

Kariery Polek – jak kobiety radzą sobie na rynku pracy?

Według raportu GUS-u z 2022 roku 45 proc. osób aktywnych zawodowo to kobiety. Jak wygląda ich sytuacja zawodowa? Czy zarabiają tyle samo co mężczyźni? W jakich branżach się odnajdują?

Kobiety na rynku pracy odgrywają ważną rolę w gospodarce i społeczeństwie. Ich obecność na rynku pracy oznacza większy wpływ na decyzje biznesowe, społeczne i polityczne. W ostatnich latach nieco śmiało spoglądają w stronę stanowisk menedżerskich. Jednak czy mogą liczyć na równość w kwestii płac? Z badań wynika, że niestety nie. Choć sytuacja kobiet w Polsce wypada całkiem nieźle na tle innych państw europejskich, to nadal kobiety nie zarabiają tyle samo, co ich koledzy na równorzędnych stanowiskach.

– Warto zwrócić jednak uwagę na fakt, że niższa luka płacowa ze względu na płęć nie zawsze oznacza, że w danym kraju panuje większa równość między płciami. Często występuje w krajach, w którym kobiety są mniej aktywne na rynku pracy. Z kolei wyższa luka płacowa może oznaczać, że wiele kobiet wykonuje niskopłatne zawody lub pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Dodatkowo, by zrozumieć lukę i zinterpretować jej wysokość należy doprecyzować, czy chodzi o lukę nieskorygowaną czy skorygowaną. Nieskorygowana luka płacowa to różnica między średnimi zarobkami na godzinę brutto mężczyzn i kobiet wyrażona jako odsetek zarobków mężczyzn. Nie bierze pod uwagę czynników takich jak wykształcenie, wiek, ilość przepracowanych godzin ani rodzaj pracy i ta często wykazuje wartości niższe – mówi dr Małgorzata Kluska-Nowicka, ekspertka Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu z zakresu zarządzania i przywództwa kobiet.

Raport „Global Gender Gap” z 2022 roku przygotowany przez Światowe Forum Ekonomiczne to indeks, który śledzi postępy w zmniejszaniu luk pomiędzy płciami w czasie od momentu jego powstania w 2006 roku. Indeks mierzy zarówno obecny stan rzeczy, jak i prognozuje drogę, którą muszą pokonać poszczególne kraje oraz regiony świata, aby uzyskać parytet płci w czterech kluczowych obszarach: gospodarczym, edukacyjnym, zdrowotnym i politycznym. Polska zajęła 77. miejsce w zestawieniu 146 krajów całego świata. Według prognozy wyrównanie luki między płciami zajmie nam jeszcze 132 lata!

Kierowniczkini, menedżerki, dyrektorki

Jeśli chodzi o udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, w Polsce odnotowujemy stały wzrost, z 33,3 proc. w 2016 roku do 36,9 proc. w 2022 roku. Jednak, dokonując analizy branżowej, tylko wybrane branże mają poziomy zbliżony do parytetu płci w przywództwie, takie jak organizacje pozarządowe (47 proc.), edukacja (46 proc.) oraz usługi związane ze zdrowiem i urodą (45 proc.). Na drugim końcu skali znajdują się energetyka (20 proc.), produkcja (19 proc.) i infrastruktura (16 proc.). Jak podaje „Global Gender Gap”, udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrasta z czasem, nie są one zatrudniane w równym stopniu we wszystkich branżach.

Im wyżej, tym mniej kobiet

Tylko 16 proc. firm jest zarządzanych przez kobiety. To aż o 5 proc. mniej niż w analogicznym badaniu z 2021 roku, przeprowadzonym przez Hays Poland. O czym to świadczy?

– *Wynika to przede wszystkim z trzech głównych czynników. Pierwszym z nich jest to, że kandydatki kobiet, posiadających często te same kompetencje i doświadczenie co mężczyźni, nie są pierwszym wyborem w typowanych kandydaturach. Po drugie, pomimo ogromnego postępu jaki się dokonał w kwestiach równości płci, często można spotkać się z myśleniem stereotypowym dotyczącym „kobiety szefa”. I wreszcie po trzecie, z braku poczucia własnej wartości i pewności siebie u kobiet* – wymienia dr Kluska-Nowicka.

Czy posługiwanie się stereotypami to tylko polska bolączka? Okazuje się, że nie. Aż 44 proc. Europejczyków uważa, że najważniejszą rolą kobiety jest opiekowanie się rodziną i domem. Jednocześnie aż 43 proc. Europejczyków jest zdania, że najważniejszą rolą mężczyzny jest zarabianie pieniędzy. Takie dane przytacza unijny dokument dotyczący strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. Jest to przykład nadal funkcjonujących stereotypów.

Pielęgniarki i programistki na wagę złota

W tej sytuacji nieco dziwi fakt, że wśród zawodów trwale deficytowych, wymienianych przez Barometr zawodów 2022 (raport przygotowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie) znajdują się pielęgniarki i położne, których brak jest prognozowany aż w 347 powiatach. W przypadku tej branży problem jest bardziej złożony, bo wpływ mają tutaj takie czynniki jak: starzenie się społeczeństwa, rozwój chorób cywilizacyjnych, ciężkie warunki pracy oraz niedofinansowanie w publicznej służbie zdrowia.

Z drugiej strony mamy zawody uznawane za typowe dla mężczyzn. Jak podaje No Fluff Jobs kobiety w Polsce stanowią ok. 30 proc. specjalistów IT. Rynek pracy w tym obszarze jest bardzo chłonny i aktywnie szuka rąk do pracy, między innymi poprzez promocję kursów programistycznych wśród kobiet.

– *Udział kobiet w sektorze IT jest wciąż niewielki. Co więcej, analizując specjalizacje, najchętniej wybierane przez kobiety w 2022 roku jest testowanie oprogramowania oraz zarządzanie zespołem i projektem. Oznacza to, że w „twardym IT” kobiet jest jeszcze mniej. A szkoda. Dlatego istotne jest przełamywanie stereotypów w temacie zawodów „męskich i kobiecych”, zachęcanie do wykorzystywania swojego potencjału a także do przebranżawiania się. Z pewnością sprzyjać temu mogą konferencje tematyczne a także propagowanie modelu pracy w oparciu o zdolności, kompetencje, doświadczenie a nie o płeć* – powiedziała dr Kluska-Nowicka.

Polki zdobywają kompetencje z zakresu IT poprzez studia związane z informatyką lub samodzielną naukę, rzadziej poprzez kursy. Jak podaje raport Geek Girls Carrots, organizacja zajmująca się zachęcaniem kobiet do pracy w branży technologicznej, w przeciętnym zespole IT na 3 kobiety przypada 10 mężczyzn.

Już w czerwcu w Poznaniu odbędzie się konferencja „Kobiety w IT”, nad którą mecenat objęła Stephanie Shirley oraz Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu. Głównym celem konferencji jest nawiązanie dyskusji o roli kobiet w sektorze IT, ale również wyzwaniach dla tego sektora. Organizatorzy przewidują także otwarcie programu mentorskiego, skierowanego dla kobiet pracujących w branży IT lub zamierzających podjąć pracę w tym sektorze.

Praca, dzieci, dom

Dla kobiet dużym wyzwaniem jest połączenie pracy zawodowej oraz obowiązków rodzinnych i domowych. Wiele zależy od tego, czy mogą liczyć na wsparcie otoczenia – partnera, ale także wsparcia systemowego takiego jak opieka przedszkolna czy elastyczne godziny pracy. Dla części kobiet rozwiązaniem jest założenie własnej działalności gospodarczej, co daje większą autonomię i możliwości rozwoju na własnych warunkach. To także szansa na większą elastyczność dotyczącą czasu pracy, a to ogromnie ważne, jeśli kobieta musi godzić życie zawodowe ze sferą rodzinną i opieką nad osobami zależnymi, najczęściej małymi dziećmi, ale nierzadko także starszymi rodzicami czy teściami.

Na tle innych krajów Unii Europejskiej Polki są w czołówce jeśli chodzi o przedsiębiorczość. Co trzecia firma w Polsce jest założona i prowadzona przez kobietę. Najczęściej są to przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób, przeważnie z branży usługowej: salony fryzjerskie, salony urody, ale też kancelarie prawne, zakłady opieki zdrowotnej lub małe firmy produkujące i naprawiające ubrania. Niestety według raportu OECD samozatrudnione kobiety w Polsce zarabiają aż 48 proc mniej niż mężczyźni. To najgorszy wynik na mapie państw zależących do OECD.

Gender gap nadal stanowi w Polsce problem i wygląda na to, że jeszcze wiele czasu upłynie zanim zostanie zlikwidowany. To problem, który wymaga dalszych działań, aby zapewnić kobietom równe szanse w zatrudnieniu i w życiu publicznym. Jednakże, jeśli działania te będą wystarczająco silne i skuteczne, Polska ma szansę osiągnąć równość płciową.

Kontakt do mediów

Katarzyna Błochowiak

starszy specjalista ds. PR-u i mediów społecznościowych

telefon: 664 193 856