

Dominika Perdon

e-mail: 182127@student.ue.wroc.pl

ORCID: 0009-0005-5272-649X

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Klasyfikacja krajów Unii Europejskiej ze względu na sytuację kobiet na rynku pracy

DOI: 10.15611/2024.76.5.01

JEL: J16, J71, M14

© 2024 Dominika Perdon

Praca opublikowana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0). Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>

Cytuj jako: Perdon, D. (2024). Klasyfikacja krajów Unii Europejskiej ze względu na sytuację kobiet na rynku pracy. W: A. Stanimir (red.), *Współczesne problemy społeczno-ekonomiczne w ujęciu analitycznym* (s. 11-24). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Streszczenie: Równe szanse obu płci w dostępie do pracy zarobkowej niosą ze sobą wiele korzyści – zarówno ekonomicznych, jak i społecznych. Niniejszy artykuł zawiera przegląd literatury dotyczący stereotypów, z którymi muszą mierzyć się kobiety, analizę wskaźnika zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej oraz klasyfikację krajów Unii Europejskiej pod względem dziewięciu wybranych zmiennych dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy. Analizę przeprowadzono, korzystając z metody *k-średnich*. Celem artykułu było wyłonienie krajów, w których sytuacja kobiet na rynku pracy jest do siebie podobna, oraz identyfikacja zmiennych, które wypadają w tych krajach najlepiej oraz najgorzej. Analiza wykazała, że najlepsza sytuacja kobiet na rynku pracy jest w klasie, do której należą Estonia, Łotwa i Litwa. Najgorsza sytuacja kobiet na rynku pracy występuje w skupieniu, do którego należą Włochy, Grecja i Rumunia. Interesujące jest, że w skupieniu tym odnotowano najniższe, a więc najlepsze wartości luki płacowej.

Słowa kluczowe: stereotypy, luka płacowa, rynek pracy, nierówności

1. Wstęp

Sytuacja kobiet na rynku pracy w wielu krajach Unii Europejskiej różni się od sytuacji mężczyzn. Społeczeństwo zaczyna być coraz bardziej świadome nierówności wynikających z tych różnic, jednakże podejmowane do tej pory działania nie były na tyle skuteczne, aby wyeliminować obecne dysproporcje. Występuje zatem potrzeba nagłaśniania sytuacji kobiet na rynku pracy, ponieważ im rzadziej odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn będzie postrzegane w społeczeństwie jako normalność, tym szybciej uda się wyrównać szanse obu płci w dostępie do pracy zarobkowej. O roli kampanii informacyjnych w wyrównywaniu szans kobiet na rynku w pracy wspomi-

na w swoim raporcie chociażby Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (2023), sugerując nawet ich prowadzenie już dla młodzieży w wieku szkolnym, by wchodząc w dorosłość, była ona jak najbardziej pozbawiona stereotypów i uprzedzeń.

Równe szanse obu płci niosą wiele korzyści dla całego społeczeństwa. Dzięki nim kobiety są w stanie rozwijać się i spełniać zawodowo, czym przyczyniają się do wzrostu gospodarczego (Polski Instytut Ekonomiczny, 2023), jednocześnie stając się niezależne finansowo, mając własny wkład w budżet domowy i wyższą pozycję w społeczeństwie. Mężczyźni natomiast przestają być obciążani brzemieniem bycia głównym żywicielem rodziny. Jak wspomina Kukuczka (2023), w przeszłości mogło to się wiązać z ich nadmiernym psychicznym i emocjonalnym obciążeniem, a według Polskiego Instytutu Ekonomicznego (2023) w niektórych przypadkach powoduje to narzucenie im niepasujących ról społecznych pogarszających jakość ich życia.

Niniejszy artykuł jest rozszerzeniem badań, których wyniki zaprezentowano w opracowaniu *Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej* (Perdon, 2023b). Przytoczone są w nim również fragmenty pracy licencjackiej autorki, gdzie badała ona sytuację kobiet na rynku pracy (Perdon, 2023a). Jego celem jest klasyfikacja krajów Unii Europejskiej względem sytuacji kobiet na rynku pracy oraz odpowiedź na postawione pytania badawcze:

- PB1: Jakie kraje Unii Europejskiej zaliczane są do grupy, w której sytuacja kobiet na rynku pracy jest najlepsza?
- PB2: Jakie kraje Unii Europejskiej zaliczane są do grupy, w której sytuacja kobiet na rynku pracy jest najgorsza?
- PB3: Które analizowane czynniki wypadają najlepiej wśród krajów charakteryzujących się najlepszą sytuacją kobiet na rynku pracy, a które wymagają zdecydowanej poprawy?
- PB4: Które analizowane czynniki wypadają najgorzej wśród krajów charakteryzujących się najsłabszą sytuacją kobiet na rynku pracy? Czy istnieją zmienne, które w tych krajach przyjmują korzystne wartości?

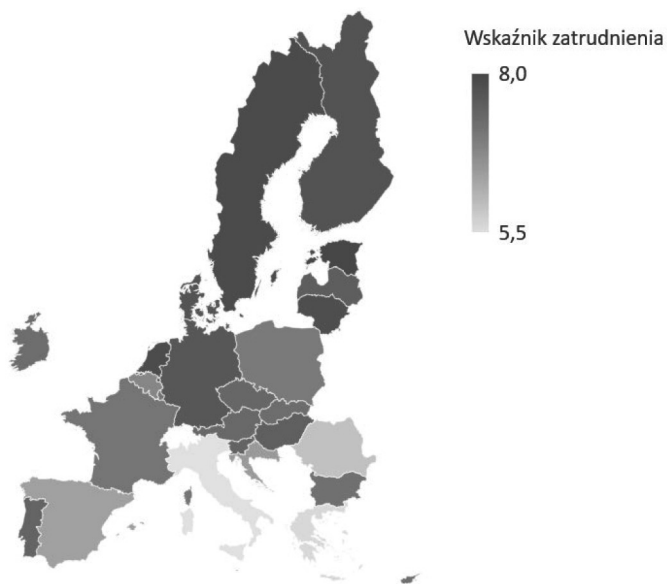
Pierwsza część artykułu zawiera omówienie wskaźnika zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej oraz informacje o stereotypach, z którymi kobiety mierzą się na rynku pracy. Następnie przedstawiono opis danych oraz metody badawczej. Kolejny punkt zawiera analizę przedstawionych danych z wykorzystaniem metody *k-średnich* oraz omówienie otrzymanych wyników. W zakończeniu zawarto podsumowanie analizy oraz wnioski.

2. Kobiety a rynek pracy

2.1. Wskaźnik zatrudnienia

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego (2019) wskazuje, że ogromną częścią problematyki nierówności płci jest nierówność w dziedzinie zatrudnienia, wynikająca z trudności pogodzenia ról zawodowych i rodzinnych. Odzwierciedleniem tego

problemu jest wysokość wskaźników zatrudnienia w podziale na płeć. Wskaźnik przedstawia udział, jaki w danej kategorii wiekowej mają osoby pracujące (Eurostat, 2023a). Zaprezentowano go na rys. 1, korzystając z danych dla roku 2022.



Rys. 1. Wskaźnik zatrudnienia kobiet

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem danych Eurostatu (2023a).

Rysunek 1 przedstawia wysokość wskaźnika zatrudnienia kobiet w roku 2022 w podziale na kraje. Im wyższe jest natężenie koloru, tym wyższa jest wartość wskaźnika zatrudnienia. Z kartogramu wynika, że najwyższy wskaźnik zatrudnienia obserwowalny jest w rejonie Europy Północnej: w Estonii (80,4%), Szwecji (79,2%), Litwie (78,6%). Najniższy wskaźnik zatrudnienia notowany jest w rejonie Europy Południowej: we Włoszech (55%) i w Grecji (55,9%).

Tabela 1. Wartości wskaźnika zatrudnienia w 2022 r. w podziale na płeć

Kraj	Wskaźnik zatrudnienia kobiet (jako procent populacji)	Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (jako procent populacji)	Różnica (punkty procentowe)
1	2	3	4
Belgia	68,1	75,7	7,6
Bułgaria	71,8	79,5	7,7
Czechy	73,7	88,6	14,9
Dania	77,4	82,8	5,4
Niemcy	76,8	84,6	7,8

Tabela 1, cd.

1	2	3	4
Estonia	80,4	83,3	2,9
Irlandia	72,6	83,9	11,3
Grecja	55,9	76,9	21,0
Hiszpania	64,1	75,0	10,9
Francja	71,2	77,0	5,8
Chorwacja	65,0	74,5	9,5
Włochy	55,0	74,7	19,7
Cypr	72,1	84,2	12,1
Łotwa	75,5	78,6	3,1
Litwa	78,6	79,4	0,8
Luksemburg	71,5	78,0	6,5
Węgry	75,3	85,1	9,8
Malta	74,1	87,2	13,1
Holandia	79,0	86,9	7,9
Austria	73,4	81,2	7,8
Polska	70,2	83,1	12,9
Portugalia	74,3	80,2	5,9
Rumunia	59,1	77,7	18,6
Słowenia	74,3	81,2	6,9
Słowacja	72,6	80,7	8,1
Finlandia	77,8	79,0	1,2
Szwecja	79,2	85,0	5,8

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem danych Eurostatu (2023a).

Najmniejsza przedstawiona w tabeli 1 różnica pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia kobiet a mężczyzn wynosi 0,8 punktu procentowego i występuje w Litwie, natomiast największą różnicę odnotowano w Grecji: aż 21 punktów procentowych. Wskazuje to na występowanie znaczących dysproporcji w wysokości wskaźnika zatrudnienia – zarówno pomiędzy płciami, jak i pomiędzy analizowanymi krajami.

Analizując szerzej dane dotyczące wskaźnika zatrudnienia, można zauważyć, że wskaźnik ten dla kobiet maleje wraz z liczbą posiadanych przez nie dzieci. Według danych z Eurostatu (2023b) w roku 2022 w grupie wieku 25-49 lat średni wskaźnik zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej wynosił 79,7% dla kobiet bezdzietnych, 76,2% dla kobiet mających jedno dziecko, 75,3% dla kobiet mających dwójkę dzieci oraz 59,3% dla kobiet mających trójkę lub więcej dzieci.

Zygmunt (2006) wspomina, że tak wysokie różnice w aktywności zawodowej kobiet mogą wynikać w sporej części z wykonywania przez nie prac domowych, opieki nad dziećmi oraz z przekonań spowodowanych stereotypami. Zdaniem autorki kluczowe znaczenie ma tutaj również podejście pracodawców do traktowania płci jako kryterium podczas wyboru pracownika. Czasem bowiem zakładają oni, że kobieta będzie mniej dyspozycyjna oraz częściej będzie korzystać z przysługujących jej uprawnień (urlopy macierzyńskie, skrócenie czasu pracy podczas karmienia piersią, opieka nad chorującymi dziećmi), co może generować dla nich dodatkowe koszty. Podobne zdanie mają także Ratajczak i Kozłowska (2023), według których właśnie wsparcie oferowane przez pracodawcę może znacząco wyrównać szanse na rynku pracy i zaktywizować zawodowo oraz rodzicielsko oboje rodziców, co w konsekwencji przyczyni się do wyrównania istniejących dysproporcji.

2.2. Stereotypy na rynku pracy

Na rynku pracy kobiety muszą mierzyć się z wieloma stereotypami, o czym wspomina na przykład Tomaszewska (2023), zdaniem której to właśnie reprezentantom płci żeńskiej przypisywane są cechy, takie jak słabość, czy mniejsze kompetencje niż u mężczyzn, co może przekładać się na ich niedoreprezentowanie na wyższych stanowiskach. Galsanjigmed i Sekiguchi (2023) wskazują, że stereotypy narzucają określone zachowania reprezentantom różnych płci. Kobieta, która w środowisku zawodowym przyjmuje postawę asertywną, jest niejednokrotnie postrzegana jako nieprzyjazna, natomiast od mężczyzn właśnie takiej asertywności się oczekuje. Takie podejście prowadzi natomiast do rozpowszechniania uprzedzeń i większego ograniczania możliwości awansu zawodowego kobiet. Heilman i in. (2023) dodają, że wbrew powszechnej opinii stereotypy dotyczące płci zmieniły się mniej, niż wskazują na to zmiany społeczne, a także poruszają kolejny ważny problem związany ze stereotypowym postrzeganiem kobiet. Według autorek atrakcyjne kobiety rekrutowane na stanowiska w zawodach zdominowanych przez mężczyzn są często uważane za mniej wykwalifikowane.

W roku 2023 powstał raport „Niech nas usłyszą! Głos kobiet w korporacjach” (Golec i in., 2023). Jego autorki przeprowadziły kompleksowe badanie wśród ponad 4 tysięcy kobiet. Jednym z elementów badania było odniesienie się do 13 wymienionych stereotypów, dotyczących między innymi nieumiejętności opanowania emocji przez kobiety, nadawania karierom mężczyzn większego znaczenia, a także twierdzenia, że młode kobiety nie wykorzystują awansu należycie, ponieważ w niedalekiej przyszłości zostaną matkami i skorzystają z urlopu rodzicielskiego. Jedynie 0,8% ankietowanych kobiet odpowiedziało, że nigdy nie spotkało się z wymienionymi stereotypami. Jednocześnie aż 55,7% respondentek wskazało, że kobiety muszą mierzyć się z większymi oczekiwaniami stawianymi przez przełożonych niż mężczyźni pracujący na tych samych stanowiskach. Na uwagę zasługuje również fakt, że aż 91,1% ankietowanych potwierdziło, że awans i sukces zawodowy są dla nich ważne,

ale tylko 34,4% respondentek odpowiedziało, że według nich kobiety w ich branżach otrzymują takie same szanse rozwoju i awansu jak mężczyźni (Golec i in., 2023). Wyniki przywołanego raportu jasno wskazują, że w temacie równości kobiet na rynku pracy wciąż pozostaje wiele do poprawy, a dyskryminacja i dysproporcje pomiędzy płciami są mocno odczuwalne.

3. Dane i metoda analizy

3.1. Opis danych

Aby porównać kraje Unii Europejskiej pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy, posłużono się klasyfikacją metodą k -średnich. Wykorzystano do niej następujące zmienne, które szerzej opisano w poprzedniej publikacji (Perdon, 2023b):

x_1 – luka płacowa w roku 2020 (Eurostat, 2023f); dane dla Grecji nie były dostępne, w związku z tym w tym kraju przyjęto do analizy lukę płacową z roku 2018; destymulanta;

x_2 – luka w zatrudnieniu w roku 2020 (Eurostat, 2023d); destymulanta;

x_3 – luka w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy w roku 2020 (Eurostat, 2023e); destymulanta;

x_4 – udział kobiet zajmujących stanowiska w rządach w roku 2020 (Eurostat, 2023g); stymulanta;

x_5 – udział kobiet zajmujących stanowiska w parlamentach w roku 2020 (Eurostat, 2023g); stymulanta;

x_6 – procent kobiet mających wykształcenie wyższe w roku 2020 (Eurostat, 2023h); stymulanta;

x_7 – procent kobiet wśród osób pracujących na stanowiskach kierowniczych w roku 2020 (Eurostat, 2023c); stymulanta;

x_8 – procent kobiet zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w roku 2020 (Eurostat, 2022b); destymulanta;

x_9 – długość życia zawodowego w roku 2020 wyrażona w latach (Eurostat, 2022a); stymulanta.

3.2. Opis metody

K -średnich to metoda umożliwiająca podział zbioru na podzbiory w taki sposób, że obiekty wśród danego podzbioru są do siebie jak najbardziej podobne i jednocześnie jak najmniej podobne do obiektów z innych podzbiorów. Algorytm tej metody jest iteracyjny, na początku oblicza się wektory średnich, następnie odległości obiektów od wektora średnich. W kolejnym kroku powstaje nowa klasyfikacja, ponieważ obiekty są na nowo przydzielane do klas na podstawie najmniejszych odległości od wyznaczonego wektora. Iteracje przestają być powtarzane, gdy nowo powstała

klasyfikacja nie różni się od poprzedniej (Kowalewski, 2006). Do wykonania analizy metodą k -średnich użyto danych po standaryzacji według wzoru:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{s_j}$$

Podczas wykonywania tej analizy wykorzystano program Statistica v.13.3.

4. Klasyfikacja krajów metodą k -średnich

Podczas wykonywania klasyfikacji metodą k -średnich użyto danych poddanych standaryzacji. Analiza została w dużej części wykonana w programie Statistica. Wstępne centra skupień dobrano tak, aby zmaksymalizować odległości skupień. Początkowa liczba skupień została wybrana jako 6, a wstępna liczba iteracji została wyznaczona jako 10. Rozwiązanie udało się znaleźć już po 2 iteracjach.

Tabela 2 przedstawia odległości euklidesowe pomiędzy skupieniami. Poniżej przekątnej znajdują się odległości euklidesowe, a powyżej kwadraty tych wartości. Zbyt małe odległości mogłyby być przesłanką do zmniejszenia liczby skupień, jednak w tym przypadku najmniejsza odległość wynosi 0,788, a największa 1,959, a więc redukcja liczby klas nie jest konieczna.

Tabela 2. Odległości euklidesowe skupień

Numer skupienia	1	2	3	4	5	6
1	0,000	0,803	1,763	3,028	0,861	0,959
2	0,896	0,000	0,620	1,485	1,743	1,015
3	1,328	0,788	0,000	1,403	1,932	1,469
4	1,740	1,219	1,184	0,000	3,520	3,838
5	0,928	1,320	1,390	1,876	0,000	1,972
6	0,980	1,007	1,212	1,959	1,404	0,000

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu Statistica v.13.3.

W trakcie badania przeprowadzono analizę wariancji dla każdej zmiennej. Wykazała ona, że jedynie zmienna x_7 , a więc procent kobiet wśród wszystkich osób pracujących na stanowiskach kierowniczych, nie różnicuje klas ($F = 1,746$, p -value = 0,168).

W tabeli 3 przedstawiono podział krajów na skupienia oraz przedstawiono, jakie są odległości tych krajów od środków ich skupień. Utworzone skupienia prezentują się następująco:

- skupienie pierwsze: Belgia, Dania, Hiszpania, Francja, Portugalia, Finlandia, Szwecja;
- skupienie drugie: Bułgaria, Irlandia, Cypr, Luksemburg, Polska i Słowenia;

- skupienie trzecie: Czechy, Chorwacja, Węgry, Malta, Słowacja;
- skupienie czwarte: Grecja, Włochy, Rumunia;
- skupienie piąte: Niemcy, Holandia, Austria;
- skupienie szóste: Estonia, Łotwa, Litwa.

Tabela 3. Skupienia (Sk.) oraz odległości obiektów od środków skupień (Odl.)

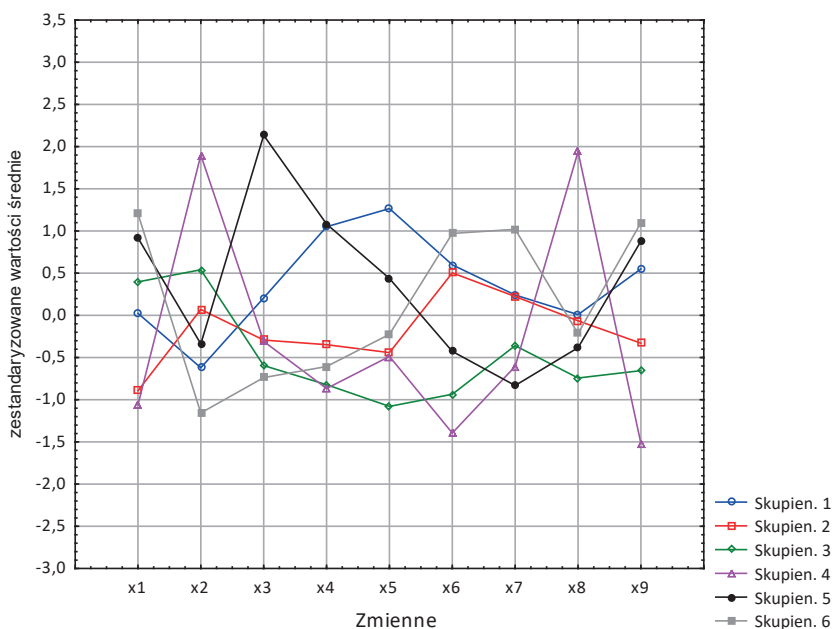
Sk.1	Odl.	Sk.2	Odl.	Sk.3	Odl.	Sk.4	Odl.	Sk.5	Odl.	Sk.6	Odl.
Belgia	0,670	Bułgaria	0,823	Czechy	0,478	Grecja	0,533	Niemcy	0,355	Estonia	0,430
Dania	0,607	Irlandia	0,474	Chorwacja	0,544	Włochy	0,659	Holandia	0,446	Łotwa	0,439
Hiszpania	0,744	Cypr	0,688	Węgry	0,526	Rumunia	0,566	Austria	0,356	Litwa	0,462
Francja	0,394	Luksemburg	0,810	Malta	0,677						
Portugalia	0,582	Polska	0,717	Słowacja	0,449						
Finlandia	0,700	Słowenia	0,690								
Szwecja	0,692										

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu Statistica v.13.3.

Warto zaznaczyć, że gdyby w tab. 2 odległości od środków skupień były zbyt duże, byłoby to przesłanką do stworzenia kolejnego skupienia i do ponownego przeprowadzenia klasyfikacji. W tym przypadku jednak nie jest to konieczne, ponieważ żadna odległość od środka skupienia nie odstaje drastycznie od innych wartości. Należy także pamiętać, że w poprzednim etapie badania, ze względu na występujący brak danych, założono, że wartość luki płacowej dla Grecji z roku 2018 nie zmieniła się drastycznie i mogła zostać przyjęta zamiast wartości z roku 2020, która nie była dostępna. W pozostałych przypadkach wszystkie zmienne odnoszą się do roku 2020.

Rysunek 2 przedstawia graficznie średnie w podziale na skupienia. Bazując na przedstawionych informacjach, można wyciągnąć wniosek, że najlepsze średnie wartości dla luki płacowej przyjmują kraje w skupieniu czwartym (zmienna x_1 jest destymulantą). Należy jednak mieć na uwadze, że do tego skupienia należy Grecja, w przypadku której wartość luki płacowej została pobrana z roku 2018, a nie 2020, tak jak w przypadku pozostałych krajów. Najlepsze średnie wartości dla luki w zatrudnieniu mają kraje w skupieniu szóstym, gdyż ta zmienna również jest destymulantą. Widoczne są tu wysokie wartości w skupieniu czwartym. Skupienie szóste przyjmuje również najlepsze średnie wartości dla luki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli chodzi o średni udział kobiet zajmujących stanowiska w rządach, najlepiej wypada skupienie piąte. Tuż za nim plasuje się skupienie pierwsze, które z kolei przoduje pod względem odsetka kobiet zajmujących stanowiska w parlamentach. Dla obu tych zmiennych skupienia pierwsze i piąte zdecydowanie odstają od pozostałych. Pod względem średniego procenta kobiet mających wykształcenie wyższe przoduje skupienie szóste, które przyjmuje najlepsze wartości również dla średniego odsetka kobiet wśród osób zatrudnionych na stanowiskach

kierowniczych. Procent kobiet zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym to kolejna rozpatrywana destymulanta – pod względem średnich wartości tej zmiennej najlepiej wypadło skupienie trzecie. Wybijają się tutaj też bardzo wysokie wartości skupienia czwartego, co stawia je w bardzo niekorzystnym świetle. Średnia długość życia zawodowego najlepiej wypadła w skupieniu szóstym.



Rys. 2. Wykres średnich w podziale na skupienia

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu Statistica.

Na rysunku 2 wyróżnia się skupienie czwarte, do którego należą Grecja, Włochy i Rumunia. Dla dziewięciu rozpatrywanych zmiennych skupienie to przyjmuje najgorsze wartości aż pięć razy. Wskazuje to na bardzo niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy w tych krajach. Co ciekawe, pomimo bardzo niekorzystnej sytuacji kobiet na rynku pracy sugerowanej przez pięć zmiennych, kraje te przyjmują najniższe średnie wartości luki płacowej wśród krajów Unii Europejskiej (należy mieć jednak na uwadze, że dane dla Grecji pochodzą z roku 2018). Oznacza to, że mimo iż luka płacowa jest najczęściej wspomnianym wskaźnikiem podczas oceniania sytuacji kobiet na rynku pracy, należy ostrożnie interpretować jej wartości w ogólnej ocenie. Kraje mające niskie i bardzo dobre wartości luki płacowej wypadły bardzo źle w ogólnej ocenie sytuacji kobiet na rynku pracy.

Skupienie pierwsze jest największe i składa się z Belgii, Danii, Hiszpanii, Francji, Portugalii, Finlandii i Szwecji. Grupa tych państw charakteryzuje się najwyższymi, a więc najlepszymi wartościami średniego udziału kobiet zajmujących stanowiska

w parlamentach oraz drugimi najlepszymi wartościami dla średniego udziału kobiet zajmujących stanowiska w rządach. Drugie najlepsze wartości odnotowano w tym skupieniu dla zmiennych: luka w zatrudnieniu, procent kobiet posiadających wykształcenie wyższe oraz procent kobiet zagrożonych ubóstwem. W przypadku pozostałych zmiennych wartości średnie dla tego skupienia wypadają przeciętnie.

Skupienie drugie, składające się z Bułgarii, Irlandii, Cypru, Luksemburga, Polski i Słowenii, nie zostało wspomniane ani razu, ponieważ nie ma ono wartości skrajnych – ani razu nie wypadło ani najlepiej, ani najgorzej. Warto wspomnieć, że skupienie to ma drugie najlepsze wartości pod względem luki płacowej, jednak można uznać, że sytuacja kobiet na rynku pracy w tych krajach wypada przeciętnie.

W skupieniu trzecim, na które składają się Czechy, Chorwacja, Węgry, Malta i Słowacja, również odnotowano niekorzystne wartości dla wielu zmiennych: luka w zatrudnieniu, udział kobiet zajmujących stanowiska w rządach, udział kobiet zajmujących stanowiska w parlamentach, procent kobiet posiadających wykształcenie wyższe, procent kobiet wśród osób pracujących na stanowiskach kierowniczych, długość życia zawodowego. Wyjątkiem jest procent kobiet zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, gdyż pod względem tej zmiennej średnie wartości w skupieniu są najniższe, a więc najlepsze. Pod względem luki w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu skupienie to ma drugie najlepsze wartości.

Skupienie piąte tworzone jest przez Niemcy, Holandię oraz Austrię. Skupienie to jest zróżnicowane, ponieważ można w nim zaobserwować wartości zarówno bardzo dobre (najlepiej wypada pod względem odsetka kobiet zajmujących stanowiska w rządach, dobrze wypada pod względem długości życia zawodowego i odsetka kobiet zajmujących stanowiska w parlamentach), jak i bardzo niekorzystne (najwyższa średnia luka w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu, najmniejszy średni procent kobiet na stanowiskach kierowniczych, druga najwyższa średnia luka płacowa). Pod względem pozostałych zmiennych skupienie plasuje się przeciętnie.

Skupienie szóste, składające się z Estonii, Łotwy i Litwy, przyjmuje najwyższe średnie wartości pod względem luki płacowej, a więc najgorsze. Ciekawy jest jednak fakt, że pod względem innych zmiennych skupienie to wypada bardzo dobrze, ponieważ najlepsze średnie wartości ma ono dla zmiennych: luka w zatrudnieniu, luka w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, procent kobiet posiadających wykształcenie wyższe, procent kobiet wśród osób pracujących na stanowiskach kierowniczych, długość życia zawodowego. Skupienie szóste ma z kolei przeciętne wartości pod względem zmiennych: udział kobiet zajmujących stanowiska w rządach, udział kobiet zajmujących stanowiska w parlamentach oraz procent kobiet zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Decydując się na wybór skupienia, którego kraje można uznać za najlepsze pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy, należy podjąć decyzję, czy bardziej istotne są równe zarobki, czy pozostałe kwestie, związane między innymi z równym dostępem do stanowisk, do pracy na pełen etat oraz do wykształcenia. Jest to ciężka decyzja, ponieważ kraje mające średnie najniższe wartości luki płacowej (skupienie

czwarte) wypadły najgorzej pod względem wielu innych rozpatrywanych zmiennych, natomiast kraje mające średnie najlepsze wartości dla wielu rozpatrywanych zmiennych (skupienie szóste) wypadły najgorzej pod względem luki płacowej. Patrząc jednak na samą liczbę najgorszych i najlepszych wyników, można stwierdzić, że według przeprowadzonego badania najgorsza sytuacja kobiet na rynku pracy występuje w Grecji, Włoszech i Rumunii, natomiast najlepsza sytuacja kobiet na rynku pracy występuje w Estonii, Łotwie i Litwie.

5. Zakończenie

Niniejszy artykuł powstał w celu nagłośnienia wciąż występujących dysproporcji pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz w celu klasyfikacji krajów Unii Europejskiej ze względu na wybrane czynniki świadczące o wspomnianych dysproporcjach.

Badania literaturowe oraz danych pozyskanych z platformy Eurostat wykazały istnienie różnych wartości wskaźnika zatrudnienia w zależności od kraju, płci oraz liczby posiadanych dzieci. Dodatkowo potwierdzono występowanie stereotypów, z którymi na rynku pracy muszą się mierzyć kobiety.

Przeprowadzona klasyfikacja krajów Unii Europejskiej z wykorzystaniem metody *k*-średnich pozwoliła dokonać podziału krajów na 6 skupień oraz odpowiedzieć na postawione pytania badawcze.

PB1: Do grupy, w której sytuacja kobiet na rynku pracy jest najlepsza, zaliczane są: Estonia, Litwa i Łotwa. Wyboru dokonano na podstawie liczby zmiennych przyjmujących w analizie najlepsze wartości.

PB2: Do grupy, w której sytuacja kobiet na rynku pracy jest najgorsza, zakwalifikowano: Grecję, Włochy i Rumunię. Wyboru dokonano na podstawie liczby zmiennych przyjmujących w analizie najgorsze wartości.

PB3: Wśród krajów charakteryzujących się najlepszą sytuacją kobiet na rynku pracy (Estonia, Litwa, Łotwa) najlepiej wypadają zmienne: luka w zatrudnieniu, luka w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, procent kobiet posiadających wykształcenie wyższe, procent kobiet wśród osób pracujących na stanowiskach kierowniczych, długość życia zawodowego. Zdecydowanej poprawy wymaga natomiast wysokość luki płacowej, która właśnie w tym skupieniu przyjęła najgorsze wartości.

PB4: Wśród krajów charakteryzujących się najłabszą sytuacją kobiet na rynku pracy (Grecja, Włochy, Rumunia) najgorzej wypadają zmienne: luka w zatrudnieniu, udział kobiet zajmujących stanowiska w rządach, procent kobiet mających wykształcenie wyższe, procent kobiet zagrożonych ubóstwem, długość życia zawodowego. Interesujący jest fakt, że skupienie to wypadło najlepiej pod względem wysokości luki płacowej (przy czym należy mieć na uwadze, że dane dla Grecji pochodzą z roku 2018, a nie 2020).

Niniejszy artykuł jest rozszerzeniem przeprowadzonych wcześniej badań, w których uzyskano nieco inne wyniki (Perdon, 2023b). Wykonane poprzednio porządkowanie liniowe metodą TOPSIS wskazało Finlandię i Szwecję jako kraje, w których sytuacja kobiet na rynku pracy była najlepsza, natomiast Chorwację, Rumunię, Grecję, Włochy i Maltę jako kraje, w których była ona najgorsza. W obu przeprowadzonych badaniach różne kraje zostały zatem wskazane jako najlepsze względem sytuacji kobiet na rynku pracy, natomiast Rumunia, Włochy i Grecja dwukrotnie zostały wskazane jako kraje z najgorszą sytuacją płci żeńskiej pod względem sytuacji zawodowej. W związku z nieco rozbieżnymi wynikami otrzymanymi przy wykorzystaniu różnych metod w kolejnym kroku może zostać przeprowadzona szersza i bardziej dogłębna klasyfikacja z użyciem większej liczby zmiennych. Analiza może zostać również powtórzona za kilka lat, aby porównać otrzymane wyniki i postępy Unii Europejskiej walczącej z nierównościami i dyskryminacją kobiet na rynku pracy.

Literatura

- Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej. (2019). Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej*, 188/79, 79-93.
- Eurostat. (2022a). *Duration of Working Life*. Pobrano 11 kwietnia 2023 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_dwl_a/default/table?lang=en
- Eurostat. (2022b). *Persons at Risk of Poverty or Social Exclusion by Age and Sex – EU 2020 Strategy*. Pobrano 11 kwietnia 2023 z [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_peps01\\$DV_566/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_peps01$DV_566/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023a). *Employment Rate by Sex*. Pobrano 18 lutego 2024 z <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem010/default/table?lang=en>
- Eurostat. (2023b). *Employment Rate of Adults by Sex, Age Groups, Educational Attainment Level, Number of Children and Age of Youngest Child (%)*. Pobrano 21 marca 2024 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch__custom_10514639/default/table?lang=en
- Eurostat. (2023c). *Employed Women Being in Managerial Positions by Age*. Pobrano 11 kwietnia 2023 z <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoe1c2/default/table?lang=en>
- Eurostat. (2023d). *Gender Employment Gap*. Pobrano 11 kwietnia 2023 z <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/table?lang=en>
- Eurostat. (2023e). *Gender Gap in Part-time Employment*. Pobrano 11 kwietnia 2023 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_lm210/default/table?lang=en
- Eurostat. (2023f). *Gender Pay Gap in Unadjusted form by NACE Rev. 2 Activity – Structure of Earnings Survey Methodology*. Pobrano 15 kwietnia 2023 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2/default/table?lang=en
- Eurostat. (2023g). *Seats Held by Women in National Parliaments and Governments (Source: EIGE)*. Pobrano 04.02.2023 z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en

- Eurostat. (2023h). *Students Enrolled in Tertiary Education by Education Level, Programme Orientation, Sex, Type of Institution and Intensity of Participation*. Pobrano 04 lutego 2023 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_ENRT01_custom_4835319/default/table?lang=en
- Galsanjiimed, E. i Sekiguchi, T. (2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. *Merits*, 3(2), 366-389.
- Golec, A., Olszewska-Miszuris, M. i Włodarczyk, A. (2023). *Niech nas usłyszą! Głos kobiet w korporacjach*. 30% Club Poland. <https://30percentclub.org/wp-content/uploads/2023/03/Raport-30-Club-Poland-UNGICNP-Niech-nas-uslysza.pdf>
- Heilman, M. E., Caleo, S. i Manzi, F. (2024). Women at Work: Pathways from Gender Stereotypes to Gender Bias and Discrimination. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 165-192.
- Kowalewski, G. (2006). Metody klasyfikacji i porządkowania. W: A. Stanimir (red.), *Analiza danych marketingowych. Problemy, metody, przykłady* (s. 101-126). Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu.
- Kukuczka, A. (2023). *Czy etyka ma płęć?: Rola instytucji finansowych w zrównoważonym rozwoju w zakresie równości płci w polskim biznesie*. Pobrano 23 marca 2024 z https://www.zbp.pl/getmedia/28adac9b-884f-40da-8ce1-449c4d17fb73/Agnieszka-Kukuczka_wyroznienie.pdf
- Perdon, D. (2023a). *Analiza krajów Unii Europejskiej względem sytuacji kobiet na rynku pracy* (praca licencjacka, niepublikowana). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Perdon, D. (2023b). Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej. W: D. Teneta (red.), *Zarządzanie różnorodnością w organizacji – istota, znaczenie, wyzwania* (s. 69-81). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. [PARP]. (2023). *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (maj 2023)*. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek_pracy_maj-2023.pdf
- Polski Instytut Ekonomiczny. (2023). *Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej*. Pobrano 23 marca 2023 z https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/05/PIE-Raport_Sytuacja_kobiet.pdf
- Ratajczak, Ł. P. i Kozłowska, A. (2023). Zmiana modelu ojcostwa. W stronę równoważenia ról rodzicielskich i budowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym. *Resocjalizacja Polska*, (26), 239-254.
- Tomaszewska, M. (2023). Wpływ stereotypów na postrzeganie kobiet w roli menedżera. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 68(2), 79-94.
- Zygmunt, A. (2006). *Postulat równości płci w sferze zatrudnienia i pracy w teorii i praktyce państw Unii Europejskiej i w Polsce* (praca doktorska). Uniwersytet Śląski.

Classification of European Union Countries with Regard to the Situation of Women in the Labour Market

Abstract: Equal opportunities for both genders in accessing the employment have many benefits, both economic and social. This article provides a literature review of the stereotypes that women have to face, an analysis of the employment rate in European Union countries, and a classification of European Union countries according to nine selected variables concerning the situation of women in the labour market, using the *k*-means method. The aim of the article was to identify countries where the labour market situation is similar and to identify the variables that perform best and worst in these countries. The analysis showed that the best labour market situation for women is a class that includes Estonia,

Latvia, and Lithuania. The variables that perform the best in this class concern the employment gap, the part-time employment gap, the percentage of women with tertiary education, the percentage of women among those working in managerial positions, and the length of working life. On the other hand, the gender pay gap definitely needs improvement, since in this cluster it takes on very high values. The worst situation for women in the labour market is in the cluster that includes Italy, Greece, and Romania. It is interesting to note that this cluster has the lowest and therefore the best values of the gender pay gap.

Keywords: stereotypes, gender pay gap, labour market, inequalities