Ewa Lisowska

Konferencja "Integracja europejska, rynek pracy, kobiety"

International Journal of Management and Economics 5, 174-177

1998

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MUZEUM HISTORII POLSKI

KONFERENCJA „INTEGRACJA EUROPEJSKA, RYNEK PRACY, KOBIETY"

Międzynarodowa konferencja pod tym tytułem została zorganizowana w dniach 14-15 maja 1998 r. w Szkole Głównej Handlowej. Obok Kolegium Gospodarki Światowej organizatorem konferencji było Międzynarodowe Forum Kobiet – stowarzyszenie kobiet biznesu działające pod adresem Szkoły od 1993 r.

Celem konferencji była analiza sytuacji kobiet na rynkach pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej w kontekście zapoczątkowanego procesu integracji tych krajów z Unią Europejską. W szczególności przedmiotem konferencji była odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu nasze ustawodawstwo i instrumenty przestrzegania prawa w zakresie równości płci i wyrównywania szans kobiet na rynku pracy odbiegają od obowiązujących w Unii Europejskiej.

Koszty związane z organizacją konferencji i publikacją materiałów zostały pokryte z następujących źródeł: Programu Małych Grantów PHARE-FIESTA II, grantu Komitetu Badań Naukowych na współpracę międzynarodową, dotacji Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz prywatnej firmy Schering AG.

Obrady konferencji toczyły się w trzech sesjach. Pierwsza sesja miała na celu ocenę sytuacji kobiet na rynkach pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, druga dotyczyła zagadnień związanych z samozatrudnieniem i działalnością kobiet na własny rachunek, a trzecia – ustawodawstwa europejskiego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

Na konferencji przedstawiono następujące referaty:

Elity polityczne i gospodarcze w Europie o równości szans kobiet i mężczyzn (prof. dr hab. Renata Siemieńska, Uniwersytet Warszawski)

Problemy kobiet na rynku pracy w Poznaniu (Małgorzata Pater, Stowarzyszenie Kobiety – Kobietom)

Wpływ niedoborów/nadmiarów siły roboczej na zatrudnienie kobiet: porównanie między Polską i USA (dr Willadee Wehmeyer, MidNazarene University, USA)

Kultura jako wyznacznik pozycji zawodowej kobiet (dr hab. Jolanta Miluska, UAM w Poznaniu)

Poglądy polskich, słoweńskich i amerykańskich studentów na role kobiet i mężczyzn (prof. Irene H. Frieze, University of Pittsburgh, USA)

Seksizm a rynek pracy. Negatywne stereotypy o pracy zawodowej kobiet (dr Eugenia Mandal, Uniwersytet Śląski w Katowicach)

Tajemnica sukcesu: węgierskie menedżerki i kobiety przedsiębiorcy (dr Beata Nagy, Budapest University of Economics, Węgry)

Adaptacja kobiet wiejskich do warunków gospodarki rynkowej (prof. dr hab. Maria Strykowska, UAM w Poznaniu)

Przedsiębiorczość wobec bezrobocia kobiet i ich dyskryminacji na rynku pracy (dr Ewa Lisowska, Szkoła Główna Handlowa)

Praca w przyszłości: implikacje dla kobiet przedsiębiorców w zmieniających się gospodarkach (dr Miriam Ben-Yoseph, DePaul University, USA)

Globalizacyjne i kulturowe determinanty sytuacji kobiet w biznesie (prof. Ewa Masłyk-Musiał, Politechnika Warszawska)

Krytyczny przegląd ustawodawstwa dotyczącego równości płci w Unii Europejskiej i jego wpływu na zatrudnienie kobiet (dr Simonetta Manfredi, Oxford Brooks University, Anglia)

Co pracodawcy mogą zrobić na rzecz równości płci w miejscu pracy (Luesette Howell, ILO, Genewa)

W prezentowanych referatach i dyskusji wskazywano, że kobiety powinny mieć niczym nie ograniczany dostęp do zatrudnienia. Żeby tak się stało, konieczne jest przeciwdziałanie wysokiemu bezrobociu wśród kobiet, m.in. poprzez wspieranie samozatrudnienia i tworzenia przez kobiety małych firm, popieranie kobiet w dostępie do wysokich stanowisk menedżerskich i decyzyjnych oraz do zawodów nietypowych, przeciwdziałanie segregacji zawodowej ze względu na płeć. Potrzebne są rozwiązania ułatwiające kobietom łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, promujące partnerstwo w rodzinie i uczestnictwo mężów-ojców w wychowywaniu dzieci i pracach domowych oraz przeciwdziałające umieszczaniu kobiet i mężczyzn tylko w tradycyjnych rolach.

Sformułowano następujące wnioski końcowe z konferencji:

1. Kobiety są generalnie w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy i to nie tylko w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, ale także w krajach członkowskich UE: zarabiają mniej niż mężczyźni, istnieje pionowa i pozioma segregacja zawodowa ze względu na płeć – kobiety koncentrują się w gorzej płatnych pracach. W krajach transformacji dodatkowym problemem jest wysokie bezrobocie i wysoki udział kobiet wśród bezrobotnych. Brakuje ofert pracy dla kobiet w wieku 50 lub więcej lat, niewiele jest ich dla kobiet 40-49-letnich. Nawet w dużych miastach, gdzie bezrobocie jest ogólnie niskie, kobiety mają trudności ze znalezieniem pracy.

2. Potrzebne są specjalne programy wychodzenia kobiet z bezrobocia, w tym działania rządowe i pozarządowe nakierowane na wyzwalanie przedsiębiorczości wśród kobiet i zachęcające je do podejmowania działalności na własny rachunek. Ważne jest, aby szkolenia dotyczące przedsiębiorczości były prowadzone wśród kobiet, które dopiero co zarejestrowały się w urzędzie pracy, bo szanse na wyzwolenie przedsiębiorczości są wówczas największe. Niezmiernie ważne dla

wyzwalania postaw przedsiębiorczych jest także uproszczenie przepisów podatkowych i administracyjnych związanych z prowadzeniem własnej firmy oraz tworzenie ośrodków wspierania przedsiębiorczości.

3. We współczesnym świecie globalizacji procesów gospodarczych zwiększa się zainteresowanie kobiecą siłą roboczą i kobietami na stanowiskach menedżerskich ze względu na: niewystarczającą liczbę odpowiednio wykwalifikowanych mężczyzn, międzynarodową konkurencyjność i konieczność lepszego gospodarowania potencjałem ludzkim poszczególnych krajów, specjalne uzdolnienia kobiet do współpracy i kooperacji, ich zdolność do integrowania ludzi, które to cechy są w dzisiejszym zarządzaniu potrzebne bardziej niż kiedykolwiek. Dlatego też potrzebne jest ustawiczne kształcenie kobiet w dziedzinach związanych z biznesem, zarówno na poziomie wyższych studiów, jak i na poziomie poradnictwa i szkoleń. Pożądany jest udział mentorów, czyli osób z praktyki gospodarczej, w nauczaniu i szkoleniach.

4. Dostęp do usług opieki nad dziećmi – wysokiej jakości, niezbyt drogich i godnych zaufania – to jeden z istotnych warunków podejmowania przez kobiety pracy zawodowej i ich szerokiego uczestnictwa w procesach gospodarczych.

5. Choć wiadomo, że proces zmian tradycyjnych poglądów na obowiązki domowe będzie długi, należy podejmować wysiłki w tym kierunku i promować w społeczeństwie włączanie się mężczyzn w opiekę nad dziećmi i w prace domowe.

6. Kluczem do wyrównania szans kobiet na rynku pracy jest ich szersza obecność na arenie politycznej (w parlamencie i rządzie, we władzach lokalnych), a ta jest uzależniona m.in. od zaawansowania procesów demokratycznych; również dlatego należy sprzeciwiać się wszelkim zamachom na demokrację.

7. Ustawodawstwo Unii Europejskiej nie doprowadziło jak dotychczas do faktycznej równości płci na rynku pracy. Istnieją wyraźne różnice pomiędzy krajami członkowskimi UE w zakresie wyrównywania szans kobiet: różne są rozwiązania w odniesieniu do sfery godzenia obowiązków macierzyńskich i opiekuńczych oraz zawodowych, a tym samym rozmaicie kształtują się szanse kobiet na pracę zawodową; różne jest także podejście do uczestniczenia kobiet w życiu politycznym.

8. Z powodu różnic kulturowych, społecznych i ekonomicznych w różny sposób przebiega proces równouprawnienia kobiet i różny jest stopień jego zaawansowania w poszczególnych krajach UE. Z jakich wzorców należy korzystać w Polsce w procesie przygotowań do integracji europejskiej? Przede wszystkim należy informować kobiety o prawach, jakie wynikają dla nich z krajowego i europejskiego ustawodawstwa. Ponadto dążyć trzeba do podnoszenia świadomości kobiet i mężczyzn w zakresie równego traktowania przedstawicieli obojga płci zarówno w zatrudnieniu, jak i w życiu politycznym oraz rodzinie. Kobiece organizacje pozarządowe, we współpracy z mediami, mogą przyczynić się do

pokazywania kobiet w różnych rolach społecznych, faktycznie przez nie pełnionych. Pracodawcy powinni zwracać uwagę na równość płci w miejscu pracy i zapobiegać dyskryminacji ze względu na płeć, bo jest to korzystne dla nich samych i prowadzonych przez firmę interesów.

9. Postulowano utworzenie w ramach Międzynarodowego Forum Kobiet oddziału ds. współpracy europejskiej, który miałby na celu informowanie o prawach i rozwiązaniach zawartych w dokumentach UE, dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Jednym z zadań Oddziału byłoby nawiązanie współpracy i wymiany z kobietami z krajów UE w zakresie badawczym, szkoleniowym i poznawczym.

10. Nowelizacja kodeksu pracy przerzucająca koszty wynikające z prawa do urlopu macierzyńskiego z pracodawców na ZUS może przyczynić się do zwiększenia liczby ofert pracy dla kobiet.

Materiały z konferencji zostały opublikowane w czasopiśmie „Kobieta i Biznes" nr 1-2/98 i 3-4/98, które jest dostępne w Polsko-Amerykańskiej Bibliotece dla Kobiet Biznesu mieszczącej się w gmachu Biblioteki Głównej SGH.

(opr. Ewa Lisowska)