

Niewykorzystany potencjał: Kobiety odpowiedzą na niedobór talentów na rynku pracy



Udział kobiet w rynku pracy na całym świecie uległ zdecydowanym zmianom, ale jak wykazują kolejne badania rynku, kobiety w statystykach nadal pozostają za mężczyznami.

„We wszystkich krajach, udział kobiet w rynku pracy jest znacząco niższy niż mężczyzn” podaje raport z 2008 roku sporządzony przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). „W państwach należących do OECD, około 60% populacji kobiet jest aktywne zawodowo¹ (patrz: tabela str. 2).

Konsekwencje wynikające z tego faktu wychodzą daleko poza kwestię równouprawnienia. W chwili obecnej istnieją dwa trendy kształtujące rynek pracy: rosnąca dominacja sektora usług oraz malejąca populacja osób aktywnych zawodowo. Te dwa czynniki prowadzą do jednego, niezaprzeczalnego wniosku – problem niedoboru talentów będzie się nasilał, a stanie się szczególnie dotkliwy, gdy gospodarki światowe uporają się z obecnym kryzysem finansowym. Recesja ma znikomy wpływ na sytuację długoterminową. Nawet dzisiaj brakuje pracowników na wszystkich szczeblach w sektorach usług takich jak inżynieria, IT oraz opieka medyczna. Aby zaradzić tej sytuacji, rządy i przedsiębiorstwa muszą opracować sposób poszerzenia swych kadr już teraz. W tym celu, powinni oni zwrócić szczególną uwagę na grupę, której potencjał jest całkowicie niedoceniany, a która może wiele wnieść do gospodarki. Ta grupa to kobiety.

Korzyści wynikające z większego udziału kobiet w rynku pracy są znaczące. „Większe zaangażowanie populacji kobiet mogłoby przyspieszyć wzrost gospodarczy, zredukować ubóstwo, poprawić kondycję społeczeństwa oraz pomóc w zapewnieniu stabilnego rozwoju wszystkich państw”, wynika z raportu OECD. Już w chwili obecnej, kobiety coraz częściej przechodzą do sektora usług i najprawdopodobniej zjawisko to byłoby znacznie bardziej popularne, gdyby nie liczne bariery stojące na ich drodze.



W artykule

- Kobiety mogą odegrać rolę i stanowić odpowiedź na potrzeby szybko rozwijającego się sektora usług.
- Organizacje, które już dziś rekrutują kobiety, zwiększają swoje szanse na korzyści w dłuższej perspektywie.
- Mało elastyczne struktury organizacji to największa globalna bariera w pozyskiwaniu i zatrudnianiu kobiet.

Więcej artykułów na ten temat:
zakładka Badania Manpower na stronie
www.manpower.pl

Niektóre z barier mają charakter kulturowy, a tym samym trudno im zaradzić zmieniając jedynie przepisy czy politykę przedsiębiorstwa. Ale wiele z nich dotyczy utartych schematów. Mowa tu o pozostałościach po czasach, gdy 5-dniowy, 40-godzinny tydzień pracy był normą, mężczyzna był głównym żywicielem rodziny i jedynie niektóre kobiety szukały pracy, a nielicznym zależało na karierze zawodowej. Powyższy model nie sprawdza się w przypadku wielu kobiet, które są odpowiedzialne za wychowanie dzieci oraz biorą na siebie inne obowiązki, które spoczywać powinny na całej rodzinie. Należy odrzucić te przestarzałe wzorce i stworzyć nowe. Jednocześnie należy wprowadzić nowe przepisy, które pozwolą na utrwalanie wzorców i rozwój prawdziwej elastyczności zatrudnienia.

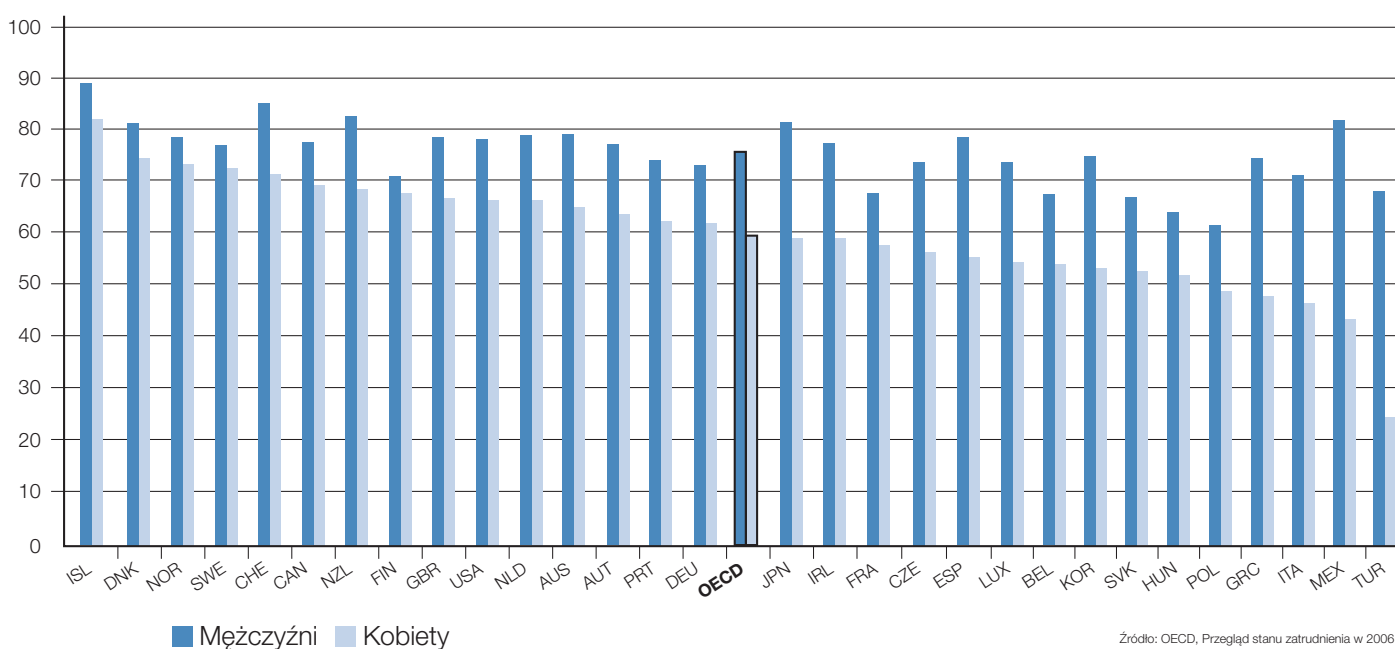
Kobiety potrzebują teraz tego, na co zapotrzebowanie świata pracy zacznie się w przyszłości, gdy młodzi ludzie zwani pokoleniem Y lub pokoleniem Internetu wkroczą na rynek pracy w większej liczbie. „Coraz więcej dowodów wskazuje na to, że firmy mogące zaoferować stanowiska odpowiadające indywidualnym oczekiwaniom kandydatów, elastyczny system pracy czy wynagrodzenia, wiele zyskują. Szczególnie dotyczy się to tzw. pokolenia Internetu”, twierdzi Don Tapscott, autor książki „Grown Up Digital”². Innymi słowy, te przedsiębiorstwa i państwa, które szybko wprowadzą zmiany pozwalające na zachęcenie kobiet do większej aktywności zawodowej, stworzą sobie szansę na korzyści w dłuższej perspektywie. Te, które tego nie zrobią będą miały problem z utrzymaniem swojej konkurencyjności.

Nadchodzą zmiany

Rynek pracy jest w trakcie transformacji. Sektor usługowy cały czas się rozwija, a zapotrzebowanie na pracowników jest coraz większe, nawet w obecnej sytuacji. Ekonomisci przewidują, że w latach 2004-2015 liczba wakatów w sektorze usługowym wzrośnie o co najmniej 500 milionów. Zdecydowana większość tych stanowisk powstanie w Azji, ale też dziesiątki milionów w Europie, obu Amerykach oraz na Bliskim Wschodzie³. Tymczasem, społeczeństwa w krajach wysoko rozwiniętych starzeją się, a liczba młodych ludzi wkraczających na rynek pracy maleje. Do roku 2015 w Wielkiej Brytanii liczba pracowników poniżej 34-tego roku życia spadnie o 3%, a we Francji i Hiszpanii, odpowiednio o 11% i 25%⁴. Przewiduje się, że w Rosji odsetek społeczeństwa w wieku aktywności zawodowej spadnie o 10% do roku 2020, a ponad 95% tego spadku stanowią osoby między 15-tym a 39-tym rokiem życia⁵. We Włoszech, w Niemczech i Japonii będzie można zaobserwować podobne, niekorzystne zmiany. W rzeczywistości, żadnej ze światowych gospodarek w krajach rozwiniętych ten trend nie ominie. Europa, obie Ameryki oraz niektóre regiony Azji mają do czynienia z bombą zegarową: na rynku zabraknie wykwalifikowanych pracowników, którzy stymulują wzrost gospodarczy. Należy koniecznie zwiększyć pulę pracowników dostępnych na rynku pracy.

A teraz, wyobraźmy sobie ogromny, niewykorzystany potencjał, jaki dla rynku pracy stanowią kobiety. W roku 2008 Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organisation) oszacowała, że w 2007 roku odsetek osób

Procentowy udział mężczyzn i kobiet w wieku aktywności zawodowej w rynku pracy



Zródło: OECD, Przegląd stanu zatrudnienia w 2006

Udział kobiet w rynku pracy sukcesywnie zmniejsza się.

zatrudnionych w populacji (wskaźnik pozwalający obliczyć jak gospodarki krajowe wykorzystują pulę osób w wieku aktywności zawodowej) dla kobiet wynosił 49,1%. Dla porównania, w przypadku mężczyzn było to 74,3%. Najniższe wskaźniki udziału kobiet w rynku pracy otrzymano w południowo-wschodniej Europie, południowej Azji oraz na Bliskim Wschodzie i w Afryce Północnej.

Taki stan rzeczy staje się jeszcze bardziej zaskakujący, gdy weźmiemy pod uwagę sektor usług, gdzie zapotrzebowanie na talenty będzie największe. Co ważne, pracodawcy z tego sektora mogą zaoferować kobietom elastyczne formy i elastyczny system czasu pracy, których one zwykle potrzebują. W takich obszarach jak handel, nieruchomości i doradztwo, praca często może być wykonywana zdalnie i w dowolnym czasie. Dla współczesnego rynku pracy niezwykle ważne jest, by więcej kobiet było aktywnych zawodowo, a rynek jest w stanie zaoferować kobietom elastyczne formy zatrudnienia, na których im tak zależy. A jednak nadal zbyt często zdarza się, że kobiety nie mogą lub nie chcą być aktywne na rynku pracy.

Droga ku prawdziwej elastyczności

Sztuczne reguły przyjęte w miejscach pracy to największa z globalnych barier przed zwiększeniem udziału kobiet w rynku pracy. Wiele kobiet nie może pozwolić sobie na „przywiązanie do biurka” osiem godzin dziennie, od poniedziałku do piątku. Szukają pracy, w której same będą mogły decydować o tym, gdzie i kiedy wykonują powierzone im zadania. Fakt ten nie umknął uwadze pracodawców i wiele firm już teraz przyjęło bardziej przyjazną kobietom politykę zatrudnienia jak np.: podział zadań, elastyczne godziny pracy czy telepraca. Jednak większość z tych inicjatyw to jedynie modyfikacja 40-godzinnego tygodnia pracy, a przepisy prawa pracy sprzyjają takim przestarzałym schematom.

Prawdziwie elastyczna organizacja pracy musi pozwalać pracownikom na wyznaczanie własnych grafików i uniknięcie przysłowiowego „siedzenia za biurkiem”. Stanowiska w sektorze usług, gdzie zapotrzebowanie na pracowników jest największe, często pozwalają na swobodę pracowników. Już w chwili obecnej można zaobserwować ten trend w takich enklawach wiedzy technologicznej jak Dolina Krzemowa. Jeżeli rządy i przedsiębiorstwa chcą zachęcić więcej kobiet do aktywności zawodowej, elastyczne zasady zatrudnienia muszą stać się regułą, a nie wyjątkiem.

Przedsiębiorstwa i państwa, które szybko wprowadzą zmiany pozwalające na zachęcenie kobiet do większej aktywności zawodowej, stworzą sobie szansę na korzyści w dłuższej perspektywie. Te, które tego nie zrobią będą miały problem z utrzymaniem swojej konkurencyjności.

Pracodawcy nadal postrzegają pracę wykonywaną w systemie innym niż 40-godzinny jako mniej wartościową. Często traktują taki stan rzeczy jako okres przejściowy dla kobiet, które muszą poświęcić więcej czasu rodzinie. Takie podejście musi ulec zmianie.

Potrzebny jest przełom. Musimy wyzbyć się pilnowania wyznaczonych godzin pracy i posiłkować się technologią pozwalającą pracownikom na pracę spoza biura oraz współpracę niezależnie od dzielącego ich dystansu. Musimy też stworzyć nowe ścieżki rozwoju dla kobiet oraz wszystkich tych, którzy nie pracują siedząc w biurze pięć dni w tygodniu, osiem godzin dziennie tak, by mogli w swoim własnym tempie odnosić sukcesy z korzyścią dla wszystkich. By to osiągnąć, ustawodawcy muszą zacząć od zrewidowania dwóch obszarów, które odzwierciedlają przestarzałe sposoby myślenia i zniechęcają kobiety do aktywności na rynku pracy:

• Przepisy, które utrwalają przestarzałe schematy pracy

- przepisy dotyczące wynagrodzeń, premii, ubezpieczeń oraz emerytur są niemal zawsze oparte na modelu 40-godzinowego tygodnia pracy. A gdybyśmy zmienili sposób, w jaki ustalamy wymiar pracy i położyli główny nacisk na zrealizowane zadania zamiast na liczbę wypracowanych godzin? I czy premie nie powinny być równie elastyczne jak praca, za którą są nagrodą oraz pracownicy, którym są przyznawane? Tradycyjny model wynikający z bezpieczeństwa związanego z trwałością zatrudnienia w jednym miejscu przez prawie cały okres kariery zawodowej powinien zostać zastąpiony przez model tworzenia warunków dla bezpieczeństwa posiadania pracy.

*Musimy cenić pracę za umiejętności
i doświadczenie, jakie wnoszą
zatrudnione osoby. Musimy cenić efekty
i zdobytą wiedzę, a nie godziny
spędzone w biurze.*

• **Przepisy, które utrudniają kobietom powrót do pracy**

- ponad 93% kobiet w USA, które miały przerwę w karierze zawodowej (zazwyczaj po to, by urodzić dziecko) chce wrócić do pracy, ale jedynie 74% faktycznie to robi⁶. Istnieje szereg ograniczeń wpływających na tę sytuację, m.in.: długość urlopu macierzyńskiego, dostępność pracy w niepełnym wymiarze, możliwość pracy z domu oraz konieczność pracy w godzinach nadliczbowych⁷. Prawdziwa elastyczność pozwoliłaby spełnić takie oczekiwania kobiet.

Zachęcenie większej liczby kobiet do aktywizacji zawodowej jest bardzo ważne, ale nie mniej ważne jest utrzymanie ich na rynku pracy. Problem stanowi także nierówny poziom płac. Kobiety w krajach należących do OECD zarabiają średnio 17% mniej niż mężczyźni. W USA ta różnica wynosi aż 20%⁸. Dobrą wiadomością jest to, że rządy podjęły już działania mające na celu naprawienie tej sytuacji. W Stanach Zjednoczonych, Izba Reprezentantów właśnie przegłosowała wprowadzenie nowych przepisów prawa, które pomogą kobietom dochodzić swoich roszczeń wobec nieuczciwych pracodawców oferujących im niższe niż mężczyznom wynagrodzenie. Kolejną problematyczną kwestią pozostaje tzw. „szklany sufit”. Wprawdzie kobietom udaje się piastować stanowiska najwyższego szczebla w wielu firmach, ale nadal panuje powszechne przekonanie, że kobieta nie będzie miała równych szans na awans stając do wyścigu z mężczyzną. Prawdopodobnie właśnie takie przekonanie powstrzymuje wiele kobiet przed aktywnością na rynku pracy⁹. A „elastyczność” musi wyjść poza schematy i sposoby myślenia. Co więcej, musimy przetrzeć szlak ku nagradzaniu pracy wykonywanej w elastycznym systemie poprzez promocję i rozwój kariery zawodowej. Jeżeli tego nie zrobimy, droga do „elastyczności” zamieni się w zepchnięcie kobiet do roli pracowników przewidzianych do zajmowania niepewnych, niskopłatnych stanowisk z nikłą perspektywą awansu. Niezależnie od szczebla czy rodzaju stanowiska, reguły i polityka sprzyjające prawom kobiet oraz pozwalające

im na zawodowy rozwój przy jednoczesnym wypełnianiu obowiązków rodzinnych, przyniosą przedsiębiorstwom korzyści w postaci większego zaangażowania pracownika i zmniejszonej rotacji.

Wreszcie, odpowiedzialność nie spoczywa jedynie na rządach i przedsiębiorstwach. Kobiety same muszą przejąć inicjatywę. Wykształcenie i ukończone szkolenia to dla pracodawców ważne argumenty. Kobiety poczyniły już w tych obszarach pewne postępy – na całym świecie wśród absolwentów wyższych uczelni jest więcej kobiet niż mężczyzn¹⁰. Należy jednak podkreślić, że istnieje wiele możliwości dla kobiet, które nie mają wyższego wykształcenia, w szczególności w rozwijających się branżach takich jak turystyka i opieka medyczna. Ponadto, rozwiązaniem sprawdzającym się w przypadku wielu kobiet jest prowadzenie własnej działalności. Na całym świecie, szczególnie w krajach rozwijających się, kobiety prowadzące swoje firmy przyczyniają się do zmiany przepisów prawa pracy i kształtowania gospodarki. Według Globalnego Monitora Przedsiębiorczości „przedsiębiorczość kobiet ma coraz większe znaczenie dla rozwoju gospodarki w wielu krajach i może być kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego w krajach o niskim i średnim dochodzie”¹¹.

Fakty jasno wskazują: by gospodarki narodowe i przedsiębiorstwa mogły rozwijać się, kobiety muszą odgrywać większą rolę na rynku pracy. Gdy spowolnienie gospodarcze na świecie minie, niedobór talentów stanie się dużym problemem. Sytuacja, w której nie udałoby się pozyskać kobiet dla rynku pracy groziłaby kolejnym kryzysem. Jeżeli jednak już teraz zniemiemy bariery powstrzymujące kobiety przed aktywnym udziałem w rynku pracy, uda nam się uniknąć trudnej sytuacji. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia, a co za tym idzie powiększanie puli osób aktywnych zawodowo, powinno stać się powszechną praktyką. Zarówno dla państw jak i przedsiębiorstw, wszelka długoterminowa przewaga konkurencyjna zależy od umożliwienia wszystkim, teraz kobietom, a wkrótce pokoleniu Internetu, stałego, aktywnego uczestnictwa w rynku pracy.



Manpower Inc. (NYSE: MAN), firma zajmująca 120. miejsce na liście Fortune 500, oferuje pracodawcom gamę usług zatrudnienia poprzez sieć 4400 biur w 82 krajach na świecie. Manpower Polska Sp. z o.o. istnieje na polskim rynku od marca 2001 r. Pod marką Manpower w Polsce działa prawie 50 agencji. W chwili obecnej usługi Manpower w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację pracowników stałych, zatrudnienie zewnętrzne oraz doradztwo personalne. Z grupy Manpower, w Polsce obecne są również Manpower Professional, Right Management i Elan. Więcej informacji na temat Manpower można znaleźć pod adresem www.manpower.pl.

Źródła

- ¹ "Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women," *OECD*, 2008
- ² McGraw Hill, 2008
- ³ "Imputation, Estimation and Prediction Using the Key Indicators of the Labour Market (KILM) Data Set," *ILO*, 2004
- ⁴ *U.S. Census Bureau*, International Data Base
- ⁵ "Russian Economic Report #15," *World Bank*, November 2007
- ⁶ "Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success," *Harvard Business Review*, 2005
- ⁷ "Women's Labor Force Attachment Patterns and Maternity Leave: A Review of the Literature," *U.S. Census Bureau*, 1999
- ⁸ "OECD Employment Outlook: 2008," *OECD*, 2008
- ⁹ "Women in Management Survey," *Manpower Inc.*, 2008
- ¹⁰ "Education at a Glance: 2007," *OECD*, 2007. Figures above only include first time recipients of Type A tertiary degrees (IESCD classification 5A), which (in general) includes three- and four-year undergraduate programs (i.e. not technical or occupational training).
- ¹¹ "2007 Report on Women and Entrepreneurship," *Global Entrepreneurship Monitor*, 2008