

*mgr Paulina Trębska*¹

Katedra Polityki Europejskiej i Marketingu, Wydział Nauk Ekonomicznych
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Sytuacja kobiet na europejskim rynku pracy w warunkach zrównoważonego rozwoju

WPROWADZENIE

Bardzo interesująca w aspekcie współczesnych przemian na europejskim rynku pracy jest pozycja, jaką zajmują na nim kobiety. Sytuacja kobiet na rynku pracy w poszczególnych państwach Unii Europejskiej jest bardzo zróżnicowana i charakteryzuje się znaczną dynamiką. Z jednej strony potencjał zawodowy kobiet wciąż wzrasta, z drugiej zaś stopień jego wykorzystania na europejskim rynku pracy pozostawia wiele do życzenia [Rewizorski, 2011, s. 149–165]. Umocnienie praw kobiet na wszystkich poziomach: od dostępu do edukacji, po równość płac opartej na wydajności pracy to podstawowe zadania na następne piętnastolecie, jakie stoją przed Unią Europejską. Każde państwo członkowskie jest zobowiązane do funkcjonowania w oparciu o przepisy zapobiegające dyskryminacji ze względu na płeć wynikające z Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz szeregu dyrektyw. Podejmowane przez Unię Europejską działania w tym zakresie mają na celu nie tylko wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, ale także zapobieganie powstawaniu problemów społecznych (np. bezrobocia) przede wszystkim dotyczących kobiet.

W ramach Projektu Milenijnego ONZ realizowano politykę zrównoważenia w prawach mężczyzn i kobiet oraz wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy. Prowadzono działania w ramach wielu projektów mających na celu wyeliminowanie nierówności między obu płciami w dostępie do szkół na poziomie podstawowym i średnim oraz edukacji na poziomie wyższym. Realizacja Milenijnych Celów Rozwoju przyczyniła się do dokonania postępu w kwestii równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet na świecie. Osiągnięto między innymi równy dostęp dziewcząt i chłopców do edukacji na poziomie podstawowym. Jednak

¹ ORCID: 0000-0002-0364-4296; adres korespondencyjny: Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Wydział Nauk Ekonomicznych, ul. Nowoursynowska 166, 02-787 Warszawa; e-mail: paulina_trebska@sggw.pl.

w każdej części świata kobiety i dziewczęta nadal są dyskryminowane i cierpią z powodu przemocy.

Dotychczasowe Milenijne Cele Rozwoju zostały zastąpione przez Cele Zrównoważonego Rozwoju. W 2015 roku ONZ przyjęła „Agendę na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030”, wskazującą 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, do osiągnięcia których społeczność międzynarodowa powinna dążyć w ciągu kolejnych lat. Jeden z tych celów polega na osiągnięciu równości płci i wzmocnieniu pozycji kobiet i dziewcząt. Równość płci to nie tylko powszechne prawo człowieka, to także fundament zrównoważonego świata, w którym ludzie będą żyć w pokoju i dobrobycie. Zapewnienie kobietom i dziewczętom równego dostępu do edukacji, opieki zdrowotnej i godziwej pracy oraz do udziału w procesie decyzyjnym w sprawach politycznych i ekonomicznych wzmocni zrównoważone gospodarki i przyniesie korzyści społeczeństwom i całej ludzkości.

MATERIAŁ I METODY

W artykule wykorzystano analizę literatury przedmiotu w częściach dotyczących zagadnień teoretycznych, w części empirycznej natomiast, przedstawiono własne analizy wykorzystując dane wtórne pochodzące z Eurostatu. Celem artykułu jest ocena sytuacji kobiet na europejskim rynku pracy w kontekście polityki równości szans i koncepcji zrównoważonego rozwoju.

WYNIKI I DYSKUSJA

Polityka równości szans kobiet i mężczyzn zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej powinna być stosowana jednocześnie według dwóch łączących się reguł: polityki równości szans płci (*gendermainstreaming*) oraz konkretnych działań wspierających równość szans płci (*specificactions*) [*Incorporating Equal Opportunities...*]. Pierwsze podejście polega na włączaniu zasad równości szans i kobiet w główne nurty wszystkich procesów politycznych, priorytetów i działań, co ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i osiągnięcie równości płci. Natomiast do zadań podejścia *specificactions* należy przyspieszanie zmian na rzecz równości poprzez udzielenie szczególnego wsparcia grupom znajdującym się w gorszym położeniu. Zasada równości szans płci ma za zadanie:

- ograniczać dyskryminację kobiet i mężczyzn istniejącą w obszarach rynku pracy,
- umożliwiać taką samą wartość społeczną, równe prawa oraz równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju) kobietom i mężczyznom,
- stwarzać możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci.

Zadania te są realizowane także w Polsce przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która jest istotna z punktu widzenia równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy [tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1265]. Ustawa dostosowuje przepisy krajowe do wymagań UE dotyczących zasady równości na rynku pracy bez względu na płeć.

Polityka równości płci jest to strategia, zgodnie z którą problemy i doświadczenia kobiet i mężczyzn stają się integralnym elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji polityki wszelkich programów we wszystkich dziedzinach życia politycznego, ekonomicznego i społecznego, tak aby kobiety i mężczyźni odnieśli równe korzyści.

Unię Europejską interesuje już nie tylko równość w sensie prawnym, bo taka została stosunkowo dawno osiągnięta w systemach prawnych państw członkowskich, ale przede wszystkim równość obu płci na rynku pracy, w dostępie do edukacji, dóbr i usług, czy wreszcie udział kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji.

PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy oznacza regularną, dobrowolną, bezterminową pracę świadczoną w czasie krótszym niż normalny, wynikający z ogólnych przepisów prawnych, branżowych umów zbiorowych, czy przyjętych w danym przedsiębiorstwie norm czasu pracy. Niepełny wymiar czasu pracy stwarza bardzo duże możliwości uelastycznienia, ponieważ pozwala on na uniknięcie przekraczania dziennej normy czasu pracy, co jest podstawowym problemem zastosowania elastycznych form czasu pracy przy pełnym wymiarze czasu pracy [Szałkowski, 2002, s. 133–134].

Europejska Strategia Zatrudnienia przewiduje, że rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze może przyczynić się do osiągnięcia założonych wskaźników wzrostu poziomu zatrudnienia. Co więcej, Komisja Europejska wyraźnie akcentuje, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy może być metodą na pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym i obowiązkami wynikającymi z posiadania dzieci [European Commission, 2005]. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest także szeroko dyskutowane jako element promowanego „aktywnego starzenia się”, które ma doprowadzić do dłuższej obecności pracowników na rynku pracy [Leber, Wagner, 2007].

Wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dla całej UE w 2012 roku wynosił 20% – w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych jest 8% pracowników i 32% pracownic (tabela 1). Jak powszechnie wiadomo najwyższy wskaźnik obserwujemy w Holandii (76,9% kobiet i 24,9% mężczyzn), Austria (44,4% i 7,8%), Niemcy (45,0% i 9,1%) i Belgii (43,5% i 9,0%), a najmniejsze w Bułgarii (2,5% i 2,0%), Rumunii (9,7% i 8,6%), Chorwacja (7,5% i 5,2%) i na Słowacji (5,5% i 2,8%).

Tabela 1. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (jako odsetek kobiet i mężczyzn zatrudnionych w wieku 15–64 lat) w 2012 roku

Kraj	Kobiety	Mężczyźni	Średnia	Kraj	Kobiety	Mężczyźni	Średnia
Holandia	76,9	24,9	52,0	Estonia	13,2	5,1	8,1
Austria	44,4	7,8	36,6	Grecja	11,8	4,7	7,1
Niemcy	45	9,1	35,9	Cypr	13,1	6,4	6,7
Belgia	43,5	9	34,5	Czechy	8,6	2,2	6,4
Luksemburg	36,1	4,7	31,4	Polska	10,6	4,5	6,1
W. Brytania	42,3	11,5	30,8	Portugalia	14,1	8,2	5,9
Szwecja	38,6	12,5	26,1	Słowenia	12,2	6,3	5,9
Włochy	31	6,7	24,3	Węgry	9,3	4,3	5,0
Francja	30	6,4	23,6	Łotwa	11	6,7	4,3
Irlandia	34,9	13,3	21,6	Litwa	10,7	6,9	3,8
Dania	35,8	14,8	21,0	Słowacja	5,5	2,8	2,7
Malta	26	5,7	20,3	Chorwacja	7,5	5,2	2,3
Hiszpania	24,4	6,5	17,9	Rumunia	9,7	8,6	1,1
Finlandia	19,4	9,1	10,3	Bułgaria	2,5	2	0,5

Źródło: Eurostat.

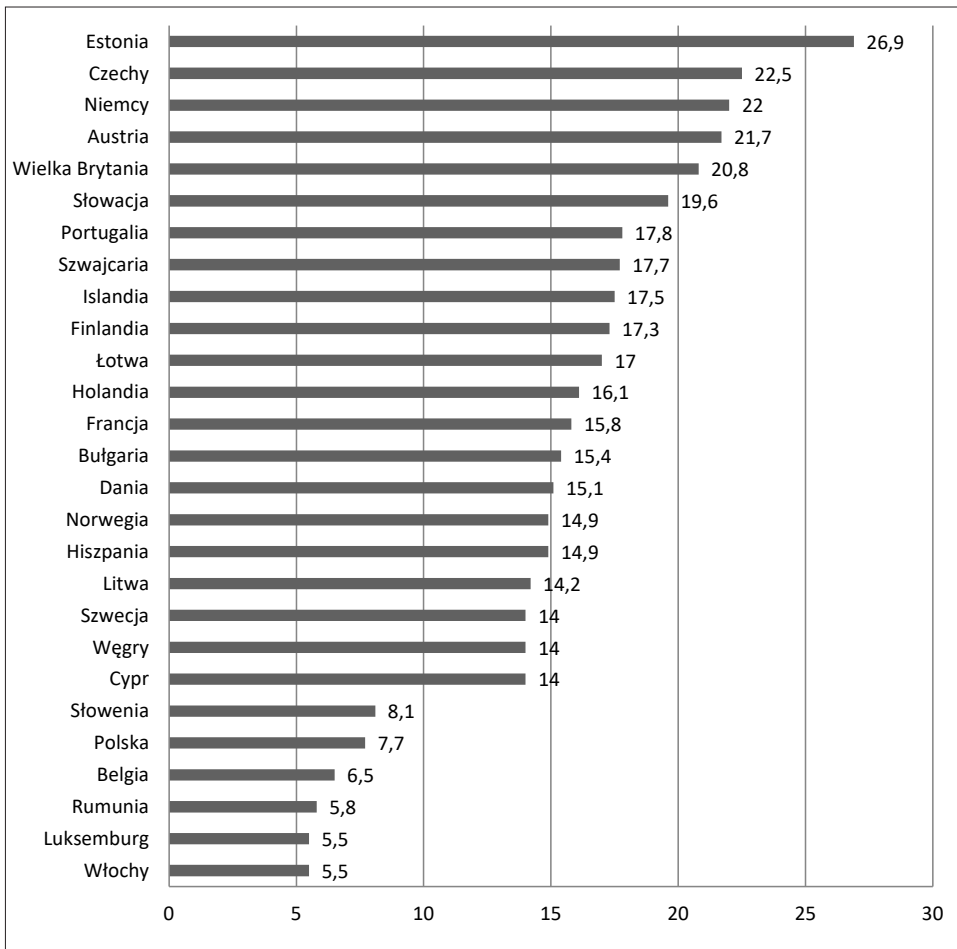
Kobiety podejmują pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na prowadzenie gospodarstwa domowego, opiekę nad dziećmi czy osobami starszymi lub chorymi członkami rodziny. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy często jest atrakcyjne także dla osób uczących się, dla osób obciążonych obowiązkami rodzinnymi innymi niż opieka nad dziećmi (np. stała opieka nad chorym lub starym członkiem rodziny), osób młodych lub starszych, które ze względu na stan zdrowia mogą pracować tylko w ograniczonym czasie pracy [Surdykowska, 2008, s. 274].

DYSKRIMINACJA PŁACOWA Kobiet W EUROPIE

Kolejnym przejawem słabszej pozycji kobiet na rynku pracy są ich niższe płace. Różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn (*gender pay gap*) dotyczą wszystkich grup zawodowych i wszystkich stanowisk, choć nierówne wynagradzanie pracowników i pracownic za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości jest niezgodne z kodeksem pracy. Liczne badania potwierdzają niedowartościowanie pracy kobiet. One bowiem za tę samą co mężczyźni pracę, otrzymują niższe wynagrodzenie. Różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn jest powiązana z wieloma czynnikami natury prawnej, społecznej i gospodarczej, któ-

re wychodzą daleko poza kwestię równej płacy za równą pracę. Różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn są objawem dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, które w praktyce dotyczą głównie kobiet.

Jak wynika z danych Eurostatu, w 2015 roku aktywne na rynku pracy kobiety w UE zarabiały średnio o 16,4% mniej niż mężczyźni, w 2008 roku – o 17,3% mniej. Polska (7,7%) jest jednym z krajów w których różnice te kształtują się na najniższym poziomie (rys. 1). Niższe dysproporcje zauważalne są tylko w Belgii, Rumunii, Luksemburgu i Włoszech, przy czym wahają się one w okolicach od 5,5% do 6,5%. Największy poziom luki płacowej występuje w Estonii (26,9%), Czechach (22,5%), Niemczech (22%), Austrii (21,7%), Wielkiej Brytanii (20,8%), Słowacji (19,6%), Portugalii (17,8%), Szwajcarii (17,7%), Islandii (17,5%), Finlandii (17,3%), Łotwie (17%), Holandii (16,1%), Francji (15,8%), Bułgarii (15,4%), Danii (15,1%), Norwegii (14,9%), Hiszpanii (14,9%), Litwie (14,2%), Szwecji (14%), Węgry (14%), Cypr (14%), Słowenii (8,1%), Polsce (7,7%), Belgii (6,5%), Rumunii (5,8%), Luksemburgu (5,5%), Włoszech (5,5%).



Rys. 1. Luka płacowa (*gender pay gap*) w 2015 roku (dane w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340/22.05.2017/>].

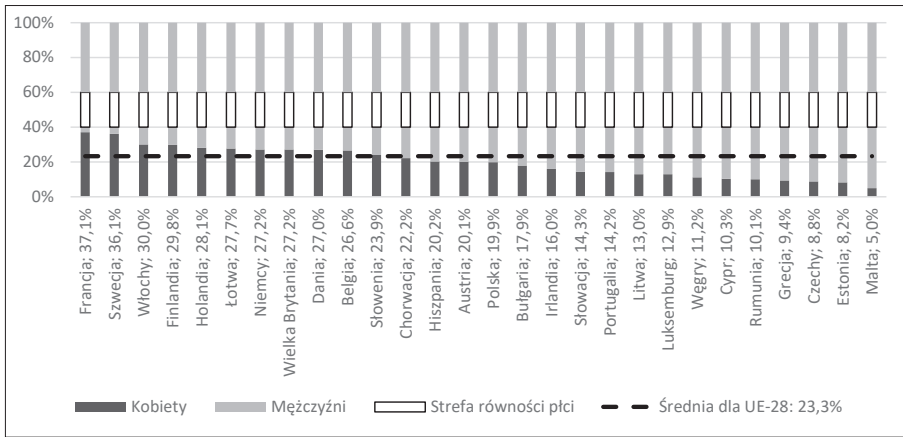
Zjawisko niższych płac kobiet wyjaśnia m.in. hipoteza segregacji zawodowej, zgodnie z którą kobiety zatrudniane są w zawodach, które są niżej opłacane i pomimo porównywalnego wykształcenia formalnego, otrzymują niższe wynagrodzenia. Jak już zauważono wcześniej, kobiety były i są w Polsce lepiej wykształcone niż mężczyźni, co dodatkowo świadczy o jeszcze większym stopniu dyskryminacji płacowej kobiet, gdy lepsze wykształcenie kobiet nie miało przełożenia na ich wyższe zarobki.

Kobiety wciąż stanowią mniejszość wśród osób wybierających kierunki techniczne, a kształcą się w zawodach mało opłacalnych, które później nie przynoszą im dużego zysku, a często nawet zadowolenia z wykonywanej pracy. Kobiety mają także niższą samoocenę, a ich wymagania co do otrzymywanego wynagrodzenia nie są takie duże jak w przypadku płci męskiej. Muszą się one także zmierzyć z panującymi od wieków stereotypami, które często utrudniają znalezienie odpowiedniego zatrudnienia. Kobiety uważane są także za osoby mniej dyspozycyjne, czy to ze względu na macierzyństwo, które wiąże się z przerwą w zatrudnieniu, czy z domowymi obowiązkami.

Podobną do koncepcji segregacji zawodowej, a jednocześnie wyjaśniającą dyskryminację kobiet, jest idea dualnego rynku pracy. Według tej tezy rynek pracy jest podzielony na dwa sektory, z których pierwszy oferuje atrakcyjniejsze warunki pracy aniżeli sektor drugi, czyli wyższe wynagrodzenia, trwałość zatrudnienia, większe szanse na awans, lepsze warunki pracy itp. Mężczyznom oferuje się najczęściej miejsca pracy w pierwszym sektorze, natomiast kobietom, w tym drugim. Potwierdzeniem sprawdzania się tej idei w Polsce był, jak już wcześniej zwrócono uwagę, wysoki współczynnik feminizacji, charakteryzujący takie sekcje gospodarki narodowej, jak ochrona zdrowia, opieka socjalna czy edukacja, które oferowały stosunkowo niższe płace aniżeli na przykład sekcja górnictwo i hutnictwo (najwyższy poziom wynagrodzenia w gospodarce narodowej) i gdzie niestety pracuje znikoma liczba kobiet [Kalinowska-Nawrotek, 2004, s. 344].

KOBIECY A WŁADZA I PODEJMOWANIE DECYZJI

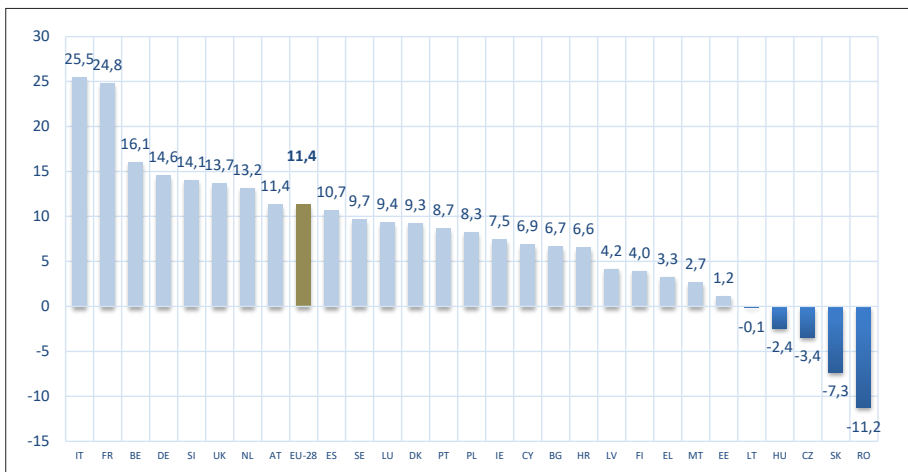
Jedną z ważnych inicjatyw jest promowanie równości kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych w dużych firmach. Kobiety tylko w niewielkim stopniu uczestniczą w podejmowaniu decyzji ekonomicznych. W statystykach Unii Europejskiej przeciętny udział kobiet w zarządach największych spółek notowanych na giełdzie zarejestrowanych w UE-28 wyniósł 23,3%. Polska z udziałem 19,9% lokuje się poniżej średniej dla całej wspólnoty. Najlepszymi warunkami dla rozwoju kobiecych karier w biznesie może pochwalić się Francja z wynikiem 37,1% (rys. 2).



Rys. 2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w zarządach dużych spółek notowanych na giełdzie w UE w 2016 roku

Źródło: [Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling, 2016].

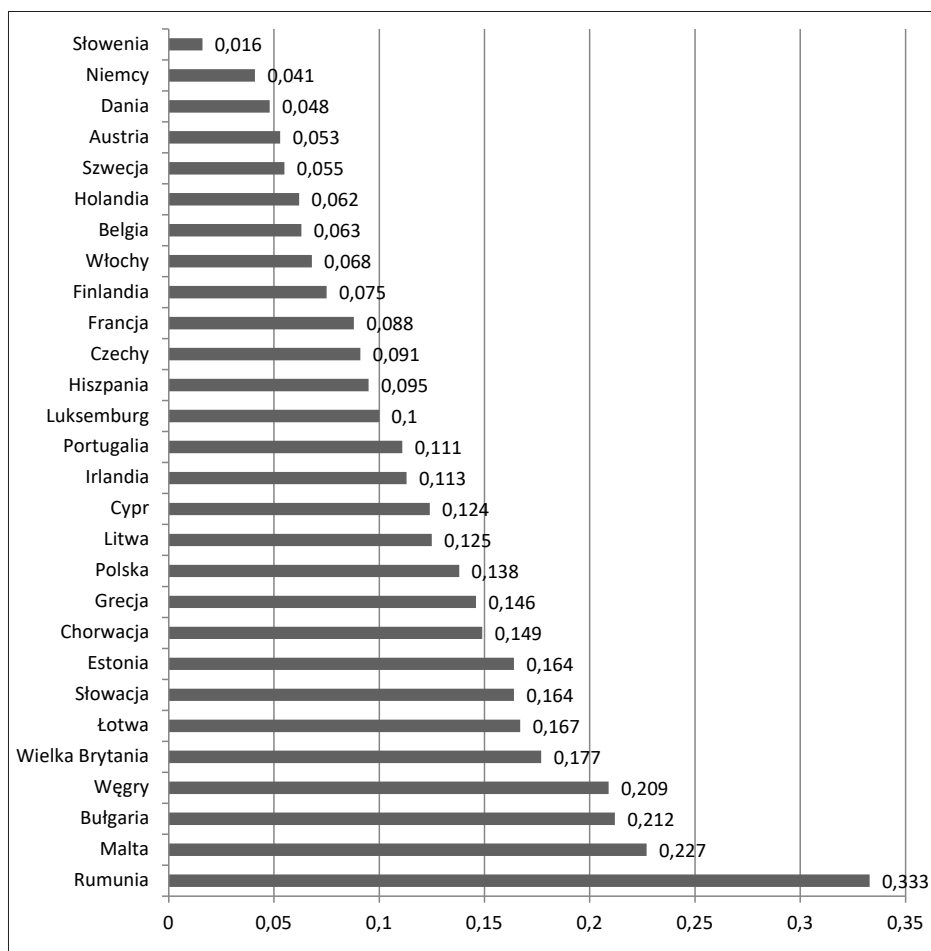
W latach 2010–2016 nastąpił wzrost udziału kobiet w zarządach firm w 23 z 28 państw członkowskich. Największy wzrost odnotowano we Włoszech (+25,5 p.p.), we Francji (+24,8 p.p.), w Belgii (+16,1 p.p.), w Niemczech (+14,6 p.p.) Słowenii (+14,1 p.p.), Wielkiej Brytanii (+13,7 p.p.) i Holandii (+13,2 p.p.). Znaczna poprawa miała miejsce w krajach, które podjęły lub rozważyły działania legislacyjne lub przeprowadziły intensywną debatę publiczną w tej sprawie [Gender balance..., 2016].



Rys. 3. Zmiana udziału kobiet w zarządach największych spółek giełdowych, UE-28, październik 2010 r. – kwiecień 2016 r. (w p.p.)

Źródło: Komisja Europejska, Database on women and men in decision-making.

Podjęwane są próby syntetycznego ujęcia i opisu stopnia zróżnicowań społeczeństw wg płci w poszczególnych krajach. Do porównań międzynarodowych od 2010 roku wykorzystywany jest tzw. wskaźnik nierówności płci (ang. *Gender Inequality Index* – GII). Jest to kompleksowy indeks umożliwiający porównywanie statystyk pomiędzy krajami, większa wartość wskaźnika GII oznacza wyższy stopień nierówności względem płci [Krzyminiewska, 2013]. Jest to miara określająca utratę korzyści z uwagi na nierówność płci w zakresie opieki zdrowotnej, udziału w życiu publicznym czy udziału w rynku pracy. Ocena jest dokonywana w skali od 0 (całkowita równość płci) do 1 (całkowity brak równości) publikowana przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (United Nations Development Programme 2016).



Rys. 4. Wielkość wskaźnika *Gender Inequality Index* (GII) w 2014 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie [<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>].

Kształtowanie się wskaźnika GII świadczy o dużych dysproporcjach pod względem nierówności płci w krajach Unii Europejskiej. Niekorzystnie duże wartości wskaźnika obserwujemy w krajach o najkrótszym stażu w UE, czyli Bułgarii, Rumunii i Chorwacji, natomiast w krajach „starej piętnastki” obserwujemy stosunkowo niskie wartości GII. Poziom zamożności kraju a także implementacja Dyrektyw Unii Europejskiej w zakresie polityk równościowych wpływają na niwelowanie dyskryminacji w zakresie opieki zdrowotnej, statusu społecznego i rynku pracy.

PODSUMOWANIE

Zaprezentowane w opracowaniu porównania krajów Unii Europejskiej mają na celu pokazanie ekonomicznego wymiaru oraz następstw istniejących nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Występuje wyraźna współzależność między wyższym poziomem rozwoju gospodarczego kraju a poszanowaniem demokratycznych praw w obszarze równouprawnienia, co na zasadzie sprzężeń zwrotnych przyczynia się do wyższego poziomu rozwoju, a w konsekwencji do postępu w każdej dziedzinie życia społeczno-gospodarczego. Dotyczy to zarówno sfery gospodarki, edukacji, kultury, jak i prowadzi do większego ekonomicznego równouprawnienia, w tym także realizacji demokratycznej zasady równości szans. Problem dyskryminacji i nierówności na rynku pracy Unii Europejskiej jest niezwykle złożony. Próby jego rozwiązywania poprzez działania wspólnotowe podejmowane są na coraz większą skalę.

Pracodawcy, którzy respektują prawa kobiet oraz działają na rzecz równości płci osiągają lepsze wyniki, co pokazują pośrednio badania przeprowadzone przez Goldman Sachs z 2007 roku. Dowodzą one, że równouprawnienie w miejscu pracy doprowadziłoby do wzrostu PKB w samej tylko Unii Europejskiej o 16%. Dla wspierania działań mających na celu wzmocnienie pozycji kobiet, UN Global Compact wraz z UN Women stworzył program Women's Empowerment Principles (WEPs) składający się z siedmiu wytycznych dla świata biznesu i administracji na rzecz upowszechnienia równouprawnienia płci [<http://ungc.org.pl/sdg/sustainable-developpment-goals/>].

Unia Europejska realizuje politykę zrównoważenia w prawach mężczyzn i kobiet oraz wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy, w dostępie do edukacji, dóbr i usług, czy wreszcie udział kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji.

BIBLIOGRAFIA

European Commission, *Integrated guidelines for growth and jobs (2005–2008)*, COM (2005) 141 final, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities 2005.

Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling, 2016.
<http://ungc.org.pl/sdg/sustainable-developpment-goals/>

- <http://www.unic.un.org.pl/zrownowazony-rozwoj---cele/cel-5:-osiagnac-rownosc-plci-i-wzmocnic-pozycje-wszystkich-kobiet-i-dziewczat/2944>
- Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities*, COM (96) 67, 21.02.1996.
- Kalinowska-Nawrotek B., 2004, *Nierówności płci na rynku pracy*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” nr 4, red. nauk. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- Krzyminiewska G., 2013, *Nierówności a rozwój społeczny świata*, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 139, Katowice.
- Leber U., Wagner A., 2007, *Early and phased retirement In European companies: Establishment Survey on working Time 2004–2005*, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities 2007.
- Rewizorski M., 2011, *Sytuacja kobiet na europejskim rynku pracy*, PP 2 '11, Koszalin.
- Surdykowska B., 2008, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, Zeszyty Prawnicze 8/1, 271–295.
- Szałkowski A., 2002, *Rozwój pracowników, przesłanki, cele, instrumenty*, Poltext, Warszawa.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1265).

Streszczenie

W artykule ukazano zróżnicowanie ze względu na płeć na europejskim rynku pracy z perspektywy polityki równości szans, a także omówiono ekonomiczny kontekst polityki równościowej. Zaprezentowano mierniki określające zróżnicowanie wynagrodzenia wg płci. W artykule ukazano niedostateczny udział kobiet w gremiach decyzyjnych, ciałach przedstawicielskich zarówno w biznesie, jak i w polityce. Dane statystyczne potwierdzają, że w krajach europejskich utrzymują się istotne różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn (*gender pay gap*). Zapewnienie kobietom równego traktowania w sprawach ekonomicznych i politycznych wzmocni zrównoważony rozwój gospodarczy i przyniesie korzyści społeczne na całym świecie.

Słowa kluczowe: równość szans, rynek pracy, luka płacowa (GPG), zrównoważony rozwój.

The situation of women on the European labor market in conditions of sustainable development

Summary

The paper shows the gender differences in the European labor market from the perspective of equal opportunities, and discusses the economic context of equality policy. Data describing wage differentiation by gender were presented. This article shows the insufficient participation of women in decision-making bodies, representative bodies in business as well as in politics. Statistics show that significant gender pay gap persists in European countries. Ensuring equal treatment for women in economic and political affairs will enhance sustainable economic development and bring about social benefits around the world.

Keywords: equal opportunities, labor market, wage gap (GPG), sustainable development.

JEL: Q01, J3, J7, J16