

Defaworyzacja kobiet na rynku pracy: Przemilczane dylematy

Warszawa, 2 grudnia 2010

Badanie sondażowe pracodawców ORRP

1. Koncepcja metodologiczna badania została wypracowana przez zespół ekspertów UJ i UEK pod kierownictwem prof. Jarosława Górniaka
2. próby: losowa oraz członków Pracodawców RP (łącznie 2 530 przedsiębiorstw)
3. technika: CAWI oraz CATI
4. realizacja: marzec – maj 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPÓJNOŚCI



PARP



Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Kwestionariusz



- ▶ **Badanie o charakterze założycielskim, kwestionariusz zawierał wiele szczegółowych pytań służących pogłębionej diagnozie sytuacji, dotyczących min. preferencji pracodawców i polityki zatrudnienia w przedsiębiorstwach**

Przykładowe pytania:

- *Czy Państwa przedsiębiorstwo poszukuje obecnie osób do pracy na jakimkolwiek stanowisku?*
- *Na ile stanowisk poszukują Państwo obecnie pracowników? ile osób potrzebuje Państwo na te stanowiska?*
- *Na czym będzie polegała praca na tym stanowisku?*
- *Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu podstawowym? zawodowym? średnim? Wyższym?*
- *A czy do tej pracy woleliby Państwo kobiety czy mężczyzn?*
- *Osoby w jakim wieku chcieliby Państwo zatrudnić na to stanowisko? Proszę podać przedział od ... do.*
- *Jakie 3 najważniejsze umiejętności powinien posiadać pracownik zatrudniony na tym stanowisku?*
- *Czy trzeba mieć jakieś certyfikaty lub specjalistyczne uprawnienia zawodowe, aby pracować na tym stanowisku?*
- *Czy Państwa przedsiębiorstwo miało jakieś trudności ze znalezieniem pracowników w 2009 r.? Jaka była najważniejsza trudność w znalezieniu pracowników w 2009 r.?*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPÓJNOŚCI



PARP



Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Zaobserwowane tendencje



1. „Nadakceptacja” osób z wyższym wykształceniem na stanowiska gdzie nie jest to konieczne (większa w stosunku do kobiet),
2. Wąski przedział akceptowanego wieku pracowników od 20 do 40–45 lat (osoby młode, ale z doświadczeniem)
3. Preferowanie mężczyzn – więcej i bardziej zróżnicowanych stanowisk adresowanych jest do mężczyzn
4. Stereotypizacja oczekiwań wobec pracowników względem płci



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA SIŁKA PRACY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PARP

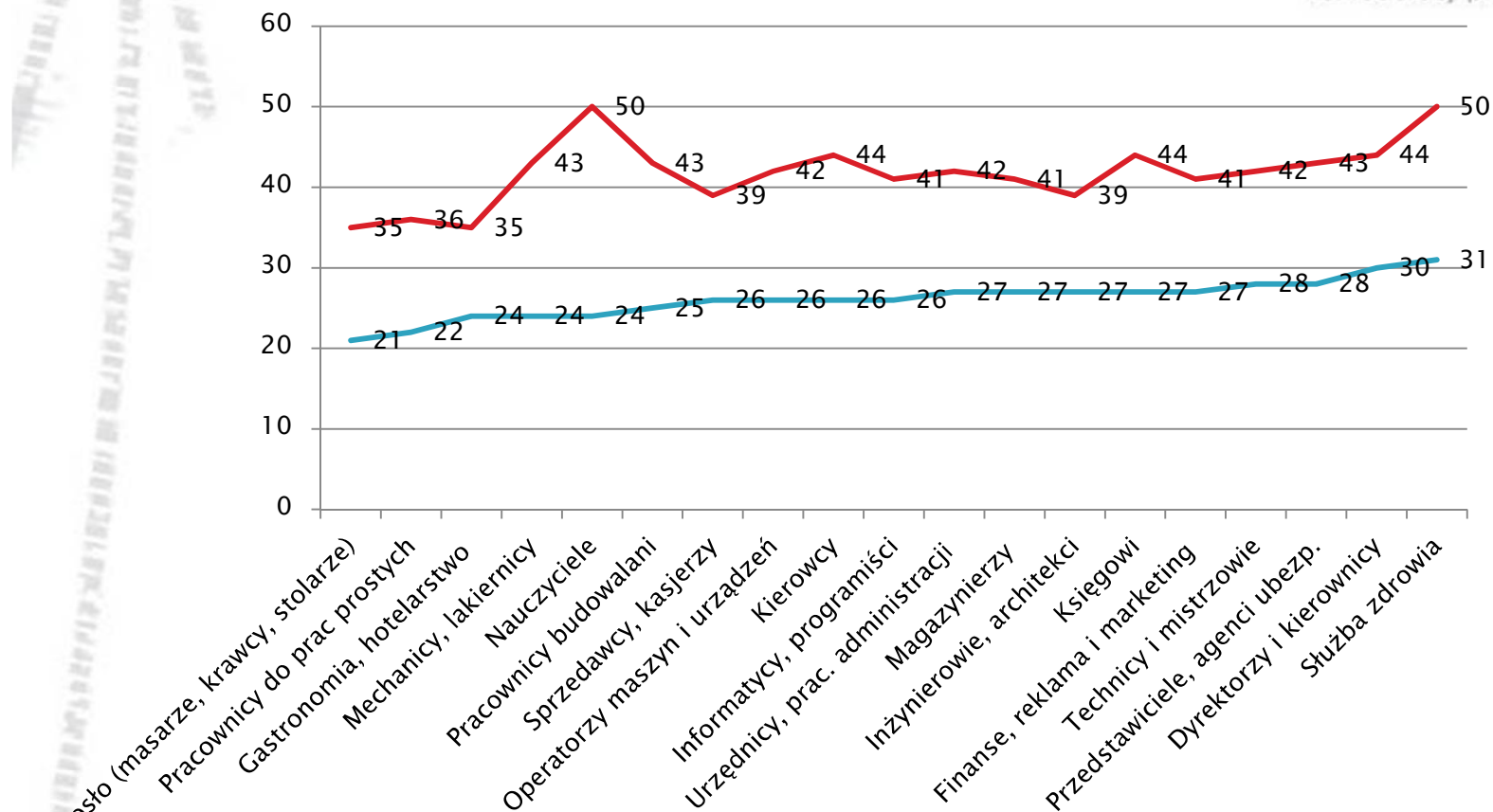


Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Obsada wolnych stanowisk – preferencje względem wieku pracownika



Źródło: Górniak, Badanie ORRP 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



PARP

Projekt jest realizowany pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

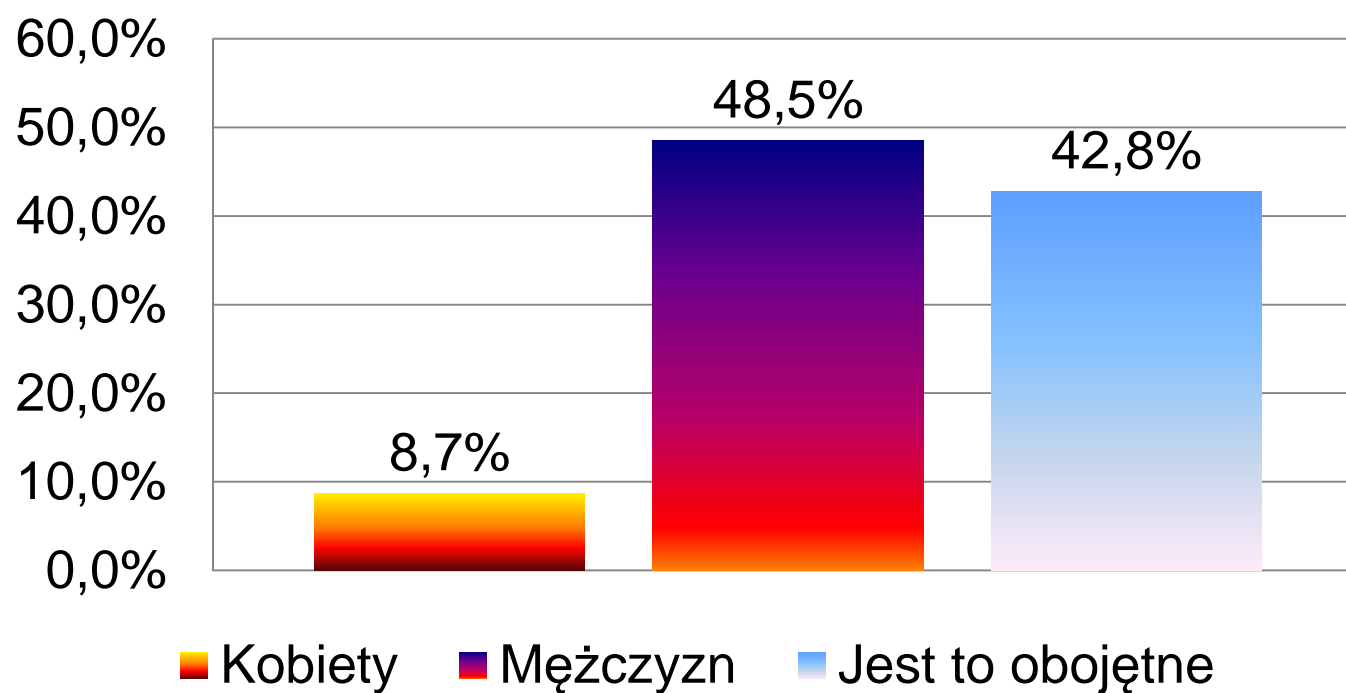


Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

— Dolna granica wieku

— Górna granica wieku

Obsada wolnych stanowisk – preferencje względem płci kandydata



Źródło: Górniak et al. „Poszukiwani pracownicy: wolne stanowiska pracy i preferencje pracodawców”. prezentacja z dn. 12.10.2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPÓJNOŚCI



PARP



Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Obsada wolnych stanowisk – preferencje względem płci kandydata c.d.



	preferowane kobiety	preferowani mężczyźni	płeć nie ma znaczenia
liczba stanowisk na jakie poszukiwani są pracownicy	61	339	299
liczba poszukiwanych pracowników	270	1343	964



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOJNOŚCI



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PARP



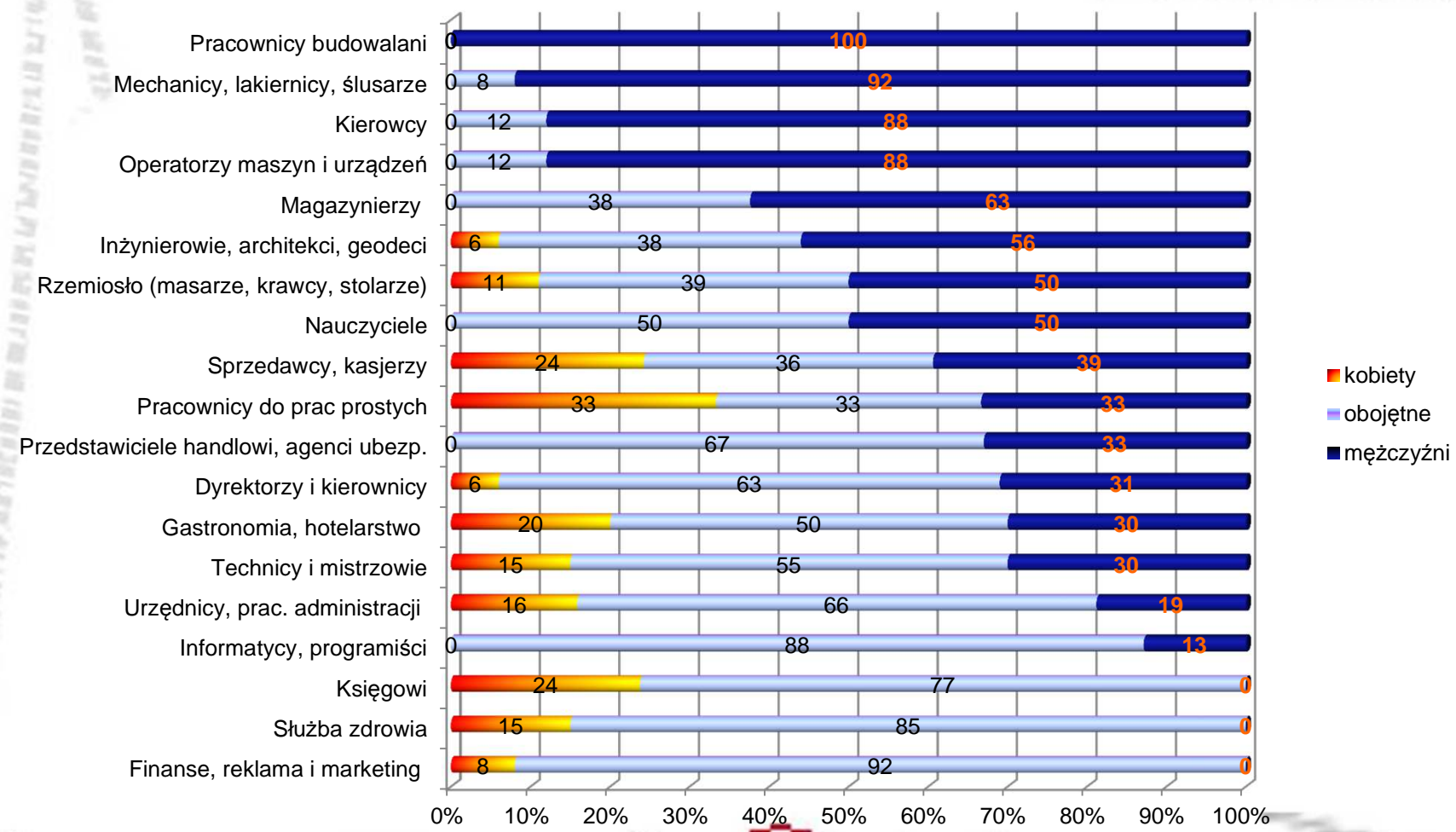
Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Źródło: Górniak et al. „Poszukiwani
pracownicy...” 2010

Obsada wolnych stanowisk – preferencje względem płci w zawodach



Płeć i wiek razem

Stanowiska „góry”

- K** – częściej poszukuje się kobiet zarządzających **po 35 r.ż.**
- M** – częściej poszukuje się mężczyzn kierowników **przed 35 r.ż.**

Stanowiska „dołu”

- K** – koniecznie młode! (do 30 r.ż)
- M** – niekoniecznie przed „30-tką”!

Źródło: Górnjak et al. „Poszukiwani pracownicy...” 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA SIŁA KONKURENCYJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PARP



Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

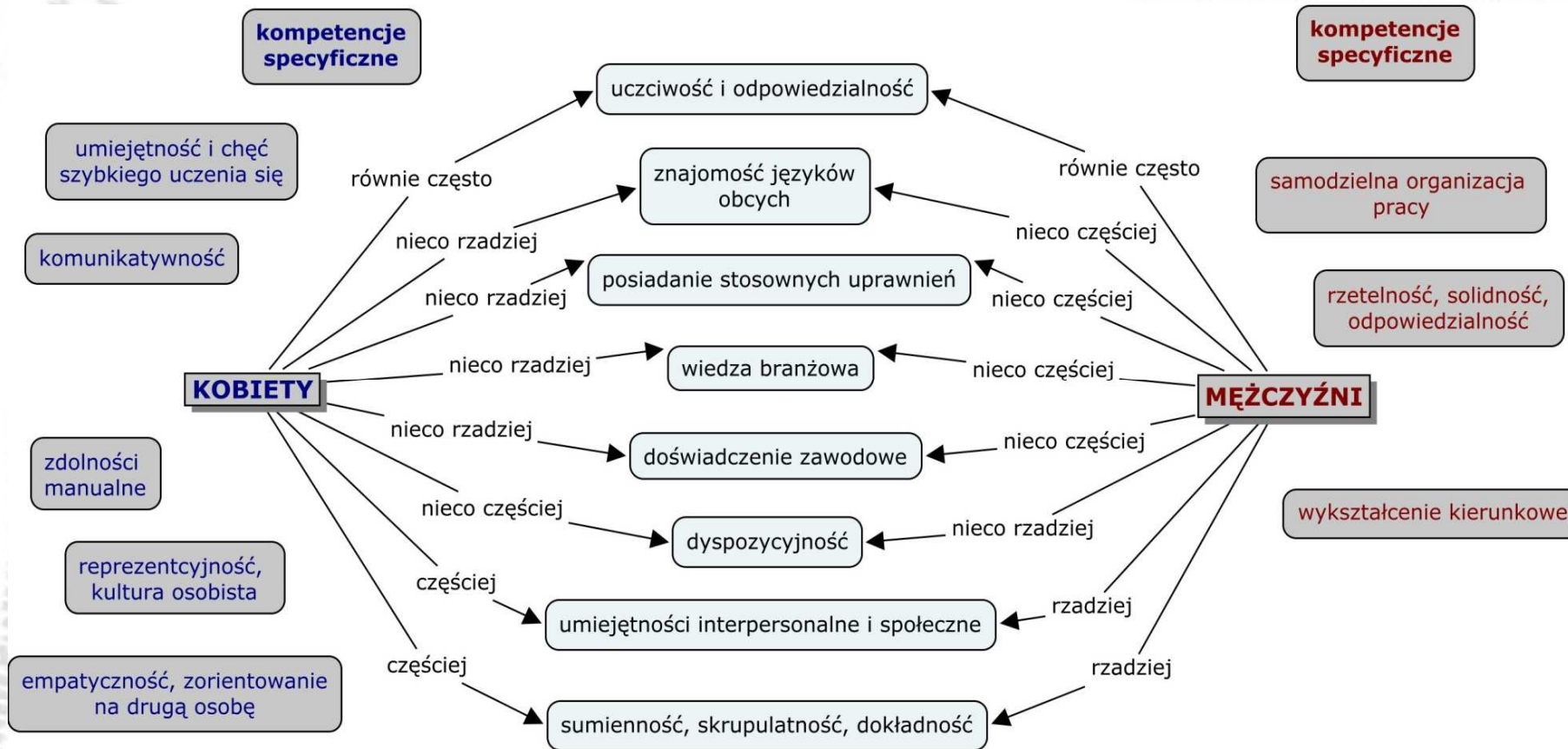


Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Oczekiwane kompetencje

~~obserwatorium~~

regionalnych rynków pracy
konfederacji pracodawców polskich



Źródło: Górnjak et al. „Poszukiwani pracownicy...” 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOJNOŚCI



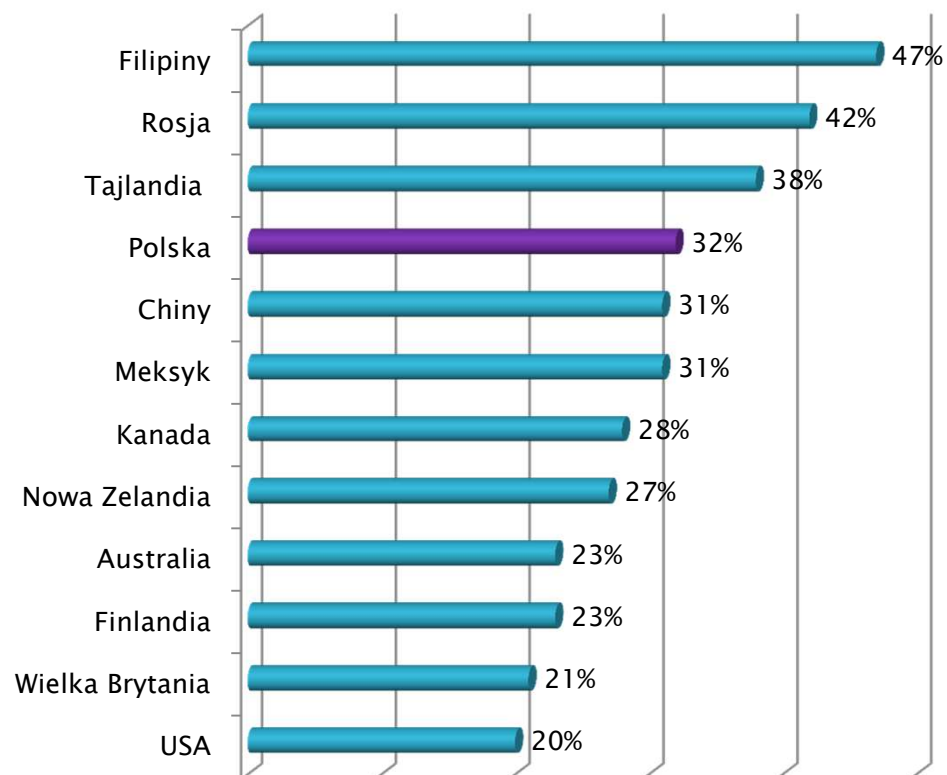
Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Odsetek kobiet w zarządach prywatnych firm w wybranych krajach



Źródło: Grant Thornton, cyt. za Coaching



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPÓJNOŚCI



PARP



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Problem defaworyzacji



Absolwenci

- Bez doświadczenia, egoistyczni, mobilni

W wieku 45+

- Trudniej doszkolić, absencje

Niepełnosprawni

- Koszty dostosowania stanowiska, absencje

Kobiety do 40 r.ż.

- Absencje związane z prokreacją i opieką

Źródło: Górnjak et al. „Poszukiwani pracownicy...” 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Dylematy:

1. Wysoko wykwalifikowane kobiety są mniej dyskryminowane na rynku pracy, ale trudniej jest pogodzić taką pracę z pełnieniem innych ról życiowych (np. macierzyństwem).
2. Trudność z pogodzeniem macierzyństwa z pracą zawodową może prowadzić do dezaktywizacji zawodowej kobiety (wtedy rynek traci potencjalnego pracownika) albo ograniczenia diety (wtedy rynek traci pracowników wysokiej jakości pokolenie później) lub dezaktywizacji pracowników 50+ („babć”)
 - presja kulturowa na samodzielne zajmowanie się dzieckiem przez matkę
 - zawody sfeminizowane to zawody ułatwiające opiekę nad dziećmi.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOJNOŚCI



PARP



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Dylematy:



3. Żłobki jako rozwiązanie są funkcjonalne tylko przy pewnych stanowiskach/typach pracy (podobnie jak telepraca) .
4. Konflikt interesów na makro- i mikro poziomie: wyższa dzietność zaprocentuje w przyszłym pokoleniu w sposób zgeneralizowany, jednak z punktu widzenia konkretnego pracodawcy racjonalnie jest maksymalizować wydajność pracowników (unikać ryzyka absencji związanych z macierzyństwem i opieką nad dziećmi i mniejszej dyspozycyjności kobiet).
5. Rolą Państwa jest takie konstruowanie bodźców, aby wpływać na racjonalność decyzji pracodawców a nie tylko generować lub refundować koszty – przywileje i okresy ochronne pogłębiają defaworyzację określonych grup.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPÓJNOŚCI



PARP



Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

*Dziękuję za uwagę,
zapraszam do dalszej debaty*

www.obserwatorium.pracodawcyrp.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPÓJNOŚCI



PARP



Projekt jest realizowany pod nadzorem
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989