

Agnieszka Cieśla

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE SPÓJNOŚCI SPOŁECZNEJ I GOSPODARCZEJ REGIONÓW UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie: Sytuacja poszczególnych grup społecznych na rynkach pracy państw członkowskich Unii Europejskiej ulega przemianie przede wszystkim pod wpływem zmian społeczno-gospodarczych. Na szczególną uwagę zasługuje zwłaszcza sytuacja kobiet na lokalnych rynkach pracy, na których to w dalszym ciągu występuje dyskryminacja pracowników ze względu na płeć.

Wszystko to sprawia, iż szczególnie ważne stają się wszelkie programy europejskie, dające szanse kobietom w małych i średnio rozwiniętych miasteczkach i wsiach na zdobywanie nowych umiejętności, kształcanie oraz pomoc i dofinansowanie przy zakładaniu małych przedsiębiorstw handlowo-usługowych. Jedynie wspólne działanie na rzecz zmniejszania dysproporcji pomiędzy poszczególnymi euroregionami pozwoli w przyszłości osiągnąć zamierzone cele społeczno-gospodarcze Unii Europejskiej.

Słowa kluczowe: rynek pracy, spójność społeczno-gospodarcza, Unia Europejska.

1. Wstęp

Polityka społeczna i gospodarcza Unii Europejskiej w znaczny sposób wpływa na zmiany w gospodarce poszczególnych euroregionów. Transformacji ulegają zwłaszcza lokalne rynki pracy, tak czule na wszelkie zmiany polityczno-ekonomiczne, szczególnie na szczeblu państwowym. Zwiększenie powiązań gospodarczych oraz prawnych pomiędzy państwami członkowskimi, postęp naukowo-techniczny, nowoczesne rozwiązania gospodarcze oraz nowe wyzwania stawiane wspólnej polityce europejskiej powodują, iż cele oraz czynniki związane z pracą i zatrudnieniem wymagają dogłębnej analizy ekonomicznej, poszukiwania nowych rozwiązań oraz szerszego spojrzenia na problem dysproporcji pomiędzy poszczególnymi regionami Europy.

W kontekście zmian gospodarczych na szczególną uwagę zasługuje zwłaszcza sytuacja kobiet na krajowych i lokalnych rynkach pracy, na których to w dalszym ciągu występuje dyskryminacja pracowników ze względu na płeć.

Analiza rynku pracy w Polsce przed wejściem i po wejściu do Unii Europejskiej w największym stopniu ukazuje, jak polityka społeczna krajów członkowskich wpływa na sytuację poszczególnych grup społecznych na rynku pracy. Również sy-

tuacja innych krajów członkowskich ukazuje braki regulacji prawnych oraz rozwiązań ekonomicznych wspierających szerzenie równości mężczyzn i kobiet w kontekście pracy i płacy.

Wszystko to sprawia, iż priorytetem staje się poszukiwanie takich rozwiązań ekonomiczno-prawnych, które w realny sposób oddziaływałyby na zniwelowanie dysproporcji społecznych w poszczególnych euroregionach.

2. Polityka społeczna i gospodarcza Unii Europejskiej

Poszczególne kraje i regiony Unii Europejskiej różnią się pod względem zarówno ekonomicznym, społecznym, jak i kulturowym. Sytuacja taka nie tylko zagraża procesom integracyjnym, ale również powoduje zakłócenia w funkcjonowaniu gospodarki międzynarodowej. Dlatego też jednym z czołowych założeń Wspólnoty Europejskiej było i nadal jest wyrównywanie dysproporcji społecznych i ekonomicznych poszczególnych krajów członkowskich oraz ich regionów (segmentów terytorium bezpośrednio poniżej szczebla państwowego).

„Zgodnie z art. 2 Traktatu nicejskiego, zadaniem Wspólnoty Europejskiej jest przyczynianie się do:

- harmonijnego, zrównoważonego i trwałego rozwoju działań gospodarczych,
 - wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej,
 - równości mężczyzn i kobiet,
 - trwałego i nieinflacyjnego wzrostu gospodarczego,
 - wysokiego stopnia konkurencyjności i zbieżności osiągnięć gospodarczych,
 - wysokiego poziomu ochrony środowiska naturalnego i poprawy jego jakości,
 - podnoszenia poziomu i jakości życia,
 - spójności gospodarczej i społecznej,
- oraz solidarności między państwami członkowskimi”¹.

Osiągnięciu spójności ekonomiczno-społecznej, a więc usuwaniu opóźnień w rozwoju regionów słabiej rozwiniętych, podporządkowane są rodzaje polityki wspólnotowej, zwłaszcza te, które w bezpośredni sposób nastawione są na rozwój poszczególnych regionów Europy.

Polityka Wspólnoty Europejskiej, stanowiąca jedną z najważniejszych sfer procesu integracji, pochłania corocznie blisko 35% środków budżetowych wpływających do kasy głównie z najbogatszych państw członkowskich Unii Europejskiej. Wspólnotowa polityka strukturalna, za pomocą specjalnych instrumentów zwanych funduszami strukturalnymi, ma za zadanie „stymulować dokonujące się w dłuższym okresie dostosowania w sferze struktur społeczno-gospodarczych, tak aby regiony i całe gospodarki narodowe stawały się bardziej konkurencyjne”².

¹ W. Jarmołowicz, *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wyd. Forum Naukowe, Poznań 2008, s. 101.

² W. Turnowiecki, *Polityka społeczna*, Wyd. Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej, Gdańsk 2007, s. 28.

W ramach wspierania lokalnych rynków pracy wykorzystuje się głównie fundusze strukturalne Unii Europejskiej, w skład których wchodzi:

- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego „finansujący projekty dotyczące infrastruktury, inwestycji tworzących miejsca pracy oraz rozwoju lokalnego, a także małych firm”³,
- Europejski Fundusz Społeczny, „którego jednym z podstawowych obszarów interwencji jest promowanie równości szans w dostępie do rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób narażonych na wykluczenie społeczne, oraz poprawa dostępu kobiet do rynku pracy”⁴.

Wykorzystanie środków Europejskiego Funduszu Społecznego w walce z bezrobociem w Polsce odbywa się przez projekty tworzone w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, który został opracowany na lata 2007-2013. Program ten w 85% finansowany jest ze środków Unii Europejskiej oraz w 15% ze środków krajowych, a jego główny cel „zdefiniowany został zgodnie z zasadą podejścia strategicznego. Zasada ta polega na koncentracji wsparcia na obszarach, które zostały uznane za kluczowe i w ramach których występują problemy wymagające interwencji”.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki składa się z 10 priorytetów, realizowanych równoległe na poziomie centralnym i regionalnym, tj.:

- podniesienie efektywności funkcjonowania instytucji rynku pracy,
- usprawnienie i zwiększenie efektywności administracji,
- opracowywanie i wdrażanie rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej osób pozostających bez zatrudnienia,
- zwiększenie zdolności adaptacyjnych pracowników,
- stymulowanie i podnoszenie umiejętności zawodowych,
- poprawa jakości kształcenia,
- upowszechnianie się uczenia przez całe życie,
- zachowanie istniejących miejsc pracy”⁵.

Fundusze strukturalne Unii Europejskiej przeznaczone dla Polski na lata 2007-2013 przewidują także silniejsze i pełniejsze połączenie Europejskiego Funduszu Społecznego z Europejską Strategią Zatrudnienia, tak aby również w większym stopniu stworzyć warunki sprzyjające zmniejszeniu zainteresowania pracą nierejestrowaną, co stanowi główny problem, zwłaszcza krajów słabiej rozwiniętych.

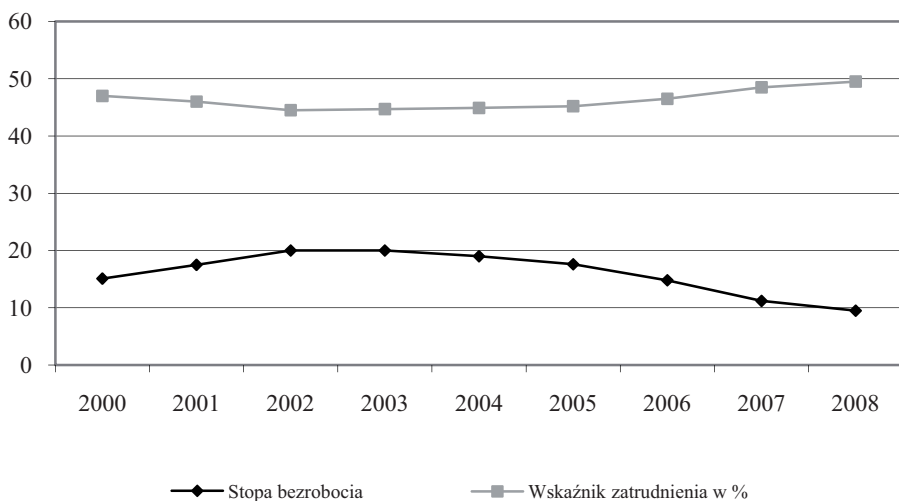
3. Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej

Rynek pracy przedstawiający zależności zachodzące pomiędzy podażą zasobów siły roboczej a popytem, jaki na nie występuje, kształtuje się zwłaszcza pod wpływem

³ W. Turnowiecki, wyd. cyt., s. 28.

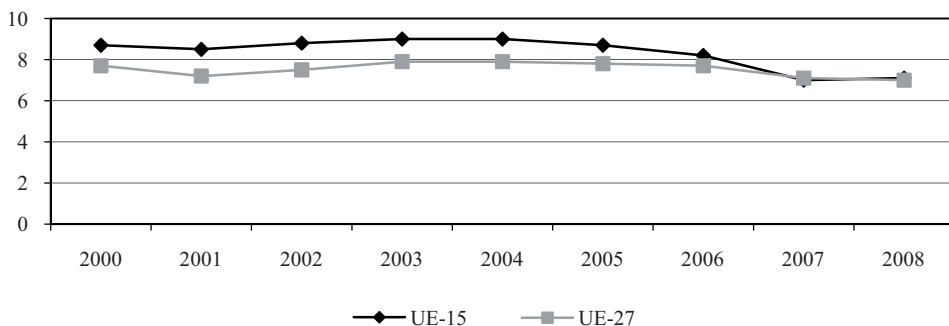
⁴ T. Kierzkowski (red.), *Fundusze strukturalne oraz Fundusz Spójności*, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 119.

⁵ Z. Wiśniewski, E. Dolny (red.), *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, Wyd. Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008, s. 80.



Rys. 1. Stopa bezrobocia i wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2000-2008

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu oraz Głównego Urzędu Statystycznego.

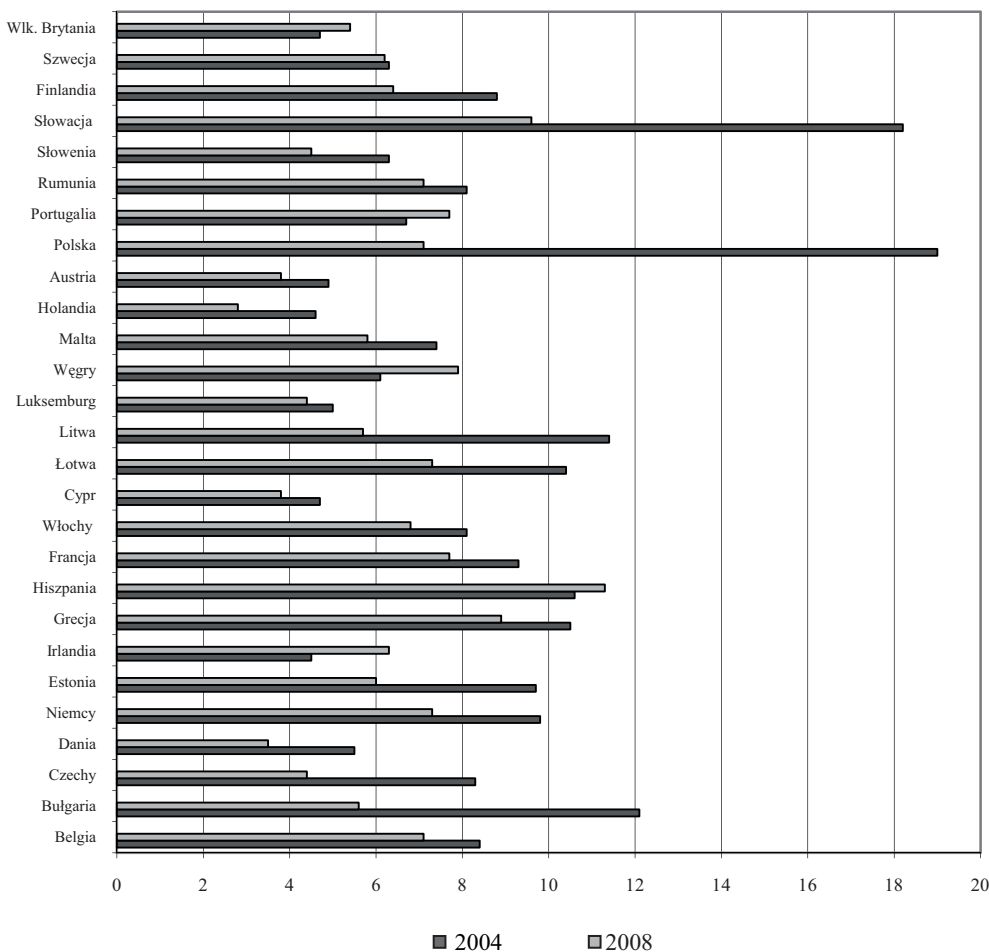


Rys. 2. Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

polityki gospodarczej państwa, lecz w dobie globalizacji – także wszelkich przemian w stosunkach międzynarodowych.

Rynek pracy w Polsce ulegał transformacjom, szczególnie pod wpływem zmian polityczno-gospodarczych ostatniego dziesięciolecia. Dane przedstawione na rys. 1 obrazują sytuację na rynku pracy w Polsce w latach 2000-2008. Jak widać, wskaźnik zatrudnienia, który jest istotnym miernikiem zaangażowania zasobów ludzkich w proces wytwarzania PKB w gospodarce, spadał do 2002 r. i zaczął wzrastać od roku 2003.



Rys. 3. Stopy bezrobocia w poszczególnych krajach członkowskich UE (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia z roku na rok wykazywał tendencję wzrostową (choć w porównaniu z innymi krajami członkowskimi w dalszym ciągu jest dość niski). Oznacza to, iż w kolejnych latach konieczne będzie zwiększenie aktywizacji oraz zaangażowania zasobów ludzkich w proces wytwarzania PKB.

Stopa bezrobocia po roku 2004 wyraźnie malała. Duży wpływ na to zjawisko miał zarówno wzrost gospodarczy kraju, jak i migracja zarobkowa ludności do krajów wspólnotowych.

Rynek pracy w Europie rozpatrywany jest zarówno pod kątem całościowym, jak i w aspekcie poszczególnych sytuacji gospodarczych krajów członkowskich. Bardzo

ważną kwestią jest zarówno brak równowagi na poziomie wzrostu gospodarczego poszczególnych euroregionów, jak i dysproporcje zarobkowe wewnątrz Wspólnoty oraz działania na rzecz większej spójności i wyrównywania regionalnych różnic w gospodarce.

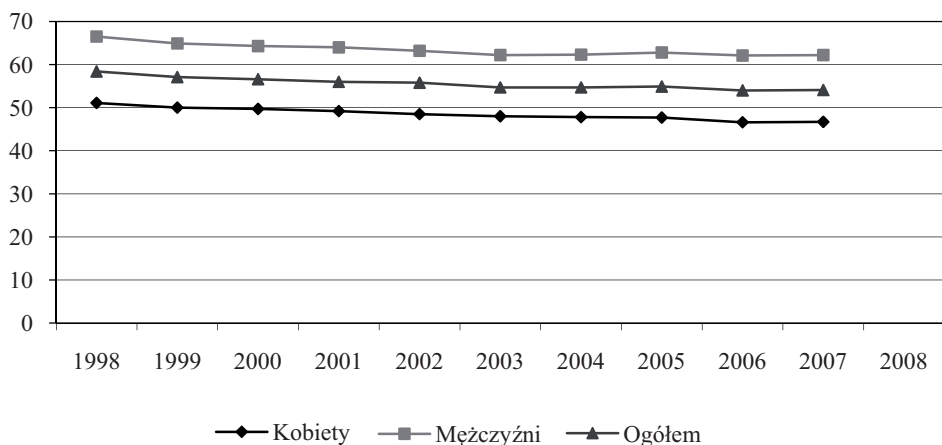
4. Sytuacja kobiet na polskim i europejskim rynku pracy

Jak wykazują statystyki zarówno Głównego Urzędu Statystycznego, jak i Eurostatu, aktywność zawodowa kobiet w Polsce i w Europie jest zdecydowanie niższa od aktywności zawodowej mężczyzn. Ma to związek głównie z rolą kobiety w społeczeństwie, w którym to właśnie ona powinna przejąć na siebie obowiązek prowadzenia domu, tworzenia rodziny oraz wychowywania dzieci.

Tabela 1. Aktywni zawodowo w Polsce według płci w latach 1998-2008

Aktywni zawodowo	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
• kobiety	7 878	7 907	7 902	7 889	7 814	7 776	7 816	7 880	7 655	7 713	7 787
• mężczyźni	9 283	9 307	9 340	9 340	9 284	9 215	9 323	9 403	9 283	9 273	9 372
Razem	17 162	17 214	17 300	17 229	17 097	16 991	17 139	17 283	16 938	16 986	17 159

Źródło: Mały Rocznik Statystyczny Polski (lata 2000-2008).



Rys. 4. Współczynnik aktywności zawodowej w % według płci w Polsce w latach 1998-2008

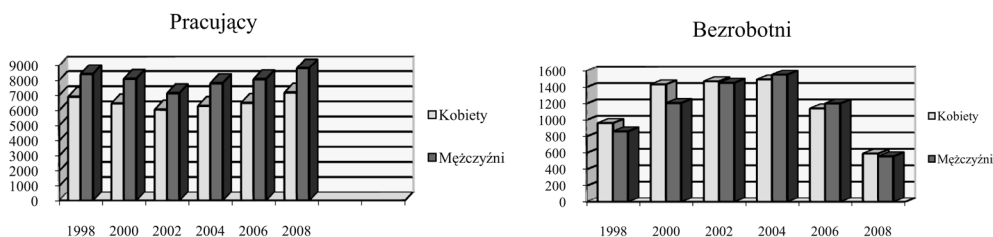
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS-u.

Z corocznych badań dotyczących analizy rynku pracy wynika, że od roku 2000 aktywność zawodowa w Unii Europejskiej mierzona współczynnikiem zatrudnienia

(czyli udziałem osób zatrudnionych w populacji osób w wieku produkcyjnym) przejawia tendencję wzrostową. Najniższy poziom aktywności zawodowej wykazują osoby w wieku 15-24 lata, najwyższy – w wieku 25-49 lat. Współczynnik zatrudnienia dla kobiet wynosi 55%, dla mężczyzn 73%, tak więc istnieje duże zróżnicowanie ze względu na płeć pracowników.

Również w Polsce aktywność zawodowa kobiet jest niższa od aktywności mężczyzn.

Wśród osób aktywnych zawodowo pracującymi są głównie mężczyźni. Z kolei problem bezrobocia dotyka zarówno mężczyzn, jak i kobiet.



Rys. 5. Aktywni zawodowo, w tym pracujący oraz bezrobotni, według płci w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS-u.

Wskaźnik zatrudnienia na europejskim rynku pracy wśród kobiet z roku na rok wzrasta i jest bliski osiągnięcia poziomu 60%, który to został założony w traktacie lizbońskim. Kobiety stają się bardziej aktywne, samodzielne, dobrze wykształcone oraz nastawione na osiąganie sukcesu w pracy.

Tabela 2. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce według poziomu wykształcenia w latach 1998-2008

Wykształcenie kobiet	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	w %										
Kobiety ogółem	50,0	49,7	49,2	48,8	48,0	47,9	47,9	48,1	46,6	46,3	47,0
• wyższe	81,2	79,9	76,6	80,5	78,7	78,8	78,2	79,9	78,8	78,4	80,2
• policealne i średnie zawodowe	71,5	70,3	69,1	68,3	66,4	64,8	63,6	62,8	67,2	65,4	68,4
• średnie ogólnokształcące	48,1	51,6	48,5	47,0	46,3	45,1	43,2	43,4	41,4	40,9	42,8
• zasadnicze zawodowe	64,0	63,0	62,7	61,4	59,4	58,7	58,8	57,4	54,2	52,6	51,8
• gimnazjalne, podstawowe	23,1	20,9	20,7	19,7	19,2	18,6	18,0	16,1	15,3	14,7	13,1

Źródło: W. Jarmołowicz, *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008, s. 153.

Jak wynika z tab. 2, wskaźnik aktywności zawodowej jest najwyższy u kobiet z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym. Ma to niewątpliwie związek z zasadą, iż wyższemu poziomowi wykształcenia towarzyszy najczęściej wyższy poziom aktywności zawodowej⁶.

Analizując sytuację kobiet na rynku pracy pod kątem regionalizacji Unii Europejskiej, należy stwierdzić, że zdecydowanie więcej kobiet aktywnie uczestniczy w rynku pracy w miastach i regionach wysoko zurbanizowanych. W 15 euroregionach wskaźnik zatrudnienia kobiet oscyluje wokół 70%. 7 takich regionów znajduje się w Wielkiej Brytanii, 4 w Szwecji, 2 w Finlandii oraz po 1 w Holandii i Danii. Kraje te osiągają tak dobre wyniki ekonomiczne w związku z wprowadzonymi zmianami w polityce prorodzinnej oraz dzięki stosowaniu szeregu norm prawnych pomagających kobietom na rynku pracy.

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia występuje w regionach:

- Åland w Finlandii (77%),
- Cumbria w Wielkiej Brytanii (75%),
- Sztokholm i Smaland w Szwecji oraz Gloucestershire, Wiltshire i North Somerset w Wielkiej Brytanii (73%).

Z kolei najniższą aktywność zawodową wśród kobiet z Europy możemy zaobserwować u mieszkanek krajów południowych, tj. Włoch, Grecji, Węgier czy Malty. Kraje te przywiązują dużą wagę do kultu rodziny i powinności kobiety wobec niej. Kobiety w krajach tych często są bardzo bierne zawodowo i nie szukają możliwości wejścia na rynek pracy.

Najniższy wskaźnik zatrudnienia dla kobiet w 2007 r. odnotowano w 4 regionach Włoch: Puglii (27%), Kampanii (28%), Sicilii (28%), Calabrii (31%) oraz w regionie Reunion we Francji (33%)⁷.

Na wsiach i w regionach słabiej rozwiniętych gospodarczo występuje większe bezrobocie oraz brak ofert pracy skierowanych do kobiet. Dlatego też regiony wchodzące w skład Wspólnoty o najniższym stopniu aktywności zawodowej kobiet oraz najniższym wskaźniku zatrudnienia wymagają największej uwagi i skierowania tam środków unijnych (z wykorzystaniem funduszy europejskich) w celu tworzenia nowych miejsc pracy, organizowania szkoleń, umożliwienia zdobycia lub pogłębienia wykształcenia.

Stąd wniosek, iż polityka spójności dla regionów Unii Europejskiej w przyszłych latach powinna skoncentrować się na wyrównywaniu różnic na rynku pracy pod względem płci.

Bez równych szans kobiet i mężczyzn jako pracowników oraz wsparcia dla programów umożliwiających kobietom większą aktywność zawodową nie uda się ograniczyć kosztów związanych z kryzysem na rynkach światowych, a taka sytuacja będzie miała bez wątpienia swoje przełożenie na wielkość bezrobocia zarówno na polskim, jak i na europejskim rynku pracy.

⁶ W. Jarmołowicz, wyd. cyt., s. 153.

⁷ www.egospodarka.pl na podstawie danych Eurostatu.

5. Podsumowanie

Sytuacja kobiet na rynku pracy zdecydowanie różni się w poszczególnych regionach Europy. Dysproporcje te zachodzą zwłaszcza pomiędzy typowo rolniczymi euroregionami a tymi o dużym stopniu rozwinięcia gospodarczego.

Jak wykazują badania w regionach wysoko rozwiniętych, procent kobiet aktywnych zawodowo jest dużo wyższy niż w regionach biedniejszych. Zauważalne jest również większe wahanie pomiędzy zdobytym wykształceniem kobiet oraz polityką społeczną prowadzoną przez państwa członkowskie Unii Europejskiej.

Wszystko to sprawia, iż szczególnie ważne stają się wszelkie programy europejskie, dające kobietom w małych i średnio rozwiniętych miasteczkach i wsiach szanse na zdobywanie nowych umiejętności, kształcenie oraz pomoc i dofinansowanie przy zakładaniu małych przedsiębiorstw handlowo-usługowych. Istotne jest również wypracowanie takich regulacji prawnych, które ułatwiłyby kobietom pracę zawodową oraz dawały możliwość rozwoju osobistego.

Dlatego też polityka spójności społecznej euroregionów na przyszłe lata powinna skierować swoje działania zwłaszcza na te obszary, w których sytuacja kobiet na rynku pracy osiąga poziom poniżej przeciętnego poziomu innych regionów.

Literatura

- Głębińska K., Grewiński M., *Polityka spójności społeczno-gospodarczej Unii Europejskiej*, Elipsa, Warszawa 2006.
- Herdegen M., *Prawo europejskie*, Wyd. 2, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2006.
- Jarmołowicz W., *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wyd. Forum Naukowe, Poznań 2008.
- Kierzkowski T. (red.), *Fundusze strukturalne oraz Fundusz Spójności*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
- Kotlorz D. (red.), *Ekonomia rynku pracy*, AE, Katowice 2007.
- Malina A. (red.), *Przestrzenno-czasowa analiza rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej*, UE, Kraków 2008.
- Polak E., *Globalizacja a różnicowanie społeczno-ekonomiczne*, Difin, Warszawa 2009.
- Turnowiecki W., *Polityka społeczna*, Wyd. Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej, Gdańsk 2007.
- Wiśniewski Z., Dolny E. (red.), *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, Wyd. Naukowe Uniwersytetu M. Kopernika, Toruń 2008.
- Wrzeszcz-Kamińska G. (red.), *Spójność społeczna i ekonomiczna Unii Europejskiej*, Wyd. Wyższej Szkoły Handlowej we Wrocławiu, Wrocław 2009.

WOMEN'S SITUATION IN THE LABOUR MARKET IN THE CONTEXT OF THE SOCIAL AND ECONOMIC COHESION OF REGIONS OF THE EUROPEAN UNION

Summary: Women in the labour market in Poland and the European Union are still in worse situation than men. They are thus in a worse situation in the labour market even though they are often more educated than the men with whom they must compete for work.

Moreover, the present research indicates that women are still more likely than men to be working under temporary contracts and their wages are lower.

On the other hand, increased participation of women in the workforce is optimistic.

The researches show that major changes have accompanied the increase in female employment but these have not led to the disappearance of the division between men's work and women's work.

The aim of this paper was to describe social and labour market situation of women in Poland and the European Union. The author shows main differences between women's and men's employment opportunities and tries to find the reasons of this situation.