

UCHWAŁA NR 12/2021
Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku
z dnia 8 listopada 2021 r.

w sprawie potencjału kobiet na rynku pracy w województwie pomorskim

Na podstawie art. 42 ust. 1 oraz art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r., poz. 2232 z późn. zm.) uchwała się, co następuje:

§ 1.

Uchwala się stanowisko Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku z dnia 8 listopada 2021 r. w sprawie potencjału kobiet na rynku pracy w województwie pomorskim. Treść stanowiska stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2.

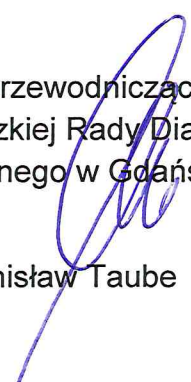
Wykonanie uchwały powierza się Prezydium Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku.

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Wiceprzewodniczący
Wojewódzkiej Rady Dialogu
Społecznego w Gdańsku

Stanisław Taube



Załącznik do Uchwały nr 12/2021
Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku
z dnia 8 listopada 2021 r.

Stanowisko Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku z dnia 8 listopada 2021 r. w sprawie potencjału kobiet na rynku pracy w województwie pomorskim

Kobiety na rynku pracy – podstawowe dane statystyczne, raporty z badań, diagnoza.

W 2020 r. na 100 mężczyzn w regionie pomorskim przypadało 106 kobiet. Jednak analiza tych danych ze względu na wiek wskazuje, że przewaga kobiet dotyczy jedynie najstarszych grup wiekowych ludności, tj. po 55 roku życia. Jest to związane ze zjawiskiem wcześniejszej śmiertelności mężczyzn. Kobiety są lepiej wykształcone. Więcej kobiet uzyskuje wykształcenie wyższe i średnie. Udział kobiet jest większy wśród osób kontynuujących naukę w dorosłym życiu (kształcenie ustawiczne) jak również wśród osób z tytułem doktorskim na naszych uczelniach.

Jednak wśród osób pracujących udział był zdecydowanie wyższy w zbiorowości mężczyzn – wynosił on 65,0%, podczas gdy wśród kobiet 50,1%. Kobiety biernie zawodowo stanowiły w Pomorskiem 48,3% kobiet w wieku 15 - 89 lat. W przypadku mężczyzn odsetek ten wynosił 33,3% (dane II kwartale 2021 r.). Wśród bezrobotnych ok. 60% stanowią kobiety. Prawie 20% bezrobotnych, to kobiety z dzieckiem do 6 lat, a ok. 17% bezrobotnych to kobiety, które po urodzeniu dziecka nie podjęły pracy. Sytuacja kobiet pogorszyła się w okresie pandemii Covid 19. Przeprowadzone w 2021 roku badania ujęte we wrześniowym raporcie "Tytanki pracy. Kobiety na rynku pracy w dobie cyfrowej transformacji", przygotowanym we współpracy Future Collars z Instytutem DELab UW, dzięki wsparciu finansowemu Pfizer, Bank BNP Paribas, Santander Bank Polska, PFR TFI oraz Samorządu Województwa Pomorskiego nie pozostawiają nam w tej sprawie wątpliwości.

Na koniec czerwca 2021 r. kobiety pozostające bez pracy powyżej 6 miesięcy stanowiły 67,4% bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego, natomiast odsetek mężczyzn wynosił 58,5%. Z raportu wynika, że w związku z pandemią 60% pracujących matek doświadczyło trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, a 41% kobiet czuje się przeciążonych nową sytuacją. W ostatnich kilkunastu miesiącach 45% pracujących zawodowo Polek odczuło zmianę warunków pracy, w 35% było to obniżenie pensji

czasowo lub na stałe, niemal 10% ankietowanych straciło pracę, ale też blisko 10% podjęło decyzję o zmianie zawodowej. Zamknięcie szkół miało wpływ na kondycję psychiczną matek. Aż 5% zatrudnionych mam zrezygnowało z pracy, żeby opiekować się dziećmi. Kobiety wybierały między wycofaniem się z pracy, zasiłkiem opiekuńczym i spowolnieniem rozwoju zawodowego lub tytanicznym wysiłkiem, by pogodzić wszystkie role. Polki kryzys przetrwały przede wszystkim dzięki swojej determinacji i sile oraz przy wsparciu bliskich. Jak pokazał raport, najmniej skuteczna okazała się pomoc państwa.

Mimo niezadowolenia ze swojej obecnej pracy (21% ankietowanych), tylko 5% kobiet aktywnie dąży do zmiany zawodowej, a 7% nie widzi realnych szans na zmianę w najbliższym czasie. Motywacją do zmiany pracy wśród ankietowanych kobiet jest wyższa pensja, lepsze warunki pracy i bliskość od miejsca zamieszkania; rozwój zawodowy i osobisty zeszły na dalszy plan. Rozwój zawodowy i zmianę ścieżki kariery hamują niska samoocena (23%) i strach przed zmianą (29%).

Ponad połowa badanych uważa, że postępujące zmiany technologiczne sprawiają, że kompetencje cyfrowe stają się coraz bardziej istotne w ich pracy (56%). Kluczem do sukcesu są nowe kompetencje — tak uważa 33% ankietowanych. Ciekawe jest to, że najwięcej czasu na regularną naukę poświęcają kobiety z przedziału wiekowego 56-65 lat (13%), w grupie pań w wieku 25-35 tylko 5,5% badanych.

Najchętniej kobiety uczą się w domu, często z dostępnych w sieci źródeł, ceniąc sobie elastyczność takich rozwiązań. Dobrym przykładem zdobywania wiedzy online jest branża IT — ponad połowa kobiet obecnie zatrudnionych w tym obszarze nie ma wykształcenia kierunkowego, a nowe umiejętności zdobyła na kursach i szkoleniach lub samodzielnie.

Niestety nadal widoczne są dysproporcje w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn za taką samą pracę. 67% kobiet uważa, że Polki nie są traktowane na równi z mężczyznami przez pracodawców. 63% ankietowanych twierdzi, że nie ma szans na taki sam rozwój zawodowy, a 64% - nie ma równych możliwości awansu. W kwestii nierówności płci kobiety są zgodne niezależnie od poziomu wykształcenia czy dochodów.

Wnioski, które płyną z badania mówią jednoznacznie, że sytuacja kobiet podczas pandemii znacząco się pogorszyła i większość z nich odczuła problemy w godzeniu pracy i obowiązków domowych. Natomiast cyfryzacja rynku pracy wynikająca z pandemii wpłynęła dwójako na sytuację kobiet. Z jednej strony stworzyła zagrożenie wynikające z faktu, iż udział kobiet wśród pracowników sektora ICT jest niewielki. Z drugiej jednak strony otworzyła nowe możliwości wiążące się z bardziej elastyczną organizacją pracy np. dzięki pracy zdalnej. Warto skupić się na tym drugim aspekcie i podejmować działania mające na celu zachęcenie kobiet do inwestowania w rozwój swoich umiejętności cyfrowych, tym bardziej, że — jak wynika z badania - to właśnie strach przed zmianą jest głównym hamulcem ich rozwoju zawodowego.

Odpowiedzialność kobiet, praca opiekuńcza stanowi szczególny wymiar w przypadku przypisanym kobietom macierzyństwa i wiążących się z nim problemów powrotu do pracy i łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi. Oczekiwaniem w świetle tradycji, ról społecznych jest spełnienie roli kobiety jaką jest bycie matką. Kobieta często musi łączyć role ponad jej siły i dokonywać wyborów podejmując

decyzje oczekiwane przez otoczenie lecz nie wspierane. W raporcie „Macierzyństwo a aktywność zawodowa” przedstawiono zjawisko coraz późniejszego macierzyństwa wynikającego z decyzji rodziców o przygotowaniu się do spełnienia nie tylko obowiązków opiekuńczych lecz również do zbudowania podstaw ekonomicznych do finansowego wysiłku jakim jest koszt żłobka, przedszkola, szkoły.

„Matki w Polsce chcą pracować. 94,4% niepracujących mam zadeklarowała chęć powrotu na rynek pracy. Jako główny motywator do podjęcia aktywności zawodowej mamy wymieniają po prostu chęć pracy (34,4% kobiet mam). Daje ona kobietom poczucie niezależności finansowej, jest „przestrzenią” dla siebie, stwarza możliwość realizowania swojego potencjału na innym polu niż sam dom. Jednocześnie, wracając do pracy, mamy obawiają się tego, czy dadzą radę łączyć dom z aktywnością zawodową w satysfakcjonujący sposób (69,4%), boją się trudności logistycznych, chorób dzieci czy braku zrozumienia ze strony pracodawcy. Analizując wyzwania, z którymi mierzą się mamy, dostrzegamy wielką rolę pracodawców. Za najbardziej wspierające rozwiązanie kobiety uznały elastyczność co do miejsca i godzin wykonywania pracy (67%). Elastyczność pracodawców jest też czynnikiem, który matki wybrały jako potencjalnie najbardziej zachęcający je do zmiany decyzji o niepodejmowaniu aktywności zawodowej...”

Kobiety w województwie pomorskim realizują swoje ambicje awansu i wpływu szczególnie w obszarze NGO. W zarządzaniu podmiotami pozarządowymi mają znaczący udział. Dla ostatnich badań za rok 2016 udział kobiet w zarządach tych podmiotów wynosił 44,5%. Nie dotyczy to udziału kobiet w zarządach organizacji pracodawców, samorządu gospodarczego i związków zawodowych. Tu udział kobiet jest zbliżony do udziału w obszarze biznesu gdzie w sytuacji większego wpływu na władzę oraz większych wynagrodzeń następuje znaczące ograniczenie udziału kobiet.

Odpowiednio w zarządach 11 organizacjach pracodawców i samorządu gospodarczego kobiety stanowią 19% członków.

W zarządach OPZZ, NSZZ Solidarność i Forum Związków Zawodowych średni udział procentowy kobiet w Zarządach wynosi 21%

W województwie pomorskim w roku 2021 udział kobiet w spółkach prawa handlowego najlepiej obrazuje wynik na poziomie 100 największych spółek prawa handlowego z siedzibą na pomorzu. Kobiety w zarządach tych spółek stanowią 19,8% członków. W Radach Nadzorczych TOP 100 udział kobiet wynosi 18,2%. Funkcję Prezesa zarządu pełni 10% kobiet. Statystykę w regionie w stosunku do kraju poprawia obecność kobiet na stanowisku Prezesa zarządu w spółkach Skarbu Państwa oraz w spółkach gdzie kobiety są współnikami.

Kobiety na rynku pracy – rekomendacje

Rekomendacje dla stron dialogu społecznego

Strony Dialogu Społecznego reprezentują te wszystkie siły polityczne i społeczne, które mają ogromne możliwości kształtowania mentalności pracodawców oraz promowania postaw i polityk sprzyjających powrotowi kobiet na rynek pracy oraz ich aktywizacji zawodowej. Działania jakie należy podjąć są długofalowe i wymagają zaangażowania. Docelowo jednak służyć będą: wzmocnieniu rodzin, realizacji

pragnień i ambicji kobiet i mężczyzn oraz gospodarce regionu. Rekomenduje się Stronom dialogu społecznego następujące działania:

Pracodawcy

Rekomenduje się dla organizacji pracodawców i samorządu gospodarczego promowanie elastycznego podejścia pracodawców (rozumianych nie tylko jako pracodawcy prywatni lecz jako samorządy, instytucje państwa, uczelnie i inne podmioty zatrudniające pracowników) w zakresie wspierania kobiet w utrzymaniu na rynku pracy oraz w powrocie na rynek pracy poprzez:

- wykorzystywanie pracy zdalnej, hybrydowej
- elastycznego czasu prac,
- skróconego czasu pracy,
- wykorzystania form nienormowanego i zadaniowego czasu pracy
- zmiany koncepcji podejścia do dyspozycyjności i związanych z tym stereotypów, np. kobiety nie mają czasu na spotkania po pracy nie dlatego, że nie chcą czy są nieelastyczne, mają po prostu obowiązki opiekuńcze, które nadal zwyczajowo głównie je obciążają,
- równego podejścia do awansu kobiet i mężczyzn (awans finansowy często daje kobiecie szansę na zapewnienie opieki dzieciom lub innym osobom),
- tworzenia i wdrażania polityk eliminujących lukę płacową oraz zjawiska szklanego klifu i szklanego sufitu,
- budowania przyjaznego klimatu w miejscu pracy wobec macierzyństwa i rodziców, wspierając pełnienie roli rodzica nie tylko przez kobietę lecz również przez mężczyznę,
- wspierania w zakresie własnym jak również przez oddziaływanie na samorządy w zakresie tworzenia żłobków i przedszkoli,
- udział w finansowaniu miejsc w żłobkach i przedszkolach.

Pracodawcy powinni wyjść z ramy stereotypowego determinanta płci jako wyznacznika naturalnych predyspozycji i kompetencji – kobiety z sukcesem mogą być kierowniczymi koparki, programistkami czy inżynierkami instalacji hydraulicznych.

Rekomenduje się wprowadzenie polityki dbałości o awans zawodowy kobiet poprzez wprowadzanie kobiet do zarządów i innych organów organizacji przedsiębiorców i samorządu gospodarczego. Pracodawcy wprowadzając parytety w tych gremiach w relacji 50% miejsc dla każdej z płci stać się mogą inspiratorami dobrych praktyk i wzorców dla biznesu.

Rekomenduje się organizacjom pracodawców i samorządu gospodarczego podjęcie działań związanych z promowaniem działań służących likwidacji luki płacowej szczególnie w firmach prywatnych gdzie jest ona znacznie wyższa od tej występującej u innych pracodawców. Rekomenduje się pracę nad zmianą mentalności w firmach, zespołach poprzez szkolenia z zakresu równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi, wspieranie wzorów do naśladowania, kobiet i mężczyzn na najwyższych stanowiskach, którzy będą dzielić się przykładami (np. pracujące matki, ojcowie opiekujący się domem i dziećmi), szkolenia zwiększające świadomość dotyczącą uprzedzeń i zachowań dyskryminujących, przeciwdziałanie

uprzedzeniom w kluczowych procesach w firmach, np. przy rekrutacji, eliminacja dyskryminujących zachowań dzięki wprowadzeniu najwyższych standardów.

Związki zawodowe

Podejmowanie działań przez związki zawodowe i organizacje pracodawców promujące równość na rynku pracy, likwidację luki płacowej i awans zawodowy kobiet. Organizacje związkowe pokazując nierówności na rynku pracy występujące pomiędzy kobietami i mężczyznami mogą stać się inspiratorem korzystnych i równościowych zmian.

Rekomenduje się związkom zawodowym podjęcie działań w celu promowania powrotu kobiet na rynek pracy. Badania wskazują, że prawie 94% kobiet po urlopie macierzyńskim chce wrócić do pracy jednak uwarunkowane jest to ofertą elastycznego czasu i warunków pracy ze strony pracodawcy oraz zorganizowaniem opieki nad dziećmi.

Rekomenduje się pracę nad zmianą mentalności w firmach, zespołach poprzez inspirowanie w firmach szkolenia z zakresu równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi, szkoleń zwiększających świadomość dotyczącą uprzedzeń i zachowań dyskryminujących, przeciwdziałanie uprzedzeniom w kluczowych procesach w firmach, np. przy rekrutacji. Działania związków zawodowych poprzez swoją siłę oddziaływania mogą wspierać wdrażanie odpowiednich polityk i wzorców w zakresie eliminacji dyskryminujących zachowań.

Samorządy

Rekomendacje dla Samorządów są zbieżne z rekomendacjami dla pracodawców. Jednocześnie z uwagi na fakt, że Samorządy inspirują lokalną politykę rozwoju w zakresie inwestycji jak również są udziałowcami w podmiotach gospodarczych mogą wpływać na instytucjonalne odciążenie kobiet w zakresie opiekuńczości poprzez tworzenie miejsc opieki przedszkolnej, wytchnieniowej, hospicyjnej. Jednocześnie rekomenduje się Samorządom tworzenie polityk promujących likwidację luki płacowej i zjawiska szklanego sufitu.

Strona rządowa

Rekomenduje się dla instytucji rządowych działania jak dla pracodawców. Jednocześnie z uwagi na wpływ i powiązania instytucji państwowych regionu z rządem znaczące byłoby promowanie rekomendacji z niniejszego stanowiska w celu wprowadzania ich powszechnie. Oddziaływanie Państwa na sytuację kobiet ma ogromne znaczenie i może stanowić odpowiedni i znaczący impuls dla zmiany sytuacji na lepszą.

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Gdańsku będzie promowała działania wspierające aktywność zawodową i społeczną kobiet zarówno poprzez przyjęcie rekomendacji zawartych w stanowisku jak i podejmując działania m.in. zwiększające udział kobiet w reprezentacji stron dialogu społecznego. Każda ze stron dialogu będzie w ramach kierunkowych rekomendacji podejmowała działania umożliwiające stworzenie warunków dla wykorzystania potencjału jakim są dla rynku pracy kobiety.

Działania na rzecz zrównoważenia udziału kobiet w rynku pracy wymagać będą zaangażowania zarówno firm jak i instytucji publicznych. Z uwagi na rangę WRDS oraz rolę jako instytucji WRDS zobowiązuje się dla dalszego działania do:
Zaangażowanie w debatę publiczną, w dialog społeczny kobiet na równi z mężczyznami poprzez dbałość o to aby w każdym ze stanowisk, w każdym działaniu głos kobiet był uwzględniany m.in. poprzez zapraszanie kobiet do współpracy w zespołach WRDS, do uczestniczenia w posiedzeniach Prezydium i posiedzeniach Plenarnych.

WRDS zachęca strony dialogu do wspierania dobrych praktyk, wzorów do naśladowania na przykładzie kobiet i mężczyzn na najwyższych stanowiskach, którzy będą dzielić się przykładami (np. pracujące matki, ojcowie opiekujący się domem i dziećmi).

Na szali jest nie tylko ogromny potencjał, który niesie zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy i wymierne korzyści makroekonomiczne, ale także setki tysięcy talentów i poprawa konkurencyjności regionu i Polski.