

Dorota Witkowska

Uniwersytet Łódzki

Aleksandra Matuszewska-Janica

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Krzysztof Kompa

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet w sektorach turystycznym oraz ICT w krajach z regionu Morza Bałtyckiego

Wprowadzenie

Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet jest jednym z priorytetów polityki prowadzonej w Unii Europejskiej (UE). Źródła takiego podejścia należy upatrywać przede wszystkim w zmianach demograficznych, a głównie w problemie zwiększania się grupy osób w wieku poprodukcyjnym [Kotowska 2008; Sztanderska, Grotkowska 2009:57]. Prezentowane w literaturze przedmiotu badania wskazują również na to, że większy udział kobiet na rynku pracy może pozytywnie przekładać się na wzrost gospodarczy [Tsani et al. 2013]. Aktywność zawodowa kobiet jest stymulowana różnymi czynnikami, zatem w zróżnicowanej kulturowo i ekonomicznie Europie sytuacja nie jest jednorodna, a porównania dla państw UE zostały przedstawione m.in. w pracach Jaumotte [2003], Genre et al. [2010], Cipollone et al. [2014], Matuszewska-Janica [2016].

Celem opracowania jest przedstawienie sytuacji związanej z aktywnością zawodową kobiet w sektorze ICT (technologii informacyjno-komunikacyjnych) oraz w sektorze wybranych usług turystycznych w państwach Regionu Morza Bałtyckiego (BSR) należących do Unii Europejskiej. Region Morza Bałtyckiego stanowi jeden z makroregionów UE, dla których są formułowane specjalne strategie. Strategie te mają na celu m.in. zacieśnienie współpracy transnarodowej, co w rezultacie może prowadzić do

zwiększenia spójności terytorialnej oraz potencjału regionu. Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu WINNET (*Winnet Centre of Excellence*), a dokładniej w ramach działania określonego jako: *WP4 – Gender analysis of the SMEs in ICT and tourism in the BSR – quantitative approach*.

Badanie obejmowało analizę struktury oraz dynamiki zatrudnienia z podziałem na płeć w wymienionych sektorach. Ze względu na wytyczne sformułowane w strategii Europa 2020 analizą objęto grupę wiekową 20–64 lata¹. W analizie uwzględniono 8 państw z Regionu Morza Bałtyckiego należących do UE: Niemcy, Danię, Finlandię, Szwecję (tzw. stare państwa członkowskie, oznaczane jako BSR-EU15) oraz Polskę, Litwę, Łotwę i Estonię (państwa z grupy przyjętych do UE po 2003 r., dalej oznaczane jako BSR-NM10).

Wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet

Statystyki Eurostatu wskazują, że poziom aktywności zawodowej² kobiet w ostatnich dekadach systematycznie wzrastał. Obecnie dla obszaru całej UE (28 państw) w grupie wiekowej 20–64 lata wynosi on 70,5% (od 2002 r. aktywność zawodowa wzrosła o 6,1 p.p.)³. Jednakże aktywność zawodową kobiet cechuje duże zróżnicowanie regionalne, co wynika

przede wszystkim ze zróżnicowania uwarunkowań kulturowych, gospodarczych, społecznych i politycznych. Główne czynniki aktywizacji zawodowej kobiet, na które się wskazuje w literaturze przedmiotu, to działania związane z polityką rodzinną (np. Cipollone et al. [2014] wskazuje na dostęp do opieki nad dziećmi i osobami zależnymi) i polityką rynku pracy (np. Jaumotte [2003] porusza kwestię możliwości zwiększenia elastyczności zatrudnienia). W literaturze zwraca się uwagę również na aspekt ekonomiczny, np. Eberharther [2001] wskazuje, że w rodzinach mniej zamożnych kobiety nie decydują się na ograniczanie pracy zawodowej w takim stopniu, jak ma to miejsce w rodzinach dobrze sytuowanych finansowo.

Aktywność zawodowa kobiet różni się od aktywności mężczyzn. Poza faktem, że znacznie mniej kobiet jest zaliczanych do zasobów pracy, to kobiety częściej decydują się na pracę w niepełnym wymiarze godzin. Statystyki Eurostatu wskazują też, że kobiety rzadziej podejmują drugą pracę, rzadziej pracują na własny rachunek, czy też w większym stopniu są zagrożone bezrobociem. Różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn najczęściej są wyjaśniane na gruncie dwóch teorii: teorii kapitału ludzkiego [Becker 1964; Blau 2012; Polachek 1981 i 2004; Haager 2000] oraz teorii preferencji [Hakim 2002 i 2006; Kotowska et al. 2007; Kurowska 2012; Kuropatwa 2014].

Ważnym zjawiskiem powiązaniem z udziałem kobiet w życiu zawodowym jest ich zwiększona aktywność w pewnych zawodach i segmentach rynku pracy. Kobiety częściej niż mężczyźni pracują na określonych stanowiskach pracy (takich jak np. pracownicy biurowi, pracownicy usług) oraz w określonych gałęziach gospodarczych, takich jak edukacja czy opieka zdrowotna i społeczna [England 2005; Burchell et al. 2015] lub w sektorze publicznym [Barón, Cobb-Clark 2010; Anghel et al. 2011].

Zatrudnienie kobiet w sektorach, do których odnosi się prezentowana analiza, jest również bardzo zróżnicowane. W sektorze ICT kobiety mają mniejszą reprezentację niż mężczyźni (stanowią one ok. 31% pracowników). W raporcie przygotowanym w 2013 r. na zlecenie Komisji Europejskiej *Women active in the ICT sector* [2013], wskazano na kilka faktów. Po pierwsze, jedynie 29 absolwentek na 1000 posiada wykształcenie informatyczne lub pokrewne. Po drugie, tylko 4 z nich później decydują się na pracę w sektorze ICT. Po trzecie, w raporcie tym stwierdzono, że zwiększenie liczby pracujących kobiet w tym sektorze może przyczynić się do po-

większenia PKB w UE o 9 mld euro. Dlatego też zasugerowano ścieżki, które ułatwią wdrożenie zmian. Odnoszą się one do:

- zwiększenia roli kobiet w branży za pomocą bardziej przejrzystych ścieżek kariery,
- ułatwiania kobietom przedsiębiorcom dostępu do różnych programów pozyskiwania kapitału na założenie i rozwój firmy,
- poprawy warunków pracy w tym sektorze.

Branża turystyczna jest bardziej sfeminizowana niż ICT. W 2014 r. udział pracujących w niej kobiet wynosił 54% w państwach UE. W literaturze wskazuje się, że sektor turystyczny jest jednym z głównych pracodawców i ma duży potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy. Jest to uzasadnianie zwiększaniem się zamożności wielu warstw społecznych oraz wydłużaniem się czasu wolnego [Jarosz 2006:40]. Cechą charakterystyczną tego sektora jest praca sezonowa. Szeroka dyskusja na temat sezonowości zatrudnienia w sektorze usług turystycznych została przedstawiona w raporcie [Karpińska-Mizielńska et al. (red.) 2008]. Analizowano w nim m.in. preferencje w odniesieniu do zatrudnianych osób. Okazało się, że pracodawcy bardzo chętnie zatrudniali kobiety oraz studentów. Z kolei w opracowaniu [Rykowska et al. 2013:184] wskazuje się, że najwięcej mikroprzedsiębiorstw, których właścicielami lub współwłaścicielami są kobiety⁴, świadczy właśnie usługi hotelarskie i gastronomiczne.

Definicja sektorów ICT i turystycznego

Globalizacja i postęp technologiczny powodują, że technologie informacyjno-komunikacyjne (ang. *Information and Communication Technologies*, ICT) wspomagają funkcjonowanie pozostałych sektorów gospodarczych i stały się nieodłączną częścią niemalże każdej dziedziny życia. Sektor ICT jest uważany za jeden z najbardziej innowacyjnych; wyróżnia się w nim dwie podgrupy działalności. Pierwsza jest związana z produkcją urządzeń komunikacyjnych, takich jak: sprzęt komputerowy, komunikacyjny, sieciowy, sprzęt do przesyłania danych czy sprzęt biurowy. Druga grupa odnosi się do usług, czyli tworzenia oprogramowania, usług telekomunikacyjnych oraz usług IT⁵.

Sektor ICT jako osobna forma działalności został wydzielony dopiero w rewizji NACE przeprowadzonej w 2006 r., która formalnie obowiązuje od 2008 r. (NACE 2). W tej wersji sektor ICT na poziomie

pierwszym został oznaczony symbolem J. Niestety ten sektor odnosi się tylko do usług związanych z ICT. Produkcja w ramach ICT pozostała w grupie wielkiej związanej z produkcją, oznaczonej symbolem D. Ogólnodostępne dane zarówno Eurostatu, jak i krajowych urzędów statystycznych w zdecydowanej większości posługują się odniesieniami do poziomu pierwszego klasyfikacji NACE. W związku z tym w niniejszym opracowaniu ograniczono się do analizy zatrudnienia w sektorze ICT odnoszącym się do usług.

Sektor turystyczny jest definiowany jako sektor produkcji dóbr i usług ściśle związanych z obsługą turystyczną, takich jak działalność hoteli, usługi gastronomiczne, ogólnie pojęty transport, działalność biur podróży oraz rekreacja i rozrywka (por. wytyczne Światowej Organizacji Turystyki – United Nations World Tourism Organisation, UNWTO). Podobnie jak w przypadku sektora ICT w klasyfikacji Eurostatu nie wyodrębniono tak zdefiniowanego sektora turystycznego. Wydzielona grupa główna (na poziomie pierwszym) obejmuje tylko działalność hotelarską i gastronomiczną, która w klasyfikacji NACE 2 została oznaczona symbolem I (a we wcześniej obowiązującej NACE 1.1 – symbolem H). W związku z tym w prezentowanym opracowaniu ograniczono się do analizy zatrudnienia w sektorze hotelarsko-gastronomicznym.

Struktura i dynamika zatrudnienia w sektorach ICT i turystycznym

Analiza sytuacji w obu sektorach zostanie przeprowadzona na podstawie danych Eurostatu pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (ang. *Labour Force Survey*, LFS) z lat 2008–2014⁶. Zastosowane metody badawcze obejmują znane miary dynamiki i zdefiniowane wskaźniki, tj.:

- udział pracujących w danej branży wśród pracujących ogółem pSE_{it}^k :

$$pSE_{it}^k = \frac{SE_{it}^k}{E_{it}} \cdot 100\% \quad (1)$$

gdzie:

SE_{it}^k – liczba osób pracujących w k -tym sektorze oraz i -tym państwie/regionie w okresie t ; E_{it} – liczba osób pracujących w i -tym państwie/regionie w okresie t ; t – 2008, ..., 2014; k – sektor ICT, sektor turystyczny, i – Dania, Finlandia, Niemcy, Szwecja, Polska, Estonia, Litwa, Łotwa, UE28;

- wskaźnik feminizacji branży:

$$pFE_{it}^k = \frac{FE_{it}^k}{SE_{it}^k} \cdot 100\% \quad (2)$$

gdzie:

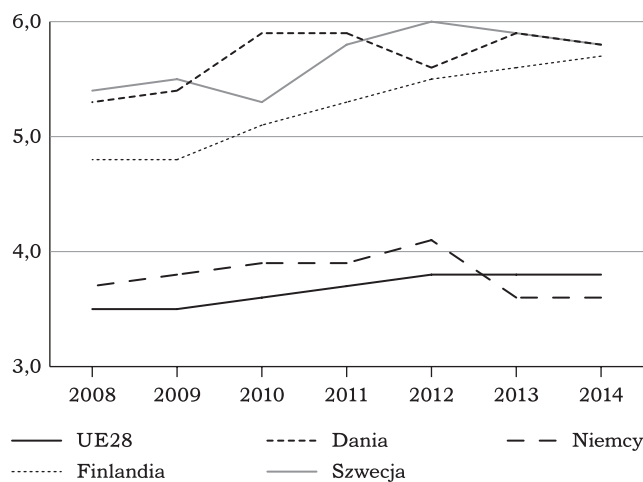
FE_{it}^k – liczba kobiet pracujących w k -tym sektorze oraz i -tym państwie w okresie t ; pozostałe oznaczenia jak we wzorze (1).

Zatrudnienie w sektorze ICT

W państwach UE28 w latach 2008–2014 odnotowano zwiększenie zatrudnienia w tym sektorze z 2,8 do 3%. Wśród mężczyzn odsetek ten wzrósł z 3,5 do 3,8%, a wśród kobiet wahał się od 2,1 do 2,0%. Szczegółowe informacje dotyczące kształtowania się tego wskaźnika w państwach BSR zaprezentowano na rysunkach 1–4.

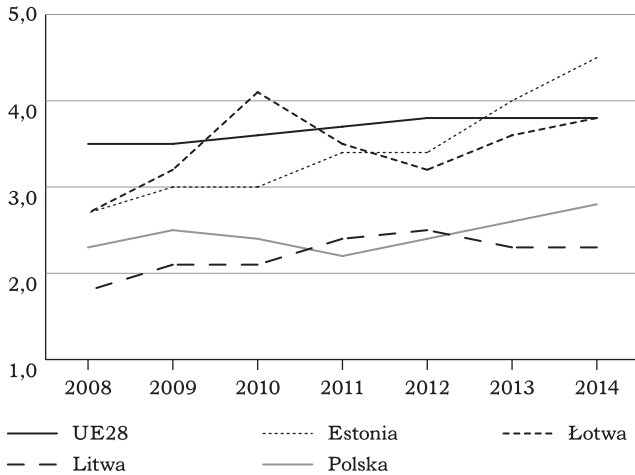
Największy odsetek mężczyzn zatrudnionych w sektorze ICT w 2014 r. odnotowano w Danii i Szwecji (5,8%) oraz w Finlandii (5,7%). Dla tych trzech państw można zaobserwować wzrost wartości wskaźnika pSE i jego konwergencję w analizowanym okresie. W Niemczech udział ten do 2012 r. był nieco wyższy niż ten stwierdzony dla całego obszaru UE28, ale w latach 2013–2014 wartość wskaźnika zmniejszyła się poniżej poziomu unijnego. W nowych państwach członkowskich z regionu BSR w 2014 r.

Rysunek 1. Udział mężczyzn zatrudnionych w sektorze ICT w ogóle zatrudnionych mężczyzn w wieku 20–64 lata w UE oraz Danii, Finlandii, Niemczech i Szwecji w okresie 2008–2014 (w %)



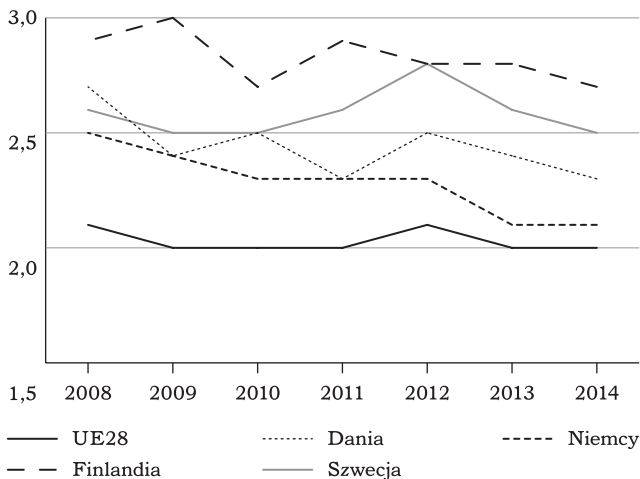
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 2. Udział mężczyzn zatrudnionych w sektorze ICT w ogóle zatrudnionych mężczyzn w wieku 20–64 lata w UE oraz Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

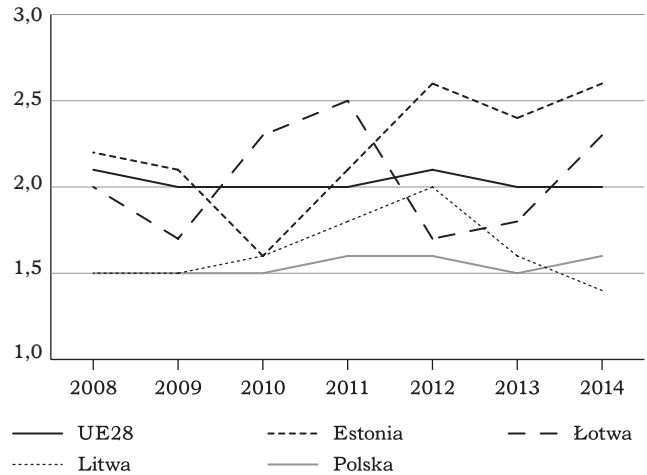
Rysunek 3. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze ICT w ogóle zatrudnionych kobiet w wieku 20–64 lata w UE oraz Danii, Finlandii, Niemczech i Szwecji w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

jedynie w Estonii wartość wskaźnika pSE przekroczyła poziom unijny, a na Łotwie „dorównała” mu. W Polsce i na Litwie była znacznie mniejsza (wynosiła odpowiednio 2,8 i 2,3%). Generalnie w całym analizowanym okresie dla dwóch ostatnich wymienionych państw nie udało się osiągnąć wskaźnika zatrudnienia mężczyzn w sektorze ICT powyżej „średniej” unijnej.

Rysunek 4. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze ICT w ogóle zatrudnionych kobiet w wieku 20–64 lata w UE oraz Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

W przypadku kobiet obserwuje się przede wszystkim znacznie mniejszy udział pracujących w sektorze ICT niż ten obliczony dla grupy mężczyzn. Wśród analizowanych państw kobiety najczęściej decydowały się na pracę w tym sektorze w Finlandii i Szwecji (w 2014 r. udziały te wynosiły odpowiednio 2,7 oraz 2,5%), a następnie w Estonii (2,6%), Danii (2,3%) oraz Niemczech (2,1%). Podobnie jak w przypadku mężczyzn odsetek kobiet pracujących w sektorze ICT był niższy od poziomu unijnego w całym analizowanym okresie tylko w Polsce i na Litwie (wynosił odpowiednio 1,6 i 1,4%).

W tabeli 1 zaprezentowano zmiany w liczbie zatrudnionych oraz zmiany wskaźnika pSE dla sektora ICT. Z przedstawionych danych wynika, że w przypadku kobiet i mężczyzn dynamika zmian jest odmienna (kierunki zmian są przeciwne). W analizowanych państwach w grupie mężczyzn obserwuje się wzrost zatrudnienia, z kolei w grupie kobiet częściej wystąpiły spadki. W przypadku całego obszaru UE zatrudnienie mężczyzn w sektorze ICT zwiększyło się o 5,2% (średniorocznie o 0,9%), z kolei w przypadku kobiet zmniejszyło się o 3,3% (średnio na rok o 0,6%).

Biorąc pod uwagę szczegółowe zmiany w zatrudnieniu należy stwierdzić, że w analizowanej grupie państw widoczne jest duże zróżnicowanie. Największy wzrost zatrudnienia wśród mężczyzn zauważa się w przypadku Estonii (aż o 63,5%; średniorocznie o 8,5%). Powyżej 20% zatrudnienie wzrosło również w Polsce (26%) i na Łotwie (20,3%). W grupie

Tabela 1. Zmiany w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w sektorze ICT w okresie 2008–2014 w państwach BSR* (w %)

Region/kraj	Udział w zatrudnieniu: przeciętne tempo zmian		Zatrudnienie: przeciętne tempo zmian		Zmiana w zatrudnieniu 2014/2008	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
UE28	-0,6	1,6	-0,6	0,9	-3,3	5,2
Dania	-2,1	1,6	-2,8	0,6	-15,6	3,8
Niemcy	-2,7	-0,5	-1,7	-0,3	-9,6	-1,8
Finlandia	-1,2	3,1	-1,6	2,1	-9,2	13,4
Szwecja	-0,4	1,2	0,3	1,6	1,7	9,9
Estonia	2,6	9,2	1,6	8,5	10,3	63,5
Łotwa	1,7	6,0	-0,7	3,1	-4,0	20,3
Litwa	-1,6	3,4	-2,5	1,6	-8,0	12,7
Polska	1,4	3,8	1,5	3,9	9,4	26,0

* Obliczanie indeksów i wskaźników statystycznych przyjęto za [Witkowska (red.) 2004].

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Dynamika zatrudnienia mężczyzn i kobiet w sektorze ICT w okresie 2009–2014 (zmiany względne rok do roku, w %)

Region/ kraj	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
UE28	-0,6	-3,4	1,3	-1,0	1,0	0,8	2,6	2,2	-0,9	-4,0	1,7	2,1
Dania	-3,0	-9,2	7,6	0,7	0,8	-10,0	-5,8	6,7	5,6	-1,7	-0,8	-2,1
Niemcy	1,2	-1,8	2,3	-1,6	1,1	-0,1	4,6	0,8	-11,1	-7,6	0,8	0,7
Finlandia	-3,5	1,5	6,9	-9,3	4,9	6,1	3,7	-2,1	-0,4	-3,4	1,5	-1,6
Szwecja	-0,6	-5,3	-2,5	-0,2	10,0	5,8	3,7	8,1	-0,4	-3,6	-0,1	-2,3
Estonia	-2,4	-10,3	-2,4	-27,9	23,5	36,4	2,0	26,7	19,6	-6,6	13,9	5,6
Łotwa	1,5	-22,8	18,5	25,6	-12,5	9,2	-5,0	-29,9	15,8	5,3	3,9	22,8
Litwa	-2,3	-6,5	-4,8	0,0	18,3	11,0	7,0	13,5	-6,6	-19,8	0,0	-8,9
Polska	10,4	2,3	-5,7	-3,7	-5,6	7,4	9,5	-0,6	8,2	-1,6	8,2	5,9

Źródło: opracowanie własne.

nowo przyjętych państw BSR zarówno przyrost zatrudnienia mężczyzn, jak i jego przeciętne tempo zmian były średnio wyższe niż w państwach z grupy „starej piętnastki”. W tej drugiej grupie największy przyrost zatrudnionych mężczyzn odnotowano w Finlandii (13,7%). Jedyne spadki zatrudnienia mężczyzn odnotowano w Niemczech – o 1,8%.

W przypadku kobiet sytuacja kształtuje się odmiennie. W większości państw wystąpiły spadki zatrudnienia, jednakże zwiększenie liczby zatrudnionych kobiet odnotowano w trzech państwach: Estonii (10,3%), Polsce (o 9,4%) oraz Szwecji

(o 1,7%). Największe zmniejszenie zasobów kobiecej siły roboczej w sektorze ICT wystąpiło w Danii (o 15,6%; średniorocznie 2,8%), Niemczech (9,6%; średniorocznie 1,6%) oraz Finlandii (9,2%; średniorocznie 1,6%).

Analizując zmiany względne w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn w sektorze ICT (tabela 2), możemy odnotować kilka specyficznych sytuacji. W przypadku Niemiec, w grupie mężczyzn jedyny spadek zatrudnienia zaobserwowano w 2013 r. w porównaniu do 2012 r., który wyniósł aż 11,1%. Był to największy spadek zatrudnienia mężczyzn

z roku na rok w państwach BSR-EU15. W pozostałych okresach zatrudnienie mężczyzn w Niemczech w tym sektorze wzrastało, ale nie na tyle, żeby zrekompenzować tak duży spadek. Z kolei w Szwecji w 2011 r. w porównaniu do 2010 r. odnotowano największy przyrost zatrudnienia mężczyzn wśród państw BSR-EU15 (o 10%). Wzrost zatrudnienia wystąpił jeszcze w 2012 r. (o 3,7%). W pozostałych latach były to spadki, jednakże na tyle nieznaczne, że w całym analizowanym okresie odnotowano w Szwecji prawie 10-procentowy wzrost zatrudnienia w grupie mężczyzn. Największe zmiany wystąpiły w państwach BSR-NM10. Tutaj rozpiętość zakresu wahań (wartość maksymalna minus wartość minimalna) zmian w zatrudnieniu mężczyzn w sektorze ICT jest znacznie większa niż w przypadku państw BSR-EU15. Dla analizowanego okresu wynosiła od 16,1 p.p. w przypadku Polski do 31 p.p. na Litwie. Największą zmianę rok do roku *in plus* stwierdzono dla Estonii w 2011 r. (23,5%), a *in minus* dla Łotwy (-12,5%) również w 2011 r.

W grupie kobiet w państwach BSR-EU15 największy spadek zatrudnienia w sektorze ICT rok do roku wystąpił w Danii w 2011 r. (o 10%), a największy wzrost w Szwecji w 2012 r. – o 8,1%. Podobnie jak w przypadku mężczyzn, wśród kobiet zatrudnienie w sektorze ICT charakteryzowało się większym zakresem zmian w państwach BSR-NM10. Tutaj największy wzrost zatrudnienia rok do roku wystąpił w Estonii – o 36,4%, a największe spadki odnotowano na Łotwie w 2012 r. w porównaniu do 2011 r. (o 29,9%) i w Estonii w 2010 r. w porównaniu do 2009 r. (o 27,9%).

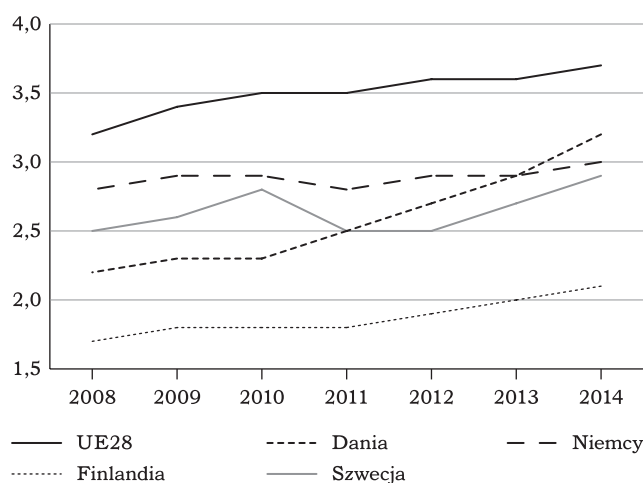
Zatrudnienie w sektorze turystycznym (hotelarstwo-gastronomicznym)

Udział zatrudnionych (*pSE*) w sektorze turystycznym (hotelarstwie i gastronomii) w latach 2008–2014 na terenie UE28 wzrósł z 4 do 4,4%. W przypadku mężczyzn wskaźnik ten wzrósł z 3,2 do 3,7%, a w przypadku kobiet z 4,9 do 5,2%. Liczby te wskazują na zdecydowanie większy udział zatrudnionych kobiet w tym sektorze w porównaniu do ICT oraz na wzrost zatrudnienia kobiet w hotelarstwie i gastronomii, co wskazuje na odwrotną tendencję niż w przypadku sektora ICT.

Na rysunkach 5–8 zaprezentowano wartości wskaźników *pSE* w państwach BSR w analizowa-

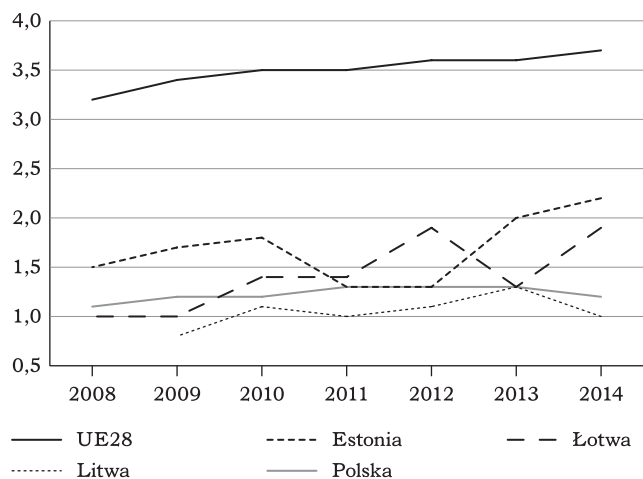
nym okresie. We wszystkich analizowanych państwach udział zatrudnionych mężczyzn w sektorze turystycznym był mniejszy niż ten określony dla całego obszaru UE. W 2014 r. wahał się on w granicach od 1% dla Litwy do 3,2% w przypadku Danii. Warto też zauważyć, że udział zatrudnionych

Rysunek 5. Udział mężczyzn zatrudnionych w sektorze turystycznym w ogóle zatrudnionych mężczyzn w wieku 20–64 lata w UE oraz Danii, Finlandii, Niemczech i Szwecji w okresie 2008–2014 (w %)



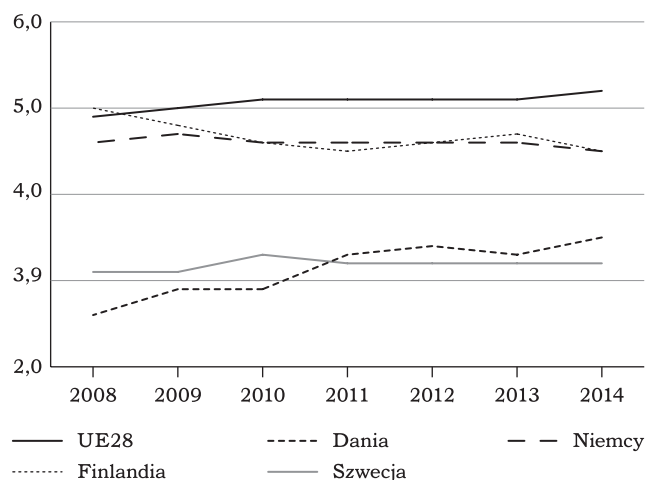
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 6. Udział mężczyzn zatrudnionych w sektorze turystycznym w ogóle zatrudnionych mężczyzn w wieku 20–64 lata w UE oraz Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce w okresie 2008–2014 (w %)



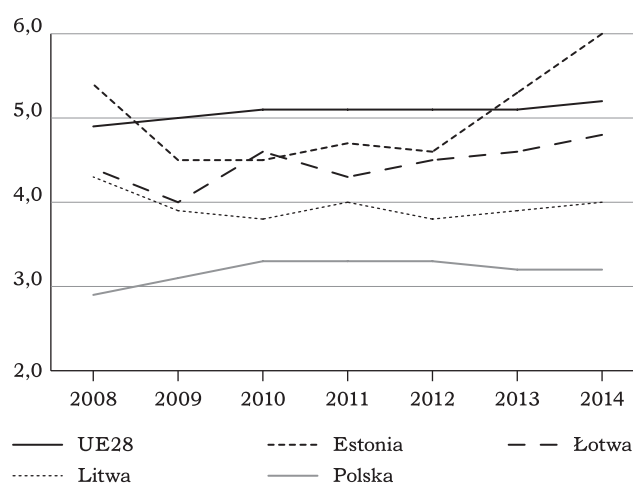
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 7. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze turystycznym w ogóle zatrudnionych kobiet w wieku 20–64 lata w UE oraz Danii, Finlandii, Niemczech i Szwecji w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 8. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze turystycznym w ogóle zatrudnionych kobiet w wieku 20–64 lata w UE oraz Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Zmiany w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w sektorze hotelarsko-gastronomicznym w państwach BSR w okresie 2008–2014 (w %)

Region/kraj	Udział w zatrudnieniu: przeciętne tempo zmian		Zatrudnienie: przeciętne tempo zmian		Zmiana w zatrudnieniu 2014/2008	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
UE28	0,7	2,4	0,8	1,7	4,8	10,7
Dania	5,4	6,4	4,6	5,4	31,1	37,2
Niemcy	-0,3	1,1	0,8	1,3	4,7	7,8
Finlandia	-1,7	3,7	-2,2	2,8	-12,3	17,7
Szwecja	0,8	2,4	1,5	2,7	9,2	17,6
Estonia	1,9	6,1	1,0	5,5	6,1	37,5
Łotwa	1,7	12,1*	-0,7	9,1*	-4,2	68,8*
Litwa	-0,9	5,8	-1,8	6,4	-10,5	36,2
Polska	1,8	1,7	1,9	1,9	11,7	12,0

* Wartości wyznaczone dla okresu 2009–2014 ze względu na brak danych dla 2008 r.

Źródło: opracowanie własne.

mężczyzn w tym sektorze w państwach BSR-EU15 jest średnio wyższy niż w państwach BSR-NM10. W grupie kobiet udział zatrudnionych w hotelarstwie i gastronomii w 2014 r. wahał się od 3,3% w Szwecji do 6% w Estonii. Przy czym Estonia była jednym państwem, w którym wskaźnik *pSE* w grupie kobiet przekroczył wartość wyznaczoną dla całego regionu UE28.

Z danych zaprezentowanych na rysunkach 5–8 oraz w tabeli 3 wynika, że we wszystkich analizowanych państwach w grupie mężczyzn odnotowano tendencje wzrostowe (odnosi się to zarówno do zatrudnienia, jak i do udziałów zatrudnionych w sektorze hotelarsko-gastronomicznym). W latach 2008–2014 zatrudnienie w grupie mężczyzn najbardziej zwiększyło się na Łotwie (aż o 68,8%) oraz

Tabela 4. Dynamika zatrudnienia mężczyzn i kobiet w sektorze hotelarsko-gastronomicznym (zmiany względne rok do roku, w %)

Region/kraj	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
UE28	1,5	1,7	2,9	0,4	0,4	0,9	1,2	-0,2	0,5	-0,5	3,8	2,4
Dania	1,3	11,7	-2,6	-0,9	7,7	9,7	10,6	2,9	7,3	-1,5	8,7	6,4
Niemcy	1,6	3,5	2,2	-0,6	-3,5	0,8	3,7	1,0	0,0	0,7	3,8	-0,7
Finlandia	1,0	-6,2	5,2	-4,7	0,9	-1,1	2,2	2,9	6,6	-0,4	0,8	-3,2
Szwecja	0,9	-2,1	6,8	7,7	-8,6	-0,3	0,7	1,5	9,6	0,7	8,3	1,5
Estonia	-2,1	-20,1	2,1	-3,8	-20,8	6,3	2,6	0,0	56,4	14,2	8,2	13,7
Łotwa	-12,5	-16,7	28,6	10,0	7,4	-7,1	34,5	4,9	-29,5	3,1	47,3	4,0
Litwa	b.d.	-11,1	38,3	-7,2	-6,2	4,1	11,5	-4,7	13,2	2,9	-16,9	6,4
Polska	11,8	7,4	1,8	2,7	5,0	-0,5	1,7	2,8	-1,5	-5,8	-6,3	4,9

b.d. – brak danych; M – mężczyźni; K – kobiety

Źródło: opracowanie własne.

w Estonii (37,5%), Danii (37,2%) i na Litwie (36,2%). W przypadku kobiet jedynie w dwóch państwach (w Finlandii i na Łotwie) ta tendencja była malejąca. W państwach tych zatrudnienie kobiet w 2014 r. w porównaniu do 2008 r. spadło odpowiednio o 12,3 i 4,2%. Największy wzrost zatrudnienia kobiet wystąpił w Danii (o 31,1%) oraz w Polsce (o 11,7%).

Przeciętne tempo zmian odnoszące się zarówno do liczby zatrudnionych, jak i wskaźnika *pSE* wskazuje, że w sektorze hotelarsko-gastronomicznym zdecydowanie szybciej zwiększa się zatrudnienie mężczyzn niż zatrudnienie kobiet.

W tabeli 4 przedstawiono zmiany względne (rok do roku) w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. W 2009 r. w Estonii, na Litwie i Łotwie w grupie kobiet wystąpiły największe spadki zatrudnienia, które wyniosły powyżej 10% (odpowiednio: 20,1, 11,1 i 16,7%). Z kolei największe wzrosty zatrudnienia wystąpiły w latach 2013 i 2014 w Estonii (odpowiednio o 14,2 i 13,7), w 2009 r. w Danii (o 11,7%) oraz w 2010 r. na Łotwie (o 10%). W grupie mężczyzn w niektórych przypadkach zmiany roczne w zatrudnieniu okazały się znacznie większe, bo sięgające ponad 30%. Takie sytuacje zdiagnozowano w Estonii – 56,4% (zmiana dla lat 2013/2012), na Łotwie – 47,3% (zmiana 2014/2013) i 34,5% (2012/2011) oraz na Litwie – 38,3% (2010/2009). Zmiany w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w Estonii, na Litwie i Łotwie miały większą rozpiętość (większy zakres) niż te stwierdzone w przypadku pozostałych państw. Takie zjawisko można, po pierwsze, wytłumaczyć wielkością rynków tych państw

(Litwa, Łotwa i Estonia w porównaniu do pozostałych są państwami znacznie mniejszymi). Dużo mniejsza liczba ludności przekłada się na znacznie mniejszy zasób siły roboczej. Nawet niewielkie zmiany bezwzględne w takim zasobie przekładają się na duże zmiany względne. Po drugie, rynki tych państw zalicza się do grupy rozwijających się, przez co mogą być również bardziej wrażliwe na zawrośnienia gospodarcze, czym charakteryzuje się sektor turystyczny [Zdon-Korzeniowska, Rachwał 2011]. Z kolei niekorzystne zmiany w gospodarce przekładają się m.in. na ograniczanie zatrudnienia [Cazes et al. 2009].

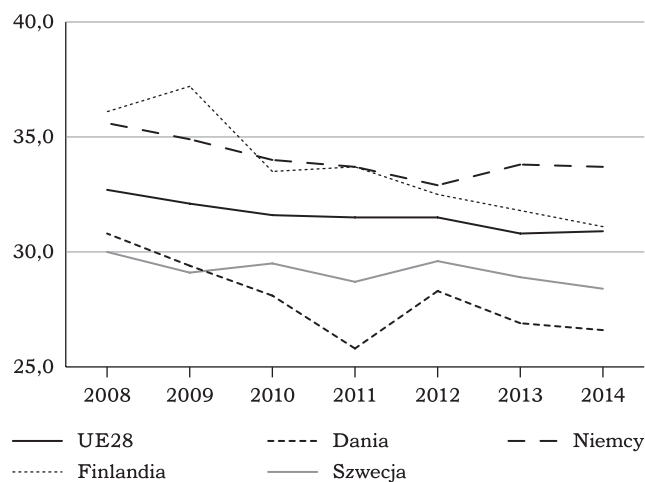
Tendencje w feminizacji sektorów ICT i hotelarsko-gastronomicznego

Na rysunkach 9–12 przedstawiono wskaźniki feminizacji (*pFE*) w sferze zatrudnienia w sektorach ICT oraz hotelarsko-gastronomicznym. W sektorze ICT w analizowanej grupie państw udział zatrudnionych kobiet w 2014 r. wahał się od 26,6% w Danii do 39,3% na Litwie. Należy zwrócić uwagę na fakt, że tylko w dwóch państwach z tej grupy (tj. w Danii i Szwecji) stopień feminizacji branży ICT był mniejszy niż wyznaczony dla całego obszaru EU28 (30,9%). Przy czym w grupie BSR-NM10 był średnio wyższy niż w grupie BSR-EU15.

Spadkowe tendencje w stopniu feminizacji tej branży potwierdzają wyniki prezentowane wcześ-

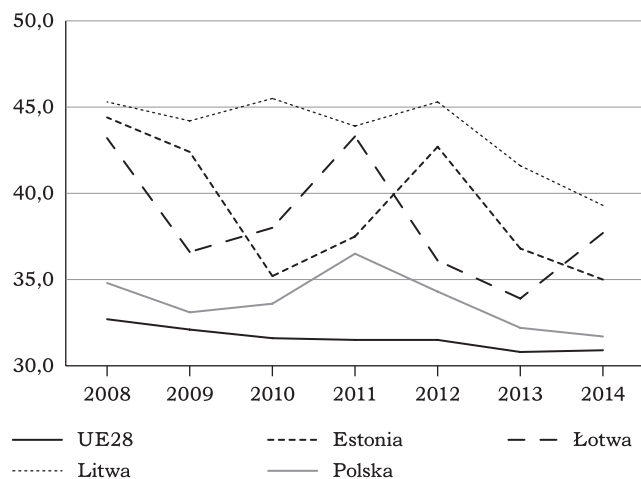
niej, dotyczące zmniejszania się zatrudnienia kobiet. W największym stopniu udział pracujących kobiet został ograniczony w byłych republikach nadbałtyckich. W analizowanym okresie wartości wskaźnika *pFE* zmniejszyły się: o 9,4 p.p. w Estonii, o 6 p.p. na Litwie i o 5,4 p.p. na Łotwie. W grupie państw BSR-UE15 ograniczenie to było największe w Finlandii (o 4,9 p.p.) i Danii (o 4,2 p.p.).

Rysunek 9. Udziały kobiet w zasobach siły roboczej w sektorze ICT w Danii, Niemczech, Finlandii i Szwecji na tle średniej unijnej w okresie 2008–2014 (w %)



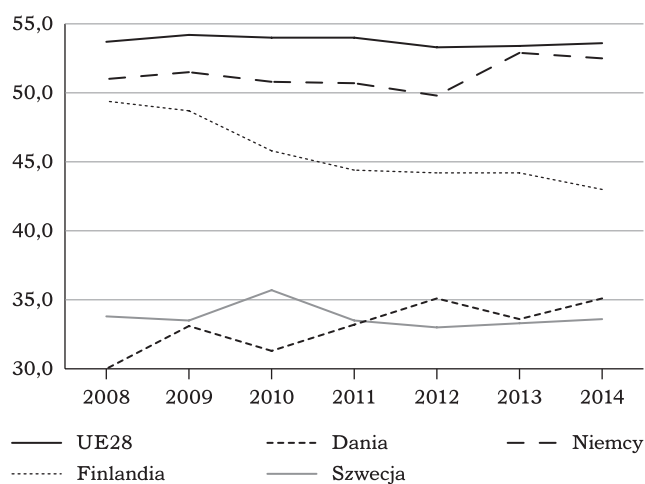
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 10. Udziały kobiet w zasobach siły roboczej w sektorze ICT w Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce na tle średniej unijnej w okresie 2008–2014 (w %)



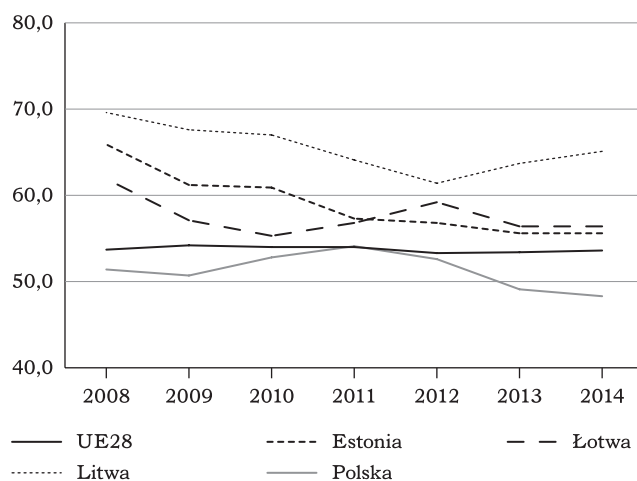
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 11. Udziały kobiet w zasobach siły roboczej w sektorze hotelarsko-gastronomicznym w Danii, Niemczech, Finlandii i Szwecji na tle średniej unijnej w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 12. Udziały kobiet w zasobach siły roboczej w sektorze hotelarsko-gastronomicznym w Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce na tle średniej unijnej w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Sektor hotelarsko-gastronomiczny jest sektorem w większym stopniu sfeminizowanym niż ICT. W grupie analizowanych państw w 2014 r. najmniejszy udział kobiet tam pracujących stwierdzono w Szwecji (33,6%) oraz Danii (35,1%). Dodatkowo w dwóch państwach nie została przekroczona granica 50%, a mianowicie w Finlandii (43%) oraz Polsce (48,3%). W pozostałych krajach z regionu BSR war-

tość wskaźnika *pFE* była większa niż 50%. Poziom unijny (53,6%) został przekroczony tylko w byłych republikach dawnego ZSRR, a najbardziej na Litwie, gdzie w tym sektorze kobiety stanowiły 65,1% pracowników.

Podsumowanie

Dane Eurostatu jednoznacznie wskazują, że systematycznie wzrasta poziom aktywizacji zawodowej kobiet. Charakterystycznym zjawiskiem na rynku pracy jest podział na branże i zawody sfeminizowane oraz zmaskulinizowane. Tak też było w przypadku opisywanych sektorów: ICT oraz hotelarsko-gastronomicznego. W sektorze ICT dominuje zatrudnienie mężczyzn, co głównie może wynikać z podejmowanych ścieżek karier kobiet (znacznie mniej kobiet niż mężczyzn decyduje się na kształcenie w kierunku technologii informacyjno-telekomunikacyjnych, por. np. [*Women active in the ICT sector 2013*]). Ponadto w rozważanym okresie 2008–2014 zaobserwowano wyraźne tendencje do wzrostu zatrudnienia w grupie mężczyzn i spadku zatrudnienia w grupie kobiet.

Sektor turystyczny jest znacznie bardziej sfeminizowany niż sektor ICT. Na całym obecnym obszarze UE udział kobiet pracujących w usługach hotelarsko-gastronomicznych przekracza 50%. Jednakże są państwa (w szczególności w grupie z regionu BSR), w których kobiety nie stanowiły więcej niż 36% zatrudnionych (Szwecja i Dania). Warto zauważyć, że w tym sektorze w badanym okresie zatrudnienie mężczyzn wzrosło w znacznie większym stopniu niż zatrudnienie kobiet, co przełożyło się na zmniejszenie udziału kobiet wśród pracowników. Wyjątek stanowiły jedynie Dania i Niemcy, gdzie wskaźnik feminizacji był większy na koniec okresu badania niż na jego początku. Dodatkowo trzeba wrócić uwagę na fakt, że w obu sektorach przeciętny udział kobiet w grupie pracujących był wyższy w państwach BSR-NM10 niż w grupie BRS-EU15.

Innym zaobserwowanym zjawiskiem jest większa wahliwość zmian (większe zakresy zmian) w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w byłych republikach nadbałtyckich (Estonia, Łotwa i Litwa) w porównaniu do państw skandynawskich, Niemiec oraz Polski⁷. Dzieje się tak, ponieważ małe rynki pracy są bardziej wrażliwe na zmiany w strukturze zatrudnienia niż rynki większe. Jednakże na małych rynkach w całym analizowanym okresie, mimo tak dużych wahań, ostatecznie zaobserwowano

znacznie większy względny przyrost zatrudnienia (w szczególności w przypadku mężczyzn) niż na rynkach większych.

W odniesieniu do struktury zatrudnienia rysuje się też wyraźny podział między państwami BSR-EU15 a BSR-NM10. W tej drugiej grupie odnotowuje się: po pierwsze, większy udział pracujących kobiet w analizowanych sektorach (o czym wspomniano wcześniej), po drugie, średnio wyższe przyrosty lub średnio niższe spadki (względne) zatrudnienia mężczyzn i kobiet.

¹ W strategii tej pierwszym celem, jaki ma być zrealizowany do 2020 r., jest osiągnięcie poziomu zatrudnienia na terenie UE w wysokości 75%. Ma być to zrealizowane m.in. przez większą aktywizację kobiet na rynku pracy.

² Jako osoby aktywne zawodowo określa się te, które pracują lub poszukują pracy (są bezrobotne). Teoretyczne podstawy tego zjawiska zostały opisane m.in. w pracach [Kryńska, Kwiatkowski 2013; Kwiatkowski 2002].

³ W przypadku mężczyzn w analogicznej grupie wiekowej udział aktywnych zawodowo w 2014 r. wynosił 83,2% i od 2002 r. wzrósł o 1,2 p.p. Dane dotyczące aktywności zawodowej na obszarze UE28 są dostępne od 2002 r.

⁴ Tematyka dotycząca przedsiębiorczości kobiet została poruszona m.in. w pracach [Lisowska 2001; Borowska 2013].

⁵ Główny Urząd Statystyczny określił ICT jako rodzinę technologii przetwarzających, gromadzących i przesyłających informacje w formie elektronicznej [*Spółeczeństwo...* 2015]. Z kolei Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych (PAIiIZ) definiuje sektor ICT jako „działania zajmujące się produkcją urządzeń komunikacyjnych i informatycznych oraz usługi im towarzyszące” [Cygler 2003].

⁶ Dane statystyczne dotyczące funkcjonowania gospodarki w odniesieniu do sektorów są zbierane na zlecenie Eurostatu przy wsparciu Statystycznej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej Unii Europejskiej NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne), która stanowi również punkt odniesienia dla Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Analiza obejmuje okres od 2008 r., ponieważ w tym roku zaczęła obowiązywać nowa klasyfikacja NACE 2, w której został wydzielony sektor ICT.

⁷ Według danych Eurostatu w grupie małych państw w sektorze ICT zatrudnienie w 2014 r. nie przekraczało 27 tys. osób. podczas gdy w pozostałych analizowanych państwach wynosiło ono ok. 100 tys. lub więcej. Z kolei w sektorze usług hotelarsko-gastronomicznych w pierwszej grupie liczba zatrudnionych nie była wyższa niż 33 tys. osób, a w drugiej grupie przekraczała 75 tys. osób. Zatem w pierwszym przypadku nawet małe zmiany w bezwzględnej liczbie zatrudnionych będą względnie duże w porównaniu do zmian zachodzących dla większych rynków.

Bibliografia

- Anghel B., Rica S. de la, Dolado J.J. [2011], *The effect of public sector employment on women's labour market outcomes*, World Bank, Centre for Economic Policy Research Discussion Paper, No. 8468.
- Barón J.D., Cobb-Clark D.A. [2010], *Occupational segregation and the gender wage gap in private- and public-sector employment: A distributional analysis*, „Economic Record”, No. 86.
- Becker G.S. [1964], *Human capital*, Columbia University Press, Nowy Jork.
- Blau F.D. [2012], *Gender, inequality, and wages*, red. A.C. Gielen, K.F. Zimmermann, Oxford University Press, Oxford.
- Borowska A. [2013], *Determinanty i bariery przedsiębiorczości kobiet w Polsce*, „Ekonomia i Zarządzanie”, nr 3(5), 152–162.
- Burchell B., Hardy V., Rubery J., Smith M. [2015], *A new method to understand occupational gender segregation in european labour markets*, <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>, dostęp 15.02.2016.
- Cazes S., Verick S., Heuer C. [2009], *Labour market policies in times of crisis*, ILO Working Papers Employment Sector – Employment Working Paper, No. 35.
- Cipollone A., Patacchini E., Vallanti G. [2014], *Women labor market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors*, „IZA Journal of European Labor Studies”, No. 3.
- Cyglar J. [2003], *Program działań proinwestycyjnych dla sektora ICT w Polsce – wnioski z raportu*, w: *Innowacyjność polskiej gospodarki*, red. M. Gorzyński, R. Woodward, Zeszyty Innowacyjne, CASE.
- Eberharther V.V. [2001], *Gender roles, labour market participation and household income position*, „Structural Change and Economic Dynamics”, No. 12, 235–246.
- England P. [2005], *Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation*, „Social Politics”, No. 12(2), 264–288.
- Genre V., Gomez-Salvador R., Lamo A. [2010], *European women: Why do(n't) they work*, „Applied Economics”, Vol. 42(12), 1499–1514.
- Haager D.M. [2000], *How do investments in human capital differentially affect gender income? An analysis of the gender wage gap*, „The Park Place Economist”, No. 8.
- Hakim C., [2002], *Lifestyle preferences as determinants of women's differential labor market careers*, „Work and Occupation”, No. 29, 428–459.
- Hakim C. [2006], *Women, careers, and work-life preferences*, „British Journal of Guidance and Counselling”, No. 34(3), 279–294.
- Jarosz I. [2006], *Gospodarcze znaczenie turystyki w krajach UE i w Polsce*, Wydawnictwo PROMOTOR, Kraków.
- Jaumotte F., [2003], *Female labor force participation. Past trends and main determinants in OECD countries*, „OECD Economic Studies”, No. 37, 52–108.
- Karpińska-Mizielnińska W., Konat G., Smuga T. (red.) [2008], *Sezonowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych*, Raport przygotowany przez Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki, Warszawa.
- Kotowska I.E. [2008], *Zmiany aktywności zawodowej a proces starzenia się ludności*, w: *Pomyślne starzenie się w perspektywie nauk o pracy i polityce społecznej*, red. J.T. Kowaleski, P. Szukałski, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej UŁ, Łódź.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. (red.) [2007], *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Kryńska E., Kwiatkowski E. [2013], *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kuropatwa A. [2014], *Problem dyskryminacji kobiet — analiza wybranych teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niekonkurencyjnych rynkach pracy*, „Wrocław Economic Review”, nr 20(4), 53–68.
- Kurowska A. [2012], *Modelowanie decyzji o prokreacji i aktywności zawodowej*, „Polityka Społeczna”, nr 10, 1–10.
- Kwiatkowski E. [2002], *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lisowska E. [2001], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Matuszewska-Janica A. [2016], *Wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet w państwach UE. Analiza dla lat 2006–2014*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica” (w druku).
- Polachek S.W. [1981], *Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure*, „The Review of Economics and Statistics”, No. 63(1), 60–69.
- Polachek S.W. [2004], *How the human capital model explains why the gender wage gap narrowed*, „IZA Discussion Paper”, No 1102.
- Rykowska J., Sawicka J., Stolarczyk P. [2013], *Przedsiębiorczość na obszarach wiejskich Mazowsza z perspektywy gender*, w: *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza – perspektywa gender*, red. J. Sawicka, Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- Społeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2011–2015* [2015], GUS, Warszawa, s. 17, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleszenstwo-informacyjne/spoleszenstwo-informacyjne/>, dostęp 15.02.2016.
- Sztanderska U., Grotkowska G. [2009], *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992–2007*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Tsani S., Paroussos L., Fragiadakis C., Charalambidis I., Capros P. [2013], *Female labour force participation and economic growth in the South Mediterranean countries*, „Economics Letters”, No. 120, 323–328.
- Witkowska D. (red.) [2004], *Statystyka w zarządzaniu*, AND, Łódź.
- Women active in the ICT sector* [2013], http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-905_en.htm, dostęp 15.02.2016.
- Zdon-Korzeniowska M., Rachwał T. [2011], *Turystyka w warunkach światowego kryzysu gospodarczego*, Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego, nr 18.