

## Ocena zmian sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej

Anna Malina<sup>a</sup>

**Streszczenie.** Celem artykułu jest analiza i ocena zmian sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej w latach 2005–2018. Analiza dotyczyła aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn oraz wybranych aspektów rynku pracy, tj. zatrudnienia, bezrobocia i relacji wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn. Postawiono hipotezę o poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach UE oraz zmniejszeniu dyskryminacji płacowej kobiet. W badaniu wykorzystano dane Eurostatu. Oceny sytuacji kobiet dokonano za pomocą miernika syntetycznego, którego wartości wyznaczono zgodnie z formułą bezwzorcową. Miernik ten był podstawą porządkowania liniowego krajów UE pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy.

Z badania wynika, że ogólnie rzecz biorąc, sytuacja kobiet na rynku pracy w większości krajów należących do UE poprawiła się w analizowanym okresie, ale we wszystkich krajach wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. W poszczególnych krajach występuje duże zróżnicowanie pod względem udziału kobiet w rynku pracy. Wskaźnikiem mocno różnicującym rynek pracy kobiet i mężczyzn jest odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka forma zatrudnienia jest powszechniejsza w krajach Europy Zachodniej i znacznie częściej występuje wśród kobiet. Zaobserwowano też poprawę relacji wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn, niemniej zarobki kobiet w blisko połowie krajów UE nie przekraczają 80% przeciętnych zarobków mężczyzn.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, aktywność zawodowa kobiet, wskaźnik zatrudnienia, bezrobocie, dyskryminacja, miernik syntetyczny, porządkowanie liniowe

**JEL:** J6, J7, F66

## Assessment of women's situation on the labour market in EU countries

**Abstract.** The aim of the article is to analyse and evaluate the changes in women's situation on the labour market of European Union countries in the years 2005–2018. The analysis focused on the economic activity of women and men and the following selected aspects of the labour market: the employment and unemployment rates and the relation between women and men's wages. A hypothesis that women's situation on the labour market improved, and the pay discrimination against women shrank in EU countries, has been formulated. The study utilised statistical data from the Eurostat Data Base. The evaluation of women's situation was performed by means of a synthetic measure whose values were determined using the non-standard formula. That measure served as the basis for the linear ordering of EU countries according to the situation of women on the labour market.

The study demonstrated that overall, women's situation on the labour market improved in most EU countries in the analysed period. In all EU countries, the employment rate of women remains lower than the employment rate of men, and additionally, the former strongly varies

---

<sup>a</sup> Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kolegium Ekonomii, Finansów i Prawa. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2430-4637>.

throughout EU countries. The indicator which differentiates between the women's and men's labour markets to a large extent is the percentage of persons employed part-time. Part time employment is more popular in Western European countries and concerns women to a much greater extent than men. The study indicates that the levelling of women's and men's wages is taking place; nevertheless, women's wages in nearly half of EU countries still do not exceed 80% of men's average wages.

**Keywords:** labour market, economic activity of women, employment rate, unemployment, discrimination, synthetic measure, linear ordering

## 1. Wprowadzenie

W ostatnich latach obserwuje się wiele zmian na rynku pracy w Unii Europejskiej (UE). Przeobrażenia społeczno-gospodarcze lat 90. ubiegłego wieku oraz włączenie Polski i innych państw Europy Środkowo-Wschodniej do struktur UE wywarły duży wpływ na sytuację na rynku pracy. Zmiany te pociągnęły za sobą również reformy dotyczące ekonomicznej i zawodowej pozycji kobiet zarówno w Polsce, jak i w całej UE. Poziom aktywności kobiet w krajach UE, pomimo wzrostu w ostatnich latach, jest znacznie niższy od poziomu aktywności zawodowej mężczyzn. Wynika to przede wszystkim z potrzeby pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi czy też możliwości wcześniejszego przejścia kobiet na emeryturę w wielu krajach UE. Przyczyną zróżnicowania aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn mogą być także czynniki ekonomiczne, wynikające np. ze zróżnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć. Monitorowanie sytuacji kobiet na rynku pracy w różnych krajach europejskich, porównywanie ich pozycji zawodowej z sytuacją mężczyzn oraz ocena zmian w tym zakresie w kontekście założeń i celów europejskiej strategii rozwoju społeczno-gospodarczego jest przedmiotem wielu badań i dyskusji naukowych (Głąbicka, 2005; Nehring, 2001). Zaowocowało to objęciem tych krajów wspólną polityką społeczną, mającą na celu poprawę warunków życia i pracy oraz wyrównywanie dysproporcji rozwojowych. Polityka ta jest bezpośrednio powiązana z rynkiem pracy oraz zapewnianiem równych szans na rynku pracy w zakresie dostępu do pracy oraz wynagrodzeń za pracę (Kalinowska-Nawrotek, 2003).

Wzrost zatrudnienia jest jednym z czynników wpływających na rozwój gospodarczy. Jak wykazują badania, zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy pobudza wzrost gospodarczy i ogranicza ryzyko wykluczenia społecznego. Na podstawie przeprowadzonych analiz (Cuberes i Teignier, 2016) oszacowano, że straty PKB *per capita* wynikające ze zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Europie mogą sięgać nawet do 10%. Zwiększanie udziału kobiet w rynku pracy ma więc kluczowe znaczenie dla realizacji głównego celu strategii *Europa 2020*, jakim jest osiągnięcie do 2020 r. zatrudnienia na poziomie 75% populacji w wieku 20–64 lat.

Celem artykułu jest analiza i ocena zmian sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach UE w latach 2005–2018. Postawiono hipotezę, że po 2005 r. nastąpiła istotna poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy we wszystkich krajach należących do UE oraz zniwelowane zostały dysproporcje płacowe kobiet i mężczyzn.

## 2. Europejska polityka zatrudnienia

W wyniku dyskusji na szczycie UE poświęconych problemom rynku pracy i zatrudnienia powstała *Europejska strategia zatrudnienia* (podpisana w Luksemburgu w 1997 r.). W dokumencie, który okazał się przełomowy w kontekście problematyki zatrudnienia i bezrobocia, wskazano wytyczne i główne cele odnoszące się do podstawowych problemów rynku pracy, a mianowicie:

- zwiększenie zatrudnienia wśród wszystkich grup na rynku pracy;
- aktywne zwalczanie bezrobocia, szczególnie wśród ludzi młodych, oraz przeciwdziałanie bezrobociu długookresowemu;
- równość szans na rynku pracy – zwalczanie dyskryminacji kobiet na rynku pracy;
- rozwój przedsiębiorczości – ułatwienie zakładania przedsiębiorstw, zwiększenie możliwości tworzenia miejsc pracy.

Kolejnym ważnym dokumentem dotyczącym problematyki rynku pracy i zatrudnienia w UE była *Strategia lizbońska*, przyjęta na szczycie w Lizbonie w 2000 r., w której określono założenia i cele wspólnotowe, jakie Unia miała zrealizować do 2010 r. Jej głównym celem było stworzenie w Europie „najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki na świecie, opartej na wiedzy i zdolnej do zrównoważonego rozwoju gospodarczego”. Do podstawowych zadań *Strategii* w zakresie rynku pracy zaliczono (Głąbicka, 2005):

- poprawę sytuacji w zatrudnieniu;
- walkę z dyskryminacją – stworzenie równych szans na rynku pracy w zakresie wykonywania i dostępu do pracy oraz wynagrodzeń za pracę;
- szersze włączenie młodzieży w życie społeczno-zawodowe;
- zaangażowanie osób starszych na rynku pracy.

W *Strategii* przyjęto założenie, że państwa członkowskie UE do 2010 r. osiągną wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lat na poziomie co najmniej 70% dla mężczyzn oraz 60% dla kobiet. Ponadto postulowano, aby przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę był w 2010 r. o 5 lat wyższy niż w 2000 r.

Kryzys gospodarczy (2008 i 2009) niekorzystnie wpłynął na gospodarkę w całej UE, co odbiło się również na rynku pracy i oddaliło osiągnięcie celów *Strategii lizbońskiej*<sup>1</sup>. W związku z tym w przyjętej w 2010 r. strategii *Europa 2020*<sup>2</sup> jako cel określono przyspieszenie wyjścia krajów europejskich z kryzysu gospodarczego

<sup>1</sup> Badania dotyczące weryfikacji założeń i celów *Strategii lizbońskiej* w zakresie zatrudnienia były przedmiotem prac Maliny (2008, 2011).

<sup>2</sup> <http://ec.europa.eu/europe2020>.

i zapobieganie podobnemu załamaniu w przyszłości. Celem nadrzędnym *Strategii* było osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat w UE na poziomie 75%<sup>3</sup>. Inne ważne cele określone w tym dokumencie dotyczyły zmniejszenia populacji zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, podniesienia poziomu wykształcenia, zwiększenia poziomu wydatków na badania i rozwój oraz zmian w dziedzinie klimatu i energii.

Sytuacja ekonomiczna kobiet na rynku pracy w zakresie warunków pracy, ochrony zdrowia i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć znajduje odzwierciedlenie w dokumentach i aktach prawnych UE (Traktat o Unii Europejskiej – art. 3 ust. 3 oraz Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – dyrektywy i rozporządzenia dotyczące dziedzin zatrudnienia i spraw społecznych), a także Polski (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Kodeks pracy) (Boruta, 1996; Głąbicka, 2005). Oprócz gwarancji równouprawnienia kobiet i mężczyzn zapisanych w Konstytucji RP ważną rolę w ochronie praw kobiet na rynku pracy odgrywa Kodeks pracy, znowelizowany 1 lutego 2018 r. Zgodnie z art. 11 ust. 2 wprowadzono zasadę równego traktowania pracowników wypełniających identyczne obowiązki bez względu na płeć zatrudnionych. Pracodawca jest zobowiązany do równego traktowania kobiet i mężczyzn – zakazuje się stosowania jakiegokolwiek formy dyskryminacji. Ponadto Kodeks pracy zawiera wiele szczegółowych przepisów dotyczących warunków pracy i ochrony zdrowia, w szczególności kobiet w ciąży, a także prawa do urlopu macierzyńskiego.

### 3. Metoda badania

Analizę porównawczą najważniejszych wskaźników rynku pracy kobiet i mężczyzn w krajach członkowskich UE w wybranych latach przedziału czasowego 2005–2018 przeprowadzono na podstawie danych Eurostatu<sup>4</sup>, co zapewniło pełną porównywalność przestrzenną i czasową. Publikowane tam dane i wskaźniki rynku pracy dla poszczególnych krajów opracowywane są według jednolitej metodologii (zgodnie z przyjętymi w 2001 r. definicjami The European Union Labour Force Survey Methods and Definitions). Oprócz analizy poszczególnych wskaźników charakteryzujących rynek pracy kobiet w porównaniu z rynkiem pracy mężczyzn wyznaczono syntetyczny miernik pozwalający określić miejsce Polski wśród pozostałych krajów UE.

<sup>3</sup> Obok nadrzędnych celów dla całej UE sformułowane zostały także cele krajowe, np. dla Polski był to wskaźnik zatrudnienia 71%, który to cel został osiągnięty w 2019 r. Więcej informacji na temat strategii *Europa 2020*: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm). Informacje na temat wskaźników *Europa 2020*: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe\\_2020\\_indicators/headline\\_indicators](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators).

<sup>4</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Podstawowymi wskaźnikami stosowanymi w analizach porównawczych krajów są:

- współczynnik aktywności zawodowej – stosunek liczby osób aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w danym wieku do ogółu ludności w tym wieku<sup>5</sup>;
- wskaźnik zatrudnienia – odsetek osób pracujących zawodowo w danym wieku do ogółu ludności w tym wieku (wyrażany w procentach);
- stopa bezrobocia – stosunek liczby osób bezrobotnych w danym wieku do liczby aktywnych zawodowo w tym wieku (wyrażany w procentach);
- stopa bezrobocia długoterminowego – stosunek liczby osób bezrobotnych w danym wieku pozostających bez pracy 12 miesięcy lub dłużej do liczby aktywnych zawodowo w tym wieku (wyrażany w procentach).

W analogiczny sposób obliczane są wskaźniki aktywności zawodowej, zatrudnienia oraz bezrobocia dla wybranych przekrojów cech, np. ze względu na płeć, miejsce zamieszkania itd.

W celu porównania sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach UE wyznaczono syntetyczny miernik uwzględniający omawiane wcześniej aspekty rynku pracy kobiet oraz ich dyskryminacji płacowej. Literatura statystyczna opisuje wiele sposobów budowy syntetycznych miar lub mierników (Grabiński, 2003; Malina, 2008). Ogólnie rzecz biorąc, stosowane są formuły wzorcowe lub bezwzorcowe. W formułach wzorcowych miernik syntetyczny oblicza się na podstawie pomiaru odległości (najczęściej euklidesowych) pomiędzy obiektem wzorcowym a obiektami badanymi. Natomiast formuły bezwzorcowe polegają na uśrednianiu odpowiednio znormalizowanych lub zestandaryzowanych wartości cech diagnostycznych; najczęściej przyjmuje się w nich algorytm średniej arytmetycznej prostej lub ważonej.

W dalszej analizie wartość syntetycznego miernika obliczano według formuły bezwzorcowej<sup>6</sup>, zgodnie ze wzorem (Grabiński, 2003):

$$W_i = \frac{100}{k} \cdot \sum_{j=1}^k \alpha_j \cdot z_{ij} \quad (1)$$

gdzie:

$z_{ij}$  – znormalizowana wartość  $j$ -tej zmiennej dla  $i$ -tego obiektu (kraj),

$\alpha_j$  – waga dla  $j$ -tej zmiennej (w badaniu przyjęto, że wszystkie zmienne są jednakowo ważne, więc ich wagi są równe 1),

$k$  – liczba zmiennych.

<sup>5</sup> Eurostat za wiek aktywności zawodowej przyjmuje przedział 16–64 lat, jednak nie wszystkie państwa należące do UE zbierają dane dla ludności w tym przedziale wiekowym. W Polsce aktywność ekonomiczna ludności według BAEL dotyczy osób w wieku 15 lat i więcej (ukończony 15. rok życia).

<sup>6</sup> Formuły bezwzorcowe są bardzo często narzędziem analiz porównawczych krajów (regionów). Nie wymagają określania rzeczywistego lub hipotetycznego „wzorca” rozwoju.

Za pomocą metody unitaryzacji zerowanej<sup>7</sup> przeprowadzono przekształcenia normalizacyjne zmiennych. Korzystano przy tym ze wzorów (zob. np. Grabiński, 2003):

- dla zmiennych stymulant  $S$ :

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \min\{x_{ij}\}}{\max\{x_{ij}\} - \min\{x_{ij}\}} \quad (2)$$

- dla zmiennych destymulant  $D$ :

$$z_{ij} = \frac{\max\{x_{ij}\} - x_{ij}}{\max\{x_{ij}\} - \min\{x_{ij}\}} \quad (3)$$

- dla zmiennych nominant  $N$ :

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \min\{x_{ij}\}}{c_{0j} - \min\{x_{ij}\}} \quad \text{dla } x_{ij} < c_{0j} \quad (4a)$$

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \max\{x_{ij}\}}{c_{0j} - \max\{x_{ij}\}} \quad \text{dla } x_{ij} > c_{1j} \quad (4b)$$

Dla zmiennych mających charakter nominant przedział  $[c_{0j}, c_{1j}]$  zawiera pożądane lub optymalne wartości, tak więc  $z_{ij} = 1$  dla  $x_{ij} \in [c_{0j}, c_{1j}]$ .

Miernik syntetyczny (1) przyjmuje wartości z przedziału od 0 do 100, zatem jest interpretowany w procentach. Im większą wartość miernika uzyskuje dany kraj, tym lepszą pozycję zajmuje pod względem analizowanego zjawiska.

## 4. Wyniki badań

### 4.1. Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn

Cechą charakterystyczną rynku pracy większości krajów Europy i świata jest niższa aktywność zawodowa kobiet w porównaniu do mężczyzn. Analiza danych statystycznych pokazuje, że aktywność zawodową kobiet prawie we wszystkich krajach UE charakteryzuje tendencja wzrostowa, a mimo to jest ona niższa od aktywności zawodowej mężczyzn średnio o kilkanaście punktów procentowych. W niektórych pań-

<sup>7</sup>Warto dodać, że przekształcone zgodnie z tą metodą zmienne przyjmują wartości z przedziału  $[0, 1]$ . Wartości syntetycznego miernika obliczone według formuły (1) przyjmują również wartości od 0 do 1, co ułatwia interpretację zarówno przestrzenną, jak i czasową.

stwach (np. Dania, Holandia, Szwecja) współczynnik aktywności zawodowej kobiet wynosi powyżej 75%, w przypadku mężczyzn – ok. 85%. Najniższą aktywność zawodową kobiet odnotowano na Malcie (36,0% w 2005 r. i 56,0% w 2018 r.), we Włoszech (50,0% i 55,2%) i w Grecji (54,0% i 60,4%). Aktywność zawodowa kobiet w Polsce systematycznie wzrasta, ale jest niższa w porównaniu ze średnią dla UE o 5 p.proc. i wynosi obecnie ok. 64%. W ostatnim czasie wśród krajów, które dołączyły do UE w latach 2004, 2007 i 2013, najwyższą aktywnością zawodową kobiet odznaczają się kraje nadbałtyckie, tj. Litwa, Łotwa i Estonia (ok. 75%), a najwyższą aktywnością zawodową mężczyzn – Czechy oraz Estonia (ok. 83%).

Warto zauważyć, że krajami o najwyższym wskaźniku aktywności zawodowej kobiet są kraje skandynawskie. Aktywność zawodowa kobiet oraz mężczyzn w większości krajów UE w badanym okresie rosła, jednak wzrost aktywności zawodowej kobiet był szybszy niż mężczyzn, zatem w UE różnica między aktywnością zawodową kobiet i aktywnością zawodową mężczyzn w latach 2005–2018 na ogół malała.

Przyczyny wzrostu aktywności zawodowej kobiet są złożone, a jedną z głównych stanowią sprzyjające zmiany strukturalne w gospodarce, tj. spadek udziału przemysłu i wzrost udziału sektora usług w gospodarce (Kwiatkowska, 2016). Sytuacja taka może prowadzić do segmentacji rynku pracy, a w konsekwencji do niebezpiecznej tendencji utrzymywania się niskiego poziomu płac w tym sektorze lub jego działach (Nehring, 2001, s. 45).

Najmniejsze różnice między aktywnością zawodową kobiet i aktywnością zawodową mężczyzn występują w krajach skandynawskich oraz krajach nadbałtyckich (3–6 p.proc.). Największe dysproporcje pod tym względem w 2018 r. zaobserwowano na Malcie (ok. 35 p.proc.), we Włoszech (ok. 20 p.proc.) oraz w Grecji (ok. 17 p.proc.), a więc w krajach o najniższym wskaźniku aktywności zawodowej kobiet.

#### **4.2. Zatrudnienie**

Istotne dla analizy rynku pracy jest wskazanie odsetka osób pracujących zawodowo w populacji danego kraju i w określonym wieku. W tym celu porównuje się wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach UE.

We wszystkich krajach UE wskaźnik zatrudnienia jest niższy dla kobiet niż dla mężczyzn, co pokazuje wyk. 1. Jedynie w latach kryzysu (2009 i 2010) wyjątek stanowiła Litwa, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet przewyższał wskaźnik zatrudnienia mężczyzn o blisko 2 p.proc. W większości krajów UE wskaźnik zatrudnienia zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn w badanym okresie (2005–2018) wzrastał. Jednak w latach 2009 i 2010 kryzys gospodarczy spowodował ogólny spadek zatrudnienia. W Austrii, Belgii, Niemczech, na Malcie oraz w Polsce nie odnotowano spadku zatrudnienia kobiet. Największy spadek zatrudnienia ogółem w czasie kryzysu nastąpił

w Estonii i na Łotwie (w przypadku kobiet – ok. 6 p.proc., w przypadku mężczyzn – ok. 12 p.proc.).

W tabl. 1 podano maksymalną, średnią oraz minimalną wartość wskaźnika zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn w wieku 16–64 lat w UE w wybranych latach badanego okresu 2005–2018.

**Tabl. 1.** Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce i UE

Wyszczególnienie k – kobiety m – mężczyźni	2005	2010	2018
	w %		
UE-28 ..... k	56,1	58,2	67,4
..... m	70,7	70,1	79,0
maksimum <sup>1</sup> ..... k	71,9 <sup>2</sup>	71,1 <sup>2</sup>	80,4 <sup>3</sup>
..... m	79,9 <sup>2</sup>	80,0 <sup>3,4</sup>	84,7 <sup>3</sup>
minimum ..... k	34,8 <sup>5</sup>	39,5 <sup>5</sup>	49,0 <sup>6</sup>
..... m	58,9 <sup>7</sup>	56,5 <sup>8</sup>	70,0 <sup>6</sup>
Polska ..... k	46,8	52,6	65,0
..... m	58,9	65,6	79,4

1 Wartości bliskie maksimum w 2005 r. odnotowano także w Holandii, Szwecji i Irlandii. 2 Dania. 3 Szwecja. 4 Holandia. 5 Malta. 6 Grecja. 7 Polska. 8 Litwa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

W 2018 r. największe zatrudnienie wśród kobiet odnotowano w Szwecji (80,4%), przy średniej dla UE wynoszącej 67,4%. Wysokie wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet charakteryzowały również kraje nadbałtyckie (Litwę, Łotwę, Estonię) oraz Niemcy, Danię, Holandię, Finlandię i Wielką Brytanię (73–75%). Najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia mężczyzn (85–87%) poza wymienionymi krajami Europy Zachodniej mają także Czechy i Malta. Warto dodać, że w wymienionych krajach Europy Zachodniej wysoki odsetek pracujących ogółem stanowią osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy (tabl. 2). Z kolei najniższe wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet w ostatnim okresie wystąpiły w Grecji (49,1%) i we Włoszech (53,1%), a także w Chorwacji, Rumunii i Hiszpanii (po ok. 60%). Mimo że różnice wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w badanym okresie, ogólnie rzecz biorąc, zmalały, to jednak w niektórych krajach nadal są zbyt duże. W 2018 r. największe różnice (ok. 20 p.proc.) zaobserwowano na Malcie, w Grecji, Rumunii i we Włoszech (wykr. 1). Największy wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet w analizowanym okresie odnotowała Malta (z 34,8% w 2005 r. do 63,4% w 2018 r.).

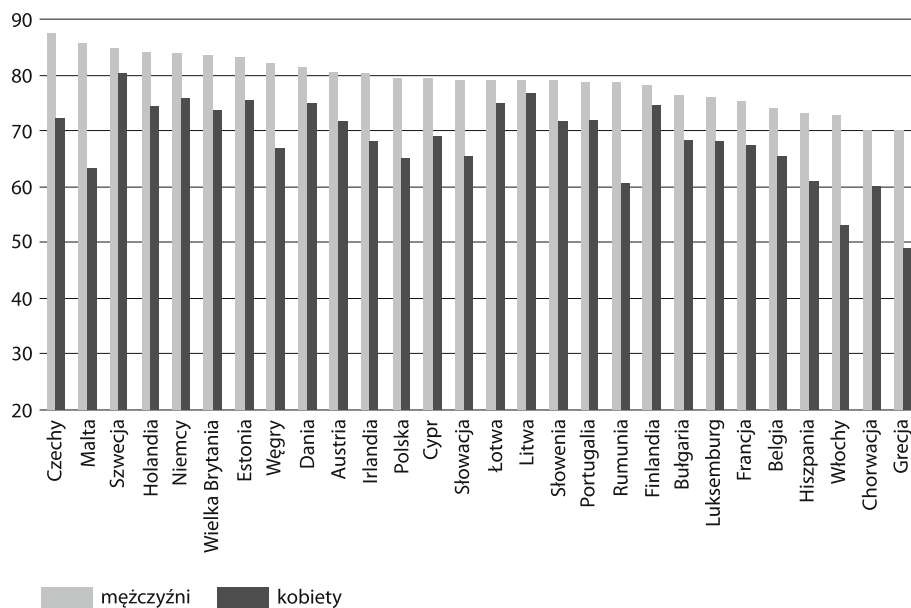
Przyjęte w *Europejskiej strategii zatrudnienia* założenie dotyczące wskaźnika zatrudnienia (75% w 2020 r.) w przypadku mężczyzn będzie spełnione w większości



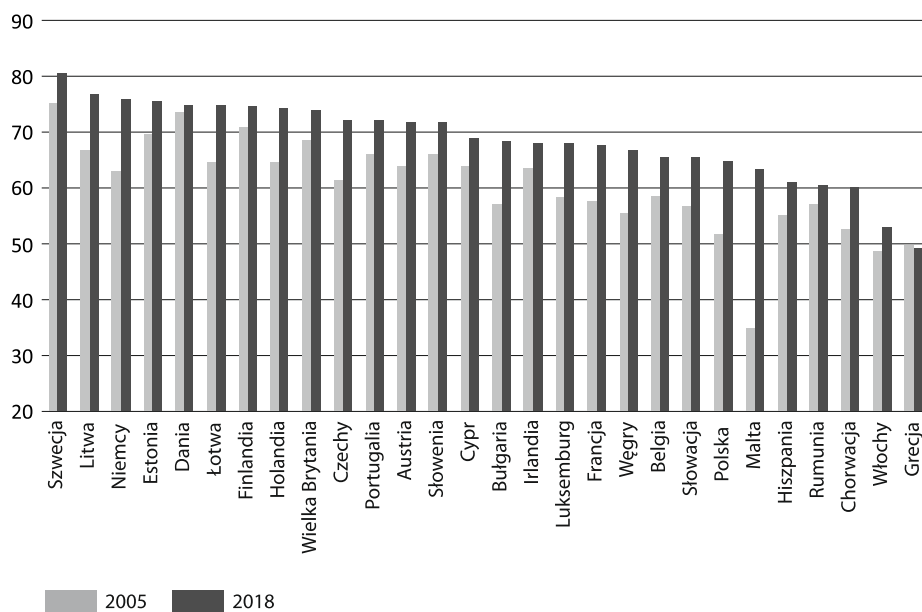
krajów UE. Jedynie w kilku krajach (Grecja, Chorwacja, Włochy i Hiszpania) wskaźnik ten raczej nie osiągnie zakładanego poziomu (zob. wykr. 1). Jeśli chodzi o zatrudnienie kobiet, to mimo znacznego wzrostu wartości tego wskaźnika w porównywanych latach 2005 i 2018 w UE (z wyjątkiem Grecji) dla wielu krajów kształtował się on poniżej zakładanego poziomu (wykr. 2). Jedynie w kilku krajach wskaźnik zatrudnienia kobiet osiągnął poziom bliski 75% lub więcej; są to: Szwecja (80,4%), Niemcy (75,8%), Dania (74,8%), Finlandia (74,6%) oraz republiki nadbałtyckie (Litwa, Łotwa, Estonia) (74,8–76,7%). W ponad połowie krajów wskaźnik spadł poniżej 70%, a w kilku jego wartość nie przekraczała 60% (Grecja, Włochy i Chorwacja).

Na wykr. 3 pokazano zmiany wskaźnika zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn w latach 2005–2018 w wybranych krajach UE (kraje o najwyższym i najniższym wskaźniku zatrudnienia oraz Polska) w porównaniu ze zmianami ich średniej wartości dla UE.

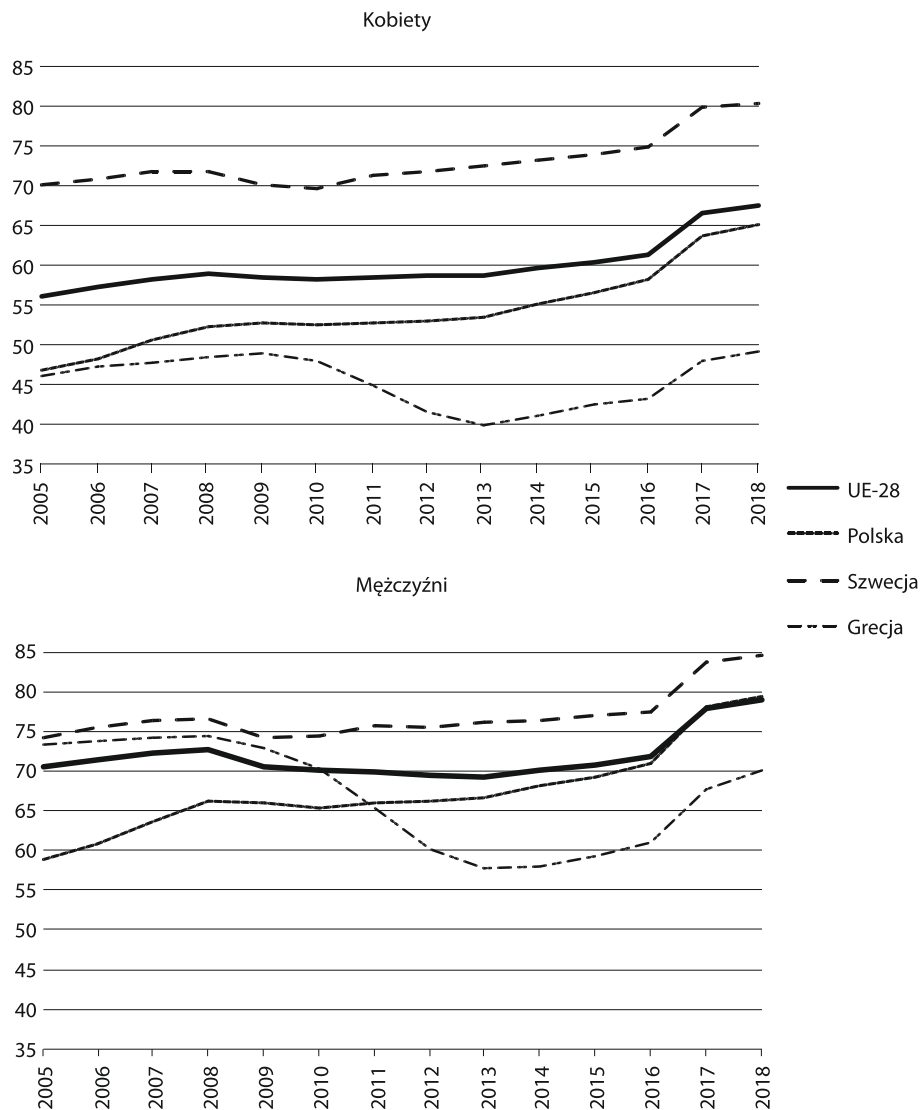
Ważnym wskaźnikiem różnicującym rynek pracy kobiet i mężczyzn jest odsetek kobiet lub mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do wszystkich zatrudnionych osób danej płci. Z analizy danych wynika, że w krajach UE taka forma zatrudnienia staje się coraz powszechniejsza. Częściej decydują się na nią kobiety ze względu na to, że daje większe możliwości pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i wychowywaniem dzieci. Jeśli chodzi o tę formę zatrudnienia, to kraje należące do UE są bardzo zróżnicowane. Największy odsetek zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród kobiet występuje w krajach starej Unii, w których elastycznie podchodzi się do kwestii zatrudniania kobiet i tworzy się miejsca pracy umożliwiające właśnie taką formę zatrudnienia. Ten rodzaj zatrudnienia – zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn – jest najbardziej powszechny w Holandii, Danii, Szwecji, Niemczech i Austrii. Największy odsetek kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w całym badanym okresie odnotowano w Holandii (ok. 75%). Z kolei najmniej zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ogółem było w całym analizowanym okresie w Bułgarii. Niski wskaźnik tej formy zatrudnienia występuje także na Węgrzech i Słowacji. Warto dodać, że w krajach Europy Zachodniej coraz więcej osób, niezależnie od płci, decyduje się na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (a wartości tego wskaźnika są już i tak wysokie), natomiast w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, a więc krajach o relatywnie niskich dochodach, wartości wskaźnika zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy są bardzo niskie (np. niezależnie od płci w 2018 r. Bułgaria – 1,9%, Węgry – 4,2%, Słowacja – 4,8%, Chorwacja – 4,9%, Polska i Czechy – 6,2%, Rumunia – 6,3%). W tabl. 2 podano maksymalne i minimalne wartości tej cechy na tle średniej dla UE oraz Polski w podziale na płeć.

**Wykr. 1.** Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w UE w 2018 r.

Źródło: jak przy tabl. 1.

**Wykr. 2.** Wskaźnik zatrudnienia kobiet w UE

Źródło: jak przy tabl. 1.

**Wykr. 3.** Wskaźnik zatrudnienia w wybranych krajach UE

Źródło: jak przy tabl. 1.

Zróznicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w UE pod względem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest wysokie. W 2018 r. ok. 31% kobiet w UE było zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zróznicowanie to może wynikać z faktu, że na kobietach spoczywa zazwyczaj większa część obowiązków rodzinnych, związanych np. z opieką nad dziećmi czy innymi członkami rodziny

pozostającymi na utrzymaniu. Mogą się do niego przyczyniać także czynniki ekonomiczne, wynikające np. ze zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć.

**Tabl. 2.** Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce i UE

Wyszczególnienie k – kobiety m – mężczyźni	2005	2010	2018
	w %		
UE-28 ..... k	22,3	23,8	30,8
..... m	6,0	8,3	8,0
maksimum <sup>1</sup> ..... k	75,0	75,7	73,8
..... m	21,8	24,2	23,1
minimum <sup>2</sup> ..... k	2,2	2,5	2,2
..... m	1,2	2,0	1,8
Polska ..... k	13,3	10,9	9,7
..... m	7,0	5,0	3,7

1 Holandia. 2 Bułgaria. Bardzo niski wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy odnotowano także na Węgrzech i w Czechach.

Źródło: jak przy tabl. 1.

### 4.3. Bezrobocie kobiet i mężczyzn

Wskaźnikiem służącym do analizy porównawczej bezrobocia w różnych krajach jest stopa bezrobocia, określana jako udział bezrobotnych w odniesieniu do ogółu osób aktywnych zawodowo (stopa bezrobocia ogółem) lub w odniesieniu do określonych kategorii ludności aktywnej zawodowo, np. w podziale na płeć, wiek, miejsce zamieszkania, czas pozostawania bezrobotnym itp. W dalszej części analizy dotyczącej porównania bezrobocia kobiet i mężczyzn w krajach UE rozważano stopę bezrobocia w podziale na płeć oraz stopę bezrobocia długookresowego.

Z analizy danych wynika, że stopa bezrobocia w UE w latach 2005–2018 była na ogół wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Trendem występującym w większości krajów – i to zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn – jest spadek bezrobocia w latach 2001–2008 oraz jego wzrost w 2009 i 2010 r. na skutek kryzysu gospodarczego. Największe bezrobocie w latach kryzysu odnotowano w Hiszpanii (20,5% – kobiety, 19,7% – mężczyźni), na Słowacji (odpowiednio 14,5% i 21,2%), w Grecji (odpowiednio 16,4% i 10,2%) oraz na Litwie, Łotwie i w Estonii (odpowiednio 14–16% i 20–22%). W krajach nadbałtyckich bezrobocie zaczęło bardzo szybko rosnąć z powodu kryzysu, ich gospodarki były bowiem bardzo uzależnione od światowej koniunktury. Przed 2008 r. nazywano je „europejskimi tygrysami”, gdyż rozwijały się najszybciej w całej UE. Kryzys spowodował w wymienionych wyżej krajach spadek popytu wewnętrznego oraz produkcji przemysłowej, wzrost inflacji, a także zmniejszenie inwestycji zagranicznych, co z kolei bezpośrednio wpłynęło na poziom zatrudnienia. Z kolei w Hiszpanii duże bezrobocie było wynikiem przede wszystkim kryzysu na

rynku budowlanym, który we wcześniejszych latach napędzał hiszpańską gospodarkę. Krach w budownictwie pociągnął za sobą załamanie także w innych gałęziach gospodarki. Znacznie większy wzrost bezrobocia w latach kryzysu odnotowano w tych krajach wśród mężczyzn. Dopiero od 2013 r. obserwuje się odwrócenie tej niekorzystnej sytuacji w większości krajów należących do UE. Zdecydowana poprawa w tym zakresie wystąpiła w Polsce (spadek stopy bezrobocia kobiet z 10,0% oraz mężczyzn z 9,4% w 2010 r. do 4,9% w 2017 r. i 3,9% w 2018 r. zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn) oraz na Słowacji (z 14,7% w 2010 r. do 7% w przypadku kobiet i 6% w przypadku mężczyzn w 2018 r.). W krajach nadbałtyckich stopa bezrobocia mężczyzn spadła z ok. 20% w 2010 r. do ok. 8% w 2018 r., a stopa bezrobocia kobiet z 14–16% do ok. 6,5%.

Wyjątkiem jest Grecja, gdzie bezrobocie ogółem zaczęło przybierać na sile i w latach 2017 i 2018 było najwyższe w całej UE (stopa bezrobocia kobiet wzrosła z 16,4% w 2010 r. do 26,1% w 2017 r. i 24,2% w 2018 r., a stopa bezrobocia mężczyzn odpowiednio z 10,1% do 17,8% i 15,4%). W ostatnich latach poziom bezrobocia wzrósł też we Włoszech, ale nie jest tu tak dotkliwy jak w Grecji, w 2018 r. wynosił bowiem 11,8% wśród kobiet, a wśród mężczyzn 9,7%, co w porównaniu z 2010 r. oznacza wzrost o prawie 2 p.proc. Bardzo niekorzystna sytuacja pod względem bezrobocia występuje także w Hiszpanii, gdzie stopa bezrobocia kobiet jeszcze w 2016 r. osiągnęła poziom 21,4%, a stopa bezrobocia mężczyzn – 18,1%. W 2018 r. zaobserwowano znaczną poprawę na rynku pracy (spadek stopy bezrobocia zarówno kobiet, jak i mężczyzn o 4,4 p.proc.). Wartości minimalne, średnie i maksymalne stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn w UE w latach 2005, 2010 i 2018 przedstawia tabl. 3.

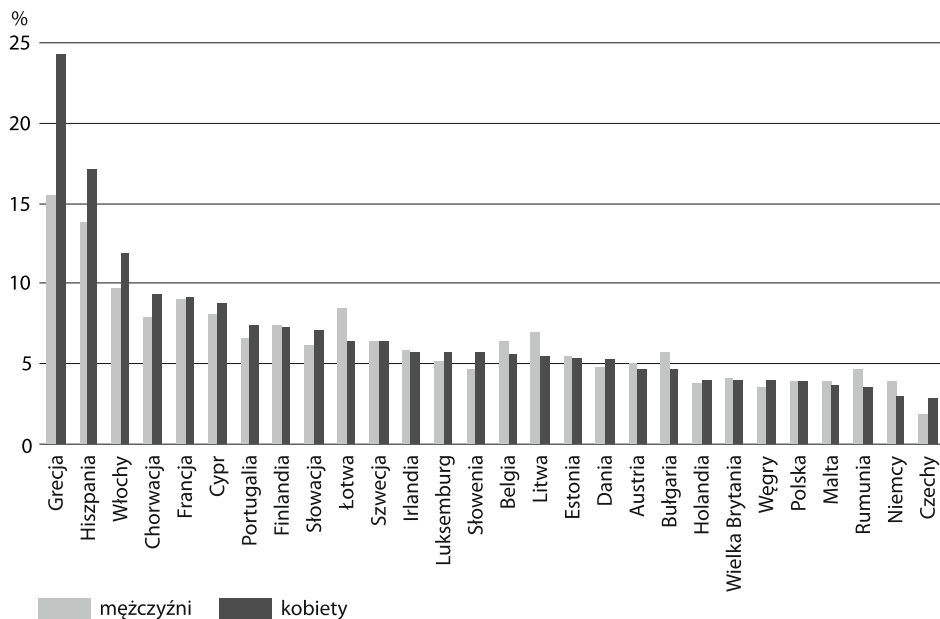
**Tabl. 3.** Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w Polsce i UE

Wyszczególnienie k – kobiety m – mężczyźni	2005	2010	2018
	w %		
UE-28 ..... k	9,9	9,6	7,1
..... m	8,4	9,7	6,6
maksimum ..... k	19,4 <sup>1</sup>	20,5 <sup>2</sup>	24,2 <sup>3</sup>
..... m	15,6 <sup>4</sup>	21,2–22,7 <sup>5</sup>	15,4 <sup>3</sup>
minimum ..... k	4,3 <sup>6</sup>	4,6 <sup>7</sup>	2,8–2,9 <sup>8</sup>
..... m	3,6–4,4 <sup>9</sup>	3,8 <sup>10</sup>	1,8–3,7 <sup>8</sup>
Polska ..... k	19,4	10,0	3,9
..... m	16,7	9,3	3,8

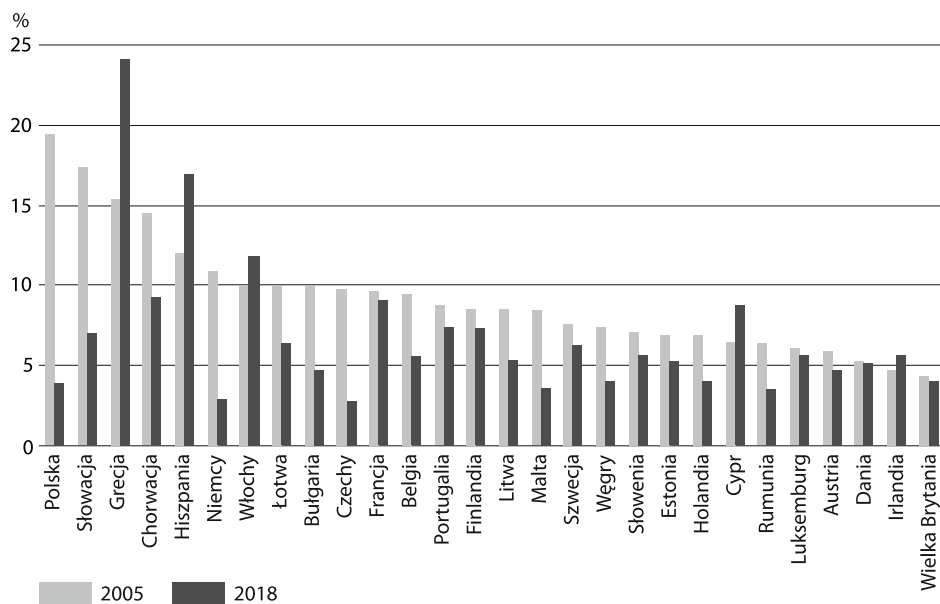
1 Polska. 2 Hiszpania. 3 Grecja. 4 Słowacja. 5 Litwa, Łotwa, Estonia. 6 Wielka Brytania. 7 Austria. 8 Czechy, Niemcy. 9 Luksemburg, Dania. 10 Luksemburg.

Źródło: jak przy tabl. 1.

Wykres 4 prezentuje porównanie stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn w krajach UE w 2018 r., a wykres 5 – wielkość stopy bezrobocia kobiet w 2005 i 2018 r.

**Wykr. 4.** Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w UE w 2018 r.

Źródło: jak przy tabl. 1.

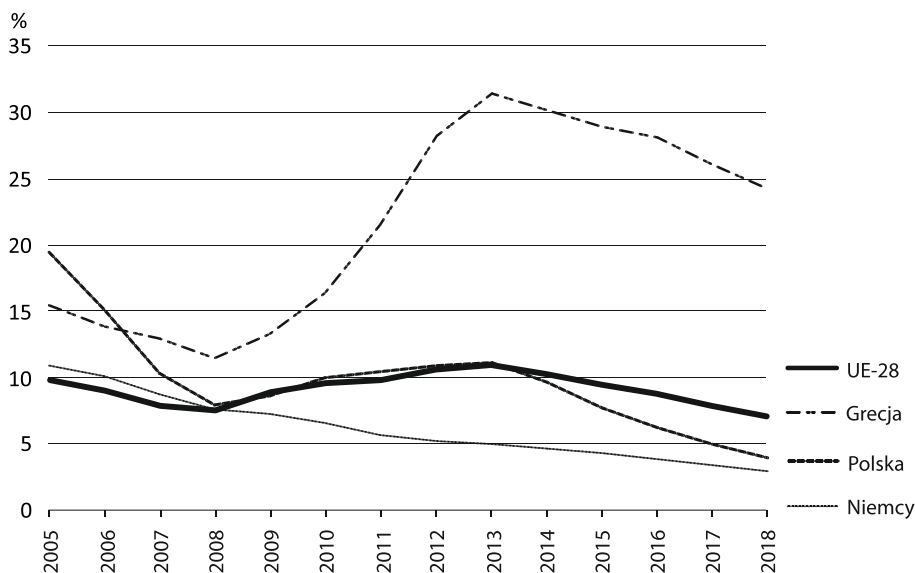
**Wykr. 5.** Porównanie stopy bezrobocia kobiet w UE

Źródło: jak przy tabl. 1.

Przed 2009 r. w UE zaobserwowano ogólną tendencję spadkową w zakresie bezrobocia kobiet i mężczyzn, choć podczas kryzysu w większości krajów UE tendencja ta była odwrotna. W najbardziej niekorzystnej sytuacji znalazła się Grecja. Jedynie w krajach o silnej i stabilnej gospodarce (np. w Niemczech) bezrobocie utrzymywało się na dość niskim poziomie.

Wykres 6 przedstawia dynamikę stopy bezrobocia kobiet w latach 2005–2018 w Polsce oraz w krajach o najwyższej i najniższej stopie bezrobocia na tle średniej wartości dla UE. Analogicznie przedstawia się dynamika stopy bezrobocia mężczyzn, przy czym poziom stopy bezrobocia mężczyzn jest na ogół niższy w porównaniu do kobiet.

**Wykr. 6.** Zmiany stopy bezrobocia kobiet w wybranych krajach UE



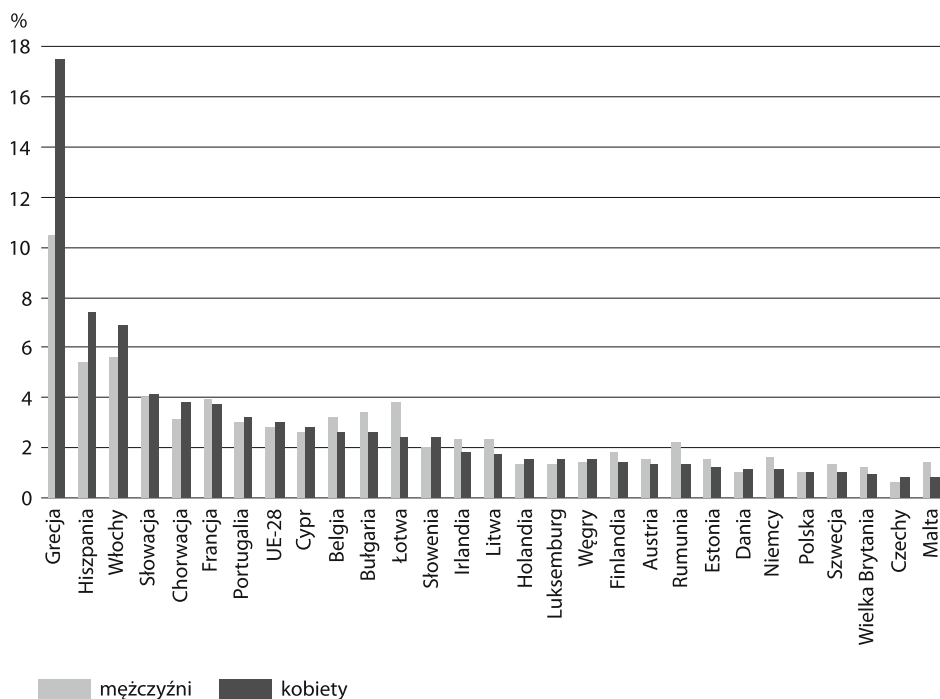
Źródło: jak przy tabl. 1.

#### 4.4. Bezrobocie długookresowe

Bezrobocie długookresowe to bezrobocie trwające 12 miesięcy lub dłużej bez przerwy w ciągu ostatnich 2 lat badania. Do oceny tego zjawiska wykorzystuje się stopę bezrobocia długookresowego, która określa procentowy udział osób długotrwale bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo. Z analizy danych wynika, że największe bezrobocie długookresowe wśród kobiet i mężczyzn w latach 2017 i 2018 występowało w Grecji (w 2017 r. 19,4% – kobiety, 12,6% – mężczyźni; w 2018 r. spadek o 2 p.proc. dla obu płci) oraz Hiszpanii (8,8% – kobiety, 6,7% – mężczyźni;

w 2018 r. spadek o 1,4 p.proc. dla obu płci). W większości krajów UE większe bezrobocie długoterminowe występuje wśród kobiet. Wyjątek pod tym względem stanowią m.in. Bułgaria, Belgia, Łotwa, Litwa, Rumunia, a także Niemcy, Irlandia czy Finlandia, przy czym w tych ostatnich poziom bezrobocia długoterminowego jest znacznie niższy. Ogólny trend jest podobny jak dla stopy bezrobocia ogółem, tzn. przed kryzysem obserwowano na ogół tendencję spadkową, a podczas kryzysu nastąpił znaczny wzrost bezrobocia. Od 2013 r. bezrobocie – zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn – prawie we wszystkich krajach zmniejszało się, jednak w Grecji, Hiszpanii i we Włoszech znacząco się zwiększyło. Najbardziej niekorzystną sytuację pod względem długotrwałego bezrobocia w 2018 r. odnotowano w Grecji (17,8% – kobiety, 10,1% – mężczyźni) (zob. wyk. 7).

**Wykr. 7.** Stopa bezrobocia długookresowego kobiet i mężczyzn w UE w 2018 r.



Źródło: jak przy tabl. 1.

#### 4.5. Relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn

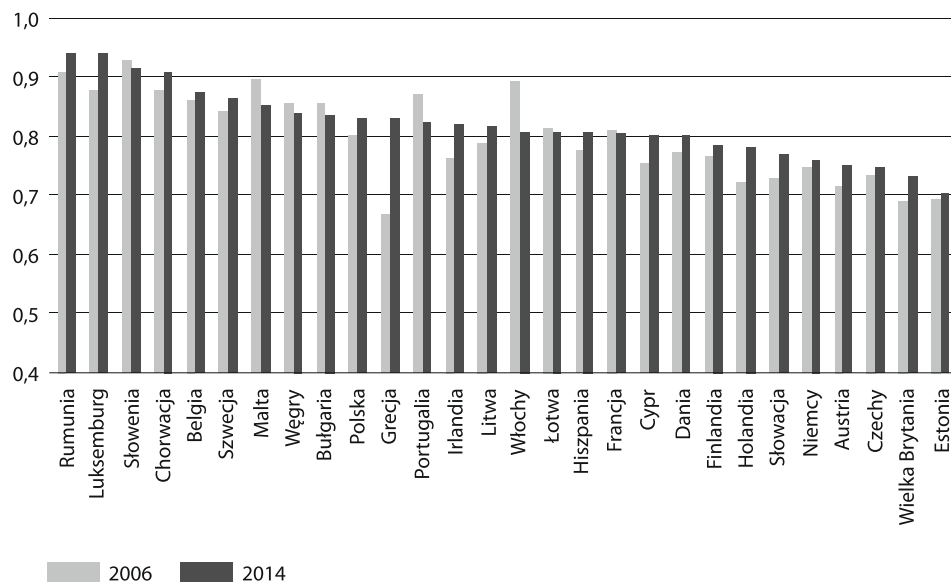
Problem dysproporcji wynagrodzeń mężczyzn i kobiet, tzw. luki płacowej, oraz przyczyny tego zjawiska były przedmiotem wielu dyskusji i analiz na forum europejskim (np. Boll, Leppin, Rossen i Wolf, 2016). Jednym z możliwych sposobów analizy tego zagadnienia jest porównanie przeciętnego wynagrodzenia kobiet z przeciętnym wy-



grodzieniem mężczyzn za porównywalną pracę w określonym czasie, np. w ciągu roku. Wykres 8 przedstawia relację (stosunek) przeciętnego rocznego wynagrodzenia kobiet do przeciętnego rocznego wynagrodzenia mężczyzn<sup>8</sup> w dwóch porównywanych okresach (2006 i 2014 r.) w UE. W większości krajów przeciętne roczne wynagrodzenie brutto kobiet stanowiło ok. 80% przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn. Największe dysproporcje pod tym względem wystąpiły w Luksemburgu, Rumunii, Słowenii i Chorwacji (powyżej 90%), najmniejsze zaś odnotowano w Estonii w 2014 r. (70%). W Polsce w 2014 r. wskaźnik ten kształtował się na poziomie 83%.

Z danych wynika, że w 2014 r. w większości krajów UE relacja wynagrodzeń kobiet do wynagrodzenia mężczyzn poprawiła się – najbardziej widoczne było to w Grecji, gdzie wartość tego wskaźnika wzrosła z 67% w 2006 r. do 83% w 2014 r. Jednak w takich krajach, jak Włochy, Portugalia i Malta sytuacja się pogorszyła – stosunek wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn w 2014 r. obniżył się średnio o 5–8 p.proc. w porównaniu z 2006 r. (Włochy – 89,1% w 2006 r. i 80,7% w 2014 r., Portugalia odpowiednio 87,2% i 82,2%, Malta – 89,6% i 85,3%).

**Wykr. 8.** Relacja przeciętnego wynagrodzenia kobiet do przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn w UE



Źródło: jak przy tabl. 1.

<sup>8</sup> W dostępnych bazach Eurostatu brak jest bardziej aktualnych danych dotyczących wynagrodzeń ogółem oraz w podziale na kobiety i mężczyzn (dane są podawane tylko dla wybranych lat, w odstępach 4-letnich). Ostatnia aktualizacja danych dotyczy 2014 r.

Dla zobrazowania dysproporcji w poziomie wynagrodzeń brutto w krajach członkowskich UE w tabl. 4 przytoczono dane dotyczące przeciętnych rocznych zarobków brutto na osobę w Polsce w porównaniu z wartością średnią, minimalną i maksymalną dla krajów UE w latach 2006, 2010 i 2014.

**Tabl. 4.** Przeciętne roczne zarobki brutto w Polsce i UE

Wyszczególnienie	2006	2010	2014
	w euro		
UE-28 .....	29683 <sup>a</sup>	30902	33545
maksimum <sup>b</sup> .....	47012	51663	59009
minimum <sup>c</sup> .....	2580	4618	5756
Polska .....	8574	10426	11577

a Dotyczy 27 państw (bez Chorwacji). b Luksemburg. c Bułgaria.

Źródło: jak przy tabl. 1.

Wynagrodzenia brutto w Polsce, mimo znacznego i systematycznego wzrostu, są relatywnie niskie – w latach 2006–2014 stanowiły ok. 35% przeciętnego poziomu wynagrodzeń w UE. Najniższe przeciętne wynagrodzenie brutto w 2014 r. charakteryzowały Bułgarię (5756 euro) i Rumunię (6670 euro). Wśród krajów Europy Środkowo-Wschodniej będących członkami UE najwyższe przeciętne wynagrodzenie ma Słowenia (ok. 22500 euro), natomiast w Polsce – podobnie jak prawie w całym regionie – w 2014 r. przeciętne wynagrodzenie kształtowało się na poziomie ok. 11600 euro. Zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć w UE jest nadal duże, zwłaszcza w Estonii, Austrii, Czechach, Wielkiej Brytanii, Niemczech oraz na Słowacji (wykr. 8). Wskaźnik ten odzwierciedla różnicę w wysokości zarobków mężczyzn i kobiet obliczoną na podstawie średnich rocznych zarobków kobiet i mężczyzn. Biorąc pod uwagę stawki godzinowe wynagrodzeń brutto kobiet i mężczyzn, zróżnicowanie jest nieco niższe (ok. 17% w 2014 r.). Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn za porównywalną pracę (wykonywaną w takim samym czasie) mogą być jednym z czynników zniechęcających kobiety do podejmowania pracy, szczególnie wówczas, gdy nie są jedynymi żywicielami rodziny. Wynagrodzenia w poszczególnych krajach UE wyraźnie różnicują Europę Zachodnią i Europę Środkowo-Wschodnią.

## 5. Syntetyczny miernik sytuacji kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej

W celu wyznaczenia syntetycznego miernika opisującego rynek pracy kobiet w UE uwzględniono następujące aspekty: zatrudnienie, bezrobocie, bezrobocie długoterminowe oraz wynagrodzenie za pracę kobiet i mężczyzn. Do budowy syntetycznego miernika przyjęto następujące zmienne (wskaźniki):

- wskaźnik zatrudnienia kobiet (stymulanta);
- różnica między wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn i kobiet<sup>9</sup> (nominanta o wartości optymalnej z przedziału [0, 5];
- stopa bezrobocia kobiet (destymulanta);
- różnica między stopą bezrobocia długookresowego kobiet i mężczyzn (nominanta o wartości pożądanej 0);
- stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiet do przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn (stymulanta).

Wartości syntetycznego miernika dla poszczególnych krajów obliczono zgodnie ze wzorem (1).

W tabl. 5 przedstawiono ranking krajów UE według wartości miernika syntetycznego w 2018 r. z uwzględnieniem lat 2005 i 2010.

**Tabl. 5.** Ranking krajów UE na podstawie wartości miernika syntetycznego sytuacji kobiet na rynku pracy w 2018 r. z uwzględnieniem lat 2005 i 2010

Kraje	2018		2005		2010	
	pozycja	wartość miernika	pozycja	wartość miernika	pozycja	wartość miernika
Szwecja .....	1	87,74	1	86,86	2	72,71
Słowenia .....	2	85,04	2	82,86	1	76,34
Litwa .....	3	82,98	9	70,46	3	71,15
Luksemburg .....	4	82,21	11	67,66	9	62,99
Łotwa .....	5	81,85	8	71,20	8	63,80
Dania .....	6	78,29	3	79,38	6	66,03
Bułgaria .....	7	77,51	12	67,51	11	62,71
Finlandia .....	8	76,64	5	76,21	4	69,61
Niemcy .....	9	76,49	17	60,43	12	62,35
Portugalia .....	10	76,44	6	71,80	19	52,64
Belgia .....	11	76,41	16	62,37	15	59,74
Holandia .....	12	72,01	19	59,43	10	62,77
Austria .....	13	70,12	15	63,61	13	61,94
Estonia .....	14	69,53	7	71,20	16	59,36
Cypr .....	15	69,16	20	57,70	14	61,60
Rumunia .....	16	69,12	4	76,96	7	63,91
Francja .....	17	68,97	18	60,34	20	52,45
Irlandia .....	18	68,69	14	66,57	5	68,76
Wielka Brytania .....	19	68,13	10	68,46	17	57,81
Chorwacja .....	20	68,04	21	51,27	18	53,97
Węgry .....	21	65,20	13	66,94	21	52,09
Polska .....	22	65,11	27	37,90	22	51,44
Czechy .....	23	61,91	22	49,17	23	44,28
Malta .....	24	61,86	23	46,90	26	36,42
Słowacja .....	25	58,73	25	41,46	24	38,89
Hiszpania .....	26	47,21	26	39,16	27	34,74
Włochy .....	27	36,56	24	46,58	25	38,29
Grecja .....	28	11,45	28	8,07	28	18,01

Źródło: jak przy tabl. 1.

<sup>9</sup> Z analizy danych dotyczących wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w krajach o wysokim poziomie zatrudnienia wynika, że przeciętna różnica między wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn i wskaźnikiem zatrudnienia kobiet oscyluje wokół 5%. W związku z tym przyjęto, że pożądany przedział wartości dla tej zmiennej (różnica między wskaźnikiem dotyczącym kobiet i dotyczącym mężczyzn) wynosi od 0 do 5, przy czym wartości powyżej 5% są niekorzystne dla kobiet.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że najlepszą sytuacją kobiet na rynku pracy charakteryzują się Szwecja, Słowenia i Dania, a w ostatnim badanym okresie także Luksemburg, Litwa i Łotwa. Należy podkreślić, że Polska przeszła z przedostatniego miejsca w rankingu w 2005 r. na 22. miejsce w 2010 i 2018 r. Korzystną zmianę pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy zaobserwowano w przypadku Bułgarii, która przesunęła się z 12. miejsca w 2005 r. na 7. pozycję w 2018 r. Odległe miejsca w rankingu krajów UE zajmują Grecja, Włochy, Hiszpania, Słowacja oraz Malta. Oznacza to, że w krajach tych sytuacja kobiet na rynku pracy jest znacznie gorsza od sytuacji mężczyzn. Nie można jednoznacznie stwierdzić, czy jest to przejaw dyskryminacji kobiet czy też istotną rolę odgrywają inne czynniki, np. dobrze rozwinięta pomoc socjalna niezachęcająca kobiety do podejmowania pracy, niższe przeciętne wynagrodzenia kobiet w stosunku do mężczyzn, uwarunkowania regionalne czy też tradycje i zwyczaje kulturowe.

W przeważającej większości krajów UE sytuacja kobiet na rynku pracy w ostatnim badanym okresie poprawiła się w porównaniu z 2005 r. Najbardziej widoczną poprawę zaobserwowano w Polsce, Chorwacji, na Słowacji i w Niemczech. Natomiast we Włoszech, w Rumunii, na Węgrzech i w Estonii odnotowano pogorszenie sytuacji kobiet na rynku pracy.

## 6. Podsumowanie

Przeprowadzone badanie pozwala stwierdzić, że poziom aktywności zawodowej kobiet w krajach UE kształtuje się znacznie poniżej poziomu aktywności zawodowej mężczyzn. Krajami o najwyższym wskaźniku aktywności zawodowej kobiet są państwa skandynawskie (Szwecja, Dania, Finlandia). Aktywność zawodowa kobiet oraz mężczyzn w większości krajów UE zwiększyła się w badanym okresie, przy czym wzrost aktywności zawodowej kobiet był szybszy niż mężczyzn. Tę tendencję zaobserwowano prawie we wszystkich krajach UE. W efekcie tych zmian zmniejszają się różnice pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i aktywnością zawodową mężczyzn. Przyczyny wzrostu aktywności zawodowej kobiet są złożone, a jedną z głównych są sprzyjające zmiany strukturalne w gospodarce, tj. spadek udziału przemysłu i wzrost udziału usług w gospodarce, szczególnie w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Niemniej jednak lata 2009 i 2010 uwidoczniły wpływ kryzysu gospodarczego na rynek pracy.

Występują istotne różnice w wartościach wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w krajach UE. Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niższy w całej UE. Najmniejsze różnice w tym zakresie występują w krajach skandynawskich oraz nadbałtyckich (Litwie, Łotwie i Estonii) (3–6 p.proc.), natomiast największe dysproporcje zaobserwowano na Malcie, we Włoszech i w Grecji (ok. 20 p.proc.). Są to państwa o najniższym wskaźniku aktywności zawodowej kobiet.

Ponadto występuje wysokie zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w UE pod względem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2018 r. ok. 31% kobiet w UE było zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy może być wiele, np. obowiązki rodzinne związane z opieką nad dziećmi lub innymi członkami rodziny pozostającymi na utrzymaniu, czynniki ekonomiczne wynikające np. ze zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć itp. Największy odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w całym badanym okresie występuje w Holandii (ok. 75%). Ten rodzaj zatrudnienia, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn, jest także bardzo powszechny w Danii, Szwecji oraz Niemczech i Austrii. Z kolei najmniej zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ogółem jest w Bułgarii, na Węgrzech i Słowacji. O ile w krajach Europy Zachodniej ten rodzaj zatrudnienia wybiera coraz więcej kobiet, o tyle w Polsce sytuacja jest odwrotna – wskaźnik ten obniżył się z 13,3% w 2005 r. do 9,7% w 2018 r.

Bezrobocie wśród kobiet jest wyższe niż wśród mężczyzn. W latach 2001–2008 w większości krajów UE występował wyraźny trend spadkowy bezrobocia ogółem, ale w latach 2009 i 2010 tendencja ta się odwróciła. Wzrost bezrobocia trwał do 2013 r. Skutki kryzysu gospodarczego na rynku pracy najsilniej dotknęły Grecję, Hiszpanię i Włochy, a także Irlandię i kraje nadbałtyckie.

Odnotowano widoczną poprawę relacji przeciętnych wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn. W wielu krajach wskaźnik ten zwiększył się znacząco na korzyść kobiet (Grecja, Rumunia, Luksemburg, Austria, Chorwacja, Irlandia, Polska). W Polsce kształtuje się na poziomie 83%. We Włoszech, w Portugalii i na Malcie dysproporcje w wynagrodzeniach się zwiększyły.

Polska wypada niezbyt korzystnie na tle UE w ocenie sytuacji kobiet na rynku pracy za pomocą miernika syntetycznego, ale widoczna zmiana w rankingu może świadczyć o poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy i niwelowaniu dysproporcji płacowych.

## Bibliografia

- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016). Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries. Pobrane z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/2016\\_factors\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).
- Boruta, I. (1996). *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Cuberes, D., Teignier, M. (2016). Aggregate costs of gender gaps in the labor market: a quantitative estimate. *Journal of Human Capital*, 10(3).
- Eurofound. (2016). *The gender employment gap: challenges and solutions*. Pobrane z: <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>.
- European Commission. (2002). *The Lisbon Strategy – Making Change Happen*. Commission Staff (Commission Staff Working Paper, SEC(2002) 29/2).

- Głąbicka, K. (2005). *Rynek pracy w jednoczącej się Europie*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP.
- Grabiński, T. (2003). *Analiza taksonometryczna krajów Europy w ujęciu regionów*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie.
- Kalinowska-Nawrotek, B. (2003). *Kobiety na rynku pracy – sytuacja w Polsce i krajach Unii Europejskiej*. W: W. Jarmołowicz (red.), *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych* (s. 161–179). Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Kwiatkowska, W. (2016). Zmiany sektorowej struktury pracujących w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej w latach 2005–2014. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 99, 309–326.
- Malina, A. (2011). Statystyczna weryfikacja założeń i celów Strategii lizbońskiej w sferze zatrudnienia w 2009 r. Polska na tle krajów Unii Europejskiej. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 876, 85–104.
- Malina, A. (red.). (2008). *Przestrzenno-czasowa analiza rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Nehring, A. (red.). (2001). *Sytuacja kobiet na rynku pracy: aspekty prawne, ekonomiczne i społeczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Abrys.