

Debata pt. \_Przedsiębiorczość i innowacyjność kobiet i mężczyzn

**Prof. Agnieszka Domańska:** (aut.) Dzień dobry Państwu serdecznie witam wszystkich na debacie pt. „Przedsiębiorczość i innowacyjność kobiet i mężczyzn”. Za chwilę będę zapraszać panelistów prezentujących poszczególne referaty. Przeznaczmy około 10-15 minut na każdą prezentację. Zachęcam również do zadawania pytań po zakończonych prelekcjach. Przypomnę, że debata jest organizowana przez PTE w ramach projektu badawczego Innogent, realizowanego ze środków programu polsko-norweskiej współpracy badawczej. Jako pierwszą poproszę panią prof. dr hab. Ewę Okoń-Horodyńską, z Uniwersytetu Jagiellońskiego do zaprezentowania referatu.

**Prof. dr hab. Ewa Okoń Horodyńska:** Bardzo dziękuję pani przewodniczącej za wprowadzenie, dzień dobry państwu, proszę państwa stanowimy tutaj taki zwarty zespół, będziemy współpracować zewnątrz i pierwsza część naszego wystąpienia będzie realizowana w ramach 3-osobowego zespołu, jak pani przewodnicząca już powiedziała chcemy prosić państwa o uwagi dotyczące rezultatów naszych badań, które trwają 3 lata badań na temat Innovated [...] Progress. Bardzo przede wszystkim pięknie dziękujemy za to, że Polskie Towarzystwo Ekonomiczne nam udostępniło tę możliwość zaprezentowania wyników badań, taki jest w ogóle wymóg, ażeby w jak najszerszym gronie upowszechnić wyniki badań, bo przecież one są finansowane ze środków publicznych, a więc ważne, żeby rezultaty, które te badania przenoszą zostały w określony sposób ocenione czy one są przydatne czy nie są przydatne, zarówno w budowaniu teorii jak i wymiarze faktycznym. W projekcie brało udział trzech partnerów, Uniwersytet Jagielloński, specyficznie katedra ekonomii i innowacji i Uniwersytet Jagielloński jeszcze wciąż jest, bo do 31 października promotorem tego projektu był, drugim partnerem Uniwersytet Warszawski i Uniwersytet College Oxford jako nasz partner najważniejszy, bo od niego wszystko zależy norweski. Tytuł jak państwo widziecie został tu zaprezentowany. [...] realizację projektu 38 miesięcy, a więc zaczęliśmy w 2013 roku i jak powiedziałam kończymy. I mieliśmy takie szczęście, że w pełni ten projekt był finansowany z programu badań polsko-norweskich jako grant, a od pewnego czasu jak państwo doskonale wiecie, nawet te pieniądze, które są bezpośrednio badaczom przekazywane no niestety są pod jakąś jurysdykcją i w tym przypadku pod jurysdykcją Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. To z nimi musimy rozliczać się, a czasami też mamy pewne kłopoty jeśli chodzi o komunikację, bo jak państwo wiecie komunikacja między naukowcami, a urzędnikami to nie jest taka prosta

sprawa. Teraz bym chciała państwu przedstawić nasz zespół, nasz gość, z University Collage pani prof. Danuta Tomczak jest kierownikiem międzynarodowego programu biznesu, jest naszym partnerem norweskim dzięki niej mamy właśnie te środki gdzie mogliśmy rozwinąć wiedzę na temat roli kobiet i mężczyzn w procesie innowacji. Pani prof. dr hab. Barbara Liberda, profesor ekonomii z Uniwersytetu Warszawskiego, która zorganizowała zespół tutaj w Warszawie, ja prowadzę ten projekt, prowadzę także katedrę ekonomii i innowacji w Uniwersytecie Jagiellońskim i mam taką wielką przyjemność także zarządzać międzynarodową siecią kobiet w sferze inżynierii i nauki i muszę powiedzieć, że to jest bardzo wielkie doświadczenie i jestem naprawdę usatysfakcjonowana, że mogę pracować z tymi kobietami. Pan dr Rafał Wiśła, doktor ekonomii Uniwersytet Jagielloński, koordynator finansowy, proszę państwa trzymaj tę kasę, nie wyda ani złotówki bez przyczyny. Pani dr Anna Zachorowska-Mazurkiewicz, doktor ekonomii, Uniwersytet Jagielloński, także ma dużo kontaktów dotyczących badania nierówności kobiet dotyczących funkcjonowania kobiet w różnych sferach życia społeczno-gospodarczego i zajmuje się, prowadzi punkt kontaktowy naszego projektu i zajmuje się tym, żeby wszyscy współdziałający w tym projekcie, jak widzimy ostatni człon tego slajdu, a więc cały zespół psychologów, socjologów, statystyków był dobrze poinformowany i dobrze ze sobą współpracował, bo taki projekt dotyczący ról, dotyczący cech specyficznych, no nie może się odbywać bez wspomagających nauk takich jak socjologia, jak psychologia, czy statystyka. I teraz proszę państwa przechodzimy do tej kwestii merytorycznej o co właściwie nam chodziło? Ten projekt na pierwszy rzut oka obejmuje dwie podstawowe kategorie ekonomiczne i to jest właśnie przedmiot naukowego poznania pierwsza sprawa to jest proces innowacji, a druga gender ale w rozumieniu takim jak napisaliśmy niżej, a więc przez pryzmat różnorodnych złożonych relacji pomiędzy kobietami i mężczyznami w podziale pracy ze szczególnym uwzględnieniem, bo to tylko badaliśmy w procesie innowacji. Jest bowiem tak, że mamy właściwie pięć generacji, szósta się kreuje modeli procesów innowacji, ale w żadnym z tych modeli nie uwzględniono tego, że ten proces nie może być neutralny w aspekcie płci, generalnie w praktyce one wszystkie są neutralne, w związku z tym my tutaj można powiedzieć postulujemy, żeby jednak do generacji modeli procesów innowacji wprowadzić taki, który nie będzie obojętny ze względu na płeć, oczywiście to wszystko dzieje się w określonym otoczeniu instytucjonalnym w związku z tym to otoczenie także było przedmiotem naszych badań, nasz projekt obejmował określone tak zwane pakiety, państwo wiecie w projekcie trzeba promować pakiety, a potem do każdego pakietu dać odpowiedź czy

jakiś kamień milowy został naprawdę dokonany, bo takie są wymagania proceduralne urzędników, którzy taki kamień milowy chcą znać, cokolwiek by to nie oznaczało, a więc w pierwszym pakiecie rozważań naszych badań, tym kamieniem milowym niejako było stworzenie statystycznego profilu kobiet i mężczyzn w gospodarce nauce i społeczeństwie i tu wydaliśmy książkę w języku angielskim, który właśnie taki profil zarysowuje, w naszych warunkach w porównaniu oczywiście z krajami wiodącymi, które taki problem mają niemalże optymalny, drugi pakiet dotyczył sformułowania tego podejścia *innovated gender*, czyli rozumiany przez pryzmat tego wkładu kobiet i mężczyzn do rozwoju innowacji w kompletnym procesie trzeci pakiet to już były rozważania znacznie szersze, bo te wszystkie działania odbywają się w pewnych ramach instytucjonalnych i wobec tego pytanie było takie na jakie wsparcie można tutaj liczyć jeśli chodzi o proces innowacji i wreszcie ocena różnego rodzaju polityki publicznej w rozwoju społeczno-ekonomicznym w aspekcie już roli kobiet i mężczyzn w procesie innowacji i ostatni pakiet co zawdzięczamy państwu obecności dzisiaj to jest właśnie ten pakiet dotyczący upowszechnienia wyników naszych badań, a to upowszechnienie w taki sposób tylko rzucam ile już na ten temat zrobiliśmy i jeszcze trochę trzeba zrobić, w każdym projekcie to upowszechnienie to co najmniej trzy miesiące a czasami nawet wymaga się lat ażeby pokazywać jakie były wnioski i jak wykorzystaliśmy wyniki tych badań, czyli innymi słowy jak spożytkowaliśmy publiczne pieniądze, jeśli chodzi o założenia naszego projektu, sformułowaliśmy ich kilka tylko w telegraficznym skrócie ponieważ jest to projekt naukowy, więc te założenia, tezy i pytania badawcze muszą być tu postawione zanim przejdziemy do wyników badań, a więc wiadomo, że trzymamy się tych rozważań i definicji innowacji, które postrzegane są jako ekwiwalent czegoś nowego bądź znacznie zmodyfikowanego, a więc trudno tak jest, że musimy tą rozmytą definicję, którą stosuje się przy przyznawaniu środków na różne pseudo czasem projekty innowacyjne, ale ona taka jest i nic już tutaj na to nie poradzimy. Proces innowacji, uważamy, że proces innowacji podobnie jak inne procesy badawcze nie może być traktowany jako neutralny względem płci, a właśnie tak jest w praktyce i wiele nieporozumień z tego tytułu wynika, jeśli chodzi o samo to podejście *innogent*, które oznacza to ile [...] *gender*, to jest to koncepcja, która wiąże w określonych sytuacjach rolę kobiet i mężczyzn z kreatywnością, innowacyjnością i w projekcie naszym poszukiwaliśmy i zbadaliśmy specyficzne cechy kobiet i mężczyzn, które mają, czy mogłoby w przyszłości, bo nie wszystko jeszcze zostało zrobione, mieć zdecydowany wpływ na rezultaty w procesie innowacji. Hipotezy, które postawiliśmy są następujące, różnorodność wynikająca z płci nie

jest dostatecznie wykorzystana w kontekście innowacyjności jest tu dużo do zrobienia, niedostatecznie wykorzystanie znaczenia płci w innowacyjności ogranicza postęp społeczny i gospodarczy oraz utrudnia zapewnienie równości płci, czyli można powiedzieć jest to jakieś zamknięte kółko bo z jednego wynika drugie, a z tego drugiego wynika pierwsze. Zastosowanie innowacyjnej koncepcji płci w polityce społecznej i gospodarczej jest krokiem w kierunku rozwoju gospodarczego bazującego na innowacji. I pytanie które zadaliśmy, czy profile kobiet i mężczyzn w procesie innowacji można opisać stosując specyficzne cechy, zachowania, umiejętności, role, czy specyficzne cechy zachowania, koncepcje, kompetencje, umiejętności i role są różne dla kobiet i mężczyzn w procesie innowacji, bo ja powtarzam na razie uważamy, że one są takie same. Czy unikalne cechy, umiejętności, kompetencje kobiet i mężczyzn w procesie innowacji mogą zapewnić nadzwyczajne korzyści i stać się nowym źródłem postępu szukamy tego proszę państwa ponieważ jak wiemy gospodarka polska należy do gospodarek o niskiej innowacyjności w związku z tym każde wynalezienie jeszcze jakiegoś dodatkowego źródła uważamy za sukces. Główne cele projektu no to oczywiście zidentyfikowanie źródeł dla stworzenia koncepcji innogent jako nowego wymiaru tego gender mainstreaming, który jak dotychczas tego podejścia nie przyjmuje. Następnie ocena specyfiki innogent w kształtowaniu lepszej jakości życia. Zidentyfikowanie różnych rodzajów innowacji jako nowego źródła [...] z perspektywy płci i wreszcie ocena skuteczności polityk publicznych w kontekście naszych kategorii innogent. Oddaję głos pani doktor Annie Zachorowskiej.

**Dr Anna Zachorowska:** (aut.) Proszę państwa te nasze badania były bardzo szeroko zaprojektowane i zostały one oczywiście poprzedzone przeglądem literatury. Posługujemy się tutaj dosyć szeroką definicją innowacji zaczerpniętą z Schumpetera, która tutaj jest przedstawiona, natomiast interesowało nas powiązanie pomiędzy innowacjami, a płcią, między innowacjami a kobietami i mężczyznami. Tutaj taka ciekawostka Alsos z zespołem przeprowadziły badania, szeroko zakrojone badania artykułów w czasopiśmie, które uwzględniały albo w ramach słów kluczowych, albo w ramach abstraktu, albo w samym tytule słowo innowacje odkryły 106994 artykuły poświęcone innowacjom, natomiast gdy do tego słowa innowacje dodały słowo płeć liczba artykułów spadła do 615, z ponad 100 tys. zostaje 615, ale to jest specyficzne słowo płeć, w związku z tym zamieniły słowo płeć na słowo kobieta i wtedy ta liczba wzrosła do 1306 artykułów, z czego większość poświęcona była medycynie, pielęgniarstwu i psychologii. To pokazuje, że nie są to kategorie, które są bardzo często ze sobą

łączone, niemniej niektóre badania były poświęcone temu właśnie powiązaniu i tutaj mamy wymienione tylko dwa badania tych badań jest więcej, ale nie dużo więcej. Istnieje na pewno pozytywna korelacja pomiędzy różnorodnością personelu badawczo-rozwojowego a zdolnością do innowacji, w której chodzi o pewną masę krytyczną, która pozwala wprowadzić nowe pomysły do takiego bardziej urozmaiconego zespołu, jeżeli chodzi o samą tę kategorię płci tutaj są badania prowadzone przez norweski zespół, które pokazują, że kreatywność wymaga zarówno elementów męskich i żeńskich, jednak praktyki w organizacjach bardzo często warunkują i utrudniają innowacyjne zachowania kobiet, to są wyniki tych badań, które były prowadzone przez inne zespoły, ale które nas inspirowały do naszych własnych badań. Nasze badania podzieliliśmy sobie na trzy etapy. Przede wszystkim chcieliśmy się przyjrzeć udziałowi kobiet w procesie innowacji i zobaczycie państwo, że to jest taki obrazek, który powstaje w oparciu o wyniki naszej analizy patentów, czyli jedna z możliwych form jakby innowacji jedynie, ale ona już pokazuje, że to zaangażowanie kobiet w procesie innowacji nie jest faktycznie nawet porównywalne do zaangażowania mężczyzn. W drugim etapie opracowaliśmy zintegrowany genom innowacji który ja zademonstruję, który posłużył nam do opracowania badania ankietowego, które następnie przeszło przez badania pilotażowe w 104 przedsiębiorstwach by następnie przejść do tej fazy głównej, gdzie ta nasza próba była już zdecydowanie większa. Na tym trzecim etapie w badaniach ankietowych skupiliśmy się na pewnych specyficznych postawach, rolach, zachowaniach kobiet i mężczyzn, którzy biorą udział w procesie innowacji, ale również zwróciliśmy uwagę na otoczenie instytucjonalne, czyli tutaj są te dwa elementy wyodrębnione, ponieważ one stanowiły takie odrębne jednak nasze punkty zainteresowania. W pierwszym etapie, w którym zwracaliśmy uwagę na udział kobiet i mężczyzn w procesie innowacji przeprowadziliśmy badania danych, które pochodziły z jednej bazy z European Patent Office w latach 1999 do 2013, 14 poszerzyliśmy i tutaj muszę państwu powiedzieć, że tutaj po mojej lewej stronie siedzi doktor [...] który przeczytał wszystkie te wpisy patentowe, ich jest naprawdę sporo, ale co się okazało, okazało się, że informacja patentowa, która jest bardzo pełna nie zawiera informacji kim jest osoba zgłaszająca patent, to znaczy czy to jest kobieta czy mężczyzna, nie zawiera płci, zawiera imię i nazwisko i na tej podstawie myśmy po prostu te dane szeregowali, to znaczy nie my, tylko właśnie doktor Wiśła i na tej podstawie mogliśmy w ogóle przeprowadzić ten pierwszy etap badań. To była taka bardzo pracołłonna czynność. W kolejnej części opracowaliśmy, spróbowaliśmy podejść do opracowania genomu, zintegrowanego genomu innowacji, który pozwoliłby nam

przeprowadzić badania ankietowe personelu polskich przedsiębiorstw innowacyjnych oraz odnieść się do otoczenia instytucjonalnego. Jeżeli chodzi o otoczenie instytucjonalne to również musieliśmy się tutaj przygotować, żeby faktycznie przebadać jakie są dostępne programy, które w jakiś sposób odpowiadają tej potrzebie stwarzania innowacji, nasz zintegrowany genom innowacji, który został zainspirowany również badaniami literaturowymi, taką naszą bezpośrednią inspiracją to były badania prowadzone przez Degrafa i Queena. Jednak my musieliśmy na nasze potrzeby dodać element płci. Wyodrębniliśmy po pierwsze pięć etapów innowacji, więc z jednej strony mamy podział na etapy procesu innowacji, a z drugiej strony mamy podział na pewne obszary, w których kobiety i mężczyźni charakteryzują się pewnymi różnicami, mamy 5 obszarów i każdy obszar został następnie opisany przez 5 specyficznych cech. Na tej podstawie utworzyliśmy tutaj ten model zintegrowanego genomu innowacji, który z jednej strony zawiera właśnie poszczególne etapy, następnie obszary, w każdym obszarze cechy, a cały jeszcze umiejscowiony jest w kontekście instytucjonalnym, na tej podstawie opracowaliśmy ankietę, która następnie została przeprowadzona wśród personelu przedsiębiorstw innowacyjnych.

**Dr Rafał Wisła:** Jak widzicie państwo prezentujemy państwu bardzo złożoną konstrukcję myślową, z jednej strony sam proces innowacji wysuwamy na poziom [...] przedsiębiorstw jest trudnym procesem do kwantyfikacji, na to nakładamy jeszcze relacje i męskie i damskie w obszarze płci, postaw, umiejętności i kompetencji i teraz jak właściwie dotknąć tego problemu, który tutaj definiujemy, jak odpowiedzieć na pytania badawcze, które tutaj stawiamy, jak weryfikować hipotezy, które tutaj też stawiamy, próbujemy różnych podejść metodycznych, pierwsze podejście metodyczne jest zastosowanie informacji patentowych, drugim podejściem metodycznym są badania własne przy pomocy ankiet, dlaczego? Dlatego, że statystyka publiczna ma niewiele do zaoferowania by wyprowadzać wnioski uogólniające w kontekście postawionych pytań, hipotez, stąd inne podejścia metodyczne, inne niż wykorzystanie dostępnych danych z oficjalnych źródeł ze statystyki publicznej. Pierwsze podejście metodyczne to wykorzystanie informacji patentowej, a tak naprawdę atrybut informacji zaszytych w rekordzie opisu patentowego tak. W rekordzie opisu patentowego są zaszyte informacje o płci, tak naprawdę w informacji patentowej mamy informacje o strukturze zespołu, który pracował nad nowym rozwiązaniem technicznym, który został złożony do opatentowania, możemy zidentyfikować głównego twórcę czy jest to kobieta czy

jest to mężczyzna. Możemy zidentyfikować obszar techniki, pole technologiczne, w którym dane rozwiązanie powstaje, możemy zidentyfikować usytuowanie geograficzne, czy jest to usytuowanie geograficzne w sensie regionu, miasta. Możemy również znaleźć inne specyficzne cechy które pozwolą nam dotknąć wynik działalności badawczo-rozwojowej, wynik kreatywności. Patent, zgłoszenie patentowe jest jeszcze dalekie od innowacyjności, mamy tego świadomość. Niemniej jednak przy zastosowaniu takiego podejścia próbujemy coś więcej powiedzieć o relacji mężczyzn i kobiet w zespołach badawczo-rozwojowych, w zespołach, które są zawiązywane w przedsiębiorstwach, to co państwo widzicie to jest struktura twórców przemysłowych, czyli wynalazców. W krajach Unii Europejskiej to są wartości skumulowane za ten okres, z tego wyłania się stylizowany fakt tak naprawdę, bo z tego wykresu wynika, że Chorwacja, Bułgaria, Słowacja, Rumunia i tak dalej mają teoretycznie lepsze struktury pomiędzy udziałem mężczyzn i kobiet, no prawda jest taka, że to jest tryb zgłoszenia europejskiego, kraje takie jak Niemcy, jak Wielka Brytania, Francja zgłaszają do ochrony patentowej nowe rozwiązania w liczbie set tysięcy, podczas gdy Chorwacja, Bułgaria, Słowacja w liczbie zaledwie kilkuset, niemniej jednak biorąc pod uwagę tylko kryterium struktury zespołów wyłania się z tego taki obraz, że właśnie w tych krajach regionu centralnej i wschodniej Europy ten udział jest bardziej symetryczny niż ten, który wyłania się ze struktury zespołów badawczo-rozwojowych krajów nazwijmy to starej Unii Europejskiej. Pierwszy ogólny obraz, kolejna rzecz to chcemy podkreślić, przebadaliśmy 800 tys. twórców przemysłowych, zastosowanie oczywiście słowników imion żeńskich i męskich, generalnie większość twórców z tej grupy 800 tys. to w wartościach bezwzględnych w przeliczeniu na 1 mln mieszkańców danego kraju, również Niemcy wiodą prym, później Szwecja, Finlandia, Dania i kolejne kraje. Pozostałe kraje, które tutaj nie są wymienione stanowią zaledwie 3 % wszystkich twórców własności przemysłowej, wynalazców w Unii Europejskiej w okresie 99 – 2014. Uwzględniając również czynnik demograficzny czyli przeliczając liczbę uzyskanych patentów na 1 mln mieszkańców w przypadku kobiet liderem jest Szwecja, dalej Dania, Niemcy, Finlandia, Francja, Wielka Brytania, pozostałe kraje, które tutaj nie zostały wymienione ta reprezentacja kobiet to zaledwie mniej niż 3 %. W krajach nazwijmy wciąż krajach, które po 2004 roku przystąpiły do Unii Europejskiej łączna liczba patentów przyznanych dla tych krajów to jest zaledwie 1 % implikując pod uwagę znowu czynnik demograficzny to zaledwie 4-procentowa reprezentacja. Kolejne bardzo ogólne wnioski, generalnie obserwujemy wzrost udziałów kobiet badaczy i kobiet wynalazców zatrudnionych

w sektorze przedsiębiorstw w Unii Europejskiej na tle innych sektorów instytucjonalnych. Spośród tych krajów, które objęliśmy badaniem wyróżnia się Hiszpania, gdzie obserwujemy wysoką dynamikę, średnioroczną wysoką dynamikę wzrostu udziału kobiet w zespołach badawczo-rozwojowych, na drugim miejscu jest Dania, ujemna dynamika jest obserwowana w przypadku Finlandii, w regionie Europy Środkowo-Wschodniej spośród 11 wyróżniają się Węgry. Również do ważnych ustaleń, o których wspominałem na początku należy to, że statystyka publiczna, dostępne repozytoria danych banku światowego, Eurostatu i tym podobne, niezwykle słabo rejestrują kategorie, płeć, w aspekcie pomiaru procesu innowacji. Generalnie ze wszystkich badań, które wcześniej prześledziliśmy wyłania się jedna podstawowa prawidłowość to dotyczy badań bibliometrycznych czy badań patentowych na zdecydowanie mniejszą skalę niż tą którą my tutaj zrobiliśmy, generalnie wyraźnie mniejsze zaangażowanie kobiet w relacji do mężczyzn w procesie kreowania wiedzy naukowej, badań bibliometrycznych czy wiedzy przemysłowej, to wynik badań zgłoszeń patentowych, to zaangażowanie to zaledwie jak 1 do 10. 10 %, tak, tak, to w badaniach bibliometrycznych i statystyki badań [...] takie prawidłowości się obserwuje. W latach 95 – 2014 obserwowana jest niezamykająca się [...] pomiędzy aktywnością patentową kobiet i mężczyzn w Polsce to wynik badań na wszystkich patentach pozostających w mocy. To jest około 60 tys. patentów pozostających w mocy, dane pochodzą z bazy patentowej Urzędu Patentowego Rzeczypospolitej Polskiej w całym tym okresie ta liczba pozostaje taka sama. Ona się nie zamyka, ona się nie rozwija cały czas pozostaje taka sama. Kobiety jeżeli są obecne, są obecne w zdecydowanej mniejszości to widać w rozwoju, najsilniej widać w rozwoju następujących pól technologicznych. Jest to chemia organiczna, biotechnologia, podstawowe materiały chemiczne i technologie medyczne. W innych polach rozwoju technologicznego kobiety są ledwie zauważalne. Następnym obszarem to jest badanie otoczenia instytucjonalnego, tak naprawdę figur prawnych, programów, pewnych reguł, które funkcjonują w środowisku Unii Europejskiej, to jest badanie infrastruktury regulacyjnej, prawa pierwotnego, wtórnego, dalej wychodzących polityk z tego prawa pierwotnego, programów i inicjatyw. Jedna tylko ogólna konkluzja, z analizy tej infrastruktury regulacyjnej programów inicjatyw, które pojawiają się w naszej europejskiej przestrzeni trzeba skonkludować. To przede wszystkim Komisja Europejska i inne instytucje Unii Europejskiej są inicjatorami tych zmian, a państwa członkowskie je implementują do swoich polityk, do swojego porządku prawnego, robią to z różną intensywnością, ale to chyba jest taka bardzo generalna uwaga. To



raczej nie na poziomie państw członkowskich te inicjatywy są podejmowane i realizowane tylko na poziomie wspólnotowym i kolejna rzecz, kolejne podejście to te nasze badania ankietowe. De facto cała zbiorowość 1164 przedsiębiorstwa beneficjenci programu operacyjnego innowacyjna gospodarka to były konkretne działania w ramach tego programu operacyjnego o wsparcie projektów celowych, wsparcie wdrożeń, wyników prac badawczo-rozwojowych i tak dalej i tak dalej, generalnie tym kryterium doboru to jest to, że te przedsiębiorstwa przeszły jakiś bardzo wymagający proces selekcji i dostały finansowanie w okresie 7-13 i łącznie w ramach wybranych priorytetów działań i poddziałań mamy zbiorowość 1164 przedsiębiorstw, ostatecznie otrzymaliśmy wyniki i odpowiedzi respondentów w grupie 562 osoby z podziałem na dość symetryczną liczbę kobiet i mężczyzn. Przy okazji robienia badania ankietowego jednym z wątków było również pytanie o to czy [...] tak naprawdę o oczekiwania respondentów kobiet i mężczyzn zatrudnionych w zespołach badawczo-rozwojowych pełniących różne role o to jakie mają oczekiwania ze strony otoczenia instytucjonalnego, w szczególności jakie są oczekiwania formułowane w stosunku do polityki edukacyjnej, polityki podatkowej, czy w końcu polityki innowacyjnej czy też działań równościowych, jeden generalny wniosek, zawsze jeżeli był podejmowany wątek różnych form interwencji publicznej i [...] wsparcie działalności przedsiębiorstw w ramach polityki innowacyjnej to jednocześnie był podnoszony wątek działań prorównościowych, czyli różne formy i wsparcia narzędzia w ramach polityki innowacyjnej połączone z inicjatywami i wsparciem równościowym. To jest analiza skupień, która na podstawie ponad 3600 odpowiedzi pozwoliła nam pogrupować te luźne wolne odpowiedzi w ramach dużych pakietów, polityka edukacyjna, polityka innowacyjna. Polityka innowacyjna jest tutaj połączona, w opinii respondentów powinna być połączona z działaniami równościowymi. Ten model który państwo wcześniej widzieliście, ten genom innowacji to jest wynik badań literaturowych z zakresu psychologii i też dorobku teorii innowacji, powstał pewien pierwszy model, który dalej został dzięki badaniom ankietowym poddany weryfikacji. Każdy etap procesu innowacji, pięciu nowych etapów procesu innowacji w zależności od... według kryterium płci został poddany weryfikacji, ostatecznie z tego pakietu 25 cech, postaw, ról w zależności od etapu ten pakiet 25 postaw, ról i tak dalej został poprzez analizę rynku składowych zredukowany do 12-14 kluczowych postaw czy też kompetencji, które w zależności od etapu [...] podkreślane w opinii respondentów. I ostatnia rzecz [...] to także wymagania etapów procesu innowacji. Naszych pięć umownych, pewne uproszczenie

dorobku teorii innowacji, kolejnych generacji rozwijaniem modeli procesów innowacji prowadzi nas do wniosku, że różne kompozycje cech, postaw, zachowań, kompetencji są wymagane w kolejnych poszczególnych etapach procesu innowacji, wewnątrz zespołów zaangażowanych w realizację procesu innowacji konkurencja jest stanem niepożądanym w opinii respondentów, prawidłowością jest współpraca wewnątrz zespołów, a konkurencja na zewnątrz nawet w ramach tej samej organizacji jest zjawiskiem normalnym w ocenie respondentów. Pożądane rozwiązania, rekomendacje dotyczą głównie statystyki publicznej na przykład w badaniach europejskich dotyczących innowacji, krajów, regionów, aspekt płci był obecny, jego tam nie ma czy też takim dużym wyzwaniem teoretycznym jest wprowadzenie tego wątku, który my tutaj analizujemy wątku relacji płci, w aspekcie postaw, kompetencji i tak dalej do kolejnych odsłon modeli procesu innowacji, dziękuję.

W takim razie mam teraz przyjemność zaprosić panią Danutę Tomczak tak? Panią prof. [...] z Oxford University College. Myślę, że nie będziemy dzielić tej dyskusji tylko po prostu poczekamy na, zostaną zaprezentowane wszystkie te referaty i wystąpienia i później przejdziemy do dyskusji.

**Prof. Danuta Tomczak:** (aut.) Proszę państwa ja reprezentuję Norwegię, ale jak państwo widziecie to nie tak bardzo moje pochodzenie jest norweskie. Mieszkam w Norwegii od 35 lat, ta instytucja którą reprezentuję to szkoła wyższa, ja się zajmuję makroekonomią i czynnikami instytucjonalnymi, czyli moje tutaj wystąpienie będzie trochę inne [...] ja patrzę z punktu widzenia dlaczego innowacje w przedsiębiorstwach są tak ważne - ponieważ od nich nie tylko zależy rozwój społeczno-gospodarczy ale pozycja kraju wśród partnerów. Ważnym problemem jest kwestia perspektyw życia młodego pokolenia i czy te perspektywy skłaniają do pracy w kraju czy też do emigracji. Struktury instytucjonalne, w moim przekonaniu, i nie tylko moim, są ważne, ponieważ globalizacja przynosi negatywne i pozytywne skutki i jednym daje tylko straty, innym korzyści, także te aspekty są tutaj istotne. Czyli teraz te paradoksy norweskie, , dlaczego kraj o najwyższych stawkach płacowych za godzinę ma najmniejsze bezrobocie? Nie jest to dziwne? W debatach polskich to wypadaloby troszkę odwrotnie, że płac nie należy podnosić, bo będzie większe bezrobocie. Na giełdzie norweskiej 50 % kapitału spółek jest własnością państwa, państwo jest współwłaścicielem firm i banków., Jak gospodarka z tak dużym sektorem państwowym może być konkurencyjna? Teoria liberalistyczna mówi odwrotnie, więc jak to wytłumaczyć, że Norwegia jest w czołówce krajów

jeśli chodzi o konkurencyjność, produktywność i innowacyjność, a te wszystkie wcześniej wymienione fakty właściwie powinny działać w przeciwnym kierunku. W rankingu innowacyjności (Global Competitiveness Index 2016-2017) Norwegia jest na pozycji 11, Szwecja na 6, Polska na pozycji 31, stąd od jakiegoś czasu, nagle wszyscy zaczęli się przyglądać krajom skandynawskim czy nordyckim, dlaczego one tak dobrze wypadają, chociaż wszystko by świadczyło, że to takie trochę socjalistyczne wzory, więc powinno być odwrotnie. Tu macie państwo przykład z czasopisma „The Economist” z 2013 roku, z Wikingiem na okładce, i pytaniem czy może ten super model mógłby też pomóc jakimś innym krajom, czyli czy można te doświadczenia przetransformować. Jakie są te podstawy modelu nordyckiego, często mówi się o nich równoległe skandynawski lub nordycki. Skandynawski to jest Norwegia, Szwecja, Dania, a jak dodamy Finlandię i Islandię to będzie nordycki. One także się różnią, ale zostawmy. Gdzie są jego początki? Początki jego są w 1935 roku, kiedy to i w Szwecji i w Norwegii zawarto porozumienie między konfederacją pracodawców, a konfederacją związków zawodowych, czyli centralne związki zawodowe i centralne porozumienie pracodawców i to funkcjonuje, do tej pory. Podstawą tego porozumienia, tak jak w 1935 roku, były i są rokowania płacowe na szczeblu centralnym, gdzie po jednej stronie ma to być solidarność, a z drugiej strony obrona konkurencyjności firm, czyli te związki zawodowe muszą się z pracodawcami dogadać – kompromis a nie walka. Następnym elementem to równość jako czynnik efektywności gospodarczej, obecnie dużo jest na ten temat badań i dużo dyskusji z powodu narastających nierówności. Następnym elementem, funkcjonującym w krajach nordyckich, to jest zaufanie społeczne, które bardzo obniża koszty różnego typu, bo konflikty są zawsze kosztowne. No i trzeci ważny element modelu skandynawskiego – rozbudowane państwo dobrobytu, czyli szczodre państwo dobrobytu, co również wydawałoby się, że działa przeciwko konkurencyjności, no bo jak się ludziom daje dużo za darmo, to właściwie dlaczego mają wydajnie pracować? Dlatego, że państwo dobrobytu daje poczucie bezpieczeństwa. No i tutaj jest całe sedno tego modelu skandynawskiego czy nordyckiego. To są te centralne rokowania płacowe, do tej pory utrzymane, między pracodawcami a związkami zawodowymi, które jak państwo może widać, są stosunkowo silne w dalszym ciągu, chociaż oczywiście w krajach skandynawskich one są słabsze niż one były kiedyś, bo liczba członków spada. W wyniku rokowań centralnych następuje kompresja płac, kompresja z dwóch stron, czyli płace najniższe idą w górę, natomiast płace wysokie są spłaszczane, że tak powiem zaniżane, bo rosną wolniej. Stąd wzrost płac jest kontrolowany, one nie idą dziko w jedną i w drugą

stronę. To jest taki, jak bym powiedziała, odwrotny model do modelu polskiego, bo w Polsce jest nacisk żeby płace niskie były jak najniższe, czyli ta nasza poprzeczka w diagramie schodziłaby w dół, a płace wysokie mogą być takie jakie kto chce, czyli idą w górę, bez ograniczeń, widełki rozchodzą się, następuje dyspersja płac. Podstawą modelu skandynawskiego jest kompresja płac, która ogranicza wzrost płac, ale jak widać, podwyższa płace niskie a obniża płace wysokie. Ponadto stawki są jednakowe w całym kraju. Rokowania centralne są tak ważne, ponieważ po pierwsze powodują kreatywną destrukcję, - przy wysokich płacach minimalnych, firmy małe, nieefektywne są eliminowane z rynku i muszą szukać innych form produkcji, a te wysoko produktywne się rozwijają, czyli jest duża rotacja firm, co także jest jedną z przyczyn wzrostu produktywności. Gospodarka norweska jest otwarta, jak wiadomo małe gospodarki są otwarte, tak że funkcjonowanie i wzrost zależy od eksportu i importu. Oczywiście w związku z czym jest duża konkurencja i firmy, które konkurują z zagranicą one rozpoczynają negocjacje płacowe, czyli to jest pierwszy etap rokowań między związkami a pracodawcami, a po ich zakończeniu dopiero te które operują tylko na rynku krajowym, jak na przykład służba zdrowia czy fryzjerzy. Czyli firmy konkurujące na rynkach zagranicznych określają poziom wzrostu płac, ponieważ one starają się jak najbardziej, żeby te płace nie rosły za szybko, bo to obniża ich konkurencyjność. Kompresja płac zależy de facto od firm konkurujących na rynkach zagranicznych. Potrzeba modernizacji gospodarki rośnie wraz z postępem globalizacji, i to państwo dobrobytu pełni tu funkcję jakby ubezpieczenia czy zabezpieczenia, przed tym, że kiedy straci pracę czy zachoruje to państwo dobrobytu zapewni jemu i rodzinie warunki znośnego funkcjonowania. Państwo dobrobytu opiera się na redystrybucji dochodów. Potrzebna jest redystrybucja dochodów i zabezpieczenie społeczne, i nowoczesna gospodarka jest tu oparta na redystrybucji dochodów - silniejsze obciążenie podatkowe ponoszą dochody wyższe, a mniejsze na dochody niskie. Tutaj jest diagram z publikacji profesora Kalle Moene z Uniwersytetu w Oslo, on dużo pisał na temat tego modelu, a parę dni temu się odbyła się konferencja na Uniwersytecie w Oslo na ten temat. Coraz więcej zainteresowania ze strony Banku Światowego i innych międzynarodowych instytucji budzi ten model, i przedstawiony w nowej publikacji kumulacyjny efekt polityki równościowej. Kompresja płac powoduje presję na polityczne zabezpieczenie państwa dobrobytu, stąd preferuje w gruncie rzeczy tych nisko zarabiających, czyli tych zagrożonych zmianami innowacyjnymi, bo oni najczęściej tracą pracę. Szczodre państwo dobrobytu powoduje, że te płace można jeszcze bardziej skompresować czyli

spłaszczyć, proces się powtarza i dlatego to państwo może być efektywne, bo płace nie rosną w nieskończoność, a pokrzywdzeni mają poczucie bezpieczeństwa i godności. Tu jakby znowu paradoks, że to szczodre państwo dobrobytu powoduje właściwie utrzymanie tych płac w rozsądnych ramach i daje pozytywne efekty dla produktywności, czyli jest ta kumulacja efektu kompresji płac i wysokiego poziomu świadczeń socjalnych. Żeby pokazać trochę danych dlaczego te rzeczy są ważne, jak państwo porównacie według danych OECD 2015 rok, jaki jest poziom zatrudnienia kobiet i mężczyzn, bo tu mamy mówić o kobietach i mężczyznach, zatrudnieni w wieku 16 - 64 lat. W Norwegii się pracuje do lat 67 kobiety i mężczyźni, a w tej chwili można pracować do lat 72, więc wydłuża się okres pracy, i co ciekawe, że jest presja nie na to, żeby ograniczyć wiek emerytalny, tylko, żeby przedłużyć okres aktywności zawodowej! Wielu zatrudnionych chce pracować dłużej a nie krócej, tak że w Norwegii właściwie zatrudnienie mierzone w takich przedziałach wiekowych 15 – 67 lat to jest powyżej 80 % dla mężczyzn i 78% dla kobiet, ale wg danych porównywalnych OECD te procenty są niższe. No ale jak państwo widziecie jednak różnica jest istotna między Norwegią a Polską, dodatkowo pokazałam w tabeli Szwecję i Niemcy. Jeśli spojrzymy na bezrobocie, na stopę bezrobocia, to jak na Norwegię 3.53% to jest w tej chwili dosyć wysoka ta stopa bezrobocia, w ogóle ona wzrosła, bo normalnie to jest około 2 %, ale jak popatrzymy na te inne dane w rozbiciu na różne grupy wiekowe, popatrzcie państwo na bezrobocie ludzi z wyższym wykształceniem - w Norwegii jest to 2 %, a w Polsce 8.6%. No to ja się pytam, jak ja bym miała to wyższe wykształcenie w Polsce, nie mogąc dostać pracy, to co jeśli jestem osobą aktywną – co bym zrobiła? Wyjechała.

To są dane rejestrowe czy ważne?

Rejestrowe.

**Prof. Danuta Tomczak:** Tego to nie wiem.

Nie, bo u nas jest ważona.

**Prof. Danuta Tomczak:** To jest z OECD.

No tak, ale jest albo [...] albo jest rejestrowana, albo jest ważona.

Pewnie rejestrowana, bo oni niemal wszystko rejestrują.

**Prof. Danuta Tomczak:** (aut.) To nie potrafię odpowiedzieć. Wszystko jedno, jakby nie powiedzieć to jeśli spojrzemy na tych z niepełnym czy z niskim wykształceniem to tak samo różnica jest duża. Jeśli spojrzycie państwo na te najnowsze dane odnośnie indeksu konkurencyjności, czyli nowoczesności gospodarki, w jakimś stopniu, to ja już mówiłam, kraje skandynawskie nie są na pierwszym czy drugim miejscu, ale są w czołówce, Szwecja na 6-tym, Norwegia na 11-tym. Polska w tej chwili troszkę się podniosła jest na miejscu 31, nie starczyło mi miejsca na slajdzie, Polski tu nie ma, Polska jest w tej chwili na 31 miejscu

Obcięto na wykresie.

**Prof. Danuta Tomczak:** (aut.) Nie, nie, bo ja nie chciałam całego zamieszczać aż do 31, więc wzięłam tylko pierwszą stronę z tego. Dobrze, teraz – co daje tą wysoką stopę zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Wysokie zarobki są motywacją do pracy, polityka równości szans jest istotna, a dla równości szans to numer 1 jest, moim zdaniem, edukacja, która jest bezpłatna w Norwegii na wszystkich szczeblach, łącznie z wykształceniem wyższym, stypendiami i tak dalej. Ponadto obecność kobiet w polityce, która jest znacznie wyższa w Norwegii niż w Polsce. Oczywiście, polityka rodzinna ma ogromne znaczenie dla równych szans kobiet i mężczyzn - urlop macierzyński, który dzieli się między matką i ojcem, to znaczy obowiązkowo trzeba podzielić między matką i ojcem. Przedszkola, w których są miejsca, bo to jest obowiązek gminy zapewnienia odpowiedniej ilości miejsc przedszkolnych, tyle ile potrzeba. Tam nie ma żłobków tylko przedszkole jest od 1 do 6 lat. Jak się chce pracować to nie trzeba się martwić co zrobić z dziećmi, bo miejsce w przedszkolu jest zapewnione. No i zaufanie społeczne, które daje po prostu większe zadowolenie z pracy. Co to wszystko znaczy, czy to znaczy, że można ten model skandynawski przenieść gdziekolwiek indziej? Oczywiście nie, ale pewne wnioski można z tego wyciągnąć. Redystrybucja dochodów i zabezpieczenie społeczne są istotnymi elementami, które tworzą warunki i konkurencyjności i niwelowania nierówności. Także tutaj to jest istotny element, ponieważ występuje negatywne sprzężenie między ryzykiem a płacą, to znaczy dla zatrudnionych o niskich płacach ryzyko utraty pracy jest wysokie, ze względu na zmiany produkcji w wyniku konkurencji, i w związku z tym zabezpieczenie społeczne powinno być silne, żeby ci ludzie pozytywnie się odnosili do zmian modernizacyjnych. Także progresywne opodatkowanie dochodów i podnoszenie płacy minimalnej jest dobrym rozwiązaniem dla rozwoju innowacyjności. To dalej sobie państwo możecie sami postudiować te wskaźniki na zamieszczonych w Power poincie figurach. Wybrałam trzy kraje – Polskę,

Norwegię i Niemcy – co działa silniej, kapitał, kapitał ludzki czy jakie inne czynniki, które wywierają wpływ na ten indeks nowoczesności, także żeby ograniczyć czas...

Bardzo dziękuję, teraz zapraszam panią prof. dr hab. Barbarę Liberdę, która reprezentuje Uniwersytet Warszawski o zaprezentowanie swojej części.

**Prof. dr hab. Barbara Liberda:** Bardzo dziękuję, proszę państwa last but not least. Ja nie będę miała prezentacji w Powerpoincie, nie dlatego, że jestem taka leniwa i nie chciałam jej przygotować, ale uznałam, że to może byłoby już zbyt dużo, a jak państwo usłyszą ode mnie kilka, tak sądzę siedem jakichś ciekawych wyników to może one będą zapamiętane, chciałam powiedzieć, że występuję w imieniu zespołu 8-osobowego. Poza mną pani prof. Joanna Tyrowicz, pani dr Katarzyna Białek, pani dr Olga Zajkowska, obie obecne na sali ale z innej strony stołu i panowie magister Marek Frączkowski, student pan Jakub Mazurek, doktorant pan Sergiej Broszczenko z Ukrainy i pani doktorantka pani Magdalena Smyk. Więc zespół jest duży, wymieniam go, bo nie wszyscy, niestety dzisiaj są zajęcia, różne inne sprawy, nie mogli być obecni lub wyjazdy, ale jest to w ramach podziału pracy między trzy uczelnie, postanowiliśmy w Warszawie wykonać w tym zespole szereg badań empirycznych, które by testowały różne hipotezy, które pojawiały się troszkę inne niż koledzy w Krakowie, jeszcze troszkę inne niż w Norwegii, które pojawiają się w literaturze, ale punktem wyjścia naszego namysłu nad tymi badaniami w grancie było szukanie tego punktu styczności między przedsiębiorczością innowacyjnością i płcią, czyli tym wymiarem społecznym gender i postanowiliśmy poszukać tego na początku w takiej kategorii, która się odnosi do osób [...]. W badaniach ekonomicznych pojawiła się już kategoria tak zwanych talentów i talenty to są osoby, które przyjmuje się w badaniach, zaczęli oczywiście Amerykanie i to kilka lat temu dopiero, tak jak to się często zdarza w badaniach. Talenty to są osoby, które mają co najmniej wyższe wykształcenie, czyli wyższe lub powyżej i są zatrudnione w trzech górnych grupach, wedle klasyfikacji zawodów są to menadżerowie, na drugim miejscu profesjoniści i technicy i profesjonalni asystenci technicy. To są trzy grupy zawodowe, które według ogólnej klasyfikacji statystycznej zawodów są na górze, wymagają bardzo wysokich klasyfikacji, więc myśmy połączyli te dwa kryteria i grupa która spełnia te dwa kryteria razem była przez nas kontraktowana jako taka na której będziemy sprawdzać czy tam różnice pomiędzy płcią,

między kobietami i mężczyznami są większe czy mniejsze, czy ta grupa wnosi, co ona wnosi. Na przykład czy przedstawiciele tej grupy częściej zakładają przedsiębiorstwa lub czy pracują właśnie w formie pracy najemnej, ale na tych bardzo wysokich stanowiskach pracując czy mają również odpowiednie wynagrodzenia, które są tak jak powiedziałam mogą być te różnice mniejsze czy większe. Pierwszą hipotezę którą dostawaliśmy to była właśnie hipoteza dotycząca wynagrodzeń, to będzie ta jedna z siedmiu dotycząca wynagrodzeń, bo wydawało się, że jeżeli przyjmujemy, że to jest najwyższy możliwy poziom kapitału ludzkiego, czyli jeden z najwyższych. Wykształcenie wyższe [...] najwyższy, najbardziej wymagające zawody, no to wówczas premia za ten zawód, za ten kapitał ludzki powinna być nie tak, znaczy ta premia powinna być na tyle wysoka, że różnica między kobietami i mężczyznami powinny być niższe niż ogółem wśród wszystkich kobiet, które pracują często na różnych stanowiskach. Tak wiem, że jest pewna nierównowaga na rynku pracy kobiet i mężczyzn. I co się okazało? Okazało się dokładnie odwrotnie, okazało się, że w grupie talentów różnice w wynagrodzeniach, które powstają. Badaliśmy to w całym cyklu życia i to wprowadziliśmy taki podział, który do badań ekonomicznych wprowadził ubiegłoroczny noblista Augustito, ale myśmy to zaczęli robić, zanim Augustito dostał nagrodę Nobla, więc patrzyliśmy jak to wygląda w całym cyklu życia. Okazuje się, że tak mniej więcej poczynając od 30 roku życia kobiety na tych najwyższych stanowiskach, najbardziej wykształcone nagle zaczynają tracić w stosunku do mężczyzn i ta różnica pomiędzy nimi od 7 punktów procentowych do 20 wzrasta i zostaje już do końca życia. To znaczy w sensie wynagrodzeń, realnych wynagrodzeń, które bardzo dobrze to porównaliśmy, żeby było to czy pół etatu, czy cały etat, więc bardzo porządnie wszystko zrobione, praca jest opublikowana w dobrym czasopiśmie. Więc było to zaskoczenie, myślę, że to państwu też utkwi w głowie, zresztą inne badania niestety za chwilę potwierdzą również zjawiska, które właściwie świadczą o tym, co mam nadzieję jeszcze na końcu do tego dojdę, nie będzie to trwało bardzo długo, że takie wyniki świadczą o tym, że my po prostu marnujemy talenty, bo jeżeli te osoby nie są odpowiednio stymulowane do jeszcze większej innowacyjności czy jeszcze większej wydajności to po prostu dochód narodowy jest niższy, to suma wszystkich wysiłków świadczy o dobrobycie społeczeństw, więc potem w kolejnych pracach... te prace były tworzone jako prace dwu- lub troje autorów, nie wymieniam tu konkretnie nazwisk potem właściwie w trzech czy nawet czterech pracach jeszcze zadawaliśmy takie pytanie, czy właśnie te osoby utalentowane tak zwane talenty, czy one właśnie częściej zakładają firmę, jeżeli zakładają to jakie to są firmy. Czy to są firmy, które w literaturze jest



podział na takie firmy z konieczności, czyli zakładanie właśnie takich firm jednoosobowej działalności gospodarczej wtedy kiedy nie można znaleźć dobrej pracy na rynku albo kiedy traci się pracę, czyli taka działalność gospodarcza z konieczności albo taka tak zwana z aspiracji, czyli chcemy stworzyć nowe miejsca pracy dla innych i co się okazało, że tu już jest trochę lepiej, że właśnie ta grupa, porównujemy tę grupę z pozostałością zatrudnionych. Ta grupa częściej jeśli zmienia pracę to raczej, czyli jest to grupa bardzo obecna w zatrudnieniu najemnym, bo to są osoby, które są menadżerami dużych firm i tam pracują jako pracownicy najemni, ale jeśli zmieniają pracę i zaczynają i częściej podejmują takie decyzje, że założą jakąś działalność gospodarczą firmę, czy to jest firma usługowa czy produkcyjna, to w tej grupie właśnie ta grupa jest raczej w kierunku takiego aspiracyjnego działania, to znaczy, że firmy tworzone przez te osoby są większe i dają zatrudnienie innym osobom, a z drugiej strony jak sprawdziliśmy kto zakłada te firmy, jak wygląda sytuacja na rynku pracy, kiedy zakładane są te firmy takie z konieczności i tutaj zrobiliśmy już porównania międzynarodowe, na różnych bazach danych pracujemy, na PAEL-u, na budżetach gospodarstw, danych z badania [...] ekonomicznej ludności, budżetów gospodarstw domowych, global [...] monitor, ale również diagnozy społeczne i innych jeszcze badań wykonywanych przez, zbieranych w badaniach ankietowych, specjalnie na potrzeby grantów, więc w porównaniach międzynarodowych okazało się, że w krajach, w których są duże różnice wynagrodzeń między kobietami, a mężczyznami więcej firm jest zakładane przez takie osoby, które zakładają te firmy z konieczności, czyli te [...] ship, czy self-employment i tutaj Polska na tym tle nie wypada najlepiej, to znaczy mamy właśnie bardzo dużo firm, w tym są firmy kobiet, jesteśmy na trzecim miejscu w Europie, to znaczy tylko w Grecji i we Włoszech jest więcej tych samozatrudnionych niż w Polsce no i właśnie przeważają te firmy samozatrudnione. Ale potem w innych badaniach jeszcze już dotyczących nie tylko talentów, bo jak powiedziałam szereg tych, przynajmniej 3-4 oddzielne badania wykonaliśmy, że w takim rozróżnieniu pomiędzy wszystkimi, całą populacją, a tą grupą, która stanowi tą grupę talentów, w innych badaniach sprawdzaliśmy jakie czynniki społeczne i ekonomiczne stymulują jakby przedsiębiorczość, bo cały czas szukamy tego punktu styczności między gender, a innowacyjnością i poprzez przedsiębiorczość i wtedy bardzo istotne okazało się, że są czynniki społeczne, na przykład ten kapitał społeczny, który polega na liczbie kontaktów biznesowych i innych społecznych, nawet rodzinnych, towarzyskich, kobiety często mają mało czasu na takie kontakty i wtedy kiedy zakładają firmę to się bardzo negatywnie potem odbija na ich pracy. Nie chodzą na kolacje zbyt często czy na piwo, ale to jest może, no tak, no po

prostu pomijają pewne takie okazje z różnych powodów i to się okazało, że w badaniach jest widoczne, wykonane przez autorkę, która jest tu obecna, natomiast co się na przykład okazało pozytywnym czynnikiem wpływającym na przedsiębiorczość mężczyzn to długi okres bezrobocia, mężczyźni już jak długo są bezrobotni to wówczas zakładają firmy. To znaczy taki czynnik był ważny, ale na przykład doświadczenie zdobyte za granicą to już w naszych badaniach jest widoczne w ostatnich latach, pozytywnie wpływająca na przedsiębiorczość mężczyzn, także kobietom brakuje tego wyjścia poza własny krąg dla przedsiębiorczości, natomiast tak może nie zawsze wyniki takie są, no nie powiem, że nie takie, których się spodziewaliśmy tylko wolelibyśmy, żeby ten obraz był lepszy, na razie ten obraz nie rysuje się tak bardzo dobrze, ale mamy jeszcze niektóre lepsze wyniki, mianowicie sprawdziliśmy jak, podobnie jak koledzy z Krakowa przeprowadziliśmy własną ankietę wśród, ale w małej grupie, w jednym tylko województwie wśród przedsiębiorstw, które otrzymały środki z programów innowacyjna gospodarka, z tej ogólnej innowacyjnej gospodarki i takich regionalnych i co się okazało? Sprawdziliśmy, znowu testowaliśmy hipotezę czy firmy kobiet, prowadzone przez kobiety muszą być mniej innowacyjne i gorsze, jak to często w literaturze było, ponieważ wyniki osiągane przez firmy prowadzone... firm kobiet jest mniej i jeszcze nie zawsze mają dobre wyniki i najczęściej słabsze wyniki, więc sprawdziliśmy jak to wygląda w grupie przedsiębiorstw, które w bardzo przemysłowo rozwiniętym województwie na przykładzie województwa śląskiego, 250 firm, które uzyskały środki na te programy innowacyjna gospodarka, ale poszliśmy do tych firm z ankietą 2 lata po zakończeniu tego projektu i zapytaliśmy ich jakie wyniki osiągnęli po uzyskaniu tych środków z innowacyjnej gospodarki, takie badania robi się rzadko, ponieważ no trzeba docierać bezpośrednio do firm i co się okazało, że jak spojrzeliśmy na te firmy to wśród firm, które otrzymały te środki z programu innowacyjna gospodarka było tylko 15 % firm prowadzonych przez kobiety, których prezesami były kobiety, aż 85 % to byli mężczyźni, a jak poszliśmy do firm i zapytaliśmy kto wymyślił ten program, który wy realizowaliście, napisał projekt i go zrealizował to się okazało, że już było dwa razy więcej kobiet, więc my spojrzeliśmy 30 % firm to były te w których kobiety ten program wymyśliły, to najczęściej byli członkowie zarządu ale nie główny szef w związku z tym możemy powiedzieć, że wśród 30 % tych firm tym projektem zajmowały się kobiety i porównaliśmy wyniki tych 30 % firm z 70 % i okazało się, że są identyczne, to znaczy wszystkie firmy i kobiet i mężczyzn zwiększyły zatrudnienie, zwiększyły zyski, właściwie nie było różnic w wynikach ekonomicznych, były tylko pewne różnice w podejściu do struktury, potem

zatrudnienia w planach na przyszłość. Jeden z respondentów nam odpowiedział, że w przyszłości to on może zatrudni, nie wie czy zatrudni kobiety bo on potrzebuje inżynierów, ale to jeden przypadek był na kilkadziesiąt, no tak mu się powiedziało, to jest na Śląsku, ale szczerze powiedział i teraz dwa ostatnie wyniki, które moim zdaniem są ciekawe. Mianowicie sprawdziliśmy też jaka jest relacja dochodów kobiet i mężczyzn w rodzinach, sprawdzaliśmy małżeństwa z dziećmi, bez osób dodatkowo przynoszących dochody w rodzinie i to już na podstawie polskich danych, budżetów gospodarstw domowych i tutaj no niestety nienajlepsza jest, nienajlepszy wynik badań, nie za bardzo satysfakcjonujący dla wszystkich, mianowicie średnio kobiety wnoszą, tam gdzie pracują obie osoby, mają dochody, pracują lub mają inne dochody bo to może być przejściowy urlop macierzyński, to mogą być inne. Kobiety wnoszą średnio 40 %, a mężczyźni 60 % dla całego dochodu, czyli to jest tak, że kobiety mają o 1/3 mniej, ale to byłoby można na podstawie średniej stwierdzić, ale zdumiewające zupełnie dla mnie było osobiście, z kolegą to badałam, że te różnice utrzymują się prawie znowu przez całe życie, to znaczy, że zaczynają dwie osoby z wyższym wykształceniem lub ze średnim, co ciekawe małżeństwa się dobierają, jeszcze dwa zdania, małżeństwa się dobierają podobne wykształcenie, podobny wiek, tak to jest, przeważają podobieństwa tak, zaczynają z podobnym wykształceniem i potem się okazuje, że jednak nie jest tak, że chociaż pół na pół te różnice są, że jak nie ma równowagi pełnej to przynajmniej na początku nie ma to potem ona będzie. O to chodzi więc i ostatnie, ale też nie, bo ja chcę powiedzieć 7 osób, 7 badań mamy, 9 a nawet 10, ale tam jeszcze są szczegółowo bardziej dopracowywane. W każdym razie spojrzeliśmy również na to, żeby tak jakby podsumować to wszystko. Dlaczego tak się dzieje, dla mnie najbardziej [...] było to, że w przypadku również kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem w podobnym wieku różnica była dokładnie 39 do 61. To nawet nic powyżej średniej. To ręce opadają, naprawdę było mi bardzo przykro, z tego powodu, że tak jest. O tym że osobiście, oczywiście, ale preferuję wyniki badań. Zastanowiliśmy się w związku z tym nad tym, skoro tam jest to znaczy, że blokowanie, znaczy blokowanie, znaczy blokowanie nie umożliwianie kobietom takiego samego udziału w życiu ekonomicznym jak mężczyznom, w różny sposób, to nie chodzi o formalne nawet blokady, czasem są to formalne, czasem nie formalne właśnie społeczne pewne braki, pewne bariery, które kobiety ciągle mają na drodze do realizacji swoich ambicji zawodowych i innych są po prostu kosztowne. To się nie opłaca. Bo jeszcze raz mówię, tak jakby jeśli ten potencjał, który był w pełni wykorzystany, potencjał talentów jak powiedziałam, ta różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami tak samo

utalentowanymi w tej najwyższej grupie zawodowej jest zupełnie nie uzasadniona, więc to jest brak efektywności, który wpływa na... to jest nie wykorzystywanie tych talentów. Spojrzeliśmy na polityki gospodarcze. Znaczą polityki w dziedzinie przedsiębiorczości, innowacyjności i gender, to jest to, co koledzy z Krakowa powiedzieli, że jest ileś prac na temat innowacyjności, a bardzo mało gender. W politykach tych trzech dotyczących łagodzenia różnic, czy wspierania innowacyjności, przedsiębiorczości, te polityki się prawie nie stykają. Też, w raporcie na temat przedsiębiorczości raz znaleźliśmy jedno, w jednym miejscu w przypisie prawie coś na temat płci. Także jak się mówi w europejskich politykach, ja mówię o europejskich politykach, które są stosowane zarówno takie w poszczególnych krajach, jak i poprzez komisję europejską. Kiedy się mówi o przedsiębiorczości, mówi się w ogóle o przedsiębiorczości. A innowacyjności? Oddzielnie o gender, a gender to jest do przedszkoli żłobków i czegoś jeszcze tak, a że to może być razem to jakby nie występuje. To jest taki wniosek, że powinno występować razem. Dziękuję.

Serdecznie dziękuję wszystkim prelegentom, zachęcam do zadawania pytań, ja tylko powiem, że ja też mam kilka pytań, które mi się nasunęło. Ja chcę tylko od siebie powiedzieć, że niezwykle szeroki, niezwykle ciekawy i innowacyjny w swojej istocie projekt badawczy tutaj państwo nam zaprezentowali. Tak jak pani profesor zauważyła, tutaj jest łączenie kilku różnych obszarów, które tak naprawdę ani w tej powiedzmy... jeśli chodzi o literaturę naukową, jak i jeśli chodzi o pewne rozwiązanie instytucjonalne, czy polityczne, te problemy nie są ze sobą łączone, dlatego to jest bardzo ciekawe i bardzo wiele wnoszące myślenie badanie. Ja muszę powiedzieć, że słuchając państwa wystąpień to miałam takie... w trakcie nasuwały mi się różne pytania prawda, czy jeszcze [...] został zbadany, czy ten, czy ta problematyka i każde kolejne wystąpienie utwierdzało mnie w takim przekonaniu, że chyba państwo już zrobiliście, wyczerpaliście temat, że już praktycznie chyba inne aspekty jeszcze nowe, chyba trudno byłoby naprawdę znaleźć, także jest to takie bardzo wydaje mi się pełne i ciekawe właśnie też wykorzystanie statystyk, co wydaje mi się, że to jest... jestem pełna podziwu, bo to musiała być niezwykle żmudna, mrowcza praca, żeby znaleźć odpowiednie dane, które będą właściwe do wykorzystania w analizie problematyki. Ale jednocześnie tak jak widzę tutaj ten problem, z którym każdy jako my jako naukowcy spotykamy się, że jest brak niestety takich statystyk właściwych, które by pomagały odpowiedzieć na pytania, które następują, na te pytania badawcze. I w związku z tym wspomagamy się różnego rodzaju badaniami [...]. Także to jest

no, że tak powiem, na konferencjach i w Polsce i za granicą niezależnie od temat to bardzo często właśnie ten problem w sensie technicznym się pojawia. Oddaję głos osobom, które chciałby zadawać pytania.

**Stanisław [...]:** Temat jest...

Przepraszam, rozumiem, że każda osoba, która zadaje pytanie to do wszystkich.

**Stanisław [...]:** Tak, temat jest społecznie nośny, jak powie mi instruktor mniej błędów poczynię w tym zakresie, dlatego że to kilka wystąpień państwa, kilka punktów mi się nasunęło, że tak powiem pytań. Bez komentarza, tylko zadam pytanie. Jest to ocena powiązań między mężczyznami, a kobietami w kontekście jakiejś polityki społecznej, dlaczego taka różnica jest pomiędzy mężczyznami, a kobietami, a mam też takie pytanie, do końca nie usłyszałem ile jest patentów przez panie ogłoszone, ile jest noblistów, historycznie globalnie rzecz biorąc wśród pań i mężczyzn.

[...] ekonomistów.

Jedna. Już odpowiadamy.

**Stanisław [...]:** Stanowiska kierownicze w naszych polskich warunkach, w przedsiębiorstwach, w kadrze w samorządach jaka jest sytuacja, ilu jest naukowców, profesorów, doktorów, mężczyzn, kobiet i tak dalej pod tym kątem. I oczywiście w przedsiębiorstwach zależy to od rozwoju gospodarczego i też tam było podawane trochę cyfr. [...] dłużej dlatego też [...] zainteresowanie, wypowiedź pani doktor Danuty Tomczak, w kontekście porównania i tak dalej dwóch różnych... ale to temat sam w sobie trzeba naprawiać w Polsce długie lata. Jako przykład, że można wyjechać gdzie indziej to mam wrażenie pani [...]. Nie wnikam w przyczyny, tylko geograficznie. Dziękuję.

To w takim razie może żeby państwo tutaj nie zapomnieli tak, to od razu oddaję głos panelistom [...].

**Dr hab. nauk ekonomicznych Beata Jamka:** (aut.) Ja także zajmuję się problematyką karier zawodowych kobiet - od czasu do czasu. Tzn. zajmuję się nimi od zawsze, czyli odkąd napisałam pracę magisterską na ten temat, ale zniechęciłam się po pierwszej konferencji naukowej, gdy jako młoda pani asystent miałam wystąpienie na temat niewykorzystania potencjału

wykształcenia kobiet. Bo okazało się, że każdy był „ekspertem” w tym obszarze do tego stopnia, że miły pan profesor moderator musiał stanowczo zwrócić uwagę licznym dyskutantom na inne wygłoszone referaty. Tematyka kobieca zawsze była bardzo nośna, bo kobieta „jaka jest każdy widzi”, więc można się wypowiedzieć – w odróżnieniu od tematów bardziej skomplikowanych, jak np. finanse czy bankowość, o których trzeba uprzednio coś wiedzieć. Ja specjalnie tak złośliwie zwracam na to uwagę. Przychodzę często na spotkania PTE. I proszę zwrócić uwagę na to, kogo dziś mamy na sali. Większość prelegentów to kobiety. Dowiedziałam się też, że jeszcze dwie z kobiet, które tu siedzą, też są członkiniami zespołu prezentującego. Policzyłam, że na sali jest 8 kobiet i 3 mężczyzn; pomijam osoby, które są obecne z powodu pełnionych funkcji. Mówię o ochotnikach, których przyszli, żeby wysłuchać dzisiejszych prelegentów. Ja przychodzę dość często na spotkania PTE i - pani prof. Sosnowska to potwierdzi - zazwyczaj jest tak, że mamy pełną salę, 80-90% mężczyzn i pojedyncze kobiety. Ja wiem, że to jest wniosek nienaukowy, nieuprawniony, ale mężczyźni są po prostu mało zainteresowani tym, co mówią kobiety, jakie mają problemy i jak postrzegają świat. Oczywiście są kwestie polityczne; tutaj bardzo mi się podoba wypowiedź pani prof. z Norwegii, o tym jak ładnie tam system funkcjonuje, ale u nas funkcjonuje zupełnie inaczej. Tematyka genderowa jest postrzegana jako podrzędna.

Przechodząc do zaprezentowanych badań, przy czym głównie odnoszę się do tego, co mówił zespół z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ponieważ państwo żeście bardzo dużo uwagi poświęcili na temat tego, co robiliście, a bardzo mało na temat wniosków, czyli czas dokonany tutaj został potraktowany po macoszemu, mogę wyciągać wnioski błędne, albo zbyt dużo sobie dopowiadam. Ale po pierwsze. Kwestia kreatywności i innowacyjności. Z tego co wiem, dotąd mamy bardzo dużo problemów w różnych środowiskach naukowych i zarządczych, wśród psychologów i socjologów z ustaleniem tego, czym jest kreatywność, jak dochodzi do przejścia od kreatywności do innowacyjności (ja innowacyjność traktuję tutaj jako kreatywność produktową: to znaczy, że nie tylko mam genialne pomysły, ale potrafię z tych pomysłów pójść ten krok dalej i stworzyć jakiś produkt, oczywiście to może być usługa, coś nowego). Wiemy skądinąd, że jest bardzo trudno ustalić model innowatora na podstawie cech i kompetencji, i w związku z tym zastanawiam się, jak można robić w tym obszarze rozróżnienie genderowe. Natomiast problem odmiennych wzorów czy praktyk kreatywnych/innowacyjnych kobiet i mężczyzn rzeczywiście istnieje. Wydaje mi się, że więcej światła rzuciły na to prof. Liberda i

prof. Tomczak, bo zwróciły uwagę, chociaż ta nazwa nie padła, na kapitał społeczny. Według mojej wiedzy, kapitał społeczny jest tym, co najbardziej różnicuje kreatywność kobiet i mężczyzn - i innowacyjność, bo ona jest jeszcze ważniejsza.

Jest jeszcze kwestia przedsiębiorczości, która w istotnej mierze jest pochodną wyzwań i stymulacji środowiska, w jakim działamy, a nie tylko cech osobistych. Bo generalnie w innowacyjności kompetencje przydają się bardzo różne. I ten zestaw cech, który się przydaje, jest właśnie uzależniony – bo aktywowany, stymulowany czy hamowany - od oddziaływań środowiska pracy, od relacji międzyludzkich, innymi słowy od kapitału społecznego. I wydaje mi się, że o wiele większy nacisk powinien w badaniach o takim temacie być kładziony na zróżnicowanie wyznaczników i czynników kapitału społecznego, skutkujące brakiem faktycznej równości płci, poczynając od równości szans i potem wszystkich innych form, przez które przechodzimy. Dane o różnicach wynagrodzeń i tak dalej są tego ilustracją i przejawem. Jest to temat akurat dość dobrze przebadany, ale on jest wynikowy. Bo tak naprawdę kobiety są w zupełnie innej sytuacji zawodowej niż mężczyźni w bardzo wielu płaszczyznach. Pani profesor Liberda zwróciła uwagę chociażby na ten kapitał relacji, które kobiety budują o wiele skąpiej niż mężczyźni, co wychodzi w badaniach ilościowych i jakościowych. Proszę zauważyć, że spotkania biznesowe dla kobiet, organizowane np. przez Fundację Liderki Biznesu czy Fundację Przedsiębiorczości Kobiet, to niemal zawsze są śniadania. Bo kobieta wieczorem nie poświęci czasu. Ona wieczorem ma zupełnie inne sprawy do załatwienia, choćby poczytać dziecku przed snem. Musi mieć naprawdę bardzo ważny powód, żeby wyszła jeszcze dodatkowo na wieczorne spotkanie. A nie wszystko daje się załatwiać w godzinach pracy. I kobiety na tym cierpią, bo za mało nawiązują kontaktów między sobą, co generuje za mało pomysłów, za mało łączą się ze sobą, a przedsiębiorczość to jest zawsze element kreatywności plus element managerski. Nie ma przedsiębiorstwa, które powstaje tylko i wyłącznie z kreatywności i innowacyjności. To są te właśnie firmy, które upadają. Musi być też ta druga strona, która umie poprowadzić biznes, która umie liczyć. Ale kapitał społeczny i jego zróżnicowanie płciowe jest najtrudniejsze do zbadania, niemniej sądzę, że to nie cechy osobowe zróżnicowane płciowo są główną determinantą kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości. Uważam, że nie jesteśmy w stanie problemu zbadać podchodząc do niego w sposób redukcjonistyczny, to znaczy analizując poszczególne cechy, bo nie tam jest on ukryty. Być może jakieś pojedyncze cechy różnią się statystycznie, ale to dalej nic nie wyjaśni.

Problemem jest środowisko pracy i kwestie instytucjonalne. Wyzwaniem jest zbadanie konkretnych uwarunkowań i barier relacyjnych: formalnych i nieformalnych, prywatnych i instytucjonalnych, jeśli celem jest wzrost innowacyjności i przedsiębiorczości kobiet.

Dziękuję, zapraszam do krótszych wypowiedzi.

**Andrzej Muszyński (autoryzacja)** : Mało jest mężczyzn po tej stronie, ale chciałem zapytać, kto z państwa kiedykolwiek miał do czynienia z innowacją w istocie i praktycznie. Czy wśród nas jest odkrywca, wynalazca lub autor innowacji, którą praktycznie wykorzystano dla dobra wspólnego ? Nie. Dziękuję, a to jest bardzo ważna obserwacja. W istocie rzeczowej przedsiębiorczości i jej formach. Metaforycznie, nawiążę do czegoś, co istnieje w kontekście nauki, ale wprost należy do przestrzeni **kultury edukacji**. To nie jest to miejsce i ten czas, aby powracać do metodologii ogólnej nauki czy nauki i edukacji jako „współczesnego systemu wiedzy”. Ale miejsce – siedziba PTE upoważnia mnie do wyjaśnienia słowa „talent” w kontekście społecznej edukacji i ruchu ekonomistów na Ziemiach Polskich. Dawniej, prawdopodobnie w 2011 roku, specjalnie dla PTE jako organizatora Olimpiady Wiedzy Ekonomicznej (OWE) napisałem i opublikowałem w Nowym Życiu Gospodarczym artykuł pt. „**Talent to też pieniądz (TTTP)**”, wyjaśniając istotę przedsiębiorczości z pozycji tej właśnie zasady, tradycji PTE i Olimpiad. Zasadę TTTP prezentowałem też „co nieco” wcześniej w debacie organizowanej w ramach Klubu „Polska 2025” Związek Banków Polskich i na jednej z debat Komitetu Prognoz Polska 2000PLUS przy prezydium Polskiej Akademii Nauk. TTTP to taki tekst, w którym „zmiana” w myśleniu o rozwoju znajduje odbicie w kulturze edukacji i może prowadzić do antytezy znanego ekonomistom prawa znanego odkrywcy, w którym „gorszy pieniądz” wypiera „pieniądz lepszy”. Od czasu Mikołaja Kopernika kultura edukacji zmieniła się w kierunku jakości powszechności dostępu do wiedzy i uznania jako kształcenia za ważny cel rozwoju społeczno-gospodarczego w naszej, śródziemnomorskiej lub zachodniej cywilizacji transatlantyckiej (CTA). W epoce cywilizacji informacyjnej (ECI) „odnajdywałem siebie” jako przedsiębiorca intelektualny lub architekt społeczności budowanych dla kreatywnej roli nauki (KRN) w wymiarze szerokich horyzontów innowacji oświatowych (SHIO). Dodam, że przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn symbolizował model samobilansującego się człowieka twórczego i produktywnego dla epoki cywilizacji informacyjnej, w skrócie CTiP(ECI). Osoby zainteresowane odsyłam do wydawnictwa pt. „jak polityka regionalna z VII Kongresu Ekonomistów Polskich - Warszawa 2001 i artykułu, wskazującego na istotę kultury edukacji



oraz zasadę TTTP w kontekście zarysu projektu „banków młodych talentów (BMT) w społecznościach uczących się ustawicznie (SUSU). Także o samo-specjalizacji zawodowej zacząłem o tym mówić w taki sposób, jak o talentach w SUSU, czyli z innego punktu widzenia. **Nie zgadzam się „do dziś” na definicję talentu z pozycji neoliberalnej.** Basiu - nie zgadzam się także na upraszczanie paradygmatu neoklasycznego i „wyłączenie zmiennych behawioralnych z motywacji natury etyczno-prakseologicznej. Talent jest w istocie „prawdziwy”, gdy jest „czymś i kimś”, kieruje się splotek zasad mieć i być, a nie tylko majątkiem w ujęciu „inwentarza”. **Talent jest darem natury i nie każdy może Go „mieć” w sensie biologiczno-genetycznym.** Może nim być ten, kto się rodzi i rozwija, a w (że tak powiem) w młodym wieku, w bardzo młodym, młody zostaje odkryty przez nauczyciela, rodzica i szkołę. Znany wszystkim **Gauss** miał już w młodym wieku być geniuszem matematycznym. Podejście do identyfikacji roli talentów we wzroście i rozwoju gospodarczym z pozycji „zbiorowości – społeczności” z wyższym wykształceniem jest dla mnie nie do przyjęcia. **Edukacja + kultura edukacji = podejście do innowacji.** To na początek. Po drugie sam jestem w sensie zawodowym technikiem – elektronikiem, później magistrem i inżynierem cybernetykiem i po obronie pracy doktorskiej w październiku 1981 roku ekonomistą badającym rozwój, planowanie i system planowania rozwoju złożonych instytucji budżetowych. W związku z tym myśleniem gromadziłem wiedzę o talentach i ich roli w rozwoju kraju, a jako ekonomista udało mi się „myśleć i wymyślać” z wykorzystaniem podejścia systemowego, później podejścia strukturalno-systemowego i holistycznego. W PTE wymyśliliśmy Olimpiadę Wiedzy Ekonomicznej, a po XX latach jej istnienia napisałem i powiedziałem, że jest to sposób na sukces i innowacja oświatowa. To jest refleksja na inną okazję, może na 30-lecie OWE które dla mnie właśnie mija .... Przypomniałem o OWE w związku z tym, że Pani Profesor Barbara Liberda to także nasza Basia, która była przez wiele lat, od początku programowania i funkcjonowania OWE, zaangażowana była w zespole naukowym KG OWE, sama kreując przedsięwzięcia innowacyjne, przedsiębiorczości intelektualną i rodzinną. Każdy niemal, kto był zaangażowany proces szlachetnej rywalizacji młodzieży o pierwszeństwo, olimpiady i konkursy wiedzy doskonale wie, że jest taki tekst na 20-lecie olimpiady, gdzie piszę o tym, że OWE to innowacja oświatowa. Można zatem w takich społecznościach, jak PTE wymyślić innowację oświatową i ją zrealizować z pożytkiem dla wspólnego dobra. Jeżeli się wszechstronnie, holistycznie spojrzy na to, co jest i będzie ludziom potrzebne dla życia, to często w te potrzeby edukacji dla rozwoju człowieka można „tak” wstrzelić się, że z nowym

pomysłem edukacyjnym kreowana będzie interaktywnie kultura edukacji w przyszłości. Trzecia, ostatnia refleksja o przedsiębiorczość, talentach i płci. W naszej olimpiadzie na początku wygrywały dziewczyny. Przez pierwsze olimpiady w szkołach średnich i studiów policealnych brakowało nauczycieli ekonomii jako nauki o wizerunku natury społecznej i cywilizacyjnej. Ostatnio na pierwszych miejscach więcej jest chłopców, potencjalnych „mężczyzn”. Olimpiada pierwotnie wierszy ekonomicznej dla kojarzenia teorii i praktyki racjonalnego gospodarowania zaczęła zmierzać w kierunku finansów i uczyć, czym jest struktura finansowa gospodarki narodowej. Początkowa wersja programu OWE pt. „Teoria i praktyka gospodarowania” przez ponad 20 lat wparta była metodyką pracy z utalentowanym uczniem i systemem motywacji, który premiował za wyniki w OWE wszystkich uczestników procesu edukacji bez względu na płeć. Jest prawdą, że profile „męskie i damskie” przedsiębiorczości w życiu gospodarczym nie są jednoznaczne. Dobrze się jednak stało, że tu w PTE zaczęliśmy mówić o tym, co łączy, a co dzieli przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn, czym są talenty dla gospodarki, oraz jak się mierzy i innowacyjność w przełożeniu na konkretne później efekty ekonomiczne. Jeżeli się innowacyjności według płaci – przykładowo kobiet, wiązać z edukacją i z kulturą edukacyjną to wejdziemy w takim obszar dyskusji, w którym będziemy mieli możliwość dyskusowania o wszystkim, co obserwujemy, ale nie o istocie rzeczy. Moje doświadczenie wskazuje, że przedsiębiorczość kobiet jest nieco inna, może mieć odmienne formy, a nie jest „gorsza” istocie tylko dlatego, że jest to „płeć piękna”. Proponuję pójść w kierunku obserwacji tych ruchów, które na przykład świecie kreują przedsiębiorczość kobiet przez kobiety przedsiębiorcze. Przykładem może być nasza koleżanka z klubu przedsiębiorców i ekspertów przy zarządzie krajowym PTE, Ula Cioleszyńska z Opola. Jej projekt pt. „Ambasada Przedsiębiorczości Kobiet” (APK) ma obecnie kolejną odsłonę przedsiębiorczości, która uczy kobiet prowadzenia własnego biznesu metoda dobrego przykładu i debaty publicznej. Proszę pójść tylko na kilka konferencji, które organizuje APK lub „ambasadorki przedsiębiorczości kobiet” w Unii Europejskiej i na Świecie. Zobaczą wtedy państwo skalę zjawiska i to, jak wiele przedsiębiorczych kobiet ma ciekawe, często twórcze i innowacyjne pomysły. Obok mnie siedzi dr Monika Szczerbak, nauczyciel kadecki, „ambasadorka APK”, jednocześnie szefowa naszego klubu. warto wsłuchać się doświadczenia kobiet, które łączą przedsiębiorczość z pracą oraz funkcjonowanie z rozwojem w przestrzeni nauki i edukacji (edukacji), przedsiębiorczości intelektualnej, rodzinnej i tzw. gospodarczej (biznesu), wiele czasu przeznaczając na oświatę wychowanie wielodzietnej rodziny.

**Barbara Liberda:** Przepraszam, ale nasze badanie prowadzono na dużych zbiorach.

**Andrzej Muszyński:** Na dużych zbiorach ci nic nie wyjdzie Basiu.

**Barbara Liberda:** Ale my nie oglądamy koleżanek, które są przedsiębiorcze, mamy wyniki badań naukowych w różnych przekrojach społeczności.

**Andrzej Muszyński:** Dobrze, ale mówimy cały czas mówimy o tym, jaki jest wpływ ludzi utalentowanych na mechanizm funkcjonowania i rozwoju gospodarki, produkt globalny i dochód narodowy (PKB). Czy tak? To nie jest szczegół, to jest odniesienie do istoty edukacji dla przedsiębiorczości. Statycznie i statystycznie bardzo istotny szczegół.

Tak zwany bardzo istotny szczegół [...] proponuję kolejną osobę.

**Dr Monika Szczerbak:** [...],(aut.) wykładowca UTH, przedsiębiorca, ambasador przedsiębiorczości kobiet, matka pięciorga dzieci. W nawiązaniu do wypowiedzi i wyników badań, które pani profesor przeprowadziła z własnego doświadczenia mogę potwierdzić ich autentyczność - polską rzeczywistość. Jestem żywym tego przykładem, że tak faktycznie jest. Dlaczego? Po pierwsze taka bariera dla kobiet jest. Mężczyźni nieco inaczej widzą kobiety. Są to pewne tradycje, pytają się często a jaki model rodziny pani wybiera. I teraz, kiedy urodziłam swoje piąte dziecko byłam wykładowcą na uczelni SGH. Tam też usłyszałam pytanie, jak pani da sobie radę, jakie będą korzyści dla uczelni [...] gdy pani ma pięcioro dzieci. Nie dano mi pokazać, że w takiej sytuacji bardzo ważna jest organizacja pracy. Rzeczywiście ja osiągnęłam wiele. Mam pięcioro dzieci, przedsiębiorstwo, wykładam na UTH. Oczywiście wspiera mnie mąż, dobra organizacja prac, sztab osób które wspomagają i wierzą w moje działania, sztab osób dzięki, którym dzisiaj jestem na tym spotkaniu, mogę się rozwijać. Dlaczego ja rozwijam się i dlaczego postanowiłam pokazać, że można mieć rodzinę, można mieć prawdziwy dom i można pracować. Oczywiście kobieta ma dylemat. Nawet dzisiaj, czy mam zostać ze swoim 6-letnim synem, który mnie pyta mamu gdzie ty idziesz, czy mam uczestniczyć w seminarium i wiedzę zdobytą na spotkaniu przekazać swoim córkom i powiedzieć jak mają postępować w swoim życiu. Zważywszy na okoliczności moje motto życiowe jest takie, że kobieta powinna się spełniać, realizować, rozwijać. I tutaj też pojawia się dylemat wyboru, bo przecież każdy zdaje sobie sprawę z tego, że im więcej matka jest ze swoimi dziećmi, tym dzieci czują się

bardziej bezpiecznie. Ale moje starsze córki, które mają już nieco troszeczkę więcej niż 20 lat mówią mamó tak trzymaj. Bo z kolei one biorą inspirację do życia z moich dokonań. Ale powtarzam jeszcze raz, musi być wsparcie męża i zrozumienie społeczeństwa, a tego ostatniego nie ma. Mężczyźni w większości uważają, że kobiety są przegrane, skoro mają dzieci. W podsumowaniu warto rozwijać się i dawać z siebie wszystko ale przy dużym wsparciu i dobrej organizacji pracy. I rzeczywiście [...] zbyt częste biznesowe kolacje wieczorne raczej nie są komfortowym rozwiązaniem dla kobiet. No niestety tak jak to powiedziała pani profesor, jest jeszcze dom, są jeszcze dzieci i jest ten wieczór, gdzie by się chciało kolacje zjeść wspólnie z rodziną.

Dziękuję bardzo. Proszę.

**Sławomir Jarka, Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW (aut.)** Podzielim te poglądy, które przed chwilą wyraziła moja sąsiadka, Pani Monika Szczerbak. I oczywiście jesteśmy bardzo zainspirowani dokonaniem Pani Moniki, która łączy obowiązki zawodowe i rodzinne. Sam mam dwie córki i wiem, że też już na tym etapie trzeba umieć te obowiązki zawodowe i rodzinne pogodzić. Dlatego też pragnę przeprosić, że będę musiał nieco wcześniej wyjść, żeby pomóc w obowiązkach. Proszę Państwa, oczywiście sprawa jest bardzo istotna i myślę, że warto się spotykać, żeby dyskutować właśnie o tych proporcjach w aktywizacji zawodowej i społecznej kobiet i mężczyzn, że dotyczą bardzo różnych ról społecznych. Natomiast moje pytanie będzie dotyczyło tego, co przedstawiła pani prof. Tomczak, która miała okazję obserwowania tego modelu społecznej gospodarki w Norwegii, który dla naszej dzisiejszej dyskusji stanowi punkt odniesienia, jest specyficznym benchmarkiem. My już wiemy, że sobie na to nie możemy pozwolić, że prawdopodobnie nie da się takiej zmiany przeprowadzić w naszym kraju. Tym niemniej zwrócił bym uwagę, na kompresję płac w Norwegii. Czy Pani Profesor może nam to wyjaśnić, jaki mechanizm, prawdopodobnie fiskalny, może jakiś inny wpływa na tą kompresję, czy to jest mechanizm społecznie akceptowalny, czy w odniesieniu do kobiet i mężczyzn proces ten działa w ten sam sposób. Uważam, że zrozumienie procesu kompresji płac, może pomóc nam wyjaśnić specyfikę tego sukcesu Norwegii, czy może całej Skandynawii. Kolejne pytanie kieruję do Pani Profesor Liburdy, której na wstępie dziękuję jeszcze raz za bardzo inspirujące wystąpienie. Czy właśnie te różnice według płci się utrzymują. Czy powinniśmy je akceptować, czy może powinniśmy bardziej intensywnie działać, żeby

jednak te różnice zmieniać. Także nie przedłużając, bardzo dziękuję za wszystkie wystąpienia i bardzo proszę o udzielenie odpowiedzi.

**Maria Kamińska, [...] SGGW:** Proszę państwa, ja przede wszystkim [...], również Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, [...] jest kilka osób z wydziału pani profesor [...] też jest naszą absolwentką. Brała udział tak, jeśli dobrze zrozumiałam w tym projekcie. Przede wszystkim to ja chciałam powiedzieć, że w momencie gdy otrzymałam informacje o dzisiejszym spotkaniu, podziwiam, że piękna nazwa ten skrót [...]. Jednocześnie wiem, że na pewno wiele aspektów państwo musieliście rozważyć, ale może ja powiedziałabym tylko kilka zdań z mojego zawodowego życia. Bowiem też byłam jedną z pierwszych kobiet na Wydziale Nauk Ekonomicznych SGGW, które piastowały stanowisko prodziekana do spraw dydaktyki. To były lata 93-2002. Potem też jeszcze jedna kobieta była i w tej chwili są dwie kobiety na tym stanowisku. To mnie zainspirowało w pewnym momencie również do śledzenia losów zawodowych, naukowych, naukowców na naszej uczelni. I też swego czasu przygotowałam taki krótki artykuł, w którym pokazuję, że jednak się czasy zmieniają. I że jednak jest więcej kobiet, również kobiet na stanowiskach... no może akurat na stanowisku rektorskim to na naszej uczelni mieliśmy tylko jedną panią profesor Radomską, ale to jest zmiana taka no długofalowa, okresowa, bo wśród polskich naukowców mieliśmy też noblistkę, ale na początku XX wieku. Chciałam tylko jeszcze powiedzieć na bazie działań moich studentów, absolwentów, którzy wyjeżdżali, bo przez 10 lat zajmowałam się również taką współpracą międzynarodową i również tutaj z panią profesor Danutą Tomczak też tam podpisałam umowę z uczelnią [...], że wśród... ja tylko obserwowałam tę grupę, ale to i tak była też spora grupa, bo ponad 1000 osób, które w ciągu tych 10 lat wyjeżdżały korzystały z różnych programów europejskich, że wśród tych osób jest też bardzo dużo kobiet i bardzo dużo kobiet, które są aktywne, które pozakładały własne przedsiębiorstwa, bądź też mają już odpowiednie stanowiska.

[...]

**Maria Kamińska, [...] SGGW:** Tak oczywiście i również jeśli chodzi o działalność naukową. A ja tylko jeszcze jedno zdanie chciałam poruszyć, że 20 lat temu, chyba mniej więcej 20 lat temu dziennikarka austriacka [...] napisała taką świetną książkę [...]. Wreszcie po 40-stce. Do dojrzałych kobiet należy świat. I tutaj chyba też jest klucz do tego, że kobiety osiągają swoje

sukcesy zdecydowanie później, bo w momencie kiedy wychowują dzieci prawda, to jest jeszcze dodatkowy aspekt. Dziękuję.

Bardzo dziękuję mam tutaj głosy ze strony państwa prelegentów, żeby zmierzać do szczęśliwego zakończenia. Także jeżeli są jakieś pytania to jest mi przykro i przyjemnie, ale będę prosiła w czasie naszego lunchu, późnego lunchu. Proszę państwa, chciałam tylko jeszcze od siebie dodać taki krótki komentarz. Mianowicie zastanawiam się, tutaj patrzę na tą przedsiębiorczość, raczej innowacyjność kobiet, to czy przyczyną jest tak naprawdę brak motywacji, to znaczy, że kobiety ze swej natury mają mniejszą skłonność do podejmowania różnych innowacyjnych działań, czy po prostu właśnie zbyt niskie możliwości. I to jest istotne. Tutaj jeżeli byłaby odpowiedź taka, jeżeli udałoby się taką odpowiedź w ogóle udzielić w ramach tego badania, albo jakiś innych późniejszych, że jest problem właśnie ze zbyt niskimi możliwościami, to teraz pytanie o rozwiązanie, te rozwiązania instytucjonalnie, posłużyłyby właśnie zmianie właśnie [...] z pozytywnym efektem, jeżeli chodzi o kreowanie przedsiębiorczości tych kobiet.

*[...]Dr Monika Szczerbak (aut.) pozwolę sobie wyrazić opinię na temat konkurencyjności kobiet na rynku pracy. Występując w roli przedsiębiorcy uczestniczę w procesie rekrutacji, gdzie aplikują zarówno kobiety jak i mężczyźni. Często zastanawiam się jako kobieta, kogo mam zatrudnić. I jak myślicie Państwo kogo zatrudniam?*

Kobietę.

*Nie, mężczyznę. A dlaczego? Powiem teraz z punktu widzenia przedsiębiorcy, o wyborze decydują zbyt wysokie koszty utrzymania stanowiska pracy kobiety. Dlaczego rząd nie może wprowadzić pomniejszenia kosztów chociażby urlopów macierzyńskich czy zwolnień lekarskich. Bo przecież pierwsze 33 dni zwolnienia lekarskiego koszt pokrywa pracodawca. Mało tego, przez cały okres urlopu macierzyńskiego kobieta nabywa prawo do urlopu, którym również obciążamy pracodawcę. W tym momencie postuluję o wprowadzenie usprawnień i odciążenie pracodawców tymi kosztami. W konsekwencji kobieta będzie bardziej konkurencyjna na rynku pracy. Ja rzeczywiście podnoszę te kwestie w imieniu kobiet, w imieniu moich córek, ponieważ w ten sposób, kobiety staną się konkurencyjne na rynku pracy, będą na równi z mężczyznami. Obecnie przeprowadzam badania wśród przedsiębiorców rodzinnych. Okazuje się że większość przedsiębiorstw rodzinnych, przedsiębiorców wskazuje*

*na problem zbyt wysokich kosztów pracy zwłaszcza przy zatrudnianiu kobiet. Jak go rozwiązać pytają pracodawcy. Czy te koszty można pomniejszyć, przenieść na instytucje państwowe, żeby zoptymalizować obciążenie pracodawcy?*

Jedno zdanie. Kobieta w Polsce ma średnio 1,2 dziecka, czyli ona na ten urlop macierzyński idzie raz. Wydaje się, że jeśli szuka pracownika to nie na dwa ani na trzy [...].

Ale pokazujecie, że to jedna kobieta, ale pani zatrudnia kobiet 20, bo to zależy jaka jest firma.

Ale średnio jest [...].

**Dr Monika Szczerbak** (aut.)*To jest duży koszt. Wbrew pozorom chcę pani powiedzieć, że w firmie, którą reprezentuję - biuro rachunkowe z doradztwem podatkowym w większości są zatrudnione kobiety. Wśród 15 zatrudnionych osób 12 to kobiety. I to już generuje koszty. Tak się składa, że może przeciętnie jak pani mówi na jedną kobietę statystycznie przypada 1,2 dziecka, nie wiem czy my jesteśmy może prorodzinni, ale w naszej firmie na jedną kobietę przypada 2,5 dziecka, ale to nie jest ważne, ważne jest to, że mimo wszystko ten przedsiębiorca ponosi wszystkie koszty. Czasami zdarza się i tak że kobieta nawiązuje stosunek pracy z firmą i zaraz po tym planuje ciążę. Nie jest to reguła bo mamy pracowników, którzy są z nami 10 lat i więcej.*

Przepraszam najmocniej, zanim udzielę głosu to moim obowiązkiem również jest poinformować państwa, że wpłynęły pytania od internautów, którzy śledzą wystąpienia online, pytanie pan Grzegorz [...], która płeć państwa zdaniem ma mniejszy wpływ na kreatywność innowacji. I drugie pytanie, pan Maciej Wroński. Czy starzejące się społeczeństwo w naszym kraju ma wpływ na proces innowacji. I drugie pytanie, czy istnieją duże różnice w innowacji jeśli porównamy społeczeństwa młode i starzejące się?

Mam chyba trochę czasu, oczywiście każdy może się wypowiedzieć, czy ktoś z państwa chce tutaj [...], ale ja chciałabym bardzo pięknie [...] zabieram pierwsza głos, ale ponieważ jestem promotorem tego projektu, więc pozwolę sobie kilka uwag. Po pierwsze bardzo pięknie państwu dziękuję za te uwagi, bo tutaj jest parę jeszcze otwartych pól, które powinniśmy może

wypełnić, żeby się nad nim zastanowić. Przede wszystkim dziękuję pani profesor za to, że nam zwróciła uwagę na tak wiele kwestii. Proszę państwa myśmy z istoty rzeczy nie mogli państwu powiedzieć o wszystkich rzeczach, ponieważ jest tego mnóstwo. I te pytania, które pan zgłosił ile jest doktorów, ile jest profesorów, to wszystko jest w naszych badaniach. Ale może kilka przykładów. Proszę państwa. Jest Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie w tej kadencji po raz pierwszy jedną z pań prodekanów została kobieta. Prorektorów przepraszam. U nas to się zdarzyło w ubiegłej kadencji i tej kadencji, na pięciu jest jedna. W działach podstawowych PANu mamy 5% kobiet. CKK jeśli państwo zobaczycie przede wszystkim mężczyzn, a jeżeli chodzi o doktorat, przeważająca liczba kobiet, tak samo jeszcze w habilitacjach, ale nim przejdziemy do profesury już mamy zjazd prawda. I tak można wymieniać także jeśli chodzi o prezesów zarządów firm i tak dalej. Natomiast co jest ciekawe? Bardzo, jest mamy rosnącą tendencję jeśli chodzi o zarządy firm informatycznych. To jest bardzo ciekawe. A teraz odpowiem państwu dlaczego tak się stało i równocześnie chcę paniom odpowiedzieć na pytanie dlaczego myśmy sięgnęli do tych cech. Studia literaturowe pokazują, że jeśli chodzi, tutaj drugi punkt pani doktor Zabrocka pokazywała i to była ta tendencja. Zależność między kreatywnością, innowacyjnością, kobietami, mężczyznami, ona generalnie już jest opisana i pokazuje, że jest zależność, koniec kropka, wobec tego naszym zadaniem była próba odpowiedzi na pytanie jak głęboko należy zejść, żeby odpowiedzieć na pytanie na czym polega ta zależność i to, żeśmy wyselekcjonowali te cechy. Pani profesor, to była praca przez półtora roku z psychologami, socjologami, którzy określali obszary w podmiocie gospodarczym, bo musieliśmy zejść nisko, tam gdzie innowacje powstają, one nie powstają [...], one powstają w przedsiębiorstwie, mało tego [...]. Jeszcze nie skończyłam, proszę mi nie przeszkadzać. Teraz muszą być sprzedane, ponieważ definicja [...] na Schumpeterze, musi być ostatni krok, one muszą ujrzeć światło dzienne [...]. I teraz szukamy odpowiedzi, żeby tak się stało, to pytamy się która faza jest najważniejsza, żebyśmy doszli do końca. I teraz proszę państwa, jest nieporozumienie, bo jedni mówią no idee mają świetne i za to dostajemy laury, na różnych festiwalach innowacji za to, że ktoś coś wymyśli. Ale pytamy się i POiG miało nam dać odpowiedź, jakie mamy na rynku nowe produkty, usługi, metody, jakie nowe rynki odkryliśmy i tak dalej. Nie mamy odpowiedzi na to pytanie, dlatego te badania, o których pani profesor mówiła, i tutaj była mowa, pan doktor [...] pokazał nam dobrze, to spróbujmy odpowiedzieć na pytanie gdzie to się gubi. Podobnie jak mówimy doktorów jest tendencja taka, że są kobiety, profesorów zgubili się. To zadaliśmy pierwsze pytanie. Pierwszym punktem dla innowacji o



charakterze największej zawartości technicznej jest patent. To pytamy się, to jest jak gdyby potencjał, który ma najgłębszą ścieżkę, żeby stać się innowacją i to jeszcze taką, która może nas wywindować na zdecydowanie wyższy poziom w rankingach międzynarodowych. To pytamy się ile tam jest kobiet, ile tam jest mężczyzn. Określiliśmy to i odpowiedzieliśmy na pytanie w czym najlepsze są kobiety a w czym najlepsi mężczyźni. Na przykład jeśli chodzi o Polskę, to wiemy że nie ma konkurencji dla biotechnologii, mamy damy polskiej biotechnologii, natomiast mają zerowe osiągnięcia w nanotechnologiach. Chcemy się zapytać teraz pani profesor w czym to tkwi. I właśnie musieliśmy przez [...], dlatego że każdy etap procesu innowacji ma znormalizowane wymagania z punktu widzenia kompetencji, wiedzy, wolności, odporności na ryzyko i tak dalej. I teraz patrząc na te cechy, proszę uprzejmie zobaczyć, w pierwszej fazie siewcy idei, mamy zdecydowaną przewagę mężczyzn. Ale w ostatniej fazie czyli znajdowania takich metod marketingowych, takich umiejętności sprzedaży i takich umiejętności zabezpieczenia finansowego są kobiety, które nie tylko że znajdują, potrafią napisać projekt, była tutaj o tym mowa, ale one jeszcze rozważą wszystkie zdolności finansowe i ostatnia rzecz, zbadaliśmy też kompetencje i wyższość i niższość kobiet i mężczyzn w procesie zarządzania. one mają cechy miękkie, które są absolutnie potrzebne w komunikacji, w pozyskiwaniu partnerów, w tworzeniu zespołów i mężczyźni w najbardziej [...] przedsiębiorstwach właśnie takiego rodzaju ICT tworzących te technologie mówią, 10% kobiet w naszym przedsiębiorstwie, ale bez nich nie zrealizowalibyśmy tego przedsięwzięcia. I teraz jeszcze dwie uwagi, bo mam mało czasu. Dwie kwestie, które dotyczyły, pięknie pani powiedziała o tym, że mężczyzna, kobieta i zapytanie było cudne w przedsiębiorstwie, jak pani sobie z tym poradzi. I tu nawiązuję do tego o czym pani powiedziała o tym otoczeniu. Tak. i myśmy to otoczenie badali. I zarówno mężczyźni, jak i kobiety stwierdzili jakich potrzebują, jakie mają oczekiwania na pięć najważniejszych rozwiązań, o których, żeby właśnie była ta większa motywacja. Jednym z najważniejszych cech, z jednej i drugiej strony najważniejsze było to, żeby było po pierwsze ocena swojej wartości. Mężczyźni uważają, że kobiety się strasznie nisko samooceniają. I one już na wejściu, proszę państwa. Szczecin nam zrobił badanie, one na wejściu, po otrzymaniu doktoratu na pytanie o płace, one na wejściu mówią, że chcą mieć taką stawkę, a mężczyźni o 100% wyższą składkę. Więc tak wyglądają negocjacje. Stąd też potem nie dziwny się, że te relacje w płacach są takie, bo one w momencie negocjowania już chcą mniej. One oczekują co im się zaproponuje. Nie mówią my chcemy tyle prawda. A więc druga rzecz, jak pani sobie z tym poradzi. Proszę państwa, proszę zobaczyć

jakie jest odczucie otoczenia. Wiem, że pani jest bohaterką, że pani ma 5 dzieci i pani będzie prowadziła firmę tylko że rany boskie, jakiś problem prawda. I ostatnia sprawa kwestia zespołów. Proszę państwa, te zespoły się zaczynają, struktura zespołu zaczyna się już od gospodarstwa domowego. Relacja pomiędzy mężczyzną a kobietą zaczyna się pomiędzy mężem i żoną. Tam są różne rodzaje ról pełnionych, także [...], tam jest ta podstawa, [...] jest na początku drogi do innowacyjności. Na początku. Ale ona może się wcale nie udać, bo jeszcze 10 razy może zbankrutować w cudzysłowie, w różnych etapach procesu innowacji. Więc tam są zespoły. W tych zespołach, w małych komórkach tworzą się na podstawie systemu wartości pewne potencjalne przyczyny pełnienia takich a nie innych ról na każdym innym szczeblu w przedsiębiorstwie i społeczeństwie. I w związku z tym od tej komórki należy wychodzić. Była mowa o edukacji tak proszę państwa, jedną z polityk, które wymieniamy jest polityka edukacji, więc tutaj w ogóle absolutnie, żebyśmy o niej zapomnieli, ale nie mogliśmy powiedzieć o wszystkim. Tak czy inaczej bardzo pięknie państwu dziękujemy, ponieważ to oznacza, że na pewne rzeczy powinniśmy bardziej zwrócić uwagę, a może w innych prezentacjach je bardziej wyeksponować, a tego nie zrobiliśmy uważając, że tak właśnie na dzień dzisiejszy przygotować należy swoje wystąpienie. Pani profesor [...] bardzo prosimy jeszcze.

Tak, żałuję, że wyszedł pytający między innymi o [...]. Ale może ja spróbuję, za chwilę do tego przejdę, tylko były też pytania od internautów, jeżeli mogę się ustosunkować, jednego z tych pytań przynajmniej, czy starzenie się społeczeństw wpływa na innowacyjność i jaka płęć sprzyja innowacjom, przed chwilą pani profesor powiedziała. Właściwie należałoby tak podsumować to co było powiedziane, że najbardziej sprzyja innowacjom mix ludzi, czyli nie jedna płęć, czy druga. W zespołach musi być mix, czyli połączenie dwóch grup. A drugie społeczeństwa starzejące się, oczywiście raczej należałoby zakładać, że może to obniżyć i tutaj hipoteza była poprawiona, że może obniżyć innowacyjność, bo rzeczywiście bardzo wiele innowacji szczególnie w naukach ścisłych jest tworzone w młodszym wieku, ale z drugiej strony jest szereg innych innowacji, które wynikają z akumulacji kapitału ludzkiego, więc te czynniki...

Ale wejdę w słowo, ale ta grupa jest ogromnym odbiorcą innowacji proszę państwa i ona kreuje popyt na innowację.

A więc może być plus i minus. Natomiast pytanie było jeszcze czy w przypadku kobiet i mężczyzn, czy to jest brak motywacji, czy raczej ograniczenia. I tutaj pamiętam, że z literatury,

z którą się zapoznawaliśmy dla tego grantu, najbardziej utkwiło mi w pamięci takie bardzo dobre opracowanie na temat start-upu w Niemczech, gdzie właściwie aż było zdumiewające. Firmy kobiet, start-upy miały wszystkie czynniki gorsze, wszystkie. Wykształcenie kobiet gorsze, krótszy staż zawodowy, w związku z tym gorsze wyniki, w ogóle było zdumiewające, że na tak rozwiniętym w sumie rynku, jak rynek niemiecki, te cechy weszły tak bardzo, znaczy wszystkie elementy składające się na przedsiębiorczość, młode start-upy kobiet w Niemczech dawały gorsze wyniki. I co to jest? Nawet wykształcenie. To jest w ogóle zdumiewające. Więc co to oznacza? Że to raczej inne ograniczenia, a nie brak motywacji, te kobiety jednak starały się...

Ale to może to właśnie te cechy osobowościowe jednak, że jednak kobiety są skromniejsze z natury?

Nie, nie, ale one były mniej wykształcone, miały krótszy staż. Po prostu tak wyszło. Natomiast czyli to było raczej takie [...] takie self-employment. Ja dodam do tych talentów jedno. To nie jest, w moim przypadku to nie była i w literaturze ekonomicznej definicja talentu, że wirtuoza, tylko ekonomiczna definicja talentu, niech będzie, że ona jest neoliberalna i jesteśmy tutaj w czołówce [...] chcę powiedzieć, ponieważ pierwsze opracowanie, jedyne do tej pory jakie mam nadzieję będzie publikowane, bo jeszcze się nie ukazało, to był [...] z 2013 roku na temat talentów [...] i innych, chińskie nazwisko, na temat talentów w Stanach Zjednoczonych zostało przeprowadzone w taki sposób, że autorzy badali, czy obniżenie dyskryminacji kobiet, białych czarnych kobiet, czarnych mężczyzn i innych mniejszości w Stanach Zjednoczonych w roku... w ciągu 50 lat, od 1960 do 2010 czy wpłynęło na wzrost PKB. I co się okazało? Że z tego badania na podstawie 50-letniego okresu obserwacji wyniki... bardzo skomplikowany model, wyniki empiryczne wskazują, że gdyby ta dyskryminacja nie była obniżona to PKB Stanów Zjednoczonych byłyby o 20% niższy. 20%. Chcę powiedzieć, że my nie mieliśmy takiego [...] okresu obserwacji. Te dane dotyczyły... te badania, o których mówiłam o talentach to jest od 1995 do 2012, więc mamy 15-17 lat, to trzeba mieć przynajmniej jedno pokolenie, żeby móc coś więcej powiedzieć. Mam nadzieję, może już nie ja, ale młodszy koledzy, koleżanki, zrobią takie badanie za 10 lat, za 15, już będzie wiadomo czy dyskryminacja, albo zmniejszenie dyskryminacji wpływa na... używam [...] wpływa na... może wpływać, czy wpłynęła pozytywnie lub negatywnie na wzrost gospodarczy w Polsce. A przepraszam, [...] ekonomiczny nie ma płci.

Natomiast właśnie, natomiast w przypadku, tak jak chcemy to widzieć, chociaż próbować uchwycić ten model, to myśmy chcieli zobaczyć agenta kobietę i agenta mężczyznę. Dziękuję.

Pani prof. Tomczak.

**Prof. Danuta Tomczak:** Ja krótko, ponieważ pan wyszedł pytał o kompresję, skąd ta kompresja władz wynika no wynika z tego, że jest społeczna akceptacja dla podwyżki płac niskich i co ciekawe, tu w tych rokowaniach placowych to płace najwyższe podwyższa się o ilość koron, a nie o procent prawda. Czyli powiedzmy sobie 5 koron, w tym roku 5 koron dodatkowo za godzinę pracę, bo to się liczy w godzinach te podwyżki. A płace najwyższe od pewnego stopnia na przykład nie będą w tym roku podwyższane, ponieważ nie ma na to pieniędzy. Prawda? I w związku z czym, albo jest podwyżka o pół procenta, albo o 1%, żeby one nie rosły za szybko, czyli jest ta kompresja. A poza tym kompresja wynika z tego, że rokowania są centralne, więc jeśli to zostawię ustalone obowiązuje wszystkie przedsiębiorstwa prawda. I co dalej? Drugi element jest taki, że wszystkie są, jak publikowane są roczne wyniki deklaracji podatkowych, to w gazetach wszystkich jest na temat tego ile, kto jest najbogatszy w tym roku, kto najwięcej zarobił, ile zapłacił podatku i tak dalej. Listy podatkowe są jawne. Każdy może sprawdzić ile ja zarabiam, ile ja płacę podatku rocznie i to jest też presja społeczna, bo jak pan ma milionerów, który wychodzi na to, że on zapłacił mniej podatku niż ja płacę, no to zaczynają się dyskusje dziennikarskie jak to w ogóle, skąd to się bierze. Przykład taki. Teraz wybuchła wielka dyskusja w tych publikacjach. Pani minister, pani premier Norwegii zarabia po przeliczeniu powiedzmy sobie średniego kursu 800 tys. zł rocznie. I była krytyka tego, a szefowie tych najważniejszych przedsiębiorstw państwowych to ten co zarabia najwięcej, to zarabia 4 mln, znowu w przeliczeniu na złotówki. A przepraszam, a szef mojego banku w Polsce PKO SA zarabia 8 mln w Polsce, a w tej chwili może już więcej i nikt tego nie krytykuje. No i uważa się, no dlaczego? Nie można przecież obniżyć panu [...] pensji. On może zarabiać 8-10 dowolną ilość milionów prawda? A pensja minimalna jest 1600 złotych, więc ta różnica jest jednak... także to jest jednak takie opinia społeczna tutaj działa w zdecydowanie większym stopniu na to poczucie równości, poza tym druga sprawa jest taka...

Prosimy panią profesor o wystąpienie na takim szerszym gronie, żeby to wszyscy usłyszeli.

[...].

Ale myśmy już to robili proszę państwa, to nic nie daje.

A poza tym najniższa płaca [...] o tych podwyżkach, o tej kompresji, najniższa płaca powinna byłaby być taka, żeby z tego się dało wyżyć prawda, a nie żeby rodzina nie była w stanie się utrzymać z tej najniższej płacy i tak dalej. Tu jest dużo rzeczy, o wielu rzeczach by można było mówić. starzejące się społeczeństwo oczywiście jest problemem dla wszystkich, ale ono w tej chwili jest strasznie duży nacisk na wymyślanie innowacji opieki nad starszymi ludźmi prawda, bo wiadomo, że nie będzie to mogła być opieka w sensie osobowym, czyli trzeba wymyślać coś takiego jak na przykład telefon przypomina o sobie, że trzeba wziąć tabletki i tak dalej, tak dalej. Także jest dużo tego typu... żeby ludzie dłużej mieszkali w domu i nie potrzebowali opieki w domach opieki i tak dalej. Także tutaj już jest dosyć duży postęp....

[...] czy model rodziny 2-3 dzieci i później mamy opiekę dla siebie, czy...

No tak, to jest... znaczy rodziny w Norwegii są ja nie wiem jaka jest dokładnie średnia statystyczna, w każdym razie większość ludzi ma trójkę dzieci młodych, czyli większa jest dzietność niż u nas, ale to też wynika z tego, że są warunki, że tak powiem opieki nad dziećmi, zasiłków na dzieci i tak dalej, żeby można sobie pozwolić na to, żeby pracować i mieć większość ilość dzieci, że to nie ogranicza.

Pani profesor, ale o tym wszystkim o czym pani powiedziała, to w takich warunkach można mówić o kategoriach, którą państwo wymienialiście, mianowicie zaufania. Zaufanie nie można mieć tak, zaufanie zostaje wypracowywane przez określone warunki otoczenia, przejrzystość, zaufanie do polityków i tak dalej. Inaczej nie ma, będziemy mówić i powtarzam, że potrzebne jest zaufanie, ale zaufanie musi z czegoś wynikać. I jeszcze [...] chciał jedno zdanie czy dwa.

Jeszcze jedno pytanie do pani doktor. Ile nam potrzeba czasu żebyśmy coś [...] wylądowali.

Ja to myślę, że po prostu, że kwestia tego zaufania społecznego jest tu szalenie istotna i jak ja patrzę, ja w końcu dosyć dużo jeździłam, ponieważ [...] ten program dla studentów międzynarodowych to właściwie byłam jednym z założycieli tego, więc kontakty mamy z wieloma krajami, to jednak muszę przyznać, że te wszystkie inne no nie ma zaufania społecznego, w związku z czym te rozwiązania skandynawskie nie są do przyjęcia, ponieważ jak ludzie oszukują, wykorzystują system pomocy społecznej prawda, nawet takie przypadki w Norwegii wyszły duże skandale, takie i podatkowe i brania tych pieniędzy powiedzmy sobie

zusowskich, ichnich zusowskich. No i co? I w tej sieci to tak są, Pakistańczycy, Somalijczycy, kilku Polaków, Litwini w ogóle [...]. Następną sprawą to... także to jest, to jest też kwestia tego, ten system może być szczodry pod warunkiem, że się nie oszukuje, no że nie bierze się zasiłku dla bezrobotnego i pracuje na czarno.

[...]

Dwa zdania podsumowujące. Temat naszego zadania badawczego [...] jedna wielka hipoteza. Zakładamy, domniemywamy, że [...] potencjały dotąd nie wykorzystywane. Zastanawiamy się, czy główny klucz jest w polityce innowacji, w polityce podatkowej, polityce edukacyjnej. To co na pewno wiemy, główny klucz jest ukryty w środowisku pracy. Co do tego jesteśmy przekonani i na pewno w polityce edukacyjnej. Czy w polityce innowacyjnej i podatkowej, tutaj pytanie jest otwarte.

Bardzo dziękuję.

**Prof. Agnieszka Domańska:** Serdecznie dziękuję wszystkim prelegentom, również wszystkim uczestnikom za przybycie. Jeszcze moim obowiązkiem jest odczytanie pytań internautów. Pan Radosław Świerczyński pyta się dlaczego Polska jest na niskim poziomie innowacji gospodarczej od czego to zależy. Radosław Schul, czy jest szansa, aby w przyszłości tendencje się odwróciły i kobiety na tych samych stanowiskach, co mężczyźni zarabiali by od nich więcej. Oczywiście nie mamy możliwości tutaj czasowych, żeby na te pytania odpowiedzieć, natomiast oczywiście bardzo się cieszymy z pytań od osób, które śledzą tę relację online. Dziękujemy za te pytania i zaproponowaliśmy takie rozwiązanie, żeby te osoby nie czuły się pominięte. Tutaj jest skierowane pytanie na chacie o maile i ja tutaj zobowiązuje państwa, żebyśmy spróbowali się nad tymi pytaniami pochylić. Jeszcze raz bardzo dziękuję. W imieniu pani prof. Mączyńskiej teraz chciałam tak może oficjalnie zakończyć naszą dzisiejszą debatę. Mam do wręczenia listy takie z podziękowaniami gratulacyjne. Pani profesor dr hab. Ewa Okoń Horodyńska, Uniwersytet Jagielloński. Szanowna pani profesor, w imieniu władz PTE oraz własnym serdecznie dziękuję pani profesor [...] Przedsiębiorczość, innowacyjność kobiet i mężczyzn w ramach projektu badawczego pt. [...]. Jednocześnie zachęcam do śledzenia naszej strony internetowej pte.pl, na której zostanie zamieszczony stenogram dyskusji oraz galerię zdjęć. Dziękując serdecznie za udział pani profesor w debacie pozwalam sobie przekazać jedną z

publikacji [...] z wyrazami uznania i serdecznymi pozdrowieniami prezes PTE Elżbieta Mączyńska.

[...].

[...] szanowna pani prof. Liberda.

Proszę państwa, proszę nie uciekać zapraszamy wszystkich na poczęstunek.

Podwieczorek.

[...].

Dziękujemy, zapraszamy obok.