



FFEM – Wspieranie
Przedsiębiorczości Kobiet Mindset

106 – Strategia Rozwoju wspierania
przedsiębiorczości kobiet

UTH, Październik 2021

Wspieranie przedsiębiorczości kobiet w UE: Strategia rozwoju

Streszczenie

Ze względu na głęboko zakorzenione tradycyjne role płci oraz z powodu czynników zniechęcających o charakterze ekonomicznym (lub niekorzystnych cech strukturalnych), udział kobiet w rynku pracy UE nie jest niczym oczywistym. To z kolei reprodukuje nierówności płci, sprowadzając znaczną część populacji kobiet na skraj wykluczenia ekonomicznego i społecznego, hamuje wzrost gospodarczy, obciąża finanse publiczne i stawia pod znakiem zapytania osiągnięcie celów Strategii "Europa 2020". Artykuł jest częścią projektu FFEM i ma na celu dostarczenie pewnych jasnych rekomendacji politycznych w kierunku zwiększenia szans kobiet na zatrudnienie poprzez wspieranie przedsiębiorczości kobiet.

Słowa kluczowe: populacja kobiet, rynek pracy UE, wykluczenie ekonomiczne i społeczne, przedsiębiorczość kobiet, zalecenia polityczne

JEL: E24, J08



Spis treści

Wstęp	3
1. Sytuacja na rynku pracy	4
2. Potrzeby szkoleniowe kobiet przedsiębiorczyń: badanie pilotażowe	6
3. Zalecenia strategiczne	7
Bibliografia	10



Wstęp

Niniejszy dokument stanowi rezultat projektu FFEM (Wspieranie przedsiębiorczości kobiet). Projekt jest współfinansowany przez program UE Erasmus+. Niniejszy dokument strategiczny ma na celu ustalenie i przedstawienie zaleceń w oparciu o informacje zwrotne otrzymane z pilotażu materiałów i platformy FFEM. Ponadto niniejszy zestaw zaleceń opiera się na najlepszych praktykach/historiach sukcesu. Uniwersytet w Tesalii, jako wiodąca organizacja opracowująca dokument strategiczny, był odpowiedzialny za zebranie i sformalizowanie otrzymanych danych w celu stworzenia niniejszego dokumentu strategicznego.

W dokumencie programowym rozważono następujące dwie kluczowe kwestie:

1. zmieniająca się rola dorosłych specjalistów w przyszłej edukacji wraz z rozprzestrzenianiem się platform internetowych
2. potrzeba szytych na miarę programów przedsiębiorczości kobiet w celu stymulowania i wspierania rozwoju gospodarczego w społecznościach;

Niniejszy dokument odzwierciedla jedynie poglądy autorów i Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.



1. Sytuacja na rynku pracy

Populacja kobiet napotyka na trudności – czasem nie do pokonania – w dostępie do rynku pracy UE. W istocie, z powodu głęboko zakorzenionych tradycyjnych ról płci i z powodu ekonomicznych czynników zniechęcających (lub niekorzystnych cech strukturalnych), udział kobiet w unijnym rynku pracy nie jest niczym oczywistym (m.in. Honeyman i Goodman 1991, Costa 2000, Del Boca i Pasqua 2002, Pissarides et al. 2005, Sánchez-Mangas i Sánchez-Marcos 2008, Cipollone et al. 2014, Gehringer i Klasen 2015, Christiansen et al. 2016). To z kolei reprodukuje nierówności płci, sprowadzając znaczną część populacji kobiet na skraj wykluczenia ekonomicznego i społecznego, hamuje wzrost gospodarczy, obciąża finanse publiczne i poddaje w wątpliwość realizację celów Strategii "Europa 2020"¹.

Trudności, na jakie napotyka populacja kobiet w dostępie do unijnego rynku pracy, utrzymują się pomimo faktu, że według statystyk EUROSTATU dotyczących płci, odsetek kobiet w wieku 30-34 lat, które zdobyły wyższe wykształcenie, przekracza odsetek mężczyzn o 10,5 punktu procentowego (rok 2019) i pomimo faktu, że UE wprowadziła rozwiązania instytucjonalne mające na celu ułatwienie kobietom uczestnictwa w unijnym rynku pracy².

¹ "Europe 2020" strategia UE na rzecz „inteligentnego, zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu” (Komisja Europejska 2010).

² *Inter alia*, Rada Europejska w Barcelonie wyznaczyła cele dotyczące usunięcia czynników zniechęcających do udziału kobiet w sile roboczej (tzw. cele barcelońskie), biorąc pod uwagę zapotrzebowanie na placówki opieki nad dziećmi (Komisja Europejska 2002), a Rada UE wprowadziła dyrektywę 2010/18 /UE, wdrażając zmienioną umowę ramową w sprawie urlopu rodzicielskiego (2009) i uchylającą dyrektywę 96/34/WE (Rada Unii Europejskiej 2010). Osiągnięcie celów barcelońskich zostało uznane za konieczność osiągnięcia celów „Europa 2020”. W tym kontekście Dyrektywa 2010/18/UE stanowi, że kraje UE są zobowiązane do wdrożenia polityki rodzinnej związanej z zatrudnieniem, w celu pogodzenia równowagi rodzicielskiej i zawodowej (obowiązków), wprowadzenia w życie niezbędnych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych. Dyrektywa uprawnia pracowników płci męskiej i żeńskiej do indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin lub adopcji dziecka na opiekę nad nim do określonego wieku. Urlop jest przyznawany na okres co najmniej czterech miesięcy i, w celu promowania równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet, powinien być zasadniczo przyznawany na zasadzie nieprzenoszalnej. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo powrócić do tej samej pracy lub, jeśli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z ich umową. Prawa nabyte lub będące w trakcie nabywania przez pracownika w dniu rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego pozostają w mocy do końca urlopu.



Badanie Siły Roboczej EUROSTATU podkreśla trudności, jakie napotyka populacja kobiet w dostępie do rynku pracy UE. Populacja kobiet zatrudnionych w UE stanowi 46,3% całkowitej populacji zatrudnionych (rok 2019). Kobiety dominują w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin, stanowiąc 75,6% ogółu zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin (rok 2019). Wynika z tego, że 31,3% zatrudnionych kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin, w porównaniu do 8,7% zatrudnionych mężczyzn (rok 2019). Innymi słowy, tylko 68,7% zatrudnionych kobiet ma pracę w pełnym wymiarze godzin, w porównaniu do 91,3% zatrudnionych mężczyzn. Bezrobocie w UE osiąga poziom 6,1% całkowitej populacji aktywnej zawodowo (rok 2019). Odpowiedni poziom dla męskiej populacji aktywnej zawodowo wynosi 5,9%, podczas gdy odpowiedni poziom dla żeńskiej populacji aktywnej zawodowo wynosi 6,4%.

Wskaźniki Społecznej Tablicy Wyników EUROSTATU trafnie przedstawiają nierówność płci na rynku pracy UE. W szczególności różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn osiąga poziom 11,3 punktów procentowych (rok 2020), różnica w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin osiąga poziom 20,3 punktów procentowych (rok 2020), a różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w formie nieskorygowanej osiąga 14,1% średnich zarobków brutto za godzinę pracy mężczyzn (rok 2019).

Ogólnie rzecz biorąc, liczba zatrudnionych kobiet jest mniejsza niż odpowiadająca jej liczba mężczyzn, odsetek zatrudnionych kobiet, które pracują w niepełnym wymiarze godzin, jest wyższy niż odpowiadający mu odsetek zatrudnionych mężczyzn, bezrobocie wśród kobiet jest wyższe niż bezrobocie wśród mężczyzn, a zarobki kobiet są znacznie niższe niż zarobki mężczyzn. Biorąc pod uwagę, że dane te są średnimi danymi dla UE, najwyraźniej dostęp kobiet do rynku pracy staje się jeszcze trudniejszy w poszczególnych krajach UE.

Artykuł jest częścią projektu FFEM i ma na celu dostarczenie pewnych jasnych zaleceń politycznych w kierunku zwiększenia szans kobiet na zatrudnienie poprzez wspieranie przedsiębiorczości kobiet. Niestety, znaczna część populacji kobiet nie posiada podstawowej wiedzy na temat tego, jak założyć i prowadzić firmę, a tym bardziej nie posiada szerokiego zakresu kompetencji, które przenikają proces przedsiębiorczości. Ten brak wymaga dostarczenia zaleceń politycznych nie tylko dla kobiet (potencjalnych) przedsiębiorców per se, ale także dla profesjonalistów (takich jak trenerzy, nauczyciele, pracownicy społeczni i edukatorzy społeczni).



2. Potrzeby szkoleniowe kobiet przedsiębiorczyń: badanie pilotażowe

Przedsiębiorczość – proces projektowania, uruchamiania i prowadzenia działalności gospodarczej – uważana jest za jeden z głównych czynników produkcji i odgrywa istotną rolę w rozwoju gospodarczym. Cantillon (1755) zdefiniował przedsiębiorczość jako proces podejmowania decyzji o pozyskaniu i wykorzystaniu zasobów, mający na celu wykorzystanie możliwości maksymalizacji zysku finansowego, przy jednoczesnym dopuszczeniu ryzyka przedsięwzięcia. Schumpeter (1976) twierdzi, że przedsiębiorca jest skłonny i zdolny do przekształcenia nowego pomysłu lub wynalazku w udaną innowację, a zatem przedsiębiorczość jest wихrem twórczej destrukcji w gospodarce.

Projekt FFEM argumentuje, że promowanie postaw, zachowań i umiejętności przedsiębiorczych kobiet może zwiększyć ich szanse na zatrudnienie. W tym celu projekt FFEM oferuje zestaw komplementarnych programów nauczania przedsiębiorczości kobiet: (a) kompetencje przedsiębiorcze, (b) umiejętności miękkie dla przedsiębiorców, (c) umiejętności godzenia życia zawodowego i osobistego. Kompetencje przedsiębiorcze odnoszą się do: (a) umiejętności projektowania i modelowania szans przedsiębiorczości, (b) umiejętności zarządzania finansami i kosztami, (c) umiejętności zarządzania informacją – umiejętności cyfrowe, (d) umiejętności zarządzania projektami i strategią, (e) umiejętności marketingowych oraz (f) umiejętności sprzedaży i promocji. Umiejętności miękkie dla przedsiębiorców odnoszą się do: (a) podejmowania decyzji, (b) pewności siebie, (c) radzenia sobie ze stresem, (d) rozwiązywania problemów, (e) pracy zespołowej oraz (f) zarządzania czasem. Umiejętności godzenia życia zawodowego i osobistego odnoszą się do: (a) asertywności, (b) równowagi między pracą a życiem towarzyskim, (c) wspierania pracowników w kwestiach równowagi między życiem zawodowym a osobistym life.³, (d) kwestii płci związanych z zatrudnieniem i równowagą między życiem zawodowym a osobistym, (e) praktycznych sposobów wspierania równowagi między życiem zawodowym a osobistym oraz (f) wspierania rozwoju kariery zawodowej pracowników posiadających dzieci.

³ Programy nauczania przedsiębiorczości kobiet w ramach projektu FFEM są szczegółowo analizowane w odpowiednich rezultatach pracy intelektualnej projektu.



Na podstawie oferowanych programów nauczania przedsiębiorczości kobiet przeprowadzono pilotażowe badanie ewaluacyjne i badanie satysfakcji w ramach projektu FFEM. Ankieta była skierowana zarówno do kobiet (potencjalnych) przedsiębiorców, jak i do profesjonalistów (takich jak trenerzy, nauczyciele, pracownicy socjalni i edukatorzy społeczni) w krajach partnerskich FFEM (tj. Francja, Grecja, Polska, Portugalia, Hiszpania) i została przeprowadzona zarówno metodą face-to-face, jak i za pośrednictwem platform internetowych. W sumie w badaniu wzięło udział 50 kobiet (potencjalnych) przedsiębiorców⁴ i 25 trenerów.⁵ Czas trwania każdego badania pilotażowego wynosił około 2,5 godziny. Badanie pilotażowe zostało przeprowadzone w lipcu - sierpniu 2021 roku.

W ramach badania pilotażowego, kontekst programów nauczania FFEM (tj. kompetencje przedsiębiorcze, umiejętności miękkie dla przedsiębiorców oraz umiejętności godzenia życia zawodowego i osobistego) został przedstawiony uczestnikom. Uczestnicy zapoznali się z treścią programów nauczania i wykonali odpowiednie ćwiczenia. Na podstawie badania pilotażowego odbyła się obszerna dyskusja z uczestniczkami. Kobiety-przedsiębiorcy zostały poproszone o wskazanie najbardziej interesujących jednostek programu nauczania FFEM. Zarówno kobiety-przedsiębiorcy jak i profesjonaliści zostali poproszeni o ocenę niektórych aspektów programu FFEM i dostarczenie dodatkowych informacji zwrotnych. Zdecydowana większość uczestniczek pozytywnie oceniła program FFEM pod względem struktury, zainteresowania i użyteczności oraz podkreśliła konieczność prowadzenia sesji kontynuacyjnych, w miarę możliwości w formie bezpośredniej, a także rozszerzenia projektu, tak aby objąć nim jeszcze większą liczbę uczestniczek.

3. Zalecenia strategiczne

Badanie pilotażowe przeprowadzone w ramach projektu FFEM oferuje solidną podstawę do zapewnienia jasnych zaleceń politycznych zarówno dla kobiet (potencjalnych) przedsiębiorców, jak i dla profesjonalistów.

Obszerne dyskusje prowadzone z kobietami-przedsiębiorcami wskazały na potrzebę zwiększenia szans kobiet na zatrudnienie poprzez wspieranie kobiecej przedsiębiorczości. Przedsiębiorczość jest odpowiedzią (lub odpowiedzią) na

⁴ 10 from each partner country (i.e., France, Greece, Poland, Portugal, and Spain).

⁵ 5 from each partner country (i.e., France, Greece, Poland, Portugal, and Spain).



bezrobocie dla najbardziej wrażliwej ekonomicznie części siły roboczej, a w szczególności dla kobiet w niestabilnej sytuacji. Jest to w zasadzie założenie projektu FFEM. Jednak obszerne dyskusje przeprowadzone z kobietami-przedsiębiorcami wskazały, że kobiety wchodzą w przedsiębiorczość głównie z konieczności (tj. z powodu trudności, które napotykają przy wchodzeniu na rynek pracy jako taki), a nie w pogoni za szansą. Takie zniekształcone postrzeganie przedsiębiorczości musi się zmienić. Biorąc pod uwagę, że środowisko powstające po wprowadzeniu dyrektywy COVID19 oferuje, poprzez wprowadzenie telepracy i przesuniętych godzin pracy, raczej korzystne warunki dla przedsiębiorczości kobiet, konieczność wspierania przedsiębiorczości opartej na możliwościach staje się jeszcze bardziej oczywista. W tym celu UE i rządy krajowe mogą wspierać przedsiębiorczość kobiet poprzez finansowanie oferty kursów szkoleniowych podobnych do FFEM. Rzeczywiście, pozytywne reakcje uczestników podkreślają potrzebę prowadzenia takich badań w sposób systematyczny (tj. nie ad hoc). Respondenci uczestników podkreślili również potrzebę oferowania takich badań w sposób ciągły (tj. nie jednorazowy), aby zapewnić ich sukces.

Potrzeba stałego dostarczania kobietom-przedsiębiorcom szkoleń typu FFEM wynika z faktu, że znaczna część populacji kobiet nie posiada podstawowej wiedzy na temat zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, a tym bardziej nie posiada szerokiego zakresu kompetencji, które przenikają proces przedsiębiorczości. Przedsiębiorczość nie jest, jak widać, procesem łatwym, ponieważ wymaga, między innymi, choć nie istnieje "magiczna formuła" na bycie odnoszącym sukcesy przedsiębiorcą, umiejętności zarządzania, umiejętności przywódczych, umiejętności pracy w zespole, umiejętności tworzenia sieci, umiejętności obsługi klienta, umiejętności finansowych, umiejętności rozwiązywania problemów, umiejętności krytycznego myślenia, umiejętności planowania, umiejętności technicznych i umiejętności zarządzania czasem. Niektóre z wymaganych umiejętności mogą być istotnie wrodzone lub naturalne. Jednak zdecydowana większość umiejętności może być doskonalona poprzez szkolenie.

Krytyczna jest więc rola trenerów. Z jednej strony, szkoleniowcy muszą rozumieć i doceniać całe spektrum procesu przedsiębiorczości i potrzebnych kompetencji w zakresie przedsiębiorczości. Szkolenie powinno zapewnić kobietom wyartykułowane, konkretne i dobrze ukierunkowane cele, pomagając im w konceptualizacji ich wykonalności. Z drugiej strony, trenerzy muszą dostosować swoje kursy szkoleniowe



do specyfiki i wyjątkowości każdego uczestnika szkolenia, stawiając uczestników w epicentrum, tak aby wykorzystać już istniejące mocne strony i zdolności. Poza dostarczeniem wiedzy teoretycznej na temat przedsiębiorczości, ważne jest, aby skuteczny program szkoleniowy, który przyniesie wartość dodaną, obejmował wiedzę opartą na doświadczeniu. Ostatecznym celem jest nie tylko dostarczenie wiedzy z zakresu przedsiębiorczości, ale także, i co najważniejsze, wzmocnienie pozycji uczestników. Wzmocnienie osobiste jest niezbędne dla populacji kobiet, szczególnie dla tej części, która znajduje się na granicy wykluczenia ekonomicznego i społecznego.

Kluczowe dla kobiet jest zapewnienie stałego wsparcia po szkoleniu, ponieważ sukces ich działalności przedsiębiorczej ma efekt długoterminowy. Świadomość, że istnieje punkt odniesienia, w którym kobiety po szkoleniu mogą odpowiadać, opierać się na i/lub otrzymywać informacje zwrotne, stanowi kluczowy czynnik dla trwałości ich ewolucji przedsiębiorczej. Zaufanie i pewność siebie są cechami, które można uzyskać z tego punktu wsparcia i które dają kobietom więcej inspiracji i siły. Portal sieciowy online, pełniący rolę punktu komunikacyjnego z innymi kobietami-przedsiębiorcami, mógłby w równym stopniu zapewnić informacje zwrotne, jak i więzi solidarności i współpracy między kobietami.

Ekosystem interesariuszy odgrywa istotną rolę we wspieraniu kobiet-przedsiębiorców i z tego powodu należy szeroko informować o szkoleniach i rozwijaniu możliwości kobiet. Program przedsiębiorczości kobiet może zostać wzmocniony poprzez proaktywne zaangażowanie interesariuszy i nawiązanie właściwych relacji z kobietami (potencjalnymi) przedsiębiorcami. Zaangażowanie interesariuszy zwiększa szanse na sukces początkowo w zaangażowaniu kobiet w środowisko przedsiębiorczości, a następnie w utrzymaniu ich pozycji na rynku pracy. Społeczność i instytucje mogą ułatwiać przedsiębiorczość kobiet pod względem motywacji, dlatego też każdej próbie zwiększenia roli kobiet w społeczeństwie powinny towarzyszyć odpowiednie działania interesariuszy. Z drugiej strony, możliwości kobiet przedsiębiorców wzrastają w promocji ich działalności oraz w rozwoju kanałów marketingowych, gdy tworzą one sieci z interesariuszami. W związku z tym należy wzmocnić dwukierunkową sieć komunikacji pomiędzy kobietami-przedsiębiorcami a interesariuszami.



Bibliografia

- Cantillon R. (1755), *Essai sur la nature du commerce en général*, London: MacMillan.
- Christiansen L. E., Lin H., Pereira J., Topalova P. and Turk R. (2016), Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe, *IMF Working Paper*, 16/49.
- Costa D. L. (2000), From mill town to board room: The rise of women's paid labor, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 101-122.
- Council of the European Union (2010), Directive 2010/18/EU, *Official Journal of the European Union*, L68/13, 18.3.2010, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02010L0018-20140101>, (last access: July 2021).
- Cipollone A., Patacchini E. and Vallanti G. (2014), Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors, *IZA Journal of European Labor Studies*, 3: 18.
- Del Boca D. and Pasqua S. (2002), Labour market participation of mothers in Italy: Facts, studies and public policies, *CHILD Working Paper*, 4.
- European Commission (2002), *Barcelona objectives: The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a>, (last access: July 2021).
- European Commission (2010), *EUROPE 2020: A European strategy for smart, sustainable, and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%2007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Gender Statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Education, (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Labor Force Survey*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (last access: July 2021).

EUROSTAT, *Social* *Scoreboard* *Indicators,*

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/indicators/social-scoreboard-indicators> (last access: July 2021).

Gehring A. and Klasen S. (2015), Labor force participation of women in the EU – What role do family policies play? *cege Discussion Papers*, 242.

Honeyman K. and Goodman J. (1991), Women's work, gender conflict, and labour markets in Europe, 1500-1900, *Economic History Review*, 44(4): 608-628.

Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. and Wasmer E. (2005), Women in the labor force: How well is Europe doing? in Boeri T., Del Boca D. and Pissarides C., (eds.), *Women at work: An economic perspective*, Oxford: Oxford University Press, 9-120

Sánchez-Mangas R. and Sánchez-Marcos V. (2008), Balancing family and work: The effect of cash benefits for working mothers, *Labour Economics*, 15(6):1127-1142.

Schumpeter J. (1976), *Capitalism, socialism and democracy*, London: Routledge.