

INNOWACYJNE MSP DZIĘKI WYKORZYSTANIU POTENCJAŁU KOBIECI I OSÓB STARSZYCH – PROJEKT QUICK IGA¹⁾

Marzena Grzesiak²⁾

Streszczenie

Wartykule przedstawiono kwestie aktywności zawodowej osób starszych oraz przedsiębiorczości kobiet. Zagadnienia te zyskują na znaczeniu w kontekście zmian społeczno-gospodarczych. Opisano także założenia i cele międzynarodowego projektu QUICK IGA realizowanego w ramach Baltic Sea Region Programme 2007–2013, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, przedsiębiorczość kobiet, projekt QUICK IGA

Wstęp

Zmiany społeczno-gospodarcze zachodzące w Unii Europejskiej na przestrzeni ostatnich kilku dekad, oraz prognozy dotyczące lat następnych, zmuszają do interwencji podejmowanych przez różnorodnych partnerów, równocześnie na poziomie wspólnotowym, państw członkowskich oraz regionalnym i lokalnym.

Jednym z obszarów tematycznych takich interwencji jest aktywny udział kobiet i osób starszych w rynku pracy. Według Sprawozdania Komisji Europejskiej „segregacja płciowa na rynku pracy pozostaje na wysokim poziomie, zarówno w aspekcie zawodowym, jak i sektorowym. W 2003 r. kobiety zajmowały 31% stanowisk kierowniczych, w porównaniu z 30% w 2002 r.” (Sprawozdanie Komisji dla Rady... 2005, s. 5). W roku 2010 mimo postępów, wskaźniki zatrudnienia w Europie, szczególnie w grupie kobiet i osób starszych były zdecydowanie niższe, aniżeli w pozostałych częściach świata: pracowało tylko 63% kobiet (76% mężczyzn), wśród osób w wieku 55–64 lata zatrudnionych było 46% (w Stanach Zjednoczonych – 62%) (*Komunikat Komisji Europa 2020... 2010*).

¹⁾ Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Regionu Morza Bałtyckiego.

²⁾ Politechnika Gdańska Wydział Zarządzania i Ekonomii/Gdansk University of Technology Faculty of Management & Economics; praca naukowa finansowana ze środków finansowych na naukę w latach 2012–2014 przyznanych na realizację projektu międzynarodowego współfinansowanego.

Na polskim rynku pracy także widać istotne zróżnicowanie w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn oraz osób w wieku powyżej 50 roku życia, w porównaniu do osób z młodszych grup wiekowych.

Obie grupy, kobiety oraz osoby w wieku 50 lat i więcej, w Krajowym Programie Reform (*Krajowy Program Reform Europa 2020...* 2011) zostały zaliczone do kategorii wymagających aktywizacji zawodowej, nowego typu działań służących zwiększeniu ich zatrudnienia. Podobne założenie przyjęto w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia 2012–2014 (*Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia...* 2012).

Wśród głównych barier utrudniających zwiększanie udziału kobiet w rynku pracy w Polsce najczęściej wymienia się (Kałużna 2006, ss. 73–91):

- bariery i ograniczenia wewnętrzne (zaniżona samoocena, brak wiary we własne siły, brak umiejętności artykulacji problemów, obawa związana z szansą zajęcia wyższego stanowiska),
- przypisywanie kobietom tradycyjnych ról i społeczna presja wyboru pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym,
- bariery zewnętrzne, związane z dyskryminującymi nastawieniami, postawami, regułami funkcjonowania środowisk zawodowych i politycznych.

Kobiety, które odniosły sukces, zwracają uwagę, że głównymi barierami jakie same musiały pokonać było odmienne położenie (w związku z obciążeniem obowiązkami rodzinnymi) oraz nierówne traktowanie w miejscu pracy (ze względu na stereotyp płci) (Bilińska 2012, s. 12).

Pracodawcy osób starszych wskazują na cały szereg pozytywnych cech takich pracowników, w tym: doświadczenie zawodowe, cierpliwość, większą lojalność czy niższe koszty zatrudniania (Fryca, Majecka 2010). Równocześnie, wymieniają długą listę barier w zatrudnianiu pracowników 50+ (*Pracuję- rozwijam kompetencje...* 2011, s. 111):

- gorsze przygotowanie do wykonywania pracy,
- niższą wydajność,
- zły stan zdrowia,
- niechęć do doksztalcania się,
- trudności z adaptacją do nowych sytuacji, niską elastyczność.

Niekorzystne warunki w miejscu pracy, wpływ społeczeństwa oczekującego często od osoby starszej „ustąpienia miejsca” osobom młodym czy niska samoocena powodują, że w 2010 roku „świeżo upieczony” emeryt w Polsce miał 59,6 lat (dane Głównego Urzędu Statystycznego), i przechodził na emeryturę średnio pięć lat przed osiągnięciem obowiązującego w Polsce formalnego wieku emerytalnego.

1. Geneza projektu

Zagadnienie aktywizacji zawodowej kobiet i osób starszych nabiera szczególnego znaczenia w kontekście funkcjonowania przedsiębiorstw sektora MSP, stanowią-



cych ponad 98% wszystkich przedsiębiorstw w Regionie Morza Bałtyckiego (RMB) i zapewniających 70% wszystkich miejsc pracy. Wzrost i rozwój tej grupy przedsiębiorstw jest obecnie silnie ograniczany, w tym w związku z rosnącymi trudnościami w dostępie do wykwalifikowanej siły roboczej. Równocześnie, we wszystkich państwach RMB notuje się duży potencjał niewykorzystanych zasobów pracy, tj. dobrze wykształconych kobiet i posiadających wiedzę i doświadczenie pracowników w wieku 50+. Udział tych grup w rynku pracy, jak wspomiano powyżej, jest niezadowalająco niski. Jego uruchomienie, z punktu widzenia przedsiębiorstw MSP, może oznaczać dostęp do nowej wiedzy i umiejętności, czy wreszcie wzrost potencjału innowacyjnego.

Projekt QUICK IGA został opracowany na podstawie rezultatów projektu #32 BSR QUICK realizowanego przez Parlament Hanzeatycki wraz z 39 Partnerami. Wszystkie cele projektu (wzmacnianie innowacyjności, wspieranie MSP, a w szczególności przedsiębiorczych kobiet i osób starszych) są wymieniane jako cele strategiczne Unii Europejskiej dla Regionu Morza Bałtyckiego.

Projekt QUICK IGA wpisuje się w następujące priorytety:

- Priorytet 12: rozwiązywanie problemów demograficznych i podwyższanie kwalifikacji;
- Priorytet 8: wspieranie MSP i przedsiębiorczości kobiet oraz poprawa na rynku pracy;
- Priorytet 7: promowanie innowacyjności i wykorzystywania kapitału ludzkiego.

Projekt QUICK IGA wspiera rozwój kultury i struktury organizacyjnej MSP w celu zwiększenia odsetka zatrudnionych kobiet i osób starszych, a jednocześnie zwiększenia potencjału innowacyjnego (Priorytet 1.1). W ramach projektu będą proponowane konkretne rozwiązania mające na celu wzmocnienie krajów Regionu Morza Bałtyckiego, a w szczególności:

- zwiększenie potencjału innowacyjnego i struktury organizacyjnej przedsiębiorstw sektora MSP;
- zwiększenie liczby zatrudnionych kobiet i osób starszych;
- zmniejszenie różnic pomiędzy regionami;
- poprawę zdolności absorpcji innowacji;
- odpowiadanie na wyzwania demograficzne.

Projekt #73 BSR QUICK IGA realizowany jest w partnerstwie 13 instytucji z 7 krajów. Liderem projektu jest Parlament Hanzeatycki z siedzibą w Hamburgu.

2. Cele projektu

Celem głównym projektu jest zwiększenie potencjału innowacyjnego firm poprzez zwiększenie udziału kobiet i osób starszych w rynku pracy oraz zapewnianie rozwoju otoczenia wspierającego innowacje. Działania będą realizowane na czterech poziomach: indywidualnych osób, przedsiębiorstw, organizacji i polityk. Proponowane rozwiązania będą dostosowane do specyfiki regionu.



Cele szczegółowe projektu:

- rozwijanie i transfer kultury organizacyjnej i struktur sprzyjających udziałowi kobiet i osób starszych w rynku pracy oraz zwiększaniu potencjału innowacyjnego MSP, a także wyrównywaniu odsetka zatrudnienia kobiet i osób starszych w różnych regionach Morza Bałtyckiego;
- implementacja najlepszych praktyk, dostosowanie ich do specyficznych warunków regionalnych i krajowych w państwach pochodzenia partnerów projektu;
- rozwijanie programów edukacyjnych i szkoleniowych dla doradców i trenerów kadr zarządzających MSP, jak również opracowanie podręcznika promującego zwiększanie poziomu innowacyjności poprzez polepszanie środowiska pracy dla kobiet i osób starszych;
- opracowanie założeń do strategii Regionu Morza Bałtyckiego dotyczących wzmocnienia potencjału innowacyjnego MSP poprzez zwiększenie udziału w rynku pracy kobiet i osób starszych;
- transfer wybranych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet i osób starszych do krajów Regionu Morza Bałtyckiego.

Wszystkie działania będą testowane i wdrażane w Niemczech, Polsce, Litwie i Łotwie oraz transferowane do 45 regionów w strefie Morza Bałtyckiego.

3. QUICK IGA na Politechnice Gdańskiej

Struktura realizacji projektu #73 BSR QUICK IGA obejmuje następujące pakiety robocze (workpackages):

- Pakiet roboczy 0 (WP0) – Działania przygotowawcze (Preparation activities);
- Pakiet roboczy 1 (WP1) – Zarządzanie i administracja (Project Management and administration);
- Pakiet roboczy 2 (WP2) – Komunikacja i informacja (Communication and information);
- Pakiet roboczy 3 (WP3) – Analizy i rozwój (Analyses and Development);
- Pakiet roboczy 4 (WP4) – Transfer i wdrożenie instrumentarium wsparcia (Transfer and implementation of support measures);
- Pakiet roboczy 5 (WP5) – Koncepcja strategii, umowy współpracy i programy działań (Strategy Concepts, Cooperation Agreement and Action Programmes).

Politechnika Gdańska (Gdańsk University of Technology – GUT) jako Partner Projektu (PP 10) bierze udział w realizacji merytorycznych pakietów zadaniowych projektu, a w szczególności:

- WP3 Analizy i rozwój (Analyses and Development)
- WP4 Transfer i wdrożenie instrumentarium wsparcia (Transfer and implementation of support measures)
- WP5 Koncepcja strategii, umowy współpracy i programy działań (Strategy Concepts, Cooperation Agreement and Action Programmes)



Politechnika Gdańska jest Partnerem odpowiedzialnym za realizację pakietu roboczego 4 (WP4 Lead Partner). Powyższe zadania realizuje doświadczony zespół pracowników naukowych Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej.

Ze względu na potencjał naukowy Politechnika Gdańska realizuje przede wszystkim zadania o charakterze badawczym i naukowym, współpracując przy tym m. in. z Hamburg Institute of International Economics – HWWI (PP3) i z Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr (ang. Bialystok Foundation of Professional Training – BFPT) (PP 13).

Innowacyjność projektu polega na kompleksowym podejściu do problemu małej aktywności zawodowej kobiet i osób starszych oraz zmian demograficznych w krajach Regionu Morza Bałtyckiego. W ramach realizacji projektu zostaną opracowane, bazujące na dobrych praktykach, rozwiązania uwzględniające specyfikę poszczególnych krajów wspierające przedsiębiorczość kobiet, a także zwiększenie potencjału innowacyjnego MSP poprzez wykorzystanie kapitału intelektualnego zatrudnianych kobiet i osób starszych. Współpraca Partnerów projektu umożliwi zweryfikowanie jakości i innowacyjności proponowanych rozwiązań przez międzynarodowe zespoły badawcze. Dzięki temu opracowane rozwiązania umożliwią w przyszłości zmniejszenie dysproporcji między krajami północnego i południowego Bałtyku. Będzie to możliwe poprzez współpracę, transfer dobrych praktyk i wiedzy.

Opracowane w trakcie projektu rozwiązania zostaną zweryfikowane w trakcie inicjatyw pilotażowych, również poddanych ewaluacji. Na tej podstawie zostaną opracowane rekomendacje i zalecenia dla strategii i polityk zarówno na poziomie Unii Europejskiej, jak i poszczególnych krajów RMB.

Grupą docelową działań realizowanych w ramach projektu QUICK IGA są przedsiębiorstwa sektora MSP oraz podmioty (instytucje) uczestniczące w kształtowaniu polityki wzmocnienia innowacyjności przedsiębiorstw i wzrostu wykorzystania potencjału wiedzy i doświadczenia tkwiących w grupach niedostatecznie aktywnych na rynku pracy: kobiet i osób w wieku 50+. Wszystkie wyniki badań, po odpowiednim opracowaniu, będą przekazywane do wiadomości grup docelowych, a dzięki ich publikacji na stronie internetowej Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej w wersji elektronicznej, będą dostępne dla szerokiej grupy odbiorców.

4. Główne rezultaty projektu i możliwość ich transferu

Wśród głównych rezultatów projektów należy wymienić:

1. Przewodniki i poradniki.
2. Opracowanie i publikacja poradnika dotyczącego promocji innowacji poprzez zwiększanie udziału zatrudnionych w MSP kobiet i osób starszych oraz proporcji kobiet-przedsiębiorców wśród MSP.
3. Ekspertyzy tematyczne (zawierające także ekspertyzy ekonomiczne)



- a. analiza ekonomiczna krajów RMB oraz regionów: struktura ekonomiczna, poziom innowacyjności MSP, udział kobiet i osób w rynku pracy, odsetek kobiet przedsiębiorców oraz kobiet uruchamiających działalność.
 - b. analiza regionalnego rynku edukacji pracy: udział w rynku pracy, atrakcyjność programów nauczania, dywersyfikacja na rynku pracy, sektory i perspektywy na przyszłość.
 - c. ocena i dokumentowanie prezentacji oraz rezultatów konferencji międzynarodowych i wszystkich efektów projektu w książce.
4. Opracowanie narzędzi wspierających, wykorzystujących technologie IT.
 5. Koncepcja rozwoju terytorialnego obejmująca co najmniej trzy kraje.
 6. Program strategiczny oraz memoranda promujące innowacje oraz udział w rynku pracy kobiet i osób starszych, jak również zwiększenie atrakcyjności regionalnych rynków pracy i ich uczestnictwo w europejskiej strategii dotyczącej RMB.
 7. Międzynarodowe (transnarodowe) programy działań i plany.
 - a. 1 program działań dla 45 organizacji wspierających MSP (izb i stowarzyszeń) we wszystkich krajach RMB dotyczący promowania wyższego udziału kobiet i osób starszych i zwiększenia potencjału innowacyjnego MSP. Grupa docelowa: izby, stowarzyszenia, organizacje wspierające MSP. Język: angielski;
 - b. 1 program działań dla 15 uczelni z 9 krajów bałtyckich dotyczący promocji i zwiększenia kwalifikacji doradców pracujących na rzecz aktywizacji zawodowej grup defaworyzowanych. Grupa docelowa: uniwersytety/ szkoły wyższe, konsultanci, izby, stowarzyszenia. Język: angielski.
 8. Produkty edukacyjne:
 - a. koncepcje i programy szkoleń, program coachingu dla konsultantów ukierunkowany na poszerzenie kompetencji doradczych w zakresie doskonalenia struktury MSP mającej na celu zwiększenie udziału w zatrudnieniu kobiet i osób starszych, a także wzmocnienie potencjału innowacyjnego. Grupa docelowa: uniwersytety/szkoły wyższe, konsultanci, organizacje wspierające MSP;
 - b. koncepcja i program szkolenia dla trenerów. Grupa docelowa: nauczyciele szkół wyższych/uniwersytetów.
 9. Inne:
 - a. jedna konferencja międzynarodowa z udziałem polityków, administracji, szkół wyższych, izb rzemieślniczych, kobiet i osób starszych, jak również MSP, której celem jest promowanie innowacji i wyższego udziału kobiet i osób starszych w rynku pracy poprzez dostosowanie struktury i kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach;
 - b. kampanie informacyjne – co najmniej pięć 45-minutowych audycji telewizyjnych, minimum pięć konferencji prasowych, minimum pięć relacji w prasie, minimum pięć artykułów własnych;
 - c. jedna konferencja dotycząca doradztwa i transferu z udziałem 45 izb/ stowarzyszeń/ organizacji wspierających MSP oraz 15 szkół wyższych/ uniwersyte-



tów z wszystkich krajów RMB w celu transferu rezultatów projektu i środków wsparcia opracowanych w ramach projektu.

Najlepsze praktyki z krajów skandynawskich zidentyfikowane w ramach prac w pakiecie roboczym 3 i 4 będą szeroko transferowane w RMB (szczególnie z północy na południe) i implementowane przez Partnerów. Wszystkie rozwiązania będą dostosowane do specyficznych warunków kraju i regionu, w których nastąpi implementacja. Proces ten będzie wspierany przez Partnera Wiodącego.

Programy szkoleń dla organizacji wspierających MSP oraz Szkolenia dla Trenerów dla pracowników szkół wyższych – będą rozwijane i testowane w czterech krajach przez uniwersytety biorące udział w projekcie.

Wszystkie najlepsze praktyki i programy Szkoleń dla Trenerów będą wdrażane przez Partnerów i transferowane za pośrednictwem Parlamentu Hanzeatyckiego i Akademii Bałtyckiej do 45 Izb i 15 szkół wyższych w 45 regionach we wszystkich krajach RMB. W związku z tym wydarzenia związane z transferem i doradztwem będą przeprowadzane w ramach pakietu roboczego 4. Implementacja będzie wpiernana przez Partnera Wiodącego.

W 45 regionach RMB proces wyrównywania szans kobiet, mężczyzn i osób starszych w działalności gospodarczej i życiu zawodowym będzie stale wspierany przez izby rzemieślnicze, szkoły wyższe i centra szkoleniowe.

Wszystkie rezultaty będą publikowane i mogą być wykorzystane w krajach RMB dzięki intensywnej akcji promocyjnej i informacyjnej prowadzonej w czasie różnych wydarzeń i prezentacji.

5. Konferencja Regionalna

W ramach projektu 12 kwietnia 2013 roku na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej odbyła się konferencja pn. „Kształtowanie konkurencyjności przedsiębiorstw w kontekście wyzwań demograficznych”. Konferencja była objęta patronatem Marszałka Województwa Pomorskiego, Prezydenta Miasta Gdańska oraz Rektora Politechniki Gdańskiej.

Celem konferencji była wymiana poglądów i doświadczeń związanych z aktywizacją zawodową osób starszych oraz przedsiębiorczością kobiet w krajach Regionu Morza Bałtyckiego.

Organizatorami konferencji był Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej oraz Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr.

W konferencji wzięło udział 59 przedstawicieli partnerów projektu oraz różnych organizacji edukacyjnych i rynku pracy, m.in.: Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Pracodawców Pomorza, Agencji Rozwoju Pomorza, Pomorskiej Izby Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw.

Podczas konferencji zostały przedstawione prezentacje wprowadzające:



- Innowacyjne MSP dzięki wykorzystaniu potencjału kobiet i osób starszych – projekt QUICK IGA/ Innovative SMEs by Gender and Age – QUICK-IGA – dr Max Hogeforster, Baltic Sea Academy. Prelegent zapoznał uczestników konferencji z celami i zadaniami, jakie są realizowane w ramach projektu QUICK IGA.
- Potencjał innowacyjny w Regionie Morza Bałtyckiego – różnice i perspektywy/ Innovative potential of the Baltic Sea Region – Disparities and Perspectives – dr Silvia Stiller HWWI. Prelegentka przedstawiła zagadnienia dotyczący potencjału innowacyjnego w Regionie Morza Bałtyckiego oraz możliwości jego rozwoju. W celu zobrazowania sytuacji posłużyła się danymi statystycznymi dotyczącymi m.in. wydatków na badania i rozwój, struktury ekonomicznej czy sytuacji na rynku pracy w poszczególnych krajach. Analiza tych danych pozwoliły zauważyć istotne dysproporcje w krajach Regionu Morza Bałtyckiego.

W dyskusji panelowej, stanowiącej kolejny punkt programu, wzięli udział przedstawiciele organizacji edukacyjnych oraz środowiska gospodarczego:

- Dariusz Gobis, Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw,
- Odeta Mazur-Gołyszny, Centrum Informacji i Planowania Kariery, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku,
- Magdalena Popowska, Wydział Zarządzania i Ekonomii, Politechnika Gdańska,
- Ludwika Sikorska, Uniwersytet Trzeciego Wieku, Uniwersytet Gdański,
- Silvia Stiller, Hamburg Institute of International Economics.

Podczas dyskusji poruszane były następujące tematy:

- sytuacja kobiet i osób starszych na polskim rynku pracy;
- specyficzne cechy (mocne i słabe strony) kobiet i osób starszych jako pracowników i pracodawców;
- instytucje zaangażowane w aktywizację zawodową kobiet i osób starszych na polskim rynku pracy, instytucje uczestniczące w procesie budowania wśród przedsiębiorców pozytywnego wizerunku kobiet i osób starszych jako pracowników.

Stwierdzono, że w celu poprawy sytuacji kobiet i osób starszych na rynku pracy niezbędne jest opracowanie i wdrożenie mechanizmów systemowych.

W czasie konferencji odbyły się także trzy sesje naukowe: Uwarunkowania konkurencyjności przedsiębiorstw, Kobiety na rynku pracy oraz Starzenie się społeczeństwa a kwestia konkurencyjności firm.

Podczas nich prezentowane i dyskutowane były następujące tematy:

Konkurencyjność przedsiębiorstw w świetle założeń zrównoważonego rozwoju/Competitiveness of enterprises in the context of the principles of sustainable development, dr H. Kruk.

Autorka postawiła pytanie „czy zasady rozwoju zrównoważonego nie stanowią ograniczenia dla konkurencyjności przedsiębiorstw w warunkach konkurencji międzynarodowej?” Poruszyła także kwestie pogodzenia rozwoju zrównoważonego



ze strategiami konkurencyjności przedsiębiorstw wyrażające się m.in. społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw czy przyjęciem strategii dyferencjacji.

Zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego źródłem konkurencyjności przedsiębiorstw w gospodarce opartej na wiedzy/Sustainable development of human capital as a source of competitiveness in the knowledge-based economy, dr J. Czerna-Grygiel.

Autorka stwierdziła, że gospodarka oparta na wiedzy wymaga podnoszenia kwalifikacji i poziomu wykształcenia, stąd inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego stają się efektywnym wskaźnikiem wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa. Istotnym zadaniem w zrównoważonym rozwoju kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa w gospodarce opartej na wiedzy jest zarówno podniesienie poziomu wykształcenia i kwalifikacji, jak i wzrost świadomości ekologicznej i poprawa skuteczności edukacji w tym zakresie. Zaprezentowano także wyniki badań przeprowadzonych dotyczące oceny oferowanych przez pracodawcę możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz wykorzystania nabytych już umiejętności.

Zróznicowanie wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami - mit czy fakt – analiza wielowymiarowa/The convergence of gender wage differences – myth or fact – multi country multi sector analysis, dr J. Wolszczak-Derlacz.

Analiza danych pozwoliła Autorce na potwierdzenie tezy dotyczącej zdecydowanego zróżnicowania wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami. Lukę tą wykryto zarówno porównując kwalifikacje, jak i poszczególne sektory. Stwierdzono także wpływ regulacji instytucjonalnych dotyczących rynku pracy na wielkość luki płacowej.

Ekonomiczne aspekty decyzji o rodzicielstwie/Economic aspects of parenting decisions, dr inż A. Waśniewska.

Autorka podjęła kwestie istotne z punktu widzenia obecnych prognoz demograficznych. Przybliżyła funkcjonujące teorie rozrodcze oraz – po analizie dostępnych danych statystycznych – stwierdziła, że podstawowymi przyczynami obecnej i przyszłej sytuacji demograficznej jest spadek dzietności matek, oddalenie w czasie decyzji o narodzinach pierwszego dziecka. Zaobserwowano jednak wzrost liczby dzieci urodzonych poza związkami małżeńskimi.

Nowoczesne formy wykorzystania potencjału osób starszych w przedsiębiorstwie/Modern forms of older people's potential usage in the companies, mgr M. Muczyński.

Autor podjął temat związany z zarządzaniem wiekiem w przedsiębiorstwach. Przedstawił wyniki badań świadczące o korzyściach związanych z zatrudnianiem pracowników 50+. Przedmiotem prezentacji był także model intermentoringu 50+ w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Wykluczenie cyfrowe seniorów zagrożeniem w nowoczesnej gospodarce/Digital divide of seniors threat in modern economies, dr inż J. Wachowicz.

Autor poruszył istotne zagrożenia wykluczenia cyfrowego osób 50+ oraz zagrożenia z tym związane. Zmiany we współczesnej gospodarce wymuszają digitali-



zając, co pozwala na obniżenie kosztów i zwiększenie efektywności, ale powoduje, że wiele procesów dostępnych jest tylko w formie cyfrowej. Szybkie zmiany technologii nie stanowią problemu dla ludzi młodych, jednak ze względu na psychofizycznych mogą być nieprzyjemne dla ludzi starszych. Należy zwrócić szczególną uwagę na problemy w tym obszarze, szczególnie ze względu na rosnący udział w populacji osób starszych.

Podczas konferencji uczestnicy mieli także możliwość zapoznania się z treścią memorandum dotyczącego promocji innowacyjności sektora MSP poprzez wspieranie przedsiębiorczości kobiet, wzrostu zatrudnienia kobiet i osób starszych w Polsce. Memorandum zostało opracowane w ramach projektu.

Sygnatariuszami memorandum byli:

- podczas konferencji - przedstawiciele organizacji obecni na konferencji,
- po zakończeniu konferencji – przedstawiciele organizacji, którzy nie mogli uczestniczyć w konferencji, ale – zapoznawszy się wcześniej z jego treścią – wyrazili wolę poparcia jego treści.

Poprzez podpisanie memorandum sygnatariusze zgodzili się wspierać wszelkie formy współpracy na rzecz efektywnego wykorzystywania kapitału wiedzy i doświadczenia kobiet i osób starszych, sprzyjające wzmocnieniu konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw sektora MSP, podejmowane w skali regionalnej, ogólnokrajowej i międzynarodowej.

Memorandum ma charakter otwarty, tj. do jego podpisania zaproszone są wszelkie instytucje i organizacje aktywnie uczestniczące w życiu społecznym, ekonomicznym i politycznym, zainteresowane wspieraniem możliwości zatrudnienia kobiet i osób starszych w sektorze MSP w Polsce.

Podsumowanie

Projekt QUICK IGA jest znakomitą okazją do nawiązania współpracy i wymiany doświadczeń w międzynarodowym gronie. Eksperti i praktycy biorący udział w wydarzeniach realizowanych w ramach projektu zgodnie stwierdzają, że problemy zidentyfikowane w fazie przygotowawczej projektu nie straciły na znaczeniu i nadal znajdują się w centrum zainteresowania osób zajmujących się rozwojem regionalnym.

Więcej informacji o wydarzeniach, publikacjach i zrealizowanych zadaniach można znaleźć również na stronie projektu: www.quick-iga.eu

Bibliografia

1. Aplikacja projektu #73 BSR QUICK IGA.
2. Bilińska A. i in.: *Menadżerka sukcesu 2011. Szanse i ograniczenia kariery zawodowej kobiet w Polsce*. Warszawa: PWN, PwC i White&Case 2012.
3. Dane Głównego Urzędu Statystycznego. <http://www.stat.gov.pl> [dostęp: 15.12.2012].
4. Fryca J., Majecka B.: *Pracownicy 45+ w przedsiębiorstwie*. Gdańsk: PTE 2010.



5. Kałużna K.: *Pozycja kobiet na polskim rynku pracy. Uwarunkowania prawne i rzeczywistość*, „Środkowoeuropejskie studia polityczne” nr 1/2006, s. 73–91.
6. Komunikat Komisji *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela 3/3/2010, COM(2010)2020 wersja ostateczna.
7. *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012–2014*. KPDZ/2012-2014, Warszawa 2012.
8. *Krajowy Program Reform Europa 2020*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki 2011.
9. *Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+*. Zbiórca raport z badań. Sopot: PBS DGA 2011.
10. *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, na temat równości kobiet i mężczyzn*. Bruksela 14/02/2005, COM(2005) 44 końcowy.

INNOVATIVE SMEs BY GENDER AND AGE – QUICK IGA PROJECT

The article deals with issues of the elders economic activity and women' entrepreneurship. These questions became more important in the demographic and social changes context. There have been also presented the aims of the international project QUICK IGA, realised as a part of Baltic Sea Region Programme 2007–2013, co-financed by European Regional Development Fund.