



# Sytuacja kobiet 50+ na europejskim rynku pracy

Iga Magda

Instytut Badań Strukturalnych

13.01.2014



# Zatrudnienie w UE: kobiety a mężczyźni



- **Zatrudnienie kobiet rośnie** przy spadających wskaźnikach zatrudnienia mężczyzn w ciągu ostatnich dwóch dekad
- W efekcie, **luka zatrudnieniowa między płciami** spadła znacząco z 27 p.p. na początku lat 90. do 12 p.p. obecnie
- W czasie Wielkiej Recesji silniejsza destrukcja miejsc pracy dotknęła zawodów typowo męskich. Patrz: Irlandia i Hiszpania

# Zatrudnienie kobiet wg grup wieku



- **lata 1990-te** (tylko kraje UE15):
  - niewielkie zmiany zatrudnienia w skrajnych grupach wieku, tj. wśród młodszych i starszych kobiet (wyjątki: Irlandia i Holandia)
  - znaczący wzrost zatrudnienia kobiet w grupie wieku 25-54 lata
  - ciekawe przykłady:
    - Irlandia – znaczna poprawa wskaźnika zatrudnienia kobiet we wszystkich grupach wieku
    - Holandia – znaczny wzrost wśród młodych oraz starszych kobiet

# Zatrudnienie kobiet wg grup wieku



- lata 2000-ne:
  - znaczne różnice w porównaniu z poprzednią dekadą
  - spadek zatrudnienia młodych kobiet, niewielka poprawa w grupie *prime-age*
  - wyraźna poprawa zatrudnienia kobiet 45+, szczególnie 55-64, w większości krajów UE
  - interesujące przypadki:
    - Hiszpania – kontynuacja wzrostów zatrudnienia kobiet w prawie wszystkich grupach wieku, mimo ciężkiego w skutkach kryzysu gospodarczego
    - Niemcy – szczególnie duża poprawa w grupie wieku 55-64
    - Polska – wzrost zatrudnienia kobiet skoncentrowany w przedziale -25-54 lata, lecz niewykorzystane możliwości aktywizacji kobiet starszych

# Dekompozycja zmian współczynników zatrudnienia



- Wkład **demografii**: efekt zmian w strukturze wieku populacji  
*Przykładowo, gdy udział kobiet w wieku prime-age rośnie, zwiększa to wskaźnik zatrudnienia w całej populacji (kobiety w wieku prime-age charakteryzują się najwyższym odsetkiem pracujących)*
- Wkład **kapitału ludzkiego**: wpływ zmian w strukturze wykształcenia  
*Kobiety lepiej wykształcone częściej pracują, tak więc gdy wzrośnie odsetek kobiet posiadających wyższe wykształcenie, również przełoży się to na wzrost wskaźnika zatrudnienia*
- „Czysty” wkład **intensywności**  
*Zmiany zatrudnienia po wyłączeniu czynników związanych z demografią oraz wykształceniem. Efekt ten ma odzwierciedlać wpływ zmian instytucjonalnych na podaż pracy kobiet*

# Dekompozycja zmian współczynników zatrudnienia - wyniki



- Wkład **wykształcenia** tłumaczy 30% przyrostów w UE15. W nowych krajach członkowskich efekt ten jest silniejszy
- Zmiany **demograficzne**, choć istotne dla poszczególnych grup wieku, wzajemnie znosiły się → znikomy wpływ na wskaźniki zatrudnienia dla całej populacji kobiet
- Poprawa **intensywności** odpowiada za  $\frac{3}{4}$  zmian współczynnika zatrudnienia w obu dekadach w UE15

# **ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA A WYNAGRODZENIE KOBIET W EUROPIE**

Z perspektywy kobiet w różnym wieku  
i z różnym poziomem wynagrodzeń

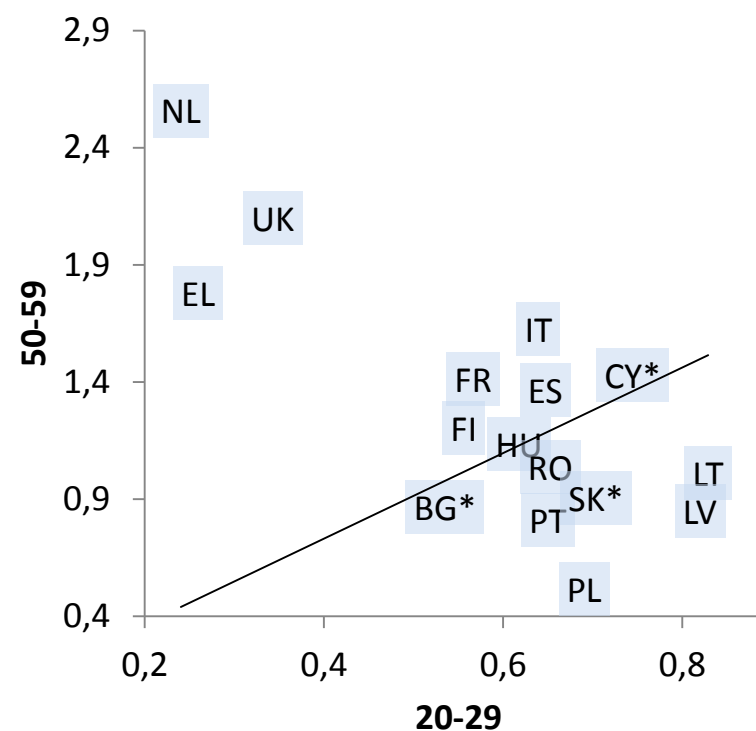
# Płciowa luka płacowa z perspektywy kohortowej

Brak jest jednolitego wzorca zależności pomiędzy wiekiem a luką płacową w krajach objętych analizą, ...

Luka płacowa wg wieku	Kraje
GPG zwiększa się wraz z wiekiem, w przypadku wszystkich grup	Hiszpania, Francja, Włochy
GPG zwiększa się aż do 40-49 lat, następnie spada	Grecja, Węgry, Łotwa, Polska, Rumunia, Bułgaria, Słowacja
GPG wzrasta aż do wieku 50-59 lat, spada tylko dla 60 +	Finlandia, Litwa, Holandia, Wielka Brytania, Cypr

Źródło: opracowanie własne na podstawie ESES.

ale zróżnicowanie wysokości luki wśród młodych jest znacznie niższe niż wśród starszych pracowników.

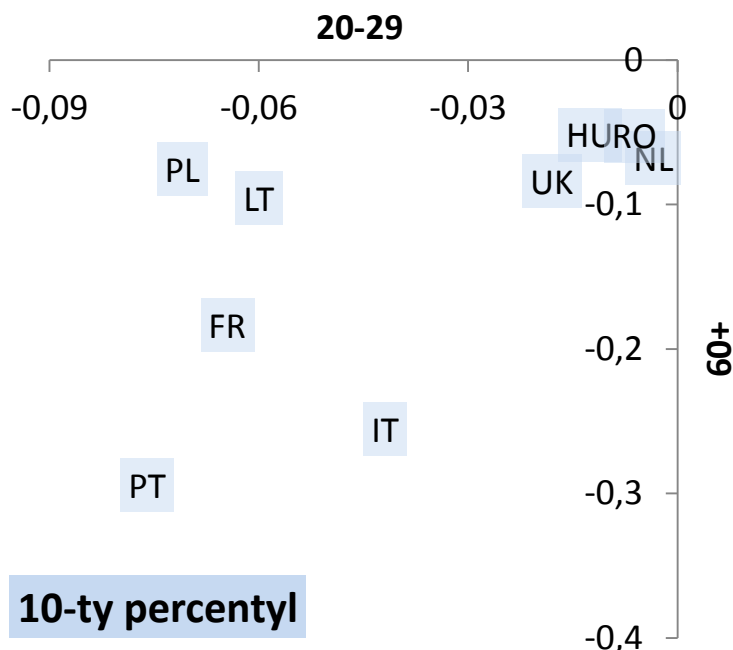


Źródło: opracowanie własne na podstawie ESES.

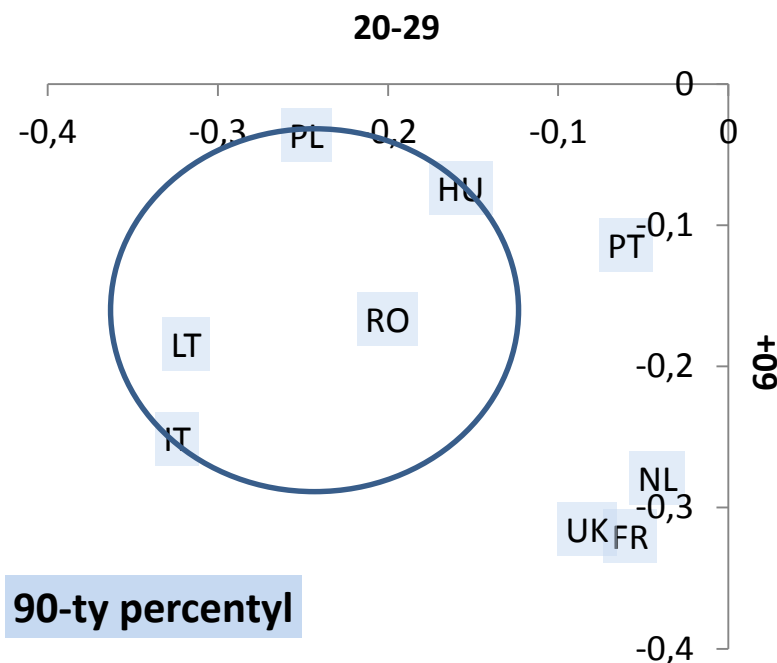


# Płciowa luka płacowa z perspektywy kohortowej

## „Lepka podłoga” a wiek



## „Szklany sufit” a wiek



Młode kobiety w krajach Europy Wschodniej i Środkowej są bardziej narażone na doświadczenie zjawiska „szklanego sufitu” niż Europy Zachodniej

Źródło: opracowanie własne na podstawie ESES.

# Praca na czas określony a wynagrodzenie



- W większości krajów umowy na czas określony są związane z **niższymi wynagrodzeniami wśród kobiet**, za wyjątkiem Grecji, Łotwy i Francji
- Europa Środkowo-Wschodnia - znacznie **wyższa – średnio – premia za pracę na czas nieokreślony**
- Bułgaria, Węgry, Polska i Rumunia - „dyskryminacja” płacowa umów tymczasowych jest **wyższa wśród starszych kobiet**
- Premie za prace na czas określony są znacznie wyższe wśród najlepiej zarabiających kobiet
- Patrząc łącznie z perspektywy wieku i poziomu wynagrodzeń obserwujemy znaczne różnicowanie sytuacji pomiędzy krajami

# Praca w niepełnym wymiarze godzin a wynagrodzenie



**W większości krajów UE w niepełnym wymiarze czasu pracy związana jest z niższym wynagrodzeniem**

Kara/premia za pracę w niepełnym wymiarze godzin	Kraje
Premia we wszystkich grupach wieku	Węgry
Kara/premia w niektórych grupach wieku	Portugalia, Grecja, Hiszpania, Finlandia, Łotwa, Rumunia
Kara we wszystkich grupach wieku	Niemcy, Włochy, Litwa, Francja, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Wielka Brytania

*Źródło: opracowanie własne na podstawie ESES.*

- Luka płacowa pomiędzy pracującymi w pełnym wymiarze czasu pracy i tymi z niepełnym wymiarem jest **niższa na dole rozkładu wynagrodzeń**
- Kobiety z góry rozkładu wynagrodzeń doświadczają **premii związanej z pracą w niepełnym wymiarze godzin**

Dziękuję za uwagę

Iga Magda  
Fundacja Naukowa Instytut Badań Strukturalnych

22 629 33 82

[ibs@ibs.org.pl](mailto:ibs@ibs.org.pl)

