

*dr Dominika Polkowska*  
*dr Izabela Łucjan*

Instytut Socjologii  
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

## **Przemiany aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach UE w świetle danych Eurostatu. Analiza porównawcza**

Transformacja współczesnego świata, związana chociażby z procesem globalizacji, wpłynęła między innymi na znaczny wzrost aktywności zawodowej kobiet. Przemiany społeczno-gospodarcze, wielkie kryzysy finansowe spowodowały, że tradycyjne oparcie rodziny wyłącznie na pracy i zarobkach mężczyzny (jako jedyne go żywiciela) okazało się niepewne i niewystarczające dla zabezpieczenia niezbędnych potrzeb wszystkich członków rodziny. Dla większości kobiet konieczność połączenia pracy zawodowej i życia rodzinnego przestało być kwestią wyboru, a stało się normą.

Obecnie realizowana polityka zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu realizowana jest w oparciu o zasadę przeciwdziałania dyskryminacji płci na rynku pracy, wyrównywaniu szans. Dotychczas wypracowano wiele instrumentów i dyrektyw działania mających na celu przeciwdziałanie negatywnym wpływom ekonomicznym, społecznym i kulturowym na pozycje i karierę zawodową kobiet we współczesnym społeczeństwie. Jak pisze A. von Doorne Huiskes: „zredukowanie [...] ograniczeń nie jest prostym zadaniem. To coś więcej, niż tylko kilka przypadkowych niedociągnięć, które łatwo można zmienić. Przeciwnie, polityka na rzecz równych szans przekłada się na drażnienie w instytucjonalnych i kulturowych cechach organizacji, cechach, które z kolei są mocno zakorzenione w strukturze i kulturze społeczeństwa zachodniego” [Doorne Huiskes, 2003, s. 141].

W większości krajów europejskich (szczególnie w krajach skandynawskich) od ponad dwóch dekad w sferze polityki zatrudnienia i rynku pracy kładziony jest nacisk na ciągłą poprawę aktywności zawodowej kobiet. Założenia i instrumenty takiej polityki rynku pracy ukierunkowane zostały głównie na wzmocnienie działań mających na celu nie tylko pomoc na wejściu na rynek pracy, ale i bezpieczne pozostanie na nim aż do emerytury.

**KOBIETY NA RYNKU PRACY – WYBRANE ASPEKTY TEORETYCZNE**

Ważną rolę w zdefiniowaniu współczesnych zmian wniosły różnorodne koncepcje i teorie rynku pracy, które w swoich analizach dotyczących zmian aktywności zawodowej kobiet odwołują się do współczesnego kryzysu patriarchy. Jedną ze znanych feministycznych pisarek Barbara Ehrenreich twierdzi [1983], że dokonująca się transformacja to nie tylko efekt buntu kobiet, ale przede wszystkim „upadek etyki mężczyzn”. Obecna transformacja, jakiej jesteśmy świadkami, to skomplikowana relacja między tym co myślą kobiety i mężczyźni o utrzymywaniu rodziny a ich potrzebą poszukiwania satysfakcji z pracy poza domem

Po szczegółowej analizie literatury przedmiotu można dojść do wniosku, że teoretyczna analiza funkcjonowania kobiet na rynku pracy jest zadaniem wielce karkołomnym. Większość koncepcji teoretycznych z zakresu socjologii, psychologii, czy ekonomii po prostu nie uwzględnia specyfiki ról społecznych, które przypisane zostały kobietom na przestrzeni wieków.

Jedną z koncepcji teoretycznych, próbującą wyjaśnić istniejący stan rzeczy, jest koncepcja Talcota Parsonsa [1972]. W swej teorii stratyfikacji społecznej odwołuje się on do roli rodziny, ze szczególnym uwzględnieniem ról i statusu poszczególnych jej członków. By rodzina mogła racjonalnie funkcjonować musi mieć określony status, a jest to możliwe jedynie przy zachowaniu równowagi między kobietą a mężczyzną. Współzawodnictwo na tym polu doprowadziłoby do zaburzenia równowagi i niemożności wypełniania przypisanych rodzinie ról. By temu zapobiec tworzy się w rodzinie charakterystyczny podział ról na kobiece i męskie. Należy przy tym zaznaczyć, że pozycja zawodowa kobiety nie ma żadnego znaczenia dla statusu społecznego rodziny. Stąd też konsekwencją takiego podejścia jest określony podział ról, odsunięcie kobiet od sfery aktywności zawodowej, przyznanie im mniejszego znaczenia oraz odseparowanie od pozycji społeczno-zawodowej przynoszących wysoki prestiż.

Kolejną koncepcją, której perspektywa może przyczynić się do dalszego podtrzymywania takiego stanu rzeczy, jest teoria Gerharda Leskiego. Uważa on, że wraz z uprzemysłowieniem otworzyły się dla kobiet nowe możliwości i nie powinno się ich traktować tylko jako zależnych od mężczyzn żon, córek, czy innych krewnych płci żeńskiej [Reszke, 1991, s. 176]. Jego zdaniem – wraz z postępującą modernizacją i zmianami w społeczeństwie kobietom wiele udało się osiągnąć. Równość płci nie jest jednak kompletna, gdyż pozostają nierówności na rynku pracy i jest wiele przeszkód blokujących dostęp kobiet do bardziej nagradzających dziedzin w sferze zawodowej [Mazur-Łuczak, 2010, s. 17–18].

Henryk Domański zjawisko trwałej obecności kobiet na rynku pracy uważa wręcz za nową, zyskującą na ważności cechę strukturalną współczesnych społeczeństw [2004, s. 34–35]. Zaangażowanie w życie zawodowe, a jednocześnie

wciąż postrzegane jako głównie odpowiedzialne za ład i harmonię w sferze rodzinnej kobiety stają nierzadko przed dylematem: macierzyństwo czy kariera. Na podstawie europejskich badań porównawczych można dojść do wniosku, że problem ten tym trudniej rozwiązać, im mniej dostępne i elastyczne są usługi zorganizowanej opieki nad dziećmi, im bardziej prawo pracy i pracodawcy nie sprzyjają elastycznym formom zatrudniania rodziców [Kubiak, 2008, s. 25].

### KOBIETY NA EUROPEJSKIM RYNKU PRACY – ANALIZA STATYSTYCZNA

Odwołując się chociażby do przytoczonych koncepcji teoretycznych i dokonując analizy danych statystycznych widać wyraźnie, że kobiety coraz mocniej zaznaczają swoje miejsce na europejskim rynku pracy. Biorąc pod uwagę wskaźnik zatrudnienia w przypadku kobiet średnia dla UE w 2011 roku wyniosła 58,5% (dla mężczyzn 70,1%). Z kolei biorąc pod uwagę wskaźnik aktywności zawodowej najwyższy odsetek zatrudnionych kobiet notuje się w Danii (70,4%) i Holandii (69,9%), najniższy zaś na Malcie (41,0%), w Grecji (45,1%) i we Włoszech (46,5%). W Polsce wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niewiele wyższy od tych najniższych. W 2011 roku był na poziomie 53%. Optymistyczne jest jednak to, że w okresie ostatniej dekady systematycznie rósł (w 2002 roku wynosił bowiem niecałe 47%).

Kobiety nie tylko coraz częściej podejmują zatrudnienie, ale również coraz dłużej pracują i coraz później przechodzą na emeryturę. Biorąc pod uwagę staż pracy, to średnia dla kobiet w krajach UE wynosi 31,6 lat (średnia to 34,5 roku; dla mężczyzn 37,3). Jak wskazują dostępne dane statystyczne – od 2000 roku kobiety średnio pracują o 2 lata i 4 miesiące dłużej. W związku z powyższym przesuwa się granica przejścia kobiet na emeryturę. Statystycznie rzecz biorąc w 2010 roku kobiety w krajach UE przechodziły na emeryturę w wieku 61,3 lat (mężczyźni 61,7). Najdłużej pracują Szwedki, bo prawie do 64. roku życia, najwcześniej na emeryturę przechodzą Polki i Słowaczki – 57,5 lat oraz Czeszki w wieku 59,6 lat.

Kobiety również częściej niż mężczyźni podejmują zatrudnienie w ramach elastycznych form zatrudnienia. Z jednej strony podejmowanie pracy tymczasowej przez ekspertów rynku pracy uważane jest za dowód jego uelastycznienia, z drugiej jednak oznacza brak stałości zatrudnienia, ze wszystkimi jego konsekwencjami. O ile pracodawcy dość otwarcie podchodzą do kwestii zatrudniania pracowników tymczasowych, o tyle sami pracownicy są bardziej sceptyczni. Średnia UE-27 dla kobiet – pracowników tymczasowych, mierzona odsetkiem ogólnej liczby pracowników, wynosiła w 2011 roku 14,6%. Najwięcej pracowników tymczasowych było w 2011 r. w Hiszpanii (26,2%). Na drugim miejscu pod względem liczby pracowników tymczasowych w ogólnej liczbie zatrudnionych znalazły się kobiety w Polsce. W 2011 roku było to 26,2%. Na przestrzeni

ostatnich 10 lat nastąpił znaczny wzrost w ramach tej kategorii pracowników – w 2002 roku było to zaledwie 14,5%. Biorąc pod uwagę niezwykle wysoką stopę bezrobocia wśród Polek w latach 2002–2003 – wzrost (w latach następnych) liczby pracowników tymczasowych może oznaczać poszukiwanie alternatywnych sposobów zatrudnienia (praca na peryferyjnym rynku pracy) – ze względu na trudności w znalezieniu typowego (standardowego) zatrudnienia. Na przeciwległym końcu znajdziemy kraje takie jak: Rumunia, Bułgaria i Estonia, gdzie procentowy udział pracowników tymczasowych w ogólnej liczbie zatrudnionych był znikomy i w 2011 r. wyniósł dla kobiet odpowiednio: 1,3%, 3,7% i 3,5%. Może to świadczyć z jednej strony o małej elastyczności rynku pracy w tych krajach, a z drugiej – o małej popularności tego typu zatrudnienia.

Inną elastyczną formą zatrudnienia jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2011 r. kobiety pracujące w takiej formie stanowiły średnio (dla UE-27) 31,6% wszystkich zatrudnionych kobiet. Wśród wszystkich krajów UE najwięcej kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do wszystkich zatrudnionych kobiet jest w Niemczech – 45,1%. Podobnie jest w Austrii (43,4%) i Wielkiej Brytanii (42,2%). Najmniej zatrudnionych kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy jest w Bułgarii, zaledwie 2,4%. Z analizowanych danych wynika, że w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudniona jest co dziesiąta Polka. Interesujące są również przyczyny podejmowania takiego zatrudnienia. Jedną z deklarowanych przyczyn był brak możliwości znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Widać więc, że w tym wypadku kobiety traktowały zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jako alternatywę wobec bezrobocia. Średnia dla UE w 2011 r. wynosiła 23,1% i zauważalny jest wyraźny wzrost w porównaniu z rokiem 2002 (14,7%). Najczęściej powód ten wymieniają Greczynki (55,5% w 2011 r.). Równie często na ten powód wskazują Bułgarki (55,3% w 2011 r.). Najrzadziej motyw ten wymieniany jest przez Holenderki – w 2011 r. było to zaledwie 6,5%. Na podobnie niskim poziomie utrzymuje się ten wskaźnik w Belgii i Luksemburgu (8,9%). Świadczy to o tym, że w krajach Beneluxu trudności ze znalezieniem pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie są istotnym powodem podejmowania pracy w niepełnym wymiarze.

Polska na tym tle wypada przeciętnie z 23,1% kobiet deklarujących brak możliwości znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy jako przyczynę zatrudnienia na niepełny etat (spadek od 2002 r. – 32,3%).

Inną deklarowaną przez kobiety pobudką zatrudnienia na niepełny etat była własna choroba lub niepełnosprawność. Średnia dla UE-27 odnośnie do tego wskaźnika wynosiła w 2011 r. 5,3%. Krajem, w którym kryterium to miało najwięcej wskazań była Słowenia (18,4%). Natomiast najrzadziej wymieniano go w Hiszpanii i w Irlandii (1,1%). W Polsce 5,4% kobiet deklarowało własną chorobę lub niepełnosprawność jako przyczynę zatrudnienia na niepełny etat i ozna-

cza to spadek w porównaniu z rokiem 2002, kiedy tych deklaracji było prawie dwa razy więcej (10,6%).

Dużo częściej wśród przyczyn zatrudnienia na niepełny etat wymieniano konieczność opieki nad dzieckiem lub osobami zależnymi. Średnio w UE-27 twierdziło tak 28,8% kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Najwięcej takich deklaracji pojawiło się wśród kobiet w Wielkiej Brytanii (41,9% w 2011 r.), w Austrii (39,1%) i w Holandii (38,3%). Te dwa ostatnie kraje zasługują na słowo dodatkowego komentarza. O ile w Holandii widzimy wzrost liczby kobiet podających jako przyczynę zatrudnienia na niepełny etat konieczność opieki nad dzieckiem lub osobami zależnymi na przestrzeni ostatnich 10 lat (7,5% w 2002 r.), o tyle w Austrii nastąpił spadek tych deklaracji, gdyż w 2002 r. było to aż 47,2% wszystkich odpowiedzi. Najrzadziej wskazywano na tę przyczynę w Danii – 3,9% i Rumunii (4,9%). Natomiast co dziesiąta Polka pracująca na niepełny etat utrzymywała ten rodzaj obowiązków jako przyczynę tego typu zatrudnienia (10,5%).

Wreszcie kontynuowanie nauki i szkolenia jako przyczynę zatrudnienia na niepełny etat deklarowało 7,4% kobiet w UE-27 (2011 r.). Dane uzyskane w Polsce są zbliżone do średniej unijnej i wyniosły w 2011 r. 7,1%. Najwięcej deklaracji o kontynuowaniu nauki pochodzi od kobiet duńskich (31,4%), a najmniej z Francji 1,2% i z Rumunii – 1,9% (dane za 2011 r.).

Interesujących danych w kontekście przemian rynku pracy dostarcza także informacja o średniej standardowej tygodniowej liczbie godzin pracy w głównym miejscu zatrudnienia. Średnia dla UE-27 za 2011 r. dla ogółu zatrudnionych wynosi 37,4 godziny. Najdłużej pracuje się tygodniowo w Grecji (42,1 h), w Czechach (41,1 h), w Bułgarii (40,9 h) i na Słowacji (40,6 h). W Polsce pracuje się średnio 40,5 godziny tygodniowo. Najkrócej pracuje się natomiast w Holandii, jedynie 30,5 godziny tygodniowo.

Jeżeli uwzględnimy zmianę płci, to najdłuższy tydzień pracy mają Bułgarki: 40,6 h, a najkrótszy Holenderki – 24,5 h. Dla Polek tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 38,2 godziny (2011 r.). Mężczyźni natomiast w głównym miejscu pracy spędzają średnio 40,6 godzin tygodniowo (UE-27). Najdłużej pracują Grecy (44 h) i Czesi (42,7 h). Niewiele krócej pracują polscy mężczyźni (42,4 h). Najkrótszy tydzień pracy mają natomiast Holendrzy – 35,7 godziny.

Kolejnym bardzo ważnym wskaźnikiem wpływającym na przemiany aktywności zawodowej kobiet jest stopa bezrobocia. W 2011 roku stopa bezrobocia w krajach UE była na poziomie 9,7%. Najwyższe wartości tego wskaźnika odnotowano w Hiszpanii – 21,7% (11,3% w 2008 r.) oraz Grecji – 17,7% (7,7% w 2008 r.). Z kolei najniższe w Austrii – 4,2%, Holandii – 4,4% oraz w Luksemburgu – 4,8%. Jeżeli weźmie się pod uwagę płeć, to sytuacja kształtuje się w sposób następujący: stopa bezrobocia wśród kobiet w krajach UE-27 wyniosła

w 2011 r. 9,8%. Najwięcej bezrobotnych było Hiszpanek, ponad 22% oraz Greczynek – 21,4%. Najmniej Austriaczek – 4,3% oraz Holenderek – 4,4%.

Szczególnie niekorzystną sytuację dla osób poszukujących zatrudnienia stwarza sytuacja pozostawania poza rynkiem pracy dłużej niż 12 miesięcy. Odsetek bezrobotnych długookresowych wśród ludności aktywnej zawodowo w UE w 2011 roku wyniósł 4,1%. Najwięcej osób pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy było na Słowacji – 9,2%, w Hiszpanii – 9,0% oraz Grecji – 8,8%. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że jeszcze 2–3 lata temu odsetek bezrobotnych długookresowych w wymienionych krajach był o wiele niższy i wynosił: na Słowacji – 6,5% (2008), w Hiszpanii – 1,7% (2007) i Grecji – 3,6% (2008). Najmniejszy odsetek tej kategorii bezrobotnych zanotowano w Austrii – 1,1%, Szwecji i Luksemburgu – 1,4% oraz Holandii – 1,5%. Jeżeli porówna się dane statystyczne dotyczące płci, to zasadniczo nie różnią się one od siebie. Stopa bezrobocia długookresowego wśród kobiet w UE wynosi 4,1% (najwyższa: Grecja – 11,5%; najniższa: Austria – 1,0%) oraz dla mężczyzn 4,2% (najwyższa: Irlandia – 11,5%; najniższa: Austria – 1,1%).

Bardziej szczegółowych informacji może dostarczyć zestawienie wysokości stopy bezrobocia i poziomu wykształcenia kobiet. W pierwszej kolejności skorelowano stopę bezrobocia kobiet z wykształceniem niepełnym podstawowym, podstawowym i gimnazjalnym (dane za 2011 r.). Średnia dla wszystkich krajów UE-27 wyniosła 16,6%. Najwięcej bezrobotnych z najniższym poziomem wykształcenia możemy znaleźć na Litwie (stopa bezrobocia w 2011 r. 38,3%). Równie wysoki poziom bezrobocia wśród najgorzej wykształconych kobiet miał miejsce na Słowacji (38,3%) i w Hiszpanii (30,3%). W Polsce w 2011 r. stopa bezrobocia wśród najslabiej wykształconych kobiet wyniosła 19,6%. Warto jednak zauważyć, że na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat stopa bezrobocia dla tej kategorii spadła o prawie dziesięć punktów procentowych (w 2002 r. 28,2%). Najwięcej pracy dla kobiet z najniższym wykształceniem było na Cyprze i w Rumunii, gdzie stopa bezrobocia wynosi odpowiednio 5,3% i 5,8%.

Jako przeciwwagę zbadano również wysokość stopy bezrobocia wśród kobiet z najwyższym poziomem wykształcenia (wyższe magisterskie i doktorat). Średnia dla UE-27 w tej kategorii wyniosła w 2011 r. 6,1%. Najwyższą wartość wskaźnik ten osiągnął w Grecji – 17,5%. Najniższa wartość stopy bezrobocia wśród najlepiej wykształconych kobiet została zanotowana w Niemczech i w Holandii po 2,7%. W Polsce stopa bezrobocia dla tej kategorii wyniosła 5,9%.

Ostatnim istotnym wskaźnikiem opisującym przemiany aktywności zawodowej kobiet są informacje dotyczące bierności zawodowej. Analizując dane dla wszystkich państw UE-27 widać powolny spadek liczby osób biernych zawodowo (o około 2% w przeciągu ostatnich 10 lat). Średnia dla UE-27 wyniosła w 2011 r. 28,3%. Najwięcej osób biernych zawodowo było w 2011 r. na Malcie (38,4%), a najmniej w Szwecji (19,8%). W Polsce zanotowano w tym okresie

33,9% osób biernych zawodowo. Jeżeli chodzi o kobiety, to średnia dla UE-27 wynosiła w 2011 r. 35,1%. Na szczególną uwagę zasługuje bardzo wysoka liczba kobiet biernych zawodowo na Malcie – 55,9% (spadek w porównaniu z 2002 rokiem – 62,6%). Najmniej biernych zawodowo kobiet jest w Szwecji – 22,3%. W porównaniu z kobietami mężczyźni rzadziej należą do kategorii biernych zawodowo. W 2011 r. średnia dla UE wyniosła 22,5%. Stosunkowo najwięcej było ich na Węgrzech (31,2%), a najmniej w Holandii – 16,5%. W Polsce w analogicznym okresie zanotowano 27% mężczyzn biernych zawodowo.

### PODSUMOWANIE

Europejska siła robocza kurczy się wskutek zmian demograficznych – coraz mniej osób pracujących utrzymuje coraz większą grupę osób nieaktywnych zawodowo. Obecnie wprowadzany kolejny już program Europa 2020 próbuje w swych założeniach przeciwdziałać tym zmianom zakładając m.in. podniesienie stopy zatrudnienia w Europie (zwłaszcza w odniesieniu do kobiet, osób młodych i pracowników starszych wiekiem), w szczególności dąży się do podwyższenia wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat do 75% do 2020 r. poprzez m.in. wprowadzenie większej liczby osób na rynek pracy (np. kobiet). Sprzyjać temu ma zredukowanie stopy bezrobocia wynikającej z niskich kwalifikacji pracowników – w 2020 roku co najmniej 40% osób w wieku 30–34 lat powinno mieć wykształcenie wyższe (lub równoważne) [*Komunikat Komisji Europejskiej EUROPA 2020*, ([http](http://))].

Dlatego należy podjąć szereg konkretnych wysiłków w celu wzrostu ogólnego wskaźnika zatrudnienia we wszystkich krajach należących do Unii Europejskiej. Szczególnie niskie są wskaźniki zatrudnienia kobiet (58,5%, podczas gdy w przypadku mężczyzn w wieku 20–64 lat jest to 70,1%) oraz osób starszych, w wieku 55–64 lat (46%, dla porównania w Stanach Zjednoczonych i Japonii – 62%) [*Dane Komisji Europejskiej* ([http](http://))]. Dzień pracy Europejczyków jest krótki – o 10% krótszy niż w przypadku Amerykanów czy Japończyków. Kryzys gospodarczy sprawił, że stopa bezrobocia wśród młodzieży wzrosła do ponad 21%, a osobom bezrobotnym trudniej jest teraz znaleźć pracę.

Powyższe analizy pokazujące pewne trendy w przemianach aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach nie wskazują jednak na to, by w przeciągu następnych 10 lat możliwe byłoby osiągnięcie wskaźników założonych w programie Europa 2020. Kryzys gospodarczy z lat 2008–2009 udowodnił, że nie jesteśmy w stanie przewidzieć, jak w ciągu następnej dekady będą zachowywały się gospodarki krajów członkowskich i na ile negatywne zmiany dotyczące przemian aktywności zawodowej kobiet w UE dadzą się odwrócić. Trzeba pamiętać, jak łatwo kryzys zahamował zmiany zapoczątkowane w pierwszych latach XXI

wieku. Niewątpliwie kraje skandynawskie, które sprawniej poradziły sobie z kryzysem niż południe Europy są najbliższe spełnienia wytycznych Komisji Europejskiej w zakresie zatrudnienia. Tym niemniej, o ile w USA widać pierwsze symptomy „pokonania” kryzysu, o tyle w krajach UE nie ma powodów do optymizmu.

Trzeba mieć nadzieję, że pomimo niekorzystnych wskaźników makroekonomicznych kobiety będą coraz intensywniej angażować się w życie zawodowe. Być może jest to ten moment, w którym to mężczyźni powinni bardziej angażować się w sferę prywatną (pamiętajmy, że skutkiem kryzysu była ogromna redukcja miejsc pracy, która jednak dotknęła w pierwszej kolejności branże zdominowane przez mężczyzn [Rosin, ([http](http://))]), dzięki czemu obraz współczesnej rodziny stanie się bardziej partnerski nie tylko w teorii, ale również w praktyce.

## LITERATURA

- Dane Eurostatu, 2012, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home> (stan na dzień 20.10.2012).
- Dane Komisji Europejskiej, 2012, [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_pl.htm) (stan na dzień 22.10.2012).
- Domański H., 2004, *Struktura społeczna*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Doorne Huiskes von A., 2003, *Równe szanse w Unii Europejskiej: teoria i praktyka* [w:] *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A.G. Dijstra, J. Plantenga, GWP, Gdańsk.
- Enrenreich B., 1983, *The Hearts of Men*, Anchor Press, New York.
- Komunikat Komisji Europejskiej EUROPA 2020: *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, 2010, Bruksela (stan na dzień 22.10.2012).
- Kubiak M., 2008, *Demograficzne uwarunkowania polityki rodzinnej państwa* [w:] *Małżeństwo i rodzina w ponowoczesności. Szanse – zagrożenia – patologie*, red. W. Muszyński, E. Sikora, Wyd. Adam Marszałek, Toruń.
- Mazur-Łuczak J., 2010, *Kobiety na rynku pracy*, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań.
- Parsons T., 1972, *Szkice z teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa.
- Reszke I., 1991, *Nierówności płci w teoriach*, IFiS PAN, Warszawa.
- Rosin H., 2010, *The end of men*, „The Atlantic Magazine”, July/August, <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2010/07/the-end-of-men/8135/> (stan na dzień 12.11.2011).

## Streszczenie

W programie Europa 2020 postuluje się wzmożenie działań ukierunkowanych na wzrost aktywności zawodowej społeczeństwa, zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W większości krajów polityka rynku pracy skierowana jest więc na poprawę kondycji siły roboczej, na zwiększenie możliwości rozwoju społeczno-gospodarczego, a w szczególności na podniesienie stopy zatrudnienia.



Korzystając z danych Eurostatu w artykule dokonano analizy przemian aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach UE na przestrzeni ostatniej dekady. Przedstawione analizy wyraźnie pokazały, jak bardzo kryzys gospodarczy z roku 2008 pogorszył podstawowe wskaźniki aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn. Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy najbardziej zmieniła się na niekorzyść w Hiszpanii i w Grecji. Pogorszenie sytuacji odczuli również Irlandczycy. Polska, jak dowodzą statystyki, wyszła z kryzysu obronną ręką, choć daleko nam do wskaźników osiągniętych w Skandynawii, czy chociażby u naszych zachodnich sąsiadów.

Analizując zarysowane tendencje można przypuszczać, że postulaty zgłoszone w programie Europa 2020 będą trudne do spełnienia przez większość krajów UE.

### **Changes in professional activity of women in selected EU countries based on data from Eurostat. Comparative analysis**

#### *Summary*

Europe 2020 is the EU's growth strategy for the coming decade. It's aim is the increase of economic activity of society, both women and men. In most countries, labor market policy is therefore aimed at improving the health of the workforce, to improve the possibilities of socio-economic development, in particular to increase the employment rate.

This article focuses on changes in professional activity of women in selected EU countries over the last decade (article is based on available Eurostat statistics). The analysis clearly showed how the economic crisis of 2008, aggravated the basic professional activity rates. Currently, the worst situation on the labor market is in Greece and Spain. The Irish also felt deterioration. Poland, as the statistics show, emerged from the crisis unscathed, although we are far from indicators achieved in Scandinavia or even in our western neighbors.

The trends outlined in the article showed, that the demands presented in the Europe 2020 will be difficult to meet for most EU countries.