

BIZNES NIE MA PŁCI

O kobietach w biznesie rozmawiamy z Krzysztofem Apostolidisem, łódzkim przedsiębiorcą, inwestorem na rynku nieruchomości

ARTYKUŁ 2019 - STRONA KOBIECY

ROZMAWIAŁA: MARTA JANIĄK

Od ponad 30 lat prowadzi pan biznesy w Łodzi, mieście kobiet. Lubi pan pracować z kobietami?

Bardzo lubię, ale to nie znaczy, że nie lubię pracować z mężczyznami. Bo biznes nie jest ani męski, ani kobiecy. Biznes nie ma płci. Wśród menedżerów, z którymi współpracuję, są i kobiety, i mężczyźni. Pod względem kompetencji czy kwalifikacji jest między nimi znak równości.

Nie widzi pan żadnych różnic chociażby w stylu zarządzania?

Styl zależy od osobowości, a nie od płci. Oczywiście kobiety są obdarzone pewnymi cechami, wynikającymi z ich naturalnych społecznych ról - na przykład zwykle większą wagę przywiązują do relacji międzyludzkich, są empatyczne, opiekuńcze, wrażliwe, bardziej dbają o szczegóły. Ale jednocześnie potrafią doskonale zarządzać twardą ręką, bywają stanowcze, wymagające i świetnie zorganizowane. Na własnym biznesowym podwórku mam wiele takich przykładów.

Czyli płeć nie ma dla pana znaczenia w doborze kadry menedżerskiej?

Nie ma żadnego znaczenia. Dla mnie liczą się wyłącznie kryteria merytoryczne.

Dlaczego wciąż tak mało kobiet jest na wyższych stanowiskach w łódzkich firmach? Z badań wynika, że panie stanowią niewiele ponad 30 procent kadry kierowniczej.

Akurat w Łodzi kobiety mają całkiem pokąsną reprezentację wśród kadry menedżerskiej firm, wyższą niż średnia krajowa, która wynosi blisko 35 procent. A pamiętajmy, że to jeden z najwyższych wskaźników w Europie. Pod względem aktywności kobiet w świecie biznesu Łódź na tle innych polskich miast wypada naprawdę dobrze. Proszę się rozejrzeć, ile funkcji kierowniczych, nawet w tak „męskich” jeszcze do niedawna dziedzinach, jak nowoczesne technologie czy energetyka, dziś jest w rękach łódzkich menedżerek. Łódzianki aspirują coraz wyżej, są coraz lepiej wykształcone. Ale, jak wszystkie kobiety, mają też do odegrania inne, życiowe role, co w naturalny sposób wpływa na statystyki.

Nie odnosi pan wrażenia, że nawet w Łodzi damski sukces czy awans w biznesie wciąż jest odbierany jako coś w rodzaju sensacji?

Myślę, że w dużej mierze wynika to z naszej mentalności, w której wciąż mamy zakodowany tradycyjny podział ról w rodzinie. Kobieta od zarania dziejów była przecież strażniczką domowego ogniska, a mężczyzna musiał upolować to, co przy tym ognisku zostało później przyrządzone. Utało się nawet powiedzenie „mężczyzna poluje,

kobieta gotuje”. Choć dziś w wielu rodzinach role się odwróciły - sam znam sporo mężczyzn, którzy świetnie gotują i kobiet, które polują, oczywiście symbolicznie - tradycyjny sposób myślenia ma się całkiem dobrze.

Pan też gotuje?

Na co dzień nie, bo nie mam na to czasu, ale im jestem starszy, tym większą sprawiam mi to przyjemność, a jednocześnie relaksuje. Kiedyś nie znosiłem gotowania, nie miałem o nim pojęcia, dzisiaj często pomagam żonie i coraz lepiej mi to wychodzi. Niektóre potrawy przygotowuję sam od początku do końca. I nie jest to jajko na twardo, ani herbata z cytryną. (Śmiech)

A na przykład co?

Ostatnio na przykład szparagi, bo akurat jest na nie sezon.

Kobieta przedsiębiorca, czyli jaka? Co to dla pana oznacza?

Dokładnie to samo, co w przypadku mężczyzny, bo kobieta przedsiębiorca i przedsiębiorczy mężczyzna różnią się tylko płcią. Są kreatywni, konsekwentni, pracowici, ambitni, idący w biznesie do przodu.

Jest pan łodzianinem od czterech pokoleń. Słyszałam, że w pana rodzinie to właśnie kobiety były wyjątkowo przedsiębiorcze.

To prawda. I odgrywały w naszej rodzinie bardzo ważne role. Moje babcie były wyjątkowo dzielnymi kobietami, obdarzonymi nieprawdopodobnym hartem ducha, dla mnie wzorami przedsiębiorczości, zaradności i samodzielności w ekstremalnie trudnych czasach. Babcia ze strony ojca, Eleonora, po aresztowaniu męża przez rosyjskie władze, uciekła z Syberii, zabierając dzieci do Polski, gdzie sama musiała wszystko zaczynać od zera. Z kolei babcia Helena, ze strony mamy, w czasie okupacji hitlerowskiej, kiedy dziadek był najpierw w obozie sowieckim, a potem w niemieckim, utrzymywała dom, wychowując dwójkę dzieci. Po wojnie zajęła się biznesem.

Co to był za biznes?

Gospodarstwo ogrodnicze - uprawa kwiatów, warzyw, hodowla drobiu, królików. Pamiętam z dzieciństwa, że sporo tego było, a babcia świetnie dawała sobie ze wszystkim radę. Dziadek pracował na tak zwanej państwowej posiadzie w zakładach przemysłu lekkiego, jak większość łódzian w tamtych czasach. Po babci gospodarstwo przejęła moja mama Barbara, również niezwykle przedsiębiorcza i operatywna kobieta, która z powodzeniem prowadziła je i rozwijała. A po mamie nastąpił ja.

W początkach własnej działalności sięgał pan już po damskie kadry?

Jedną z pierwszych zatrudnionych osób była pani, która w ubiegłym roku przeszła na emeryturę, a pracowała u mnie prawie 30 lat. Do dziś pamiętam rozmowę rekrutacyjną, po której raczej nie brałem tej kandydatki pod uwagę, bo nie spodobała mi się jej czupurność. Sam byłem wtedy jeszcze mało doświadczonym menedżerem i dopiero po jakimś czasie uświadomiłem sobie, że ta czupurność jest zaletą, a nie wadą. Została jednak przyjęta i w ciągu tych niemal trzech dekad stała się jedną z najbardziej zaufanych osób w spółce, prokurentem, do tego kimś bliskim dla całej mojej rodziny.

Od czasu do czasu wracają pomysły, by kwestię udziału kobiet w rynku pracy uregulować oddzielnymi przepisami. To dobre rozwiązanie?

Wprowadzanie na siłę oddzielnymi przepisami byłoby całkowicie nieracjonalne. Niektórym te pomysły kojarzą się zresztą z propagandowym hasłem okresu PRL „Kobiety na traktory!”. Naturalnie w niektórych dziedzinach parytet jest możliwy, ale w wielu mógłby doprowadzić do kompletnych absurdów. Są przecież branże zdominowane zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn. To co, zwalniać dobrych menedżerów albo menedżerkę z powodu płci, żeby parytet był zachowany? Bez sensu. Najważniejszym kryterium wyboru powinny być kompetencje. Zostawmy to przedsiębiorcom.

Ale nie da się ukryć, że - z oczywistych powodów - kobietom trudniej niż mężczyznom rozwijać kariery zawodowe. Przedsiębiorcy mogą jakoś pomóc?

Mogą, i wielu to robi, chociażby wprowadzając elastyczny czas pracy. W naszej firmie wiele pań pracuje na zasadzie home office i bardzo to sobie chwala. Dzięki temu mogą pogodzić pracę zawodową z opieką nad dziećmi.

Jak pan sądzi, doczekamy się kiedyś tej równowagi płci w biznesie?

Nasze pokolenie na pewno nie, tym bardziej że jako społeczeństwo wciąż hołdujemy patriarchalnemu modelowi rodziny. W powszechnej świadomości miejsce kobiety nadal jest w domu, przy mężu i dzieciach. I to podejście nieprędko się zmieni. Przeglądałem niedawno raport Global Gender Gap, z którego wynika, że w globalnej skali równowaga płci w biznesie może nastąpić najwcześniej za sto lat. Moim zdaniem takie prognozy przypominają trochę wróżenie z fusów, bo nie wiadomo, jak będzie wtedy wyglądał rynek pracy. Myślę, że już za dwadzieścia parę lat pojawią się zawody, związane na przykład ze sztuczną inteligencją czy robotyzacją, które dzisiaj jeszcze nie istnieją i nawet nie są nazwane. Ale, jak by nie było, nie mam najmniejszych wątpliwości, że kobiety sobie doskonale poradzą.