

Agnieszka Sadowska

KOBIETY W BIZNESIE W EUROPIE

Wprowadzenie

Rola kobiet w życiu społecznym jest obecnie dość szeroko poruszonym zagadnieniem. Artykuł ten włącza się do dyskusji na ten temat, prezentując pokrótce możliwości zaistnienia kobiet w gospodarce w wybranym krajach europejskich oraz w przedsiębiorstwach amerykańskich i japońskich.

Poglądy przedstawicielei obu płci na pracę kobiet zależą przede wszystkim od utrwalonych poglądów na funkcję, jaką kobieta powinna pełnić poza miejscem pracy. Główne problemy dotyczące kobiet, takie jak: łączenie życia rodzinnego z karierą zawodową, urlopy macierzyńskie, systemy opieki nad dzieckiem, konieczność przewyższenia zajmujących równorzędne stanowiska mężczyzn, są wspólne dla wszystkich kultur. Trudności zaś, na jakie natrafiają kobiety w konfrontacji z innymi typami kultury biznesu, odgrywają znacznie mniejszą rolę.

1. Sytuacja kobiet w krajach Europy Północnej

W krajach skandynawskich pozycja i rola kobiety są godne pozazdroszczenia. Liczba kobiet pracujących na etatach dorównuje liczbie mężczyzn. Nie są one przy tym „skazane” na posady źle płatne, lecz można je spotkać na różnych szczeblach drabiny zawodowej.

Jest to, niewątpliwie, spuścizna po czasach, kiedy to kobiety *de facto* rządziły podczas długich miesięcy nieobecności mężczyzn przebywających na łowiskach, czasach, kiedy należało współdziałać, aby przeżyć w surowych warunkach, oraz konsekwencja współczesnej polityki edukacyjnej i socjalnej państwa.

W języku fińskim nie ma różnicy między rodzajem męskim i żeńskim – być może nie pozostało to bez wpływu na obyczajowe i prawne aspekty płci. Finlandia była pierwszym krajem europejskim, w którym kobiety otrzymały prawo głosu (1906). Zajmują one około 40% miejsc w parlamencie; stale rośnie

liczba kobiet zajmujących dyrektorskie i kierownicze stanowiska w biznesie. Stało się to możliwe zarówno na skutek polityki socjalnej (istnienie żłobków i przedszkoli), jak i dzięki postawie społeczeństwa. Nikt nie jest zdziwiony, jeśli kobieta (lub mężczyzna) wychodzi z pracy lub nawet z zebrania, tłumacząc, że musi zająć się chorym dzieckiem lub odebrać je ze szkoły, gdyż pełni w tym dniu dyżur rodzinny.

Pośród krajów UE Dania ma najwyższy odsetek pracujących kobiet. System opieki nad matką i dzieckiem jest bardzo rozbudowany, a ojcowie zajmujący się dziećmi mogą korzystać ze stosownych urlopów. Często spotyka się kobiety na kierowniczych i odpowiedzialnych stanowiskach, a zjawisko dyskryminacji prawie nie występuje.

Podobnie przedstawia się sytuacja kobiet w Szwecji i Norwegii¹.

2. Sytuacja kobiet w krajach Europy Południowej

Powszechne przekonanie, nakazujące łączyć męski szowinizm odnośnie do roli kobiet z przedstawicielami krajów śródziemnomorskich oraz równouprawnienie kobiet w życiu społecznym z pozostałymi narodami Europy Zachodniej, w świetle badań prowadzonych przez „Eurobarometer” w 1987 r., okazuje się nie mieć oparcia w rzeczywistości.

Badania „Eurobarometer” ujawniły, że społeczne naciski zmuszające kobiety do pozostania w domu, są we Włoszech mniejsze niż w wielu innych państwach UE. A jednak, choć pojedyncze kobiety odnoszą wielkie sukcesy w biznesie, to bardzo niewiele przedstawicielek płci żeńskiej sprawuje funkcje kierownicze, a niewiele więcej wykonuje wolne zawody. Wyjątkowa sytuacja panuje w firmach rodzinnych, w których status członka rodziny przeważa nad płcią. Męska nieprzychylność dla pracujących kobiet nie jest we Włoszech bardziej zauważalna niż w innych krajach, w których odpowiedzialne funkcje sprawuje proporcjonalnie większa liczba kobiet, natomiast ruch feministyczny jest tu zdecydowanie słabszy.

W Hiszpanii kobiety nie odgrywają nawet takiej roli w życiu zawodowym, jak w innych zdominowanych przez mężczyzn społeczeństwach. Kobiety zajmowały czasem kierownicze stanowiska w przedsiębiorstwach należących do rodzin, których linia męska wygasła, ale jest to raczej sporadyczne zjawisko, ponieważ hiszpańskie rodziny są liczne. Rzadko spotyka się kobietę robiącą karierę na jakimkolwiek wyższym szczeblu przedsiębiorstwa. Znikają one z rynku pracy w wieku trzydziestu kilku lat i już nie pojawiają się na nim po-

¹ J. Mole: W tyglu Europy. Wzorce i bariery kulturowe w przedsiębiorstwach. Prószyński i S-ka. Warszawa 2000. s. 174. 184. 192.

nownie. Jednak brak fachowców daje kobietom szanse dostania się na zarezerwowane dotąd dla mężczyzn szczeble kierownictwa – kobiety mające wysokie kwalifikacje zawodowe są mile widziane i traktowane jak równorzędni partnerzy.

W porównaniu z większością krajów europejskich dyskryminacja kobiet w Grecji jest mało widoczna. Kobiety aktywnie uczestniczą w życiu zawodowym i politycznym, a ich szanse w świecie biznesu (podobnie jak mężczyzn) zależą bardziej od ich koneksji niż płci².

3. Sytuacja kobiet w krajach Europy Zachodniej

Nawet w krajach, w których dawniej odbywały się turnieje rycerskie o chusteczkę damy, czy już w bliższym nam chronologicznie okresie, kiedy z wielką atencją odnoszono się do kobiet, ich sytuacja bynajmniej nie wygląda dziś sielankowo.

Wprawdzie Francuzki coraz częściej obejmują kierownicze stanowiska w takich branżach, jak handel detaliczny czy usługi oraz w takich dziedzinach, jak: prawo, finanse i zarządzanie personelem, jednak w przemyśle i na prowincji (tj. poza Paryżem) nadal panują silne uprzedzenia do ich udziału w życiu gospodarczym kraju.

Poglądy Belgów na temat roli kobiet należą do najbardziej tradycyjnych w Europie. Niewielka liczba kobiet zajmuje kierownicze stanowiska, a jeśli już do tego dochodzi, to przeważnie w firmach rodzinnych.

Pośród krajów UE Irlandczycy wraz z Belgami odznaczają się największą niechęcią do pracujących kobiet. Jednakże zauważa się, że w młodym pokoleniu Irlandczyków tradycyjne uprzedzenia do kobiet zajmujących się biznesem tracą aktualność, chociaż, ogólnie rzecz biorąc, stosunek do kobiet w miejscach pracy jest nadal tradycyjny i konserwatywny.

W Wielkiej Brytanii kobiety stanowią 45% siły roboczej. Mimo że zasiłki macierzyńskie są tu niższe niż w innych krajach, a system opieki nad dzieckiem w praktyce nie istnieje, jest to najwyższy odsetek w Europie. Przymus ekonomiczny i możliwości podjęcia pracy przeważają nad trudnościami. Jednak pracujące kobiety są wynagradzane gorzej niż mężczyźni, a ponieważ połowa z nich zatrudnia się na pół etatu, są mniej chronione przez ustawy regulujące stosunki pracy. Z drugiej strony, w Wielkiej Brytanii kobiety częściej zajmują dyrektorskie stanowiska niż w większości państw UE, szczególnie w takich dziedzinach, jak usługi i administracja publiczna.

Jeśli chodzi o Austriaków, to nadal dyskryminują oni kobiety w sferze zawodowej – bardzo rzadko zajmują one wysokie stanowiska kierownicze³.

² Ibid., s. 87-88, 126-127, 199.

³ Ibid., s. 38, 167, 213, 146, 161.

Najbardziej zaskakujące, w świetle przeprowadzonych badań, wydaje się być nastawienie Niemców i Holendrów do kobiet czynnych zawodowo. I tak, osobami, które mają najmniejsze szanse osiągnięcia samego szczytu kariery w Niemczech są kobiety. To właśnie Niemcy, ze wszystkich narodów europejskich, mają najbardziej tradycyjne poglądy na rolę kobiet w społeczeństwie⁴. Jeśli chodzi o Holendrów, to, jak na naród przywiązany do zasad egalitaryzmu i bardzo odpowiedzialny społecznie, są oni zaskakująco nieprzychylnie nastawieni do zawodowej kariery kobiet w sferze gospodarczej. Tylko nieliczne przedstawicielki płci pięknej zajmują stanowiska na wyższych szczeblach zarządzania, masowa zaś obecność kobiet na rynku pracy datuje się dopiero od lat 70. i stanowią one około 30% ogółu zatrudnionych. Ponadto kobiety zamężne z reguły porzucają pracę na stałe po urodzeniu dzieci i bardzo rzadko robią karierę zawodową⁵.

4. Sytuacja kobiet w krajach Europy Środkowej i Wschodniej

Jeśli chodzi o Rosję, to hasła komunistycznej propagandy, głoszące równouprawnienie kobiet, nie znalazły odzwierciedlenia w praktyce. Kobiety stanowią wprawdzie około 50% siły roboczej, ale wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze jest ich tylko 5%. Bardzo niewiele kobiet dociera do najwyższych kręgów władzy w administracji, polityce, nauce i biznesie; natomiast kobiety dominują liczebnie wśród nauczycieli i lekarzy, a w gronie inżynierów ich stosunek do mężczyzn wynosi 1:1.

Kobiety z Zachodu muszą być przygotowane na to, że w sferze zawodowej będą ignorowane⁶.

W Polsce sytuacja jest bardzo podobna, a widać to szczególnie wyraźnie na przykładzie bezrobocia – wbrew pozorom równouprawnienia kobiet, to właśnie one, mimo lepszego wykształcenia, stanowią większość bezrobotnych.

5. Sytuacja kobiet w firmach amerykańskich i japońskich

W Europie działa wiele firm amerykańskich i japońskich.

Jeśli chodzi o Amerykanów, to ich podejście cechuje bezceremonialność oraz przekonanie o wyższości indywidualnych osiągnięć niezależnie od płci⁷.

⁴ „Eurobarometer” 1987. Cyt. za: J. Mole: Op. cit., s. 60.

⁵ Ibid., s. 105.

⁶ Ibid., s. 247-248.

⁷ R. Gesteland: Różnice kulturowe a zachowania w biznesie. PWN. Warszawa 2000.

Badania przeprowadzone wśród menedżerów z USA pokazały, iż różnice między kobietami i mężczyznami na kierowniczych stanowiskach są małe. Stało się tak zapewne dlatego, że kobiety, które osiągały sukces w świecie zdominowanym przez mężczyzn, wspinając się na szczyt organizacji, przyswajały wartości najbardziej charakterystyczne i wystrzegały się najmniej pożądaných; starały się wyzwolić od ogólnie przyjętych stereotypów dotyczących kobiet⁸.

Rośnie również liczba Europejczyków, którzy będą mieli japońskich szefów i kolegów oraz perspektywę robienia kariery w firmie japońskiej. Zachodni współpracownicy Japończyków skarżą się najczęściej, że ich japońscy koledzy podejmują najważniejsze decyzje poza godzinami pracy. Człowiek Zachodu, pragnący awansować w zarządzanej przez Japończyków firmie, musi pracować do późnego wieczora i podczas weekendów. Wymaganie to może być zasadniczą przeszkodą dla kobiet, które chciałyby robić karierę w japońskich firmach. Większość zatrudnionych tam kobiet nie uważa jednak, aby Japończycy byli mniej przychylnie nastawieni do kobiet niż ich europejscy koledzy⁹.

Podsumowanie

Ten w skrócie nakreślony obraz sytuacji kobiet w biznesie w różnych krajach europejskich pokazuje, jakie szanse i trudności stoją przed kobietami pragnącymi zaistnieć zawodowo w kręgach gospodarczych w poszczególnych krajach oraz że należy każdorazowo „zachować umysł początkującego ucznia” – jak zaleca zen – w badaniach różnorodnych zjawisk i problemów, a nie podążać utartymi drogami czy kierować się stereotypami.

Jeśli bowiem chodzi o organizację, to nie ma znaczących różnic między kobietami a mężczyznami. Te kobiety, które radziły sobie dobrze w przedsiębiorstwie, odnosiły sukcesy z tych samych powodów, co mężczyźni. W niektórych krajach zawdzięczały początek kariery rodzinie lub koneksjom politycznym, w innych – kwalifikacjom zawodowym, dalszy jej postęp zawdzięczały zaś we wszystkich społeczeństwach kompetencji i szczęściu. Kobiety będące dobrymi szefami postępują w taki sam sposób, jak mężczyźni na tych samych stanowiskach, ci zaś nie wprowadzają raczej do swych funkcji jakichkolwiek elementów kobiecych¹⁰.

⁸ E. Trompenaars, Ch. Hampden-Turner: Siedem wymiarów kultury. Oficyna Ekonomiczna. Kraków 2002, s. 261-264.

⁹ J. Mole: Op. cit., s. 229, 239.

¹⁰ Ibid., s. 15.

WOMEN IN BUSINESS IN EUROPE

Summary

The article presents the possibilities of women's business career in different European countries as well as in the Japanese and US companies.