiet w leśnictwie wzrasta systematycznie praktycznie we wszystkich krajach na świecie. Brak jest jednak bezpośredniego przełożenia udziału kobiet na ich obecność i aktywność we wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej w nauce, praktyce, polityce leśnej, zarządzaniu, kreowaniu różnorodnych działań. Wiedza na temat przyczyn takiego stanu, świadomość istnienia czynników utrudniających równy dostęp obu płci do zarządzania lasami, jest niezbędna dla realizacji jednego z istotniejszych postulatów Trzeciej Ministerialnej Konferencji dla Ochrony Lasów w Europie (MCPFE), tzw. Rezolucji Lizbońskiej L1 “Kreowanie równych możliwości w zatrudnieniu, zarobkach, kształceniu, realizacji karier zawodowych” (General Declaration and the two Resolutions... 1998). Świadomość ta jest również konieczna do pełnej realizacji zasad zrównoważonego rozwoju, która stanowi rozwinięcie generalnej zasady sformułowanej na konferencji UNECD w 1992 r. dotyczącej równorzędnego traktowania trzech komponentów: rozwoju ekonomicznego, ochrony środowiska i społecznej równości.

Polska należy do krajów, w których – mimo istotnych przemian społecznych, gospodarczych i politycznych w ostatnich dziesięcioleciach – nadal istnieje podział na zawody uważane za typowo męskie bądź należne dla kobiet. Nie zawsze taki rozdział jest w pełni i jawnie artykułowany. Bowiem zgodnie z panującymi w Polsce od lat rozwiązaniami prawnymi, obowiązuje równość w dostępie do edukacji, pracy, zawodu i kariery\*.

Podłoża aktualnego postrzegania funkcjonowania kobiet i mężczyzn w Polsce należy szukać między innymi w uwarunkowaniach historycznych. W historii Polski kobiety zawsze odgrywały znaczącą rolę. Były nie tylko matkami i żonami, strażniczkami polskiej tradycji i narodowej tożsamości, grały także ważne role w życiu społecznym i politycznym. Tło historyczne kształtujące takie postawy było skomplikowane i obfitowało w zdarzenia tragiczne. Podczas, gdy mężczyźni walczyli o niepodległość, kobiety kierowały interesami rodziny i wychowywały dzieci. “Matka-Polka” stała się personifikacją siły i poświęcenia. Naturalne było – i nadal jest – oczekiwanie rezygnacji z osobistych dążeń i zainteresowań na rzecz kariery zawodowej męża oraz potrzeb dzieci. Współczesne polskie kobiety wydają się w pełni wyemancypowane, świadome swej wartości, dobrze wyedukowane, ale często, jak wskazują analizy badań ankietowych autorki, nadal akceptują tę stereotypową, narzucaną im rolę (materiały niepublikowane). Podejmują równocześnie ciężar pracy zawodowej i domowych obowiązków, wyrzekając się bądź odkładając na czas późniejszy swoją karierę zawodową.

---

\* Dyferencjacja sytuacji prawnej ze względu na płeć dotyczy kobiet w ciąży, sytuacji w zasadzie wyjątkowej, co jest podyktowane dobrem oczekiwanego potomstwa i wychowania dzieci (regulacje “Kodeksu pracy” dotyczące rodzicielstwa).

We współczesnym leśnictwie europejskim problematykę funkcjonowania kobiet i mężczyzn w działalności zawodowej, jak również aktywność kobiet reprezentujących społeczności lokalne, uznaje się za istotny element trwałego, zrównoważonego rozwoju i zarządzania lasami. Świadectwem takiego podejścia są deklaracje i rezolucje kolejnych Ministerialnych Konferencji o Ochronie Lasów w Europie (MCPFE w Helsinkach – 1993 i Lizbonie – 1998). Kwestie równości traktowania w zatrudnieniu, szans rozwoju zawodowego, równości płac stanowią podstawowe zagadnienia, na których realizacji należy się koncentrować, biorąc pod uwagę europejskie uwarunkowania i istniejące dotychczasowe rozwiązania.

Połowa lat 90. ubiegłego wieku w polskim leśnictwie to czas gwałtownych przemian, restrukturyzacji, których podłożem były rozpoczęte w 1989 r. zmiany polityczne i gospodarcze w całym kraju. W tym czasie nastąpiło istotne przyspieszenie prywatyzacji prac w leśnictwie\*. Efektem najwyraźniej widocznym jest spadek zatrudnienia w sektorze leśnym. Podczas redukcji liczby zatrudnionych kobiety nie podlegały jej na równi z mężczyznami. Dane uzyskane z ponad 150 nadleśnictw wskazują, że redukcja zatrudnienia kobiet przebiegała szybciej, niż miało to miejsce w przypadku mężczyzn. Potwierdzają to badania przeprowadzone przez Westerską (2004). W RDLP Poznań w okresie czterech lat (2000–2004) liczba mężczyzn zatrudnionych zmniejszyła się o 10,7%, a kobiet o 11,8%. Znaalezienie ponownego zatrudnienia w leśnictwie, jak wskazują odpowiedzi ankietowanych pracowników, które straciły pracę w leśnictwie, bądź były świadome takiej sytuacji u koleżanek, jest dla kobiet znacząco trudniejsze (Cosgrove-Sacks 2001, niepublikowane badania własne). Restrukturyzacja zatrudnienia jest procesem ustawicznym i ma miejsce również w chwili obecnej. Redukcja zatrudnienia, wzrost liczby pracowników starszych i zmniejszanie się liczby kobiet studiujących leśnictwo to cechy charakterystyczne dla wielu krajów europejskich (Time for action, 2006).

Różnice w wynagrodzeniach, trudności z realizacją kariery zawodowej w leśnictwie oraz częstość zatrudniania nieodpowiadająca proporcjom płci w edukacji na różnych jej poziomach to sytuacja typowa dla zatrudnienia w leśnictwie w naszym kraju. Wynagrodzenia kobiet są zazwyczaj niższe niż mężczyzn. Jak wynika z analizy danych serwisu internetowego dotyczącego zatrudnienia (<http://praca.wp.pl>, dostęp z dnia 13.10.2002) w październiku 2002 r. grupa pracowników zatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie, rybactwie i ogrodnictwie osiągnęła wynagrodzenie o 8,8% wyższe od średniego w skali kraju. W tej grupie kobiety miały zarobki o 16,9% niższe. Przeciętne wynagrodzenie kobiet zatrudnionych w różnych branżach było o 17,0% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. Na podstawie wstępnych wyników badań własnych autorki można sądzić, że sytuacja w leśnictwie jest podobna do wykazanej w badaniach internetowych.

---

\* Ponad 65% nadleśnictw spośród 150 badanych rozpoczęło prywatyzację po 1993 r. (niepublikowane badania własne).

## 1.2. Aktywność zawodowa kobiet w krajach Unii Europejskiej i w Polsce – porównanie wybranych mierników

W Polsce sytuacja na rynku pracy pod względem zatrudniania kobiet przedstawia się nieco odmiennie niż w krajach Unii Europejskiej (bez uwzględnienia krajów, które wstąpiły do UE w 2004 r.). Podstawowe różnice, które wpływają również na sytuację w leśnictwie są następujące (Kwiatkowski i in. 2001):

- współczynnik aktywności zawodowej\* kobiet w Polsce jest nieco wyższy niż współczynnik aktywności zawodowej obliczony dla ogółu kobiet w krajach Unii Europejskiej;

- wskaźnik zatrudnienia\*\* kobiet w Polsce jest niższy niż w większości krajów Unii Europejskiej. Do krajów, w których wskaźnik ten jest zdecydowanie wyższy, należą: Dania, Szwecja, Holandia, Wielka Brytania, Finlandia i Portugalia, natomiast we Włoszech, Hiszpanii i Grecji jest on znacznie niższy;

- stopa bezrobocia kobiet w krajach Unii Europejskiej jest niższa niż w Polsce (dotyczy aktywnych zawodowo);

- w Polsce, podobnie jak w krajach Unii Europejskiej, stopa bezrobocia kobiet była wyższa niż mężczyzn. Zacieranie się różnicy jest jednak znacząco wolniejsze;

- polskie kobiety częściej niż mężczyźni były zagrożone bezrobociem długotrwałym, podczas gdy w krajach Unii Europejskiej bezrobocie długotrwałe dotyczyło w większym stopniu mężczyzn.

## 1.3. Równy status płci w działaniach na poziomie międzynarodowym

Tematyka włączania zagadnień równego statusu płci we wszelkie procesy decyzyjne na poziomie polityki rządowej i zarządzania zasobami zaistniała jako obszerny problem podczas obrad Konferencji ONZ „Women’s Conference” w Pekinie w 1995 r. Jednym z pierwszych międzynarodowych forów, na których odbyła się dyskusja na temat „Leśnictwo i Kobiety”, był XI Międzynarodowy Kongres Leśny w Antalyi (Turcja, 1997). Kolejnymi ważnymi dla ruchu kobiet w leśnictwie spotkaniami były: symposium w Lillehammer (Norwegia, 12–15 sierpnia, 1999), specjalna sesja na XXI Kongresie IUFRO w Kuala Lumpur (Malezja, 2000), Viseu (Portugalia, 2–6 kwietnia, 2001), Mweka (Tanzania, 1–10 sierpnia, 2004) oraz odrębna sesja zrealizowana w ramach przedkongresowego spotkania na XXII Kongresie IUFRO w Brisbane (Australia, 8–13 sierpnia, 2005).

Dzięki inicjatywom międzynarodowym podkreślającym wagę zagadnienia partycypacji kobiet w leśnictwie, powstawały krajowe zrzeszenia kobiet: zatrudnionych w leśnictwie kobiet – właścielek lasów, oraz kobiet – przedsiębiorców leśnych, np. norweskie i szwedzkie stowarzyszenia: Spillkråkan, Dryaderna, Kvist (Törnquist -Hedström i in. 2001). Aktualnie poczyniono wstępne kroki zmierzające

---

\* udział osób aktywnych zawodowo w ramach badanej grupy społecznej

\*\* stosunek liczby osób pracujących spośród badanej grupy społecznej do ogółu zatrudnionych

do stworzenia polskiego stowarzyszenia reprezentującego kobiety w leśnictwie (autorka artykułu rozpoczęła działania w tym kierunku na początku 2006 r.).

Niniejsze opracowanie przedstawia wybrane zagadnienia z zakresu tematyki pracy kobiet w leśnictwie. Prezentowane wyniki są efektem prac prowadzonych w tym zakresie od wielu lat.

## 2. CEL BADAŃ

Ogólnym celem projektu, którego część wyników jest przedstawiona w niniejszym artykule, było stworzenie podstaw wiedzy na temat funkcjonowania kobiet w polskim sektorze leśnym.

Cele szczegółowe objęły poznanie:

- obecności i aktywności kobiet w nauce i edukacji leśnej,
- udziału kobiet w zarządzaniu lasami na różnych poziomach kierowania w układzie pionowym i horyzontalnym (sektorowym),
- warunków i przebiegu pracy oraz ich dyferencjacji z punktu widzenia kobiet,
- pożytków płynących z lasów dla rodzin zamieszkujących w pobliżu lasów, z uwzględnieniem roli kobiet jako kreatorok dobrostanu tych rodzin,
- reprezentacji kobiet wśród uczniów i studentów oraz przebiegu ich nauki i osiągnięć,
- istniejących barier i możliwych dróg poprawy sytuacji kobiet w naszym leśnictwie.

Badania zostały zaplanowane jako długofalowe działania zmierzające do uzyskania możliwie pełnej wiedzy o reprezentacji, funkcjonowaniu i perspektywach rozwoju pracy kobiet w naszym leśnictwie.

Jedną z inicjatyw Team of Specialists (ToS) „Gender and Forestry” jest propagowanie wiedzy na temat zagadnień partycypacji kobiet w leśnictwie, nauce, zarządzaniu lasami, polityce leśnej. Niniejsza praca wpisuje się w ten utylitarny cel.

## 3. PRZEDMIOT I METODYKA BADAŃ

Dla realizacji szeroko zakrojonego tematu badawczego „kobiety w leśnictwie polskim” konieczne było wykorzystanie zróżnicowanych metod badawczych oraz różnorodnych źródeł danych i informacji.

---

\* Temat badawczy realizowany w ramach współpracy europejskiej w 5 Programie Ramowym o akronimie ErgoWood – Ergoefficient mechanised logging operations. Zarówno część źródeł, jak i zrealizowane publikacje dostępne są na stronie internetowej: [www.2.spm.slu.se/ergowood](http://www.2.spm.slu.se/ergowood). W druku znajduje się publikacja zawierająca w aneksie treść ankiety.

Podstawową metodą uzyskania danych dotyczących reprezentacji kobiet, ich funkcjonowania w różnych obszarach aktywności i jednostkach, były kwestionariusze i ankiety. Ankiety są wykorzystane w pracach magisterskich studentów Wydziału Leśnego SGGW (m.in. Bojarski 2005, Janicka 2006). Odrębną ankietę, obejmującą szerszą tematykę przygotowano dla realizacji innych zadań badawczych autorki\*.

Kolejny kwestionariusz ankietowy przygotowano wyłącznie dla rozważenia zagadnień związanych z aktywnością zawodową kobiet w leśnictwie. Praca jest realizowana jako odrębny temat badawczy rozpoczęty w 2006 r. W rezultacie uzyskano dotychczas pełne odpowiedzi ponad 90 kobiet zatrudnionych w leśnictwie. Przyjmując, że około 19% zatrudnionych w leśnictwie stanowią kobiety, liczba ankiet odzwierciedla blisko 2,3% zatrudnionych kobiet. Aktualnie, zgodnie z danymi Lasów Państwowych, w instytucji tej jest zatrudnionych około 26 000 pracowników. W tej liczbie około 15 000 to Służba Leśna, 6 000 pracownicy administracyjni, a pozostali to robotnicy. Kobiety są zatrudnione głównie w dwu pierwszych grupach pracowniczych, z przewagą grupy pracowników nienależących do Służby Leśnej, stanowiąc około 65% tej grupy (Westerska 2004).

Dzięki współpracy nawiązanej przy opracowywaniu materiałów dla potrzeb Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), możliwe było wykorzystanie pełnych materiałów międzynarodowych (Blombäck, Poschen, Lövgren 2003, Strehlke, Warngren 2003).

Wybrane dane liczbowe uzyskano wprost z samych jednostek Lasów Państwowych (wywiad bezpośredni bądź telefoniczny) lub ze stron internetowych poszczególnych jednostek, w tym także dyrekcji regionalnych i Generalnej. Dodatkowo skorzystano z kwerendy innych materiałów, dzienników studentów, spisów pracowników, ksiąg teleadresowych, archiwów uczelni, itp. Poszukiwania internetowe danych i materiałów (m.in. GUS, regionalne dane sprawozdawcze, strony rządowe i ministerialne, itp.) stanowiły istotny element pracy badawczej. W każdym możliwym przypadku dane z kwerendy były weryfikowane z wykorzystaniem innych dostępnych źródeł (m.in. Księgi Pamiątkowej SGGW, 1958). Przeprowadzono również wiele wywiadów z kobietami leśnikami. Rezultaty stanowiły materiał pomocny do sformułowania kwestionariuszy ankietowych na etapie badań wstępnych.

Dane dotyczące sposobów wykorzystania lasów przez społeczności lokalne uzyskano z badań ankietowych skierowanych do kobiet (Nowacka 2001, Nowacka 2004a) i do mieszkańców społeczności lokalnych (Barszcz 2006a, b).

## 4. WYNIKI BADAŃ I DYSKUSJA

### 4.1. Własność leśna

Podział własnościowy lasów w Polsce wyraźnie wskazuje na dominację sektora publicznego (82,5% powierzchni lasów – Raport o stanie lasów w Polsce, 2004 r.). Własność prywatna blisko miliona osób fizycznych (16,4% powierzchni lasów w Polsce) jest bardzo rozdrobniona. Wiedza na temat jej właścicieli jest ograniczona, między innymi z powodu bardzo często nieregulowanych stosunków własnościowych. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji majątku odrębnego małżonków uzyskanego w postaci darowizny lub odziedziczenia. W sytuacji, gdy właścicielem lasu jest małżeństwo, zgodnie z obowiązującymi w Polsce regulacjami prawnymi, możemy mówić o własności wspólnej\*.

Własne estymacje bazujące na kontaktach terenowych pozwalają stwierdzić, że kobiety jako samodzielne właścicielki lasów to mniej niż kilka procent ogółu właścicieli. W większości są to kobiety, które przejęły własność wraz ze spadkiem po zmarłym mężu bądź rodzicach. W praktyce nie istnieją, poza niewielkimi regionalnymi spółdzielniami i stowarzyszeniami (Gorczańskie, Słopnickie, Wielickie i Zawojskie Stowarzyszenie Właścicieli Lasów Prywatnych) reprezentacje właścicieli lasów prywatnych w Polsce. Znamiennym potwierdzeniem zmian, jakie mają miejsce w Polsce w ostatnich latach, jest fakt, iż prezesem jednego z czterech działających aktywnie stowarzyszeń jest kobieta. Brak jest jeszcze w Polsce stowarzyszeń skupiających właścicielki lasów i pracodawczynie kierujące przedsiębiorstwami działającymi na rzecz leśnictwa, jak to ma miejsce m.in. w krajach skandynawskich. Stąd jakiegokolwiek wiarygodne dane dotyczące struktury płci w tym zakresie są w naszym kraju niedostępne.

### 4.2. Edukacja

W Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach, oferowane są dla obu płci równe warunki do edukacji, zatrudnienia, realizacji karier zawodowych, uzyskiwanych zarobków. Na przykładzie Wydziału Leśnego Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie przedstawiona została poniżej sytuacja w zakresie edukacji leśnej na poziomie studiów wyższych.

W latach 60. XX w. liczba kobiet studiujących leśnictwo w SGGW była znikoma, choć pierwsze kobiety na studiach leśnych pojawiły się już przed drugą

---

\* W chwili zawarcia małżeństwa powstaje między małżonkami wspólnota majątkowa, która obejmuje ich wspólny dorobek. Należą do niego środki i rzeczy nabyte w trakcie trwania małżeństwa przez oboje małżonków lub przez jednego z nich. Majątkiem odrębnym każdego z małżonków jest to, co posiadał przed zawarciem małżeństwa. Majątkiem odrębnym są też dobra otrzymane w czasie małżeństwa przez żonę lub męża w darowiznie lub przez dziedziczenie, a także dobra nabyte ze środków uzyskanych w zamian za wymienione wyżej.

**Tabela 1. Procentowy udział kobiet wśród studiujących i kończących studia łącznie na trzech wydziałach leśnych w Krakowie, Poznaniu i Warszawie w latach 1985–1999**

Table 1. Women students and graduates from the Faculties of Forestry at the Agricultural Universities in Krakow, Poznan and Warsaw in 1985–1999

Rok akademicki Academic year	Studentki [%] Students [%]	Absolwentki [%] Graduates [%]
1985/86	19,4	24,2
1990/91	13,9	15,9
1995/96	14,3	17,7
1996/97	15,2	12,9
1997/98	16,1	15,7
1998/99	17,0	18,3

wojną światową\*. W ostatnich trzech dekadach sytuacja radykalnie się zmieniła. Pojawiały się roczniki z 40% udziałem kobiet. Średnio frekwencja kobiet wśród studiujących leśnictwo w SGGW wynosi około 17,4% (średnia dla lat 1985–2006). W porównaniu z wieloma krajami europejskimi (np. Norwegia i Szwecja) udział ten jest kilka razy większy. W tabeli 1 przedstawiono udział kobiet wśród studiujących leśnictwo na trzech głównych wydziałach leśnych działających w Polsce. Wybrano do prezentacji dane lata, które obrazują zarówno okres wzrostu zainteresowania leśnictwem wśród zdających na studia kobiet (połowa lat 80. ubiegłego wieku to jednocześnie czas wysokiego i stabilnego zatrudnienia w leśnictwie), jak i charakterystyczny dla polskiej sytuacji gospodarczej i politycznej przełom lat 90. Kolejne lata odnoszą się do okresu zmian przywotczych, jakim podlegały jednostki Lasów Państwowych.

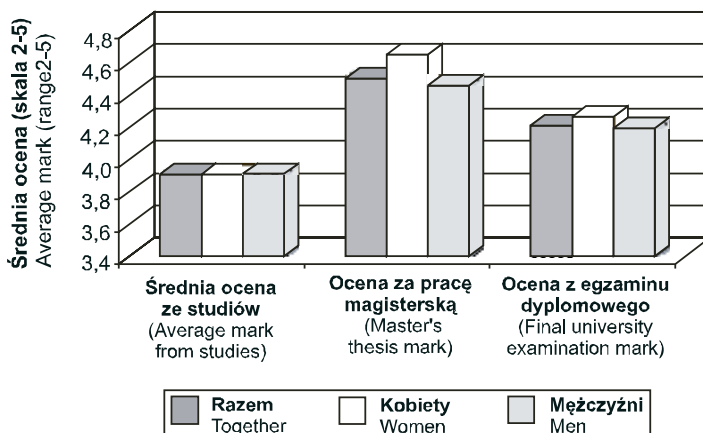
Wraz z danymi dotyczącymi studiujących podano dane procentowe udziału kobiet wśród absolwentów tego kierunku studiów. Dają one istotną informację o skuteczności procesu studiowania w obu grupach płci.

Liczba kobiet studiujących i absolwentek studiów leśnych nie przekłada się wprost proporcjonalnie na pierwsze zatrudnienie, kariery zawodowe i osiągnięte stopnie w zarządzaniu lasami. Szczególnie w sytuacji trudnego rynku pracy w Polsce znacznie łatwiej jest znaleźć pracę w leśnictwie mężczyznom niż kobietom. Czy jest to spowodowane faktem lepszego przygotowania merytorycznego studentów niż studentek? Na podstawie analizy ocen uzyskiwanych w trakcie studiów i na egzaminach końcowych należałoby przypuszczać, że różnice są znikome i na korzyść kobiet (ryc. 1).

Analiza dziennika dyplomów Wydziału Leśnego z okresu 27 X 1999 – 19 III 2001 wykazała, że kobiety tradycyjnie specjalizują się w hodowli lasu, botanice leśnej, fizjologii roślin, ochronie środowiska, czyli kierunkach w powszechnej świadomości uważanych za bardziej „kobiece”. Jeśli już wybierają inżynierię

\* Pierwszą w dwudziestolecu międzywojennym absolwentką leśnych studiów jednolitych w SGGW była Janina Szałwińska, która uzyskała dyplom 21 marca 1924 r. Kolejna leśniczka – Beatrycze Karpiówka – ukończyła tę uczelnię dopiero w 1935 r., a następną – Irma Maria Jabłońska – w 1937 r.





Ryc. 1. Porównanie ocen uzyskiwanych przez studentów i absolwentów WL-SGGW w okresie od 27 X 1999 r. do 19 III 2001 r. (razem 193 osoby: 78% mężczyzn i 22% kobiet)

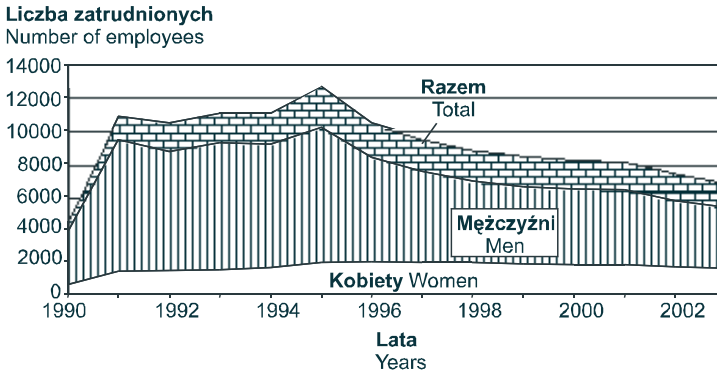
Fig. 1. Grades of female and male students and graduates (final evaluation) from the Faculty of Forestry of Warsaw Agriculture University in 27 October, 1999 –19 March, 2001 (N= 193 students: 78% males and 22% females)

leśną, to raczej zajmuje je problematyka turystyki, a nie budownictwa czy drogownictwa. Bardzo rzadko studentki wybierają specjalizację z zakresu głównego użytkowania lasu, mechanizacji czy transportu.

### 4.3. Zatrudnienie

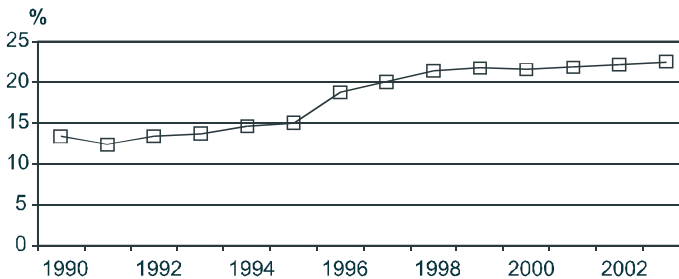
Zmiany, jakie zaszły w Polsce po 1989 r., dramatycznie odbiły się również na sytuacji zatrudnionych w sektorze leśnym. Nastąpiła gwałtowna redukcja liczby zatrudnionych w leśnictwie, które przez dziesiątki lat charakteryzowało się stabilnym poziomem zatrudnienia. Ze 150 000 zatrudnionych w połowie lat 80. ubiegłego wieku, w latach 90. pozostało około 60 000 pracowników. W 2003 r. LP zatrudniały około 27 000 pracowników (Raport roczny 2003. Państwowe Gospodarstwo Leśne – Lasy Państwowe, Warszawa 2004). Udział kobiet wśród pracowników nadleśnictw w latach 1990–2003 wynosił mniej niż 18%. Redukcja zatrudnienia miała dotyczyć na równi kobiet i mężczyzn (prawna zasada nie dyskryminowania w zatrudnieniu), lecz w sytuacji powrotu do zawodu mężczyźni dużo łatwiej znajdowali nowe zatrudnienie w leśnictwie i w firmach działających na rzecz leśnictwa (wyniki badań prowadzonych w ramach tematu badawczego ErgoWood). Nowo zakładane przedsiębiorstwa leśne w głównej mierze zatrudniały mężczyzn. W praktyce jedyna możliwość zatrudnienia kobiet w firmach prywatnych (ZUL) dotyczy zadań z zakresu prac szkółkarskich (Nowacka 2004b, 2005).

Jak wynika z badań Kocela (1995), kobiety stanowiły niespełna 4,5% właścicieli firm działających na rzecz leśnictwa w początkach prywatyzacji (ZUL).



**Ryc. 2. Udział płci w strukturze zatrudnienia nadleśnictw w latach 1990–2003 (N=154)**

Fig. 2. Gender employment structure in the State Forest Districts in 1990–2003 (N=154)



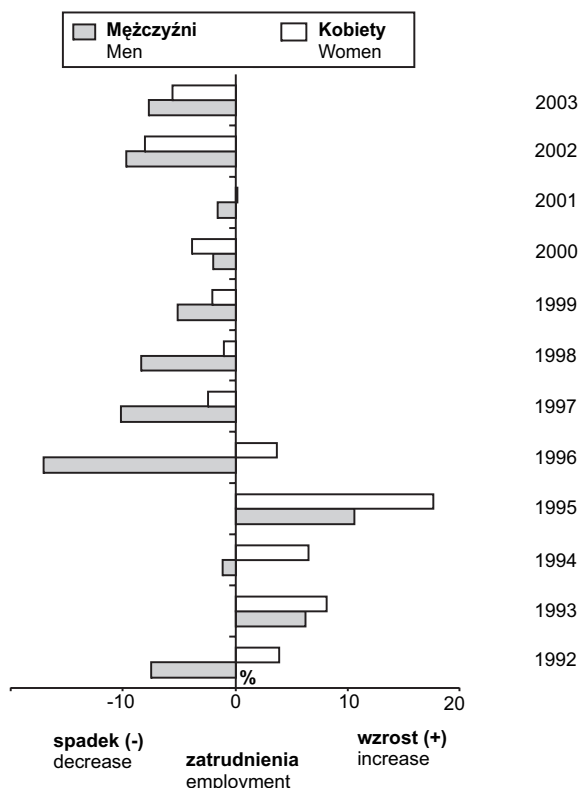
**Ryc. 3. Procentowy udział kobiet wśród zatrudnionych w nadleśnictwach w latach 1990–2003 (N=154)**

Fig. 3. Women employed in the State Forest Districts in 1990–2003 (%) (N=154)

Aktualnie, jak wskazują badania własne autorki, udział ten jest znacząco mniejszy (dane w opracowaniu).

Zatrudnienie kobiet w leśnictwie na tle ogólnego zatrudnienia w branży przedstawiono na rycinie 2. Z racji powiązania danych o zatrudnieniu z informacją o rozpoczęciu procesu prywatyzacji działalności, dla lat 1990–1995 znane są dane jedynie dla około 40% badanych nadleśnictw. W badaniach uzyskano dane łącznie z ponad 150 nadleśnictw, co oznacza, że brano pod uwagę około 1/3 wszystkich jednostek tego rzędu zarządzania. Z racji tak dużej reprezentacji można przedstawione dane odnosić do sytuacji w całej Polsce.

Rezultaty badań przedstawione na rycinie 3 wskazują na istnienie w ostatnich latach niewielkiej tendencji wzrostowej udziału kobiet wśród pracowników leśnictwa. Przełomowe lata 1995–99 to czas gwałtownego zmniejszania się liczby zatrudnionych mężczyzn. Jest to etap przyspieszonej restrukturyzacji zatrudnienia powiązanej z prywatyzacją działalności, powstawaniem prywatnych firm działających na rzecz leśnictwa. Większość firm rozpoczynających działalność w chwili prywatyzacji prac leśnych powstała na bazie pracowników zwalnianych z nadleśnictw. Zatrudnienie w nowych firmach leśnych znajdowali w zasadzie tylko



**Ryc. 4. Zmiany wielkości zatrudnienia w nadleśnictwach w latach 1992–2003 według płci**

Fig. 4. Changes of employment according to gender classes in the State Forest Districts in 1992–2003

mężczyźni. Jedynie 17% nowopowstających firm nie zatrudniało byłych pracowników jednostek LP (Nowacka, Moskalik, Paschalis, Zastocki 2006). Po 1998 roku prawie wszystkie nadleśnictwa (97%) w Polsce przeprowadziły prywatyzację prac leśnych.

Na rycinie 4 wskazano przebieg zmian, jakim podlegało zatrudnienie zarówno mężczyzn, jak i kobiet w badanych nadleśnictwach. Wartości ujemne określają spadek, dodatnie zaś wzrost zatrudnienia w stosunku do roku poprzedniego. Przebieg wykresu wyraźnie wskazuje na szczególnie spadek liczby zatrudnionych mężczyzn w latach przyspieszonej prywatyzacji prac leśnych. Kobiety podlegały redukcji w nieznacznie większym stopniu niż mężczyźni, jednocześnie ich powrót do pracy w jednostkach LP był znacznie trudniejszy lub wręcz niemożliwy.

W okresie najbliższych lat przewidywana jest dalsza redukcja zatrudnienia w leśnictwie. Możliwość zatrudnienia nowych osób, w tym w szczególności kobiet, będzie mniejsza niż podaż nowej, wykształconej kadry na rynku pracy.

#### 4.4. Kadry menedżerskie w leśnictwie

Partycypacja kobiet w zarządzaniu lasami w Polsce jest zróżnicowana regionalnie. W tabeli 2 na przykładzie wybranych dwu RDLP przedstawiono udział kobiet na różnych poziomach zarządzania w 2004 r. Wybrano RDLP Zielona Góra, w której od wielu lat brak jest kobiet na stanowiskach nadleśniczych. Jednocześnie jest to jednostka, gdzie reprezentacja kobiet na poziomie dyrekcji jest również bardzo mała (średni procentowy udział zatrudnienia kobiet w regionalnych dyrekcjach wynosi 23,8%) i w ostatnim dziesięcioleciu wynosi średnio około 13,5%. Dla porównania wzięto pod uwagę RDLP Olsztyn, gdzie od wielu lat są zatrudnione trzy kobiety na stanowiskach nadleśniczych, a w ciągu ostatnich kilkunastu lat zatrudnienie kobiet w tym RDLP oscylowało wokół średniej wartości 25%.

Im wyższy poziom zarządzania (struktura pionowa: leśnictwo, nadleśnictwo, dyrekcja regionalna), tym liczba zatrudnionych kobiet jest większa. Nie przekłada się to jednak na ich równie wzrastającą aktywność na pierwszorzędowych stanowiskach kierowniczych. Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, iż nie ma Regionalnej Dyrekcji LP, która w kadrze kierowniczej (stanowisko naczelnika i wyższe) nie zatrudniałaby kobiety. Coraz częściej kobiety są zatrudniane na stanowiskach podleśniczych, co wraz z rozwojem zawodowym pozwoli na ich zaistnienie w strukturach pionowych zarządzania. Kobiety zatrudniane w jednostkach administracyjnych LP pełnią z reguły funkcje w wydziałach zajmujących się księgowością, kadrami, informatyką, organizacją.

Na rycinie 5 przedstawiono udział kobiet w zarządzaniu polskimi lasami. Jak często stają się one szefami jednostek, tak specyficznych jak nadleśnictwa? Nie ma

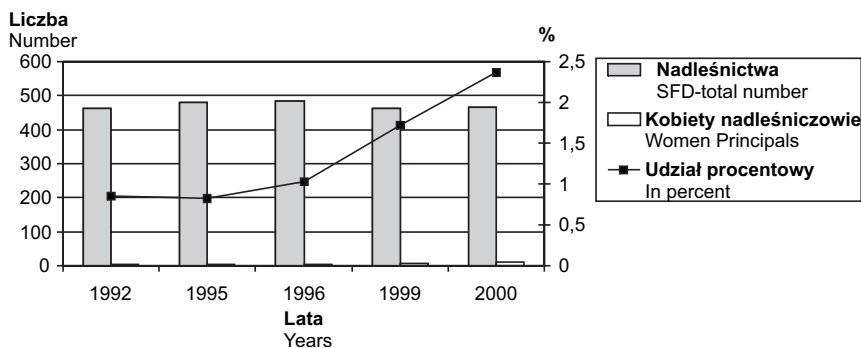
**Tabela 2. Procentowy udział kobiet wśród zatrudnionych na przykładzie RDLP Zielona Góra i Olsztyn w 2004 r.**

Table 2. Share of women employed in the Regional Directorate of the State Forests (RDSF) – Zielona Góra and Olsztyn in 2004

Poziom zarządzania Management level	RDLP Zielona Góra Regional Directorate of the State Forests Zielona Góra		RDLP Olsztyn Regional Directorate of the State Forests Olsztyn	
	Liczba stanowisk Number of posts	Zatrudnione kobiety [%] Women [%]	Liczba stanowisk Number of posts	Zatrudnione kobiety [%] Women [%]
<b>Dyrekcja Regionalna</b> Regional Directorate	53	26,4	58	44,8
<b>Nadleśnictwa*</b> Forest Districts	22	0,0	34	9,4
<b>Leśnictwa (bez podleśniczych)</b> Subdistricts (one man posts)	323	3,7	478	5,2

\* i inne jednostki główne, np. OHZ

\* with other main units



Ryc. 5. Kobiety w zarządzaniu polskimi lasami (dane z lat 1992, 1995, 1996, 1999 i 2000)  
 Fig. 5. Women in management of Polish forests (1992, 1995, 1996, 1999, 2000)

tu prostego przełożenia ani jeśli chodzi o ilość studiujących kobiet, ani jeśli chodzi o związek między efektami studiowania a liczbą stanowisk kierowniczych zajmowanych przez kobiety. Pierwsza kobieta nadleśniczy pojawiła się dopiero na początku lat 90. ubiegłego wieku (Zubkowicz 2005).

W ostatnich latach, począwszy od 2001 r., liczba kobiet zatrudnionych na stanowiskach nadleśniczych nie uległa zmianie. Jest to jedenaście kobiet kierujących jednostkami podstawowymi: nadleśnictwem, zespołem składnic, itp.

Żadna kobieta nie pełniła i aktualnie nie pełni stanowiska dyrektora parku narodowego. Na 23 jednostki tego typu w Polsce wszystkie zasadnicze stanowiska menedżerskie pierwszego rzędu sprawują mężczyźni.

#### 4.5. Wykorzystanie zasobów leśnych przez ludność miejscową – kobiety jako kreatorki dobrostanu rodziny

W wyniku badań prowadzonych w latach 2004–2006 uzyskano ponad tysiąc ankiet wypełnionych przez mieszkanki domostw, osiedli, wsi, miasteczek leżących w pobliżu lub pośród lasów. Dzięki osobistej dystrybucji ankiet przez ankierów, stosowaniu wywiadu jako narzędzia uzupełniającego do ankiety, uzyskane dane mają wysoką wartość naukową, są pełne i miarodajne.

Ponad 55% respondentek to mieszkanki małych osiedli i miejscowości (poniżej tysiąca mieszkańców). Większość odpowiedzi (blisko 70%) była udzielona przez dorosłe respondentki w przedziale wieku 16–48 lat. Ponad jedna trzecia rodzin reprezentowanych przez respondentki żyje poniżej minimum socjalnego. Dla większości z nich las stanowi poważne źródło dodatkowego dochodu, podnoszącego standard życia rodziny. Jednocześnie umożliwia uzupełnianie istotnych dla zdrowego żywienia produktów odżywczych (owoce, grzyby, zioła, przyprawy). Potwierdzeniem tych spostrzeżeń są wyniki uzyskane w badaniach ankietowych ludności wiejskiej zrealizowanych przez Barszcz (2006a). Dodatkowy dochód płynący ze sprzedaży owoców runa leśnego stanowić może nawet blisko jedną trzecią całkowitego dochodu rodzin wiejskich.

**Tabela 3. Wykorzystanie zasobów leśnych przez kobiety reprezentujące lokalne społeczności**  
 Table 3. Means of typical forest use by women in local communities

Sposób korzystania z dóbr leśnych Means of use	Udział procentowy Percent of users
<b>Zbieranie grzybów dla potrzeb żywienia w rodzinie</b> Mushrooms picking for family use	35%
<b>Zbieranie grzybów na sprzedaż</b> Mushrooms picking for sale	25%
<b>Owoce leśne dla potrzeb żywienia w rodzinie</b> Forest fruits picking for family use	32%
<b>Owoce leśne na sprzedaż</b> Forest fruits picking for sale	28%
<b>Drewno opałowe (zakup tańszego drewna)</b> Fuel wood (buying cheaper as families live close to forest)	16%
<b>Zbieranie ziół leśnych, kwiatów</b> Forest herbs picking (also flowers)	6%
<b>Dodatkowa praca</b> Further job	5%
<b>Zbieranie chrustu i wypas zwierząt</b> Brushwood (free without spending money) and pasturage	4%
<b>Pszczelarstwo, zbieranie winniczków, agroturystyka</b> Bee keeping, snails picking, holidaymaker	3%

W tabeli 3 zestawiono zasadnicze sposoby i kierunki wykorzystania zasobów leśnych przez rodziny mieszkające w pobliżu kompleksów leśnych.

#### 4.6. Ochrona pracy kobiet w praktyce nadleśnictwa – wybrane aspekty

Kobiety jako pracownice stanowią grupę, która jest w pewnych okresach życia traktowana w sposób odrębny od mężczyzn. Ta specyficzna dyferencjacja sytuacji prawnej dotyczy wszystkich zatrudnionych kobiet, niezależnie od miejsca pracy ani wykonywanego zawodu i ma na celu wyrównanie szans zawodowych i dbałość o zdrowie przyszłych pokoleń.

Badaniami objęto dwadzieścia dwie pracownice zatrudnione w dwu nadleśnictwach (Bojarski 2005). Spośród badanych kobiet 68% miało wykształcenie wyższe, a pozostałe – wykształcenie średnie. Dwie trzecie ankietowanych przepracowało w leśnictwie co najmniej 25 lat.

W przeprowadzonej ankiecie znalazły się między innymi pytania dotyczące zagadnień ochrony pracy kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem macierzyństwa (ponad 80% ankietowanych posiadało dzieci):

Pytanie		Odpowiedzi pozytywne
a)	Czy termin urlopu jest swobodnie przez Panią ustalany?	89%
b)	Czy wykonywana praca jest dla Pani stresująca?	39%

c)	Czy wykorzystała Pani w pełnym wymiarze urlop macierzyński	100%
d)	Czy miała Pani problem z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim	5%
e)	Czy wykorzystała Pani urlop wychowawczy?	47% – w niepełnym wymiarze, a 35% – w pełnym
f)	Czy miała Pani problem z powrotem do pracy po urlopie wychowawczym?	12%
g)	Czy czuła Pani presję w pracy w związku z zajściem w ciążę?	0%
h)	Czy planując ciążę bała się Pani utraty pracy?	12%
i)	Czy praca zawodowa przeszkadza Pani w wychowywaniu dzieci?	18%
j)	Czy według Pani zakład pracy ułatwił Pani wychowywanie dzieci?	70%*
k)	Czy czuje się Pani dyskryminowana w pracy jako kobieta?	17%
l)	Czy uważa Pani, że ma jednakowe z mężczyznami szanse na dalszy rozwój kariery zawodowej?	50%
m)	Czy zakład pracy ułatwia Pani dalsze doskonalenie zawodowe?	89%

\*uwzględniając: letnie obozy, kolonie dla dzieci, prezenty i paczki okolicznościowe, dofinansowanie urlopu i działań kulturalno-sportowych

Dotychczas przeprowadzone badania dotyczą niewielkiej grupy kobiet. Pozwalają jednak zauważyć pewne trendy i zależności. Ich sprawdzenie wymaga kontynuacji badań. Wyniki pozwalają stwierdzić, iż niewiele jest młodych kobiet zatrudnianych w Lasach Państwowych. Może to być wynikiem ogólnego spadku zatrudnienia i restrukturyzacji leśnictwa. Wciąż przeważa tendencja do zatrudniania kobiet przy pracach biurowych, administracyjnych, a nie w terenie. Kobiety stanowią przeważającą grupę wśród pracowników nienależących do Służby Leśnej. Jedynie nieznaczny odsetek leśniczych to kobiety. Uzyskane wyniki znajdują potwierdzenie w aktualnych danych literaturowych (Westerska 2004, Bojarski 2005, Grzelak 2005).

Lasy Państwowe są powszechnie postrzegane jako zakład pracy sprzyjający kobietom i rozumiejący ich trudną sytuację na rynku pracy. Niepokojąca jest jednak grupa odpowiedzi dotyczących równości szans, traktowania w trakcie zatrudnienia, promowania pracowników (pytania k, l, m w przeprowadzonych badaniach ankietowych). Odpowiedzi wskazują na istniejące wśród zatrudnionych kobiet poczucie nierówności. Jedynie co druga pracownica twierdzi, iż szanse rozwoju zawodowego są identyczne dla obu płci.

Uzyskane wyniki badań wskazują na konieczność prowadzenia dalszych badań, które powinny wyjaśnić, na ile powyższe opinie są odzwierciedleniem aktualnej sytuacji w leśnictwie. Badaniami powinny być objęte w szczególności młode kobiety, których doświadczenia macierzyńskie podlegają konfrontacji z aktualną sytuacją trudnego rynku pracy.

#### 4.7. Kobiety w nauce leśnej

W roku 2004 został opracowany przez grupę ekspercką dla Komisji Europejskiej raport "Waste of Talents: women scientists in post-communist countries" ("Zmarnowane talenty: kobiety w nauce w krajach post-komunistycznych"). Grupa autorów, utworzona przez przedstawicielki krajów Europy Środkowo-Wschodniej i krajów nadbałtyckich, kierowana była przez prof. Ene Ergma, przewodniczącą Parlamentu Estonii i wiceprezes Estońskiej Akademii Nauk. Z przytoczonego raportu wynika, że duża część kobiet-naukowców zatrudniona jest w dziedzinach najslabiej finansowanych, a kobiety zatrudnione na uczelniach zajmują się głównie dydaktyką, stanowiąc nieco ponad połowę personelu dydaktycznego. Oficjalne stanowisko przedstawione na międzynarodowej konferencji nie odzwierciedla w pełni sytuacji polskiego szkolnictwa i nauki. W wyniku przeprowadzonej kwerendy stwierdzono m.in., że obecnie wśród sześciuosobowego kierownictwa nowo powstałego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego nie ma ani jednej kobiety; w składzie Rady Nauki, liczącej 76 członków, są 3 panie; wśród 33 członków IX kadencji na lata 2006–2009 Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego wymienionych jest 5 kobiet. Powyższe fakty wskazują, że w aktualnie urzędujących polskich gremiach decydujących o kształcie polskiej nauki i szkolnictwa wyższego kobiety stanowią zaledwie 5% zatrudnionych.

Tabela 4 przedstawia zatrudnienie kobiet na trzech głównych wydziałach leśnych kształcących leśników w Polsce.

**Tabela 4. Procentowy udział kobiet wśród zatrudnionych na trzech wydziałach leśnych w Polsce w 2006 r.**

Table 4. Share of women employed at the Forestry Faculties in Poland in 2006 (%)

Wydział Leśny Faculty	Pracownicy ogółem Total employment	Kadra naukowo- badawcza Scientists	Pozostali pracownicy Other workers
<b>AR Kraków</b> Krakow Agricultural University	32,62	14,13	68,75
<b>AR Poznań</b> Agricultural University of Poznań	29,06	16,25	56,76
<b>SGGW – Warszawa</b> Agricultural University in Warsaw	32,00	20,57	90,00



## 5. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Udział kobiet wśród studiujących leśnictwo w Polsce jest znacząco wyższy niż w wielu krajach europejskich. Obecność kobiet w leśnictwie systematycznie wzrasta. Nie przekłada się to w sposób bezpośredni na pełnione przez nie role i funkcje, tj. na ich obecność w nauce, praktyce, polityce leśnej, zarządzaniu, kreowaniu różnorodnych działań. Słabe uczestnictwo kobiet w nauce i edukacji to problem nie tylko samej nauki, ale i społeczny. Zapewnienie dobrej pozycji kobiet w nauce i praktyce wymaga uruchomienia pewnych mechanizmów społecznych, które ułatwią im godzenie różnorodnych życiowych ról. Do działań oczekiwanych przez kobiety w Polsce należą m.in. szkolenia przed powrotem do pracy po urodzeniu dziecka i telepraca.

Wiedza na temat przyczyn takiego stanu w zakresie partycypacji i aktywności kobiet w leśnictwie, świadomość istnienia czynników utrudniających równy dostęp obu płci do kierowania lasami jest niezbędna dla kreowania równych możliwości w zatrudnieniu, zarobkach, kształceniu, realizacji karier zawodowych. Świadomość ta jest również konieczna do pełnej realizacji zasad zrównoważonego rozwoju, a więc równorzędnego traktowania trzech komponentów: rozwoju ekonomicznego, ochrony środowiska i społecznej równości.

*Autorka dziękuje wszystkim kobietom-leśnikom aktywnie wspierającym jej działania badawcze oraz organizacyjne w zakresie tworzenia polskiego stowarzyszenia reprezentującego kobiety zatrudnione w leśnictwie.*

Praca została złożona 7.06.2006 r. i przyjęta przez Komitet Redakcyjny 16.11.2006 r.

### WOMEN IN POLISH FORESTRY SELECTED ISSUES

#### Summary

The paper presents initial results of studies conducted in a framework of research project started by IUFRO-6.18.00 Working Group "Gender and Forestry" and UN/ECE/FAO Team of Specialists – ToS on Best Practices on Gender and Forestry. The subject of long-lasting studies is situation of women against the background of national conditions in education, science, employment, safety and work protection, professional equality. Basic study methods were questionnaire and searching for data in archives, libraries and internet resources.

Situation of women employment on labour market in Poland is different than in European Union countries. Women's professional activity rate in Poland is somewhat higher, and women's employment rate is lower than in European Union countries. In European Union countries women's unemployment rate is lower than in Poland. Polish women are more often subjected to long-lasting unemployment than men. In 1960s, share of women studying forestry was minor, however, in the last three decades the situation has radically changed. Share of women studying forestry in Poland is 17% at present (average from 1985–2000) and it is a few fold higher to compare with many European countries. Traditionally, women are professionals in silviculture, for-

est botany, plants physiology, environmental protection so in fields consider commonly as more 'feminine'.

The mid 1990' in Polish forestry is time of sudden changes and restructuring resulting from political and economic changes concerning the whole country. The most visible effect is decrease of employment in forestry sector. Women participation in forest management in Poland is various depending on region. Women rate in staff of Forest Districts of the State Forests is less than 18%. The higher management level, the higher women's employment rate, except of the first-rates management posts.

Women as employees are specific social group that in some periods of its life is treated in distinct from men way for equality of men and women chances and for the health of future generations. The specific differentiation of legal situation was surveyed in a group of 22 women employed in two Forest Districts. The answers obtained for questions regarding equality of chances, treating during work time, rewarding employees, show feeling of inequality and lack of professional development perspectives.

Actually, women are only 5% of deciding on Polish science and higher education bodies and from 14 to 20% of scientific staff in universities educating foresters.

Representative of women in forestry is consistently growing. However, there is a lack of direct correlation between they number and performing role and functions. Further studies will let to obtain a full picture of women participation and activity in very wide understanding forestry.

(transl. M. P.)

## LITERATURA

- Barszcz A. 2006a. The influence of harvesting of non-wood forest products on the economic situation of households in Poland. *Electronic Journal of Polish Agricultural Universities, Ser. Forestry*, 9: 2.
- Barszcz A. 2006b. The regionalization of harvesting of non-wood forest products in Poland. *Electronic Journal of Polish Agricultural Universities, Forestry*, 9: 4.
- Blombäck P., Poschen P., Lövgren M. 2003. *Employment Trends and Prospects in the European Forest Sector*. Geneva Timber and Forest Discussion Papers. ECE/TIM/DP/29. UN New York and Geneva.
- Bojarski M. J. 2005. *Praktyka ochrony pracy kobiet na przykładzie Nadleśnictwa. Maszynopis pracy magisterskiej wykonanej w Katedrze Użytkowania Lasu SGGW, Warszawa*.
- Cosgrove-Sacks C. 2001. Women and enterprise development in transition economies with particular reference to the forestry sector. *Proceedings of Joint FAO/ECE/ILO Committee on Forest Technology, Management and Training, Seminar Proceedings: Women in Forestry – Strategies to increase women's participation in the forestry sector in Europe & North America*, 2–6 Apr. 2001 Viseu, Portugal: 181-190.
- General Declaration and the two Resolutions adopted at the Third Ministerial Conference on the Protection of Forest in Europe. Ministry of Agriculture, Rural Development and Fisheries of Portugal. MCPFE, Lisbon, June 1998.
- Grzelak G. 2005. *Analiza zadań i warunków pracy leśniczego. Praca magisterska, maszynopis w Katedrze Użytkowania Lasu SGGW*.  
<http://dziennik.pap.com.pl/index.html>  
<http://praca.wp.pl/wiadomosc.html>
- Janicka E. 2006. *Kobiety w leśnictwie. Praca magisterska wykonana w Katedrze Użytkowania Lasu SGGW (maszynopis w przygotowaniu)*.
- Kwiatkowski E, Socha M, Sztanderska U. *Labour Market Flexibility and Employment Security Poland*. International Labour Organization 2001.

- Kocel J. 1995. Organizacyjne i finansowe aspekty działalności prywatnych firm leśnych w Polsce. Prace Inst. Bad. Leś., A, 801-808: 35-58.
- Księga Pamiątkowa Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie 1906-1956. Tom II. Warszawa 1958.
- Nowacka W. Ł. 2001. Qualified women in polish forestry sector. The past and the present of the university level education. (Proceedings of Joint FAO/ECE/ILO Committee on Forest Technology, Management and Training, Seminar Proceedings: WOMEN IN FORESTRY – Strategies to increase women’s participation in the forestry sector in Europe & North America, 2-6 Apr. 2001 Viseu, Portugal: 338-339.
- Nowacka W. Ł. 2004a. Uses of Forests By Female Inhabitants of Nearby Small Towns. Gender and Forestry: Challenges to Sustainable Livelihoods and Forestry Management. The Second World Wide Symposium on Gender and Forestry, August 1<sup>st</sup>-10<sup>th</sup> 2004 Kilimanjaro, Tanzania. Poster Session, materiały konferencyjne (w druku).
- Nowacka W. Ł. 2004b. Wpływ techniki pracy na obciążenie fizyczne przy pieleniu ręcznym w szkółce leśnej. Materiały III Seminarium: Bezpieczeństwo pracy w nowoczesnym leśnictwie. Tuchola 29 czerwca 2004 r. Tom III: 40-49. Wydawnictwo: Katedra Inżynierii Środowiska Pracy AR Poznań, Państwowa Inspekcja Pracy – OIP Poznań, Międzynarodowe Targi Bydgoskie „SAWO” Sp. Z o.o., Poznań 2004 r.
- Nowacka W. Ł. 2005. Kobiety w leśnictwie-stare problemy, nowe spojrzenie. Głos Lasu, 1: 42-45.
- Nowacka W. Ł., Moskalik T., Paschalis P., Zastocki D. 2006. Implementation and socio-economic impact of mechanization in France and Poland – the Polish experience (w druku).
- Raport o stanie lasów w Polsce, 2004 r. Strona internetowa: [www.lp.go.pl](http://www.lp.go.pl)
- Strehlke B., Warngren K. 2003. Training of machine operators of mechanized wood harvesting. ILO Working Paper.
- Time for action. Changing the gender situation in forestry. Report of the UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry. Food and Agriculture Organization of the United Nations. Rome, 2006.
- Törnquist-Hedström G., Uggla L., Björke B. 2001. Black Woodpecker – the Swedish Women Forest Owner Association. Proceedings of Joint FAO/ECE/ILO Committee on Forest Technology, Management and Training, Seminar Proceedings: Women in Forestry – Strategies to increase women’s participation in the forestry sector in Europe & North America, 2-6 Apr. 2001 Viseu, Portugal: 259-260.
- Westerska P. 2004. Zatrudnienie kobiet w Lasach Państwowych na przykładzie RDLP Poznań. Prz. Leś., 3: 7-8.
- Zubkowicz R. 2005. Lubię rządzić. Las Pol., 18:12-14.