

D E B I U T Y S T U D E N C K I E

2023

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W ORGANIZACJI – ISTOTA, ZNACZENIE, WYZWANIA

pod redakcją
Doroty Tenety



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2023

Recenzja

Agnieszka Sokołowska-Durkalec

Redakcja wydawnicza

Agata Wójcicka-Kołodziej

Korekta

Aleksandra Śliwka

Skład i łamanie

Małgorzata Myszowska

Projekt okładki

Beata Dębska

Na okładce wykorzystano zdjęcie z zasobów

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>



ISBN 978-83-67899-11-6 (wersja papierowa)

ISBN 978-83-67899-12-3 (wersja elektroniczna)

DOI: 10.15611/2023.12.3

Druk i oprawa: TOTEM

Dominika Perdon

e-mail: dominika.perdon10@gmail.com

ORCID: 0009-0005-5272-649X

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej

DOI: 10.15611/2023.12.3.06

JEL Classification: J16, J71, M14

Streszczenie: Sytuacja kobiet w społeczeństwie uległa znacznej poprawie na przestrzeni ostatnich lat, jednak wciąż istnieją dziedziny, w których kobiety doświadczają nierówności, nawet mimo regulacji prawnych stworzonych przez rządzących. Niniejszy artykuł opisuje sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej ze wskazaniem państw, w których jest ona najbardziej i najmniej korzystna. W przeprowadzonym badaniu zastosowano metodę porządkowania liniowego TOPSIS oraz analizę literatury przedmiotu. Dane wykorzystane w badaniu pochodzą z Eurostatu oraz dotyczą determinantów sytuacji kobiet na rynku pracy, między innymi takich jak: udział kobiet w rządach i parlamentach, odsetek kobiet zagrożonych ubóstwem, luka płacowa, luka w zatrudnieniu. Metoda TOPSIS wykazała, że sytuacja kobiet na rynku pracy różni się w zależności od kraju. Najlepsze warunki są dla nich w Finlandii i Szwecji, natomiast najgorsze w Chorwacji, Włoszech, Rumunii, Grecji i na Malcie. Przeprowadzone badanie pozwoliło również wyciągnąć wnioski, że państwa wypadające najgorzej pod względem luki płacowej przyjmują korzystne dla kobiet wartości pod względem innych rozpatrywanych zmiennych.

Słowa kluczowe: luka płacowa, *gender pay gap*, nierówność ze względu na płeć, dyskryminacja, płeć

1. Wstęp

Muszą upłynąć nawet 63 lata, aby wyrównać występującą na świecie lukę płacową (PwC, 2022), czyli nierówności w wysokości wynagrodzeń otrzymywanych przez kobiety i mężczyzn. Problem luki płacowej występuje, pomimo że nierówne traktowanie spowodowane płcią pracownika zostało przez prawo zakazane (Warszewska-Makuch i Mockało, 2019). Aby odsetek kobiet zatrudnionych na pełen etat był równy odsetkowi mężczyzn, potrzeba nawet 67 lat, a wyrównanie stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn może potrwać jeszcze 9 lat (PwC, 2022).

Powyższe informacje dowodzą, jak istotnym problemem są nierówności ze względu na płeć występujące na rynku pracy. Prawdą jest, że rola kobiet w społeczeństwie diametralnie zmieniła się na przestrzeni ostatnich lat. Przestały być one sprowadzane do roli matek i opiekunek gospodarstwa domowego, a zyskały większy udział w życiu społecznym i lepszy dostęp do edukacji (Witkowska i in., 2019). Mimo nastąpienia zmiany w postrzeganiu roli kobiet w społeczeństwie, zmiany na innych płaszczyznach, takich jak płace, możliwość zatrudnienia czy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych, nie są wystarczające. Sytuacja kobiet na rynku pracy różni się od sytuacji mężczyzn. W związku z tym można postawić następujące pytania:

1. Czy sytuacja kobiet na rynku pracy różni się w zależności od kraju?
2. Czy istnieją kraje, w których sytuacja kobiet na rynku pracy jest znacznie lepsza niż w innych państwach?
3. Czy istnieją kraje, w których sytuacja kobiet na rynku pracy jest znacznie gorsza niż w innych państwach?

Celem niniejszego artykułu jest identyfikacja sytuacji kobiet na rynku pracy w różnych krajach Unii Europejskiej. W artykule opisano wyniki badania przeprowadzonego metodą TOPSIS.

W pierwszej kolejności – na podstawie przeprowadzonej analizy literatury – omówiono sytuację kobiet na rynku pracy. Następnie opisano dane i metodę wykorzystaną w badaniu oraz przedstawiono wyniki analizy.

2. Sytuacja kobiet na rynku pracy

2.1. Zdefiniowanie sytuacji na podstawie analizy literatury

Omawiając sytuację kobiet na rynku pracy, należy wspomnieć o kilku terminach, które bezpośrednio są z nią związane. Jednym z nich jest dyskryminacja, która polega na gorszym traktowaniu pewnych jednostek lub grup ze względu na ich odmiennność od reszty (Reisigl, 2010). Winiarska i Klaus (2011) zaznaczają, że gorsze traktowanie jest nieusprawiedliwione, celowe i długotrwałe. Wskazują również, że w społeczeństwie grupy mają prawo posiadać różne uprawnienia, ale tylko wtedy, gdy jest to uzasadnione (Winiarska i Klaus, 2011). Dyskryminacja może przybrać formę bezpośrednią i pośrednią, o czym mówi Kodeks pracy. W art. 18^{3a} §3 przedstawiono definicję dyskryminacji bezpośredniej, która występuje, gdy jednostka jest traktowana gorzej niż jej współpracownicy tylko ze względu na cechy takie jak płeć, wiek lub pochodzenie (Kodeks pracy, 1974). Definicja dyskryminacji pośredniej jest przedstawiona natomiast w art. 18^{3a} §4. Wskazuje ona, że dyskryminacja pośrednia występuje, gdy „na skutek pozornie neutralnego postanowienia (...) mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje” (Kodeks pracy, 1974).

Sytuację kobiet na rynku pracy determinuje również „szklany sufit”, określający niewidzialną przeszkodę oddzielającą kobiety od awansu na wyższe stanowiska (Kupczyk, 2009). Kobiety widzą, że są blisko awansu, ale wciąż jest on dla nich niedostępny (Chmielecki, 2013). „The Economist” (2023) opublikował ranking na podstawie wartości „szklanego sufitu” dla krajów OECD. Według niego największy wpływ na siłę roboczą mają kobiety w krajach skandynawskich, ponieważ miejsca w pierwszej czwórce zajmują Islandia, Szwecja, Finlandia i Norwegia. Wśród krajów Unii Europejskiej uwzględnionych w rankingu przoduje więc Szwecja i Finlandia. Najgorszy wynik wśród krajów OECD należy do Korei Południowej. Z krajów Unii Europejskiej ujętych w rankingu najgorzej wypadła Grecja (miejsce 24. spośród 29 krajów). Natomiast Polska uplasowała się na 12. miejscu.

Równie ważne jest wyrażenie „szklane ściany”, które opisuje utrudnione awanse (nawet pomimo posiadanych kwalifikacji) ze względu na zajmowanie stanowisk pomocniczych oraz na brak doświadczenia w zarządzaniu (Musiał-Karg, 2017). Z kolei określenie „szklane ruchome schody” oznacza sytuację, gdy mężczyźni mają ułatwioną drogę awansu ze względu na pracę w zawodach zdominowanych przez kobiety (Budrowska, 2004). Szkodliwe jest także zjawisko „lepkiej podłogi”, które sprawia, że kobiety nie mają możliwości awansowania na wyższe stanowiska ze względu na „przyklepienie się” do stanowisk niskiego szczebla (Cienka, 2013).

Wspomniane powyżej zjawiska zdecydowanie utrudniają kobietom awanse zawodowe. Nie są to jednak jedyne problemy, z którymi muszą się one mierzyć, ponieważ niejednokrotnie to właśnie kobiety stają się przeszkodami dla innych kobiet. Określa się to jako „syndrom królowej pszczoł”. Polega on na tym, że gdy kobiecie uda się przebić „szklany sufit” i zająć wysokie stanowisko w organizacji zdominowanej przez mężczyzn, staje się ona negatywnie nastawiona do innych kobiet oraz się od nich dystansuje (Sobczak, 2018). Poza tym „królowe pszczoł” często prezentują się jak mężczyźni oraz popierają występujące nierówności pomiędzy płciami (Derks i in., 2016). Zazwyczaj przyjmują taką postawę, aby dopasować się do męskiej kultury organizacji. Derks, Van Laar i Ellemers (2016) twierdzą, że takie zachowanie może być skutkiem dyskryminacji, której one same doświadczyły w trakcie swojej kariery zawodowej. Nie zmienia to jednak faktu, że postawa taka jest bardzo szkodliwa i krzywdząca, ponieważ jeszcze bardziej utrudnia innym kobietom rozwój i awanse. W przyszłości może być ona powielana przez młode kobiety wchodzące na rynek pracy, które mogą ją uznać za dobrą strategię na ugruntowanie swojej pozycji. Z kolei Bohdanowicz (2011) zauważa jeszcze kwestie odnoszące się do kobiet zawarte w określeniu „syndrom podwójnego ciężaru”, który odnosi się do ich podwójnego obciążenia: poza zobowiązaniami zawodowymi często to właśnie kobiety wykonują większą część obowiązków domowych, w tym te związane z opieką nad dziećmi. Autor wskazuje, że zjawisko to sprawia, że ciężiej jest im pogodzić wszystkie role niż mężczyznom.

Problematyka sytuacji kobiet na rynku pracy jest istotna, o czym świadczy wzrost liczby pozycji dostępnych w wyszukiwarce Google Scholar na przestrzeni ostatnich lat. Dla hasła „nierówność płci” wyszukanego w Google Scholar pojawia się 4760 pozycji opublikowanych na przestrzeni lat 2004-2013 oraz aż ponad 10 600 pozycji opublikowanych w latach 2014-2023. Aby przeciwdziałać występującej dyskryminacji, rządy podejmują różne działania. W Polsce wprowadzono regulacje prawne, chociażby art. 183c § 1 Kodeksu pracy (Kodeks pracy, 1974), mówiący o prawie do równego wynagrodzenia za tę samą pracę. Unia Europejska także dokłada starań, aby zniwelować nierówne traktowanie. W 2021 roku przedstawiono plan przejrzystości płac, który zobowiązuje pracodawców do udostępniania pracownikom informacji o średnich wynagrodzeniach na stanowiskach podobnych do tych, które zajmują. Oprócz tego, firmy będą zobowiązane do podawania zakresu wynagrodzenia jeszcze przed rozpoczęciem rekrutacji (European Commission, 2022).

2.2. Przegląd wybranych badań

Nierówności na rynku pracy są także determinowane przez stanowisko społeczeństwa. Europejski Sondaż Społeczny przeprowadził w 2016 roku badanie wśród wybranych krajów Unii Europejskiej, pytając ankietowanych między innymi o to, czy ich zdaniem mężczyźni mają większe prawo do podjęcia pracy niż kobiety, gdy liczba miejsc pracy jest ograniczona. Odpowiedzi respondentów zostały przedstawione w tabeli 1 (European Social Survey, 2022).

Tabela 1. Zestawienie odpowiedzi respondentów na pytanie: czy mężczyźni mają większe prawo do podjęcia pracy niż kobiety, gdy liczba miejsc jest ograniczona (w %)

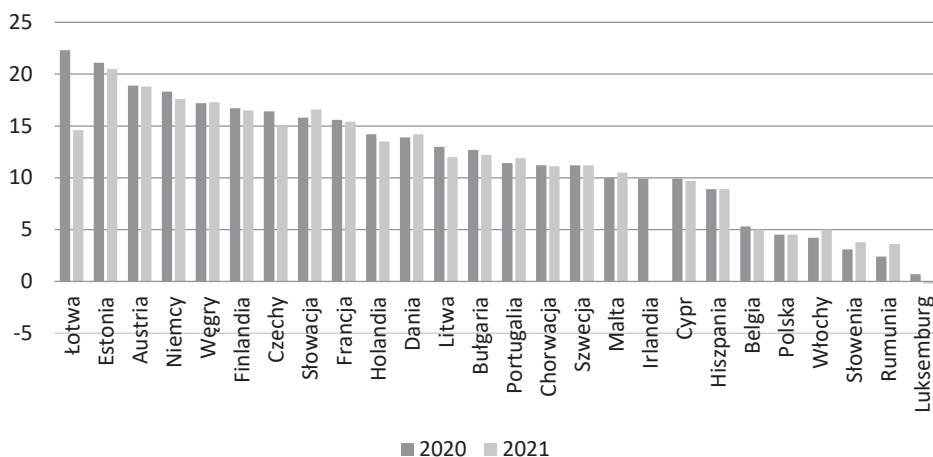
Kraj	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie mam zdania	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
Austria	5,1	9,0	12,4	24,5	49,0
Belgia	2,0	6,6	6,4	32,7	52,3
Czechy	2,8	15,8	19,2	32,4	29,8
Estonia	2,6	9,4	14,2	48,0	25,8
Finlandia	0,9	2,3	4,9	38,8	53,0
Francja	2,3	5,8	6,8	13,7	71,5
Hiszpania	1,5	5,7	5,6	23,5	63,7
Holandia	1,4	4,7	4,6	34,0	55,2
Irlandia	1,8	6,6	8,4	34,3	49,0
Litwa	2,3	13,2	25,2	36,2	23,1
Niemcy	1,4	5,5	15,9	33,7	43,5
Polska	4,3	15,3	15,4	36,6	28,4
Portugalia	2,1	11,1	4,8	35,0	47,0
Słowenia	1,3	5,9	6,7	43,2	42,9
Szwecja	0,3	1,8	4,5	21,9	71,6
Węgry	10,9	18,6	23,8	28,7	17,9
Włochy	4,9	16,6	14,6	30,9	33,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie (European Social Survey, 2022).

Bazując na opiniach respondentów przedstawionych w tabeli 1, można zauważyć, że procentowo najwięcej odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” padło na Węgrzech (aż 10,9%). W tym samym kraju odnotowano również największy procent stwierdzenia „zgadzam się”, który wynosił aż 18,6%. Można zatem powiedzieć, że na Węgrzech prawie co trzecia osoba (29,5% ankietowanych) uważała, że mężczyzna ma większe prawo do zatrudnienia niż kobieta przy deficycie miejsc pracy. Najmniejszy procent odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” (0,3%) oraz „zgadzam się” (1,8%) wystąpił w Szwecji. Na Litwie od odpowiedzi wstrzymała się co czwarta

osoba (25,2%) i był to najwyższy odsetek wśród badanych krajów. Szwedzi w przeważającej części, także na tle innych narodowości, wskazali odpowiedzi „nie zgadzam się” i „decydowanie się nie zgadzam” (łącznie 93,5%), natomiast najmniejszy odsetek tych odpowiedzi był na Węgrzech (łącznie 46,6%), co nie jest żadnym zaskoczeniem, biorąc pod uwagę procent udzielonych odpowiedzi na warianty „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam”.

Podczas omawiania problemu nierówności płci jednym z najbardziej znanych pojęć jest również wspomniana wcześniej „luka płacowa”. Przedstawia ona różnicę pomiędzy średnimi godzinowymi zarobkami brutto kobiet a mężczyzn jako procent średnich godzinowych zarobków brutto mężczyzn (Eurostat, 2023d). Wartości luki płacowej dla krajów Unii Europejskiej przedstawia rysunek 1.



Rysunek 1. Luka płacowa w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2020 i 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, 2023d).

Na rysunku nie zostały przedstawione dane dla Grecji i Irlandii w roku 2021, ponieważ dane te były niedostępne. Na rysunku widać ponadto, że największa luka płacowa w 2020 roku wystąpiła na Łotwie i wynosiła 22,3% (a rok później spadła aż o prawie 8 p.p.), natomiast najniższa luka płacowa została zaobserwowana w Luksemburgu i wynosiła 0,7%. W 2021 roku najwyższą lukę wykryto w Estonii (20,5%), natomiast najniższa wartość po raz kolejny wystąpiła w Luksemburgu i wynosiła -0,2%. Wartość ujemna oznacza w tym przypadku, że średnie zarobki godzinowe brutto kobiet są wyższe niż średnie zarobki godzinowe brutto mężczyzn. Jest to jedyna sytuacja w Unii Europejskiej, gdy luka płacowa nie jest na niekorzyść kobiet.

Bazując tylko na powyższym rysunku, mogłoby się wydawać, że sytuacja kobiet na rynku pracy na Łotwie i w Estonii jest najgorsza, co nie jest jednak prawdą. Występują tam najwyższe wartości luki płacowej, natomiast pod względem wielu innych zmiennych kraje te wypadają bardzo dobrze. W badaniu z wykorzystaniem klasyfi-

kacji metodą k -średnich (Perdon, 2023) to właśnie Łotwa i Estonia (wraz z Litwą) wypadły najlepiej pod względem zmiennych, takich jak: luka w zatrudnieniu, odsetek kobiet posiadających wykształcenie wyższe, odsetek kobiet wśród osób pracujących na stanowiskach kierowniczych. W związku z tym, wyciągając wnioski na temat pozycji kobiet na rynku pracy, należy najpierw wybrać, które determinanty ich sytuacji są ważniejsze: różnice w wynagrodzeniach czy może nierówny dostęp do stanowisk decyzyjnych, procent kobiet zagrożonych ubóstwem lub luka w zatrudnieniu.

W niniejszym artykule rozpatrzono różne determinanty sytuacji kobiet na rynku pracy. W dalszej części przedstawiono metodę porządkowania liniowego TOPSIS, aby uzyskać uporządkowanie oraz klasyfikację krajów.

3. Założenia do badania

3.1. Opis danych

Tak, jak zostało już wcześniej wspomniane, metoda porządkowania liniowego TOPSIS została zastosowana, aby otrzymać informację, w których krajach Unii Europejskiej sytuacja kobiet na rynku pracy jest najlepsza, a w których najgorsza. Zastosowanie tej metody pozwoliło odpowiedzieć na postawione pytania badawcze. Poniżej przedstawiono zmienne wykorzystane w badaniu:

1. Stymulanty:

- x_1 – udział kobiet zajmujących stanowiska w rządach (Eurostat, 2023f);
- x_2 – udział kobiet zajmujących stanowiska w parlamentach (Eurostat, 2023f);
- x_3 – odsetek kobiet posiadających wykształcenie wyższe; dotyczy grupy wiekowej 25-64 lata (Eurostat, 2023e);
- x_4 – odsetek kobiet wśród osób pracujących na stanowiskach kierowniczych; dotyczy grupy wiekowej 20-64 lata (Eurostat, 2023a);
- x_5 – długość życia zawodowego wyrażona w latach; zmienna ta mierzy, jak długo osoba w wieku 15 lat ma być aktywna na rynku pracy w trakcie swojego życia (Eurostat, 2022a).

2. Destymulanty:

- x_6 – luka płacowa; zmienna ta przedstawia różnicę pomiędzy średnimi godzinowymi zarobkami brutto mężczyzn a kobiet jako procent średnich godzinowych zarobków brutto mężczyzn (Eurostat, 2023d);
- x_7 – luka w zatrudnieniu; zmienna ta przedstawia różnicę między wskaźnikami w zatrudnieniu mężczyzn a kobiet; dotyczy grupy wiekowej 20-64 lata (Eurostat, 2023b);
- x_8 – luka w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy; zmienna ta przedstawia różnicę między udziałem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy kobiet i mężczyzn; dotyczy grupy wiekowej 20-64 lata (Eurostat, 2023c);
- x_9 – odsetek kobiet zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym; dotyczy grupy wiekowej 25-64 lata (Eurostat, 2022b).

Do analizy przyjęto zmienne pochodzące z roku 2020, ponieważ był to najwcześniejszy okres, gdy wszystkie te zmienne były dostępne. Wyjątkiem jest luka płacowa dla Grecji. W tym przypadku została wykorzystana wartość z roku 2018, ponieważ był to ostatni okres udostępnienia informacji przez Grecję. Wartości tej nie zastąpiono średnią, ponieważ luka płacowa w Grecji już w 2018 roku była niższa niż średnia. Nie wykonano również prognozowania, dlatego że jedyne dostępne informacje dotyczą lat 2014 i 2018. Jest to zatem istotne założenie, o którym należy pamiętać w dalszej części badania.

3.2. Opis metody

Metoda porządkowania liniowego TOPSIS została zaproponowana przez Hwanga i Yooną w roku 1981 w celu znalezienia rozwiązania kompromisowego dla rozpatrywanych zmiennych (Tzeng i Huang, 2011). Poniżej przedstawiono kroki niezbędne do przeprowadzenia analizy wspomnianą metodą na podstawie (Bąk, 2016; Standar, 2017).

W pierwszym kroku ujednocilany jest charakter zmiennych: wszystkie zmienne muszą być stymulantami lub destymulantami. W tym badaniu destymulanty zamieniono na stymulanty. Następnie wykonywana jest normalizacja zmiennych z wykorzystaniem wzoru:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \min\{x_{ij}\}}{\max\{x_{ij}\} - \min\{x_{ij}\}},$$

przy czym x_{ij} to obserwacja j -tej zmiennej dla obiektu i .

W kolejnym kroku obliczane są współrzędne wzorca oraz antywzorca:

$$z_{0j}^{+} = \max_i\{z_{ij}\},$$

$$z_{0j}^{-} = \min_i\{z_{ij}\}$$

Następnie obliczana jest odległość obiektów od wzorca oraz od antywzorca:

$$d_{i0}^{+} = \sqrt{\sum_{j=1}^m (z_{ij} - z_{0j}^{+})^2},$$

$$d_{i0}^{-} = \sqrt{\sum_{j=1}^m (z_{ij} - z_{0j}^{-})^2}.$$

W ostatnim kroku następuje obliczenie wartości d_i , która wskazuje na pozycję analizowanej zmiennej. Im wyższe wartości przyjmuje d_i , tym wyższa jest pozycja danego obiektu:

$$d_i = \frac{d_{i0}^-}{d_{i0}^{++} + d_{i0}^-}$$

Dodatkowo, korzystając ze średniej oraz odchylenia standardowego d_p , można utworzyć klasy, do których zakwalifikowane zostaną kraje, tzn.:

1. Klasa: $d_i \geq \hat{d} + s_d$.
2. Klasa: $\hat{d} + s_d > d_i \geq \hat{d}$.
3. Klasa: $\hat{d} > d_i \geq \hat{d} - s_d$.
4. Klasa: $d_i < \hat{d} - s_d$.

Zastosowanie powyższych kroków pozwala uzyskać informację, które kraje wypadają najlepiej, a które najgorzej pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy.

4. Analiza danych z zastosowaniem metody TOPSIS

Wykorzystując kroki opisane w punkcie 3.2, można przystąpić do wykonywania metody porządkowania liniowego TOPSIS. Zmienne nie miały jednakowego charakteru, zatem w pierwszej kolejności wszystkie zamieniono na stymulanty. Następnie wykonano normalizację. Tabela 2 przedstawia wartości dla rozpatrywanych zmiennych po wykonaniu wspomnianych przekształceń.

Tabela 2. Znormalizowane wartości zmiennych

Kraj	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8	x_9
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Belgia	0,90	0,83	0,76	0,45	0,35	0,10	0,29	0,11	0,36
Bułgaria	0,69	0,39	0,42	0,78	0,37	0,02	0,28	1,00	0,16
Czechy	0,45	0,21	0,20	0,16	0,44	0,01	0,06	0,12	1,00
Dania	0,58	0,73	0,72	0,15	0,83	0,02	0,37	0,12	0,47
Niemcy	0,72	0,51	0,25	0,19	0,73	0,01	0,33	0,11	0,32
Estonia	0,12	0,46	0,85	0,56	0,85	0,00	0,70	0,12	0,62
Irlandia	0,38	0,40	0,94	0,57	0,50	0,04	0,11	0,12	0,31
Grecja	0,08	0,25	0,41	0,21	0,20	0,04	0,00	0,12	0,00
Hiszpania	0,84	0,80	0,64	0,47	0,44	0,04	0,15	0,12	0,08
Francja	0,93	0,70	0,63	0,50	0,50	0,01	0,49	0,12	0,33
Chorwacja	0,43	0,50	0,26	0,18	0,27	0,03	0,15	0,14	0,42
Włochy	0,56	0,62	0,08	0,13	0,00	0,14	0,00	0,11	0,07
Cypr	0,37	0,26	0,83	0,00	0,50	0,05	0,13	0,12	0,32
Łotwa	0,39	0,44	0,74	1,00	0,76	0,00	0,87	0,13	0,32
Litwa	0,55	0,37	0,87	0,57	0,78	0,02	0,87	0,14	0,33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Luksemburg	0,46	0,52	0,78	0,06	0,43	1,00	0,36	0,11	0,26
Węgry	0,26	0,00	0,32	0,66	0,33	0,01	0,15	0,13	0,48
Malta	0,00	0,02	0,35	0,17	0,42	0,04	0,02	0,12	0,46
Holandia	0,86	0,55	0,65	0,07	0,87	0,02	0,27	0,11	0,59
Austria	0,97	0,74	0,39	0,36	0,63	0,01	0,27	0,11	0,49
Polska	0,27	0,41	0,53	0,87	0,30	0,13	0,06	0,13	0,60
Portugalia	0,66	0,73	0,36	0,55	0,69	0,03	0,49	0,13	0,41
Rumunia	0,19	0,20	0,00	0,46	0,27	0,27	0,00	0,00	0,11
Słowenia	0,39	0,23	0,64	0,70	0,58	0,20	0,47	0,12	0,92
Słowacja	0,31	0,27	0,32	0,51	0,37	0,01	0,34	0,14	0,67
Finlandia	1,00	0,90	1,00	0,59	0,82	0,01	1,00	0,12	0,67
Szwecja	0,95	1,00	0,90	0,80	1,00	0,03	0,53	0,12	0,39

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 2 widoczne są wartości zmiennych po ujednoczeniu ich charakteru oraz po wykonaniu normalizacji. Tak przygotowane zmienne mogły już zostać wykorzystane do porządkowania krajów pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy. W tabeli 3 przedstawiono natomiast wyniki porządkowania liniowego: wartości d_i , wskazujące na pozycję analizowanych zmiennych, oraz numery klas, do których zakwalifikowano kraje.

Tabela 3. Wyniki porządkowania liniowego

Kraj	d_i	Nr klasy	Kraj	d_i	Nr klasy
Finlandia	1,600	1	Hiszpania	0,736	3
Szwecja	1,424	1	Irlandia	0,674	3
Łotwa	1,051	2	Polska	0,647	3
Litwa	1,004	2	Niemcy	0,614	3
Estonia	0,933	2	Czechy	0,542	3
Słowenia	0,919	2	Słowacja	0,536	3
Francja	0,908	2	Cypr	0,499	3
Belgia	0,892	2	Węgry	0,431	3
Bułgaria	0,881	2	Chorwacja	0,406	4
Holandia	0,853	2	Włochy	0,347	4
Portugalia	0,847	2	Malta	0,297	4
Dania	0,841	2	Rumunia	0,265	4
Luksemburg	0,841	2	Grecja	0,222	4
Austria	0,836	2			

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki porządkowania liniowego przedstawione w tabeli 3 wskazują, że pierwsza klasa składa się z Finlandii i Szwecji, zatem według przeprowadzonego badania to właśnie w tych krajach sytuacja kobiet na rynku pracy była w 2020 roku najlepsza.

Klasa druga jest klasą najliczniejszą, zaliczają się do niej: Łotwa, Litwa, Estonia, Słowenia, Francja, Belgia, Bułgaria, Holandia, Portugalia, Dania, Luksemburg oraz Austria. W tej klasie sytuacja kobiet na rynku pracy była dobra. Warto zauważyć, że na samym początku tej klasy znalazły się Łotwa i Estonia, które miały najwyższe (najgorsze) wartości luki płacowej (zob. rys. 1). Świadczy to o tym, że choć luka płacowa jest jednym z najbardziej znanych w społeczeństwie wskaźników opisujących sytuację kobiet na rynku pracy, to nie jest on w stanie ocenić tej sytuacji kompleksowo, a zatem nie powinien być stosowany do formułowania wniosków innych niż powiązane jedynie z wynagrodzeniami.

Klasa trzecia składa się z Hiszpanii, Irlandii, Polski, Niemiec, Czech, Słowacji, Cypru oraz Węgier. Jest to klasa, w której wiele należałoby poprawić, ale nie jest ona najgorsza.

Najgorszą klasą jest natomiast klasa czwarta, w skład której wchodzi: Chorwacja, Włochy, Malta, Rumunia i Grecja. W tych właśnie krajach kobiety miały w 2020 roku najbardziej niekorzystną sytuację na rynku pracy ze względu na udział płci żeńskiej zajmującej stanowiska w rządach i w parlamentach, odsetek kobiet posiadających wykształcenie wyższe, odsetek kobiet zajmujących stanowiska kierownicze, długość życia zawodowego, lukę płacową, lukę w zatrudnieniu, lukę w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu, odsetek kobiet zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Należy jednak pamiętać o przyjętym założeniu, że wartość luki płacowej dla Grecji pochodzi z roku 2018, co oznacza, że gwałtowne zmiany tej wartości mogłyby wpłynąć pozytywnie lub negatywnie na pozycję Grecji.

5. Zakończenie

W artykule omówiono sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, a także przytoczono pojęcia związane z ich nierównym traktowaniem oraz problemami mogącymi wystąpić w trakcie rozwoju kariery zawodowej. Przeprowadzone badanie pozwoliło osiągnąć cel oraz odpowiedzieć na postawione pytania badawcze.

Porządkowanie liniowe metodą TOPSIS wykazało, że sytuacja kobiet na rynku pracy różni się w zależności od kraju. Kraje, w których w 2020 roku kobiety miały najkorzystniejszą sytuację na rynku pracy to Finlandia i Szwecja, natomiast najmniej korzystna sytuacja zawodowa dla płci żeńskiej występowała w Chorwacji, Rumunii, Grecji, we Włoszech i na Malcie.

Na podstawie przeglądu literatury wyciągnięto wnioski, że kobiety na rynku pracy mierzą się z wieloma przeszkodami, chociażby ze „szklanym sufitem”, „lepką pod-

łogą”, „syndromem podwójnego ciężaru”, a nawet z innymi kobietami dotkniętymi „syndromem królowej pszczoł”, a rządzący podejmują działania, aby sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy była podobna. Analiza luki płacowej pozwoliła natomiast wysnuć wnioski potwierdzone w późniejszej części przez metodę TOPSIS. Kraj, który w 2020 roku zaobserwował najgorsze wartości luki płacowej (Łotwa – 22,3%), wcale nie wypadł najgorzej w badaniu porządkowania liniowego. Co więcej, znalazł się on w drugiej grupie i zajął trzecie miejsce na 27 rozpatrywanych państw, co potwierdza, że luka płacowa nie jest uniwersalnym wskaźnikiem sytuacji płci żeńskiej na rynku pracy.

Należy jak najwięcej mówić o problemach kobiet na rynku pracy, ponieważ im bardziej będą one nagłaśniane, tym większe są szanse na zniwelowanie nierówności wynikających z płci. Przedstawione w artykule badanie stanowi punkt wyjściowy. Analiza nierówności niesie pewne ograniczenia, ponieważ wiele kwestii powiązanych z dyskryminacją jest niemierzalnych, ciężkich do zauważenia oraz jednoznacznego określenia. Warto jednak, aby w przyszłości badanie zostało kontynuowane oraz rozbudowane poprzez wykorzystanie jeszcze większej liczby determinant sytuacji kobiet na rynku pracy, takich jak odsetek kobiet wśród osób będących na urloпах rodzicielskich lub indeks „szklanego sufitu”.

Literatura

- Bąk, A. (2016). Porządkowanie liniowe obiektów metodą Hellwiga i TOPSIS – analiza porównawcza. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (426), 22-31.
- Bohdanowicz, L. (2011). Kobiety w radach nadzorczych i zarządach spółek: polskie i światowe tendencje oraz wyzwania. *Organization and Management*, (146), 179-196.
- Budrowska, B. (2004). „Szklany sufit”, czyli co blokuje kariery kobiet. *Kultura i Historia*, (6), 5-19.
- Chmielecki, M. (2013). Płeć przełożonego a preferencje pracowników w świetle wyników badań. *Zarządzanie Stresem. Część II*, 14(5), 17-29.
- Cienka, K. (2013). Kobieta w społeczeństwie – dynamika pozycji i ról społecznych oraz stereotypów płci. *Zeszyty Naukowe Ruchu Studenckiego*, (1), 32-39.
- Derks, B., Van Laar, C. i Ellemers, N. (2016). The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leaders Distance Themselves from Junior Women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469.
- European Commission. (2022, 15 grudnia). *Commission Welcomes the Political Agreement on new EU rules for pay transparency*. Pobrano 5 marca 2023 z https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7739
- European Social Survey. (2022). *ESS Round 8 – 2016. Welfare Attitudes, Attitudes to Climate Change*. Pobrano 18 marca 2023 z <https://ess-search.nsd.no/study/f8e11f55-0c14-4ab3-abde-96d3f14d3c76>
- 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). *Employed Women Being in Managerial Positions by Age*. Pobrano 11 kwietnia 2023 r. z <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoe1c2/default/table?lang=en>

- Eurostat. (2023b). *Gender Employment Gap*. Pobrano 11 kwietnia 2023 z <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/table?lang=en>
- Eurostat. (2023c). *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. (2023d). *Gender Pay Gap in Unadjusted Form*. Pobrano 20 maja 2023 z <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>
- Eurostat. (2023e). *Population by Educational Attainment Level, Sex and Age (%) – Main Indicators*. Pobrano 26 stycznia 2023 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_03_custom_4833322/default/table?lang=en
- Eurostat. (2023f). *Seats Held by Women in National Parliaments and Governments (Source: EIGE)*. Pobrano 4 lutego 2023 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en
- Kupczyk, T. (2009). *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wyższa Szkoła Handlowa.
- Musiał-Karg, M. (2017). Kobiety na rynku pracy – analiza uwarunkowań. *Czasopismo Naukowe Instytutu Studiów Kobięcych*, (3), 120-139.
- Perdon, D. (2023). *Analiza krajów Unii Europejskiej względem sytuacji kobiet na rynku pracy* (praca licencjacka niepublikowana). Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.
- PwC. (2022). *Women in Work 2022*. Pobrano z <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/pwc-women-in-work-index-2022.pdf>
- Reisigl, M. (2010). Dyskryminacja w dyskursach. *Tekst i Dyskurs = Text und Diskurs*, (3), 27-61.
- Sobczak, A. (2018). The Queen Bee Syndrome. The Paradox of Women Discrimination on the Labour Market. *Journal of Gender and Power*, 9(1), 51-61.
- Standar, A. (2017). Ocena kondycji finansowej gmin oraz jej wybranych uwarunkowań na przykładzie województwa wielkopolskiego przy wykorzystaniu metody TOPSIS. *Więś i Rolnictwo*, 2(175), 69-92.
- The Economist. (2023, 6 marca). *The Economist's Glass-ceiling Index*. Pobrano z <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>
- Tzeng, G.-H. i Huang, J.-J. (2011). *Multiple Attribute Decision Making: Methods and Applications*. Taylor & Francis Group.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141). Pobrano z <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141>
- Warszewska-Makuch, M. i Mockało, Z. (2019). Nierówności płci na rynku pracy – przegląd literatury. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, (9), 15-19. DOI: 10.5604/01.3001.0013.4544.
- Winiarska, A. i Klaus, W. (2011). Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe. *Studia BAS*, 2(26), 9-40.
- Witkowska, D., Kompa, K. i Matuszewska-Janica, A. (2019). *Sytuacja kobiet na rynku pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Analysis of the Situation of Women in the Labour Market in European Union Countries

Abstract: The situation of women in society has improved considerably in recent years, however there are still fields where women experience inequalities, even despite the legal regulations. The article describes the situation of women in the labour market, which is one of the areas where discrimination occurs. The aim of the article is to analyse the situation of women and to identify the countries in which the employment situation of the female gender is the most and the least beneficial. In the study, there were performed the TOPSIS linear ordering method and an analysis of the literature. The data used in the study comes from Eurostat and addresses a number of

determinants of women's situation in the labour market, such as women's participation in governments and parliaments, the percentage of women at risk of poverty, the wage gap, the employment gap, and others. The TOPSIS method showed that the situation of women in the labour market varies from country to country. It is the most beneficial in Finland and Sweden, while it is the least beneficial in Croatia, Italy, Romania, Greece, and Malta. The study also concluded that the countries performing worst in terms of the gender pay gap have favourable values for women in terms of the other considered variables.

Keywords: gender pay gap, inequalities, discrimination, gender