

Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy Wnioski i rekomendacje

dr Marzenna Czerwińska
Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania



1. Równość ekonomiczna
2. Pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego
3. Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
4. Zwalczanie przemocy w rodzinie i handlu ludźmi
5. Wyeliminowanie stereotypów związanych z płcią
6. Propagowanie równości w stosunkach zewnętrznych UE

*A Roadmap for equality between women and men 2006-2010, European Commission, 2006

- 1. Równość ekonomiczna**
- 2. Pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego**
- 3. Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji**
4. Zwalczanie przemocy w rodzinie i handlu ludźmi
- 5. Wyeliminowanie stereotypów związanych z płcią**
6. Propagowanie równości w stosunkach zewnętrznych UE

*A Roadmap for equality between women and men 2006-2010, European Commission, 2006

- Wzrost zatrudnienia kobiet
- Wyeliminowanie różnic w wynagradzaniu
- Kobiety - przedsiębiorcy
- Równość płci w zakresie zabezpieczenia socjalnego i walka z ubóstwem
- Ochrona zdrowia
- Zwalczanie dyskryminacji (zwłaszcza kobiety imigrantki i pochodzące z mniejszości etnicznych)

- Elastyczna organizacja pracy dla kobiet i mężczyzn
- Rozwój usług opieki
- Tempo zmian w polityce dostosowane do zmian rynku pracy

- Większy udział kobiet w polityce
- Większy udział kobiet w podejmowaniu decyzji gospodarczych
- Większy udział kobiet w obszarze nauki i technologii (25%)

- W obszarze edukacji, szkolenia, kultury
- Na rynku pracy
- W mediach

- Dość słaba świadomość wśród pracodawców istnienia problemu zatrudnienia kobiet
- Dużą rolę odgrywają stereotypy wykonywania zawodów (tzw. specyfika firmy w dużej mierze uzasadnia istniejące struktury zatrudnienia)

- Pracodawcy w dużej części nie widzą potrzeby podejmowania działań zmierzających do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy
- Dylemat:
 - czy rzeczywiście jest tak dobrze?
 - czy pracodawcy nie chcą dostrzec istniejących problemów związanych z zatrudnieniem kobiet?

Mocne strony:

- Zaangażowanie w pracę
- Dobry kontakt z ludźmi
- Lojalność wobec pracodawcy
- Wysoka jakość efektów pracy
- Wykształcenie

Słabe strony:

- Ograniczona dyspozycyjność
- Ostrożność w podejmowaniu ryzyka
- Niechęć do zmian

**Warto uświadamiać pracodawcom korzyści
jakie mogą uzyskać ze względu na zatrudnienie kobiet**

- Inne niż tradycyjne formy zatrudnienia:
 - Elastyczne zatrudnienie – „w powijakach”, aż 80% kobiet wskazuje na preferencje dla umowy o pracę
 - Samozatrudnienie – 20% rozważa lub rozważało ale ostatecznie nie podjęło działalności – dlaczego?

- Otwartość kobiet na podnoszenie kwalifikacji nawet kosztem np. późniejszego założenia rodziny
- Otwartość kobiet na przekwalifikowanie się
- Niestety wiele - zwłaszcza młodych kobiet - nie wie czym chciałoby się zajmować w przyszłości
- Dość dobra oferta szkoleniowa

- Dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy
- Problem świadomych wyborów przyszłych zawodów
- Potrzeba zwrócenia uwagi na niektóre grupy społeczne - indywidualizacja np. 50+

- Niechęć pracodawców
- Udogodnienia w tradycyjnej formie – redukcja godzin pracy, przerwy na karmienie, zadaniowy czas pracy

Pracodawcy w większości przerzucają ciężar podejmowania aktywizujących działań na instytucje rynku pracy i instytucje okołobiznesowe

- Brak ofert pracy
- Preferencja zatrudniania dla mężczyzn w młodym wieku
- Obciążenia rodzinne wzmacniane są koniecznością uczestnictwa w gospodarstwie rolnym
- Dość słaba umiejętność poruszania się na rynku pracy
- Niski poziom przedsiębiorczości
- Niski poziom formalnej samoorganizacji

Ich istotą jest wskazanie w jaki sposób na poziomie lokalnym/regionalnym można działać na rzecz poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy

- Pracodawcy
- Jednostki samorządu terytorialnego (JST)
- Instytucje rynku pracy
- Organizacje pozarządowe
- Placówki edukacyjne
- Stowarzyszenia zawodowe
- Media
- Instytucje zajmujące się zwalczaniem ubóstwa

- Propagowanie nowoczesnych rozwiązań w obszarze zarządzania kadrami – wiedza
- Przestrzeganie zasady równości płci w zakresie m.in. wynagrodzeń, awansów, rekrutacji
- Działania w kierunku wyeliminowania stereotypów
- Lepsza organizacja pracy – elastyczność, planowanie urlopów
- Lepsze wsparcie dla matek z dziećmi
- Kultura przestrzegania Kodeksu Pracy

- Tworzenie klimatu do nawiązywania współpracy instytucji kształtujących rynek pracy – pracodawcy, sektor publiczny, NGO
- Kampanie promocyjne
- Konkursy dla firm przyjaznych matkom
- Upowszechnianie dobrych praktyk
- Stymulowanie rozwoju usług opieki (nad dziećmi i osobami zależnymi w rodzinie)

- Wzmacnianie systemu kształcenia pod potrzeby sektorów „kobiecych”
- Przyciąganie nowych inwestorów – nowe firmy, nowe technologie nie są naznaczone stereotypem płciowym
- Ośrodki przedsiębiorczości kobiet

- Potrzeba przełamania dość doraźnego i interwencyjnego charakteru działań aktywizujących
- Indywidualizacja wsparcia uwzględniająca potrzeby i możliwości kobiet

Dziękuję za uwagę

dr Marzenna Czerwińska

Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania