

## **SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W POLSCE NA TLE KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ – ANALIZA STATYSTYCZNA**

**Iwona Bąk**

Katedra Zastosowań Matematyki w Ekonomii  
Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie  
e-mail: iwona.bak@zut.edu.pl

**Streszczenie:** Celem artykułu jest ocena sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej. Analizę rozpoczęto od charakterystyki wybranych aspektów rynku pracy kobiet. Wykorzystując metodę unitaryzacji zerowanej sporządzono dwa rankingi. Pierwszy z nich dotyczył roku 2004, a więc momentu wejścia Polski do UE, drugi zaś ukazywał klasyfikację państw członkowskich dziesięć lat później. Następnie wykorzystując wartości miernika syntetycznego wyodrębniono grupy typologiczne krajów o podobnej sytuacji kobiet na rynku pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że nasz kraj w 2014 roku dość znacząco poprawił się pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy. Wzrosły wskaźniki zatrudnienia, a zmniejszyły się wskaźniki dotyczące bezrobocia, zwłaszcza długookresowego oraz wśród młodych kobiet.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy kobiet, metoda unitaryzacji zerowanej, Unia Europejska

### WSTĘP

Problematyka nierówności płci na rynku pracy to jedna z bardziej interesujących dziedzin badań naukowych. Aktualności owym zagadnieniom nadaje fakt, iż polityka równouprawnienia w Unii Europejskiej jest jednym z priorytetowych instrumentów polityki społeczno-gospodarczej. Mimo zmian w świadomości społecznej, istnienia prawnych zapisów, programów oraz dyrektyw unijnych, kobiety w dalszym ciągu stanowią kategorię dyskryminowaną w różnych aspektach życia społecznego, zwłaszcza na rynku pracy. Dyskryminacja kobiet oznacza przypadki występowania różnicowania sytuacji zawodowych kobiet i mężczyzn na niekorzyść tych pierwszych, wynikające z zastosowania różnych

kryteriów oceny (nierówność miar) bądź (i) oferowania różnych możliwości rozwoju (nierówność szans) pracownikom o porównywalnym poziomie wykształcenia, wydajności pracy, doświadczeniu zawodowym, stażu pracy itp. [Kalinowska-Nawrotek 2004, s. 232]. Kobiety aktywne zawodowo spotykają się z dyskryminacją w wielu sytuacjach i na różnych etapach kariery, m.in.: na poziomie rekrutacji, dostępu do awansów, możliwości dokończania, wynagrodzenia za pracę, narażone są także na mobbing i molestowania seksualne. Muszą również borykać się z problemami łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, a wracając na rynek pracy po przebytych urlopie macierzyńskim często obciążone są problemem dezaktualizacji ich kwalifikacji, wiedzy i umiejętności [Czubarą i inni 2012, s. 5].

Celem badania, którego wyniki zamieszczono w artykule, była ocena sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej (UE). Analizę rozpoczęto od charakterystyki wybranych aspektów rynku pracy. Do określenia pozycji Polski wśród krajów unijnych wykorzystano wyniki klasyfikacji poszczególnych państw członkowskich oraz charakterystykę wyodrębnionych grup typologicznych krajów o podobnej sytuacji na rynku pracy. Liniowe porządkowanie krajów przeprowadzono za pomocą metody unitaryzacji zerowanej. Sporządzono dwa rankingi: pierwszy z nich dotyczył roku 2004, a więc momentu wejścia Polski do UE, drugi zaś ukazywał klasyfikację państw członkowskich dziesięć lat później, dzięki czemu możliwe było uchwycenie ewentualnych zmian dotyczących badanego zjawiska.

## WYBRANE ASPEKTY RYNKU PRACY KOBIEC W POLSCE NA TLE UNII EUROPEJSKIEJ

W latach 2004-2014 wskaźnik zatrudnienia kobiet w UE był niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (Tabela 1). Sytuacja taka dotyczyła również naszego kraju. Zauważyć jednak można znaczne różnice w dynamice badanych wskaźników. W UE dysproporcja między wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn i kobiet zmniejszyła się z 14,9 p.p. w 2004 roku do 10,6 p.p. w roku 2014. W Polsce natomiast odnotowano wzrost tej różnicy w badanym okresie o 2 p.p. (z 11 p.p. do 13 p.p.). Zauważyć można, że w latach 2004-2007 w UE różnice między wskaźnikami były wyższe niż w Polsce, w roku 2008 nastąpiło zrównanie tych różnic, a począwszy od 2009 roku sytuacja uległa odwróceniu – różnice między obydwojma wskaźnikami w Polsce były wyższe niż w UE.

Tabela 1. Wskaźniki zatrudnienia w Polsce oraz w Unii Europejskiej ogółem i według płci w latach 2004-2014

Lata	Polska			Unia Europejska		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
2004	51,9	46,4	57,4	62,7	55,3	70,2
2005	53,0	47,0	59,0	63,4	56,0	70,7
2006	54,5	48,2	60,9	64,3	57,1	71,6
2007	57,0	50,6	63,6	65,3	58,1	72,4
2008	59,2	52,4	66,3	65,7	58,8	72,7
2009	59,3	52,8	66,1	64,5	58,3	70,6
2010	58,9	52,6	65,3	64,0	58,1	70,0
2011	59,3	52,7	66,0	64,1	58,4	70,0
2012	59,7	53,1	66,3	64,1	58,5	69,6
2013	60,0	53,4	66,6	64,1	58,8	69,4
2014	61,7	55,2	68,2	64,8	59,5	70,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

W 2014 r. we wszystkich państwach członkowskich UE wskaźniki zatrudnienia mężczyzn utrzymywały się na wyższym poziomie niż wskaźniki zatrudnienia kobiet, choć zaobserwowano też znaczące różnice między państwami. Różnica między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet a wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn na Malcie wyniosła aż 25,6 p.p. i tam odnotowano też trzeci w kolejności od najniższego wskaźnik zatrudnienia kobiet (49,3%). Wysoką różnicę odnotowały ponadto Włochy (17,9 p.p.) i Grecja (16,9 p.p.) – kraje, które pod względem wielkości wskaźnika zatrudnienia kobiet zajmują odpowiednio przedostatnie i ostatnie miejsce wśród państw członkowskich. Najniższe różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn zaobserwowano w Finlandii (1,5 p.p.) i na Litwie (1,6 p.p.). Różnice między płciami pod względem wskaźnika zatrudnienia były też stosunkowo niewielkie w Szwecji i na Łotwie, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet był o mniej niż 4,1 punkty procentowe niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. W Polsce różnica między wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn i kobiet wyniosła 13 p.p. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce (55,2%) jest nadal jednym z niższych w Unii Europejskiej. Niższy od Polski wskaźnik odnotowano w Grecji (41,1%), we Włoszech (46,8%), na Malcie (49,3%), w Hiszpanii (51,2%), Chorwacji (50,0%), Rumunii (53,3%) oraz na Słowacji (54,3%)<sup>1</sup>.

W Polsce, podobnie do większości krajów UE, istotnym problemem jest poziom zatrudnienia wśród osób młodych (15-24 lata), dotyczy to szczególnie kobiet. Tylko nieliczne kraje mogą poszczycić się wysokimi wskaźnikami zatrudnienia w tej grupie wiekowej, należą do nich Holandia (60,7%) i Dania (54,9%). Wskaźnik zatrudnienia powyżej 40% odnotowano również w: Austrii (49,9%), Wielkiej Brytanii (47,8%), na Malcie (46,7%), w Niemczech (44,3%),

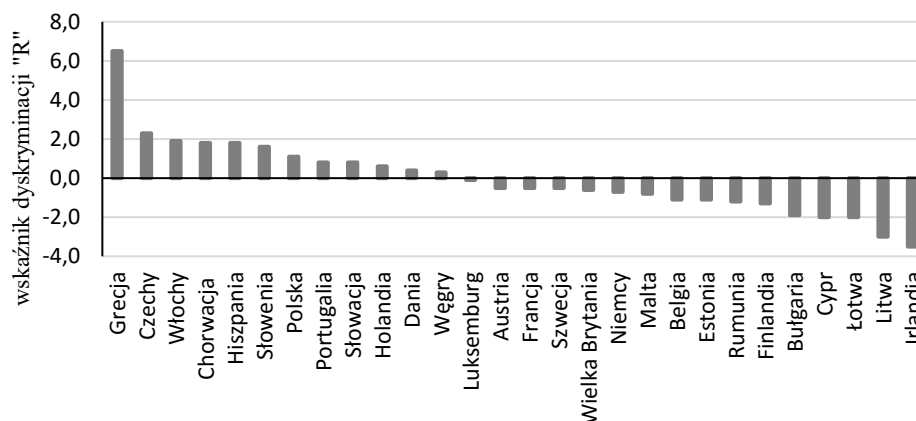
<sup>1</sup> Dane Eurostatu dla kobiet w wieku 15 - 64 lat.

Szwecji (44%) i Finlandii (43%). W 2014 r. pracowało tylko 10,9% młodych Greczynek oraz 12,8% kobiet we Włoszech, a także ponad 15% kobiet w Chorwacji, Bułgarii czy Luksemburgu. Polska ze wskaźnikiem 21,3% również odstaje *in minus* od średniej UE (29,03%)<sup>2</sup>.

W 2004 roku stopa bezrobocia w Polsce kształtowała się na poziomie 19,1%, co było najgorszym wynikiem wśród wszystkich państw członkowskich (przeciętnie dla UE wskaźnik ten wynosił 9,3%). W kolejnych latach sytuacja Polski w tym względzie ulegała poprawie. W 2014 roku stopa bezrobocia wyniosła 9% i była niższa od średniej unijnej o 1,2 p.p. Spowodowało to przesunięcie naszego kraju z 28 (w 2004) na 15 pozycję. Bezrobocie wśród kobiet, zarówno w krajach UE, jak i w Polsce, jest wyższe niż wśród mężczyzn [Polska 2015...2015]. Przeciętna dla roku 2014 stopa bezrobocia dla krajów UE-28 wyniosła 10,1% dla mężczyzn oraz 10,3% dla kobiet. W Polsce dysproporcja między tymi wskaźnikami była większa i wynosiła 1,1 p.p. (8,5% dla mężczyzn oraz 9,6% dla kobiet).

Dla bliższego zobrazowania i pomiaru różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn w zakresie bezrobocia wyznaczono wskaźnik zróżnicowania (dyskryminacji) „R” [Kalinowska-Nawrotek 2004, s. 234]. Wskaźnik ten wyraża różnicę pomiędzy stopą bezrobocia kobiet a stopą bezrobocia mężczyzn i stanowi swego rodzaju miernik nierówności płci w odniesieniu do bezrobocia.

Rysunek 1. Kształtowanie się wskaźnika dyskryminacji „R” w krajach Unii Europejskiej w 2014 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Na Rysunku 1 przedstawiono wartości wskaźnika dyskryminacji „R” w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej w 2014 roku. W dwunastu krajach unijnych wskaźnik był dodatni, co oznacza, że kobietom w tych krajach trudniej było znaleźć

<sup>2</sup> Wyraźna dysproporcja (ponad 9 pkt. proc.) pomiędzy danymi dla Polski i UE widoczna jest również w grupach wiekowych osób starszych (przedział wiekowy 55-64).

pracę niż mężczyznom. Największe dysproporcje wystąpiły w krajach południowej Europy, takich jak: Grecja, Włochy, Chorwacja, Hiszpania, wartości wskaźnika „R” kształtowały się tam od 1,8 do 6,5 p.p. Nie bez wpływu na taki stan rzeczy pozostaje dominujący w tych krajach tzw. tradycyjny model rodziny, w którym rola kobiety sprowadza się głównie do funkcji prokreacyjnej, wychowywania dzieci i zajmowania się ogniskiem domowym<sup>3</sup>. Wysokim wskaźnikiem dyskryminacji, wynoszącym 2,3 p.p., charakteryzowały się ponadto Czechy. W grupie krajów o niekorzystnej sytuacji na rynku pracy znalazła się również Polska. Natomiast ujemne wartości wskaźnika zaobserwowano w szesnastu krajach członkowskich, przy czym, jak wynika z rys. 1 najłatwiej było znaleźć pracę kobietom w Irlandii.

### **TAKSONOMICZNA ANALIZA RYNKU PRACY KOBIEŃ W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ**

Do oceny sytuacji na rynku pracy kobiet w Polsce na tle krajów UE zebrano wstępnie dane statystyczne o 21 cechach charakteryzujących wybrane aspekty tego rynku. Wybór cech zdeterminowany był dostępnością danych. Większość informacji pochodziła z 2004 i 2014 roku, jedynie w kilku przypadkach, z uwagi na brak danych, zdecydowano się na rok wcześniejszy<sup>4</sup>. Do liniowego porządkowania krajów Unii Europejskiej wykorzystano metodę unitaryzacji zerowanej. Prawidłowa konstrukcja miernika syntetycznego wymaga wyboru cech diagnostycznych o wysokich walorach dyskryminacyjnych. Dlatego też w pierwszym etapie z badania wykluczono te cechy, które charakteryzowały się względnym zróżnicowaniem poniżej 10% [Panek 2009, s. 19-20]. W kolejnym kroku, w celu wyeliminowania cech o podobnym potencjale informacyjnym, zastosowano dwie metody: Hellwiga i odwróconej macierzy<sup>5</sup>. W związku z tym, że dla każdego roku ostateczne zestawy cech nieznacznie się różniły, dlatego podjęto decyzję o ustaleniu jednakowej listy złożonej z tych cech, które znalazły się w obu zestawach. W ten sposób do badania zakwalifikowano następujące cechy diagnostyczne:

- $X_1$  – udział kobiet pracodawców w ogólnej liczbie zatrudnionych (w %),
- $X_2$  – wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15+ (w %),
- $X_3$  – wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15-24 lata (w %),
- $X_4$  – udział kobiet na wysokich stanowiskach kierowniczych w ogólnej liczbie zatrudnionych na tych stanowiskach (w %),

<sup>3</sup> W 2004 roku różnice pomiędzy stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn były jeszcze wyższe i wynosiły odpowiednio: dla Grecji - 9,6 p.p., dla Hiszpanii - 6,5 p.p., dla Włoch - 4,2 p.p. i dla Chorwacji - 3,4 p.p.

<sup>4</sup> Dane pochodziły z bazy danych Eurostatu (10.01.2016) oraz z publikacji: *Polska w Unii Europejskiej 2004–2014*.

<sup>5</sup> Opis tych metod można znaleźć np. w pracach: [Nowak 1990], [Malina 2004], [Młodak 2006], [Panek 2009].

- $X_5$  – udział kobiet w wieku produkcyjnym z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie kobiet w wieku produkcyjnym (w %),
- $X_6$  – udział długotrwałego bezrobocia kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet (w %),
- $X_7$  – udział kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze w ogólnej liczbie zatrudnionych w niepełnym wymiarze (w %),
- $X_8$  – udział bezrobotnych kobiet z wykształceniem podstawowym w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet (w %),
- $X_9$  – udział bezrobotnych kobiet z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet (w %).

W powyższym zbiorze znalazły się zarówno stymulanty, których wysokie wartości są korzystne z punktu widzenia istoty analizowanego zjawiska ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ ) oraz destymulanty (pozostałe cechy), w przypadku których pożądane są wartości niskie. Ponieważ cechy diagnostyczne mają różne miana i różne zakresy zmienności, zatem nie można ich bezpośrednio porównywać i dodawać. Należy je doprowadzić do porównywalności dokonując odpowiednich transformacji pozbawiających cechy mian i ujednoczyć co do rzędu wielkości. W pracy zastosowano metodę unitaryzacji zerowanej [Kukuła 2000, s. 60 – 92]. W metodzie tej stosuje się następujące przekształcenia:

$$\text{dla stymulant} \quad z_{ij} = \frac{x_{ij} - \min_i x_{ij}}{\max_i x_{ij} - \min_i x_{ij}}, \quad \max_i x_{ij} \neq \min_i x_{ij}; \quad (1)$$

$$\text{dla destymulant} \quad z_{ij} = \frac{\max_i x_{ij} - x_{ij}}{\max_i x_{ij} - \min_i x_{ij}}, \quad \max_i x_{ij} \neq \min_i x_{ij}. \quad (2)$$

Taki sposób normalizacji powoduje, że wszystkie wartości cech znormalizowanych należą do przedziału  $[0,1]$ . Syntetyczną miarę rozwoju ( $z_i$ ) buduje się jako średnią arytmetyczną unormowanych wartości cech diagnostycznych:

$$z_i = \frac{1}{k} \sum_{j=1}^k z_{ij}, \quad (3)$$

gdzie:  $k$  - liczba cech diagnostycznych.

Na podstawie wartości miernika syntetycznego można wyodrębnić cztery grupy typologiczne, obejmujące obiekty o wartościach miernika z następujących przedziałów: grupa 1:  $z_i \geq \bar{z} + s_z$ ; grupa 2:  $\bar{z} + s_z > z_i \geq \bar{z}$ ; grupa 3:  $\bar{z} > z_i \geq \bar{z} - s_z$ ; grupa 4:  $z_i < \bar{z} - s_z$ .

W Tabeli 2 przedstawiono wyniki klasyfikacji i grupy typologiczne krajów UE uzyskane na podstawie wartości syntetycznego miernika rozwoju obliczonego na podstawie cech charakteryzujących wybrane aspekty rynku pracy kobiet.

Tabela 2. Uporządkowanie krajów Unii Europejskiej ze względu na wybrane aspekty rynku pracy kobiet w latach 2004 i 2014

Kraje	Wartość miernika ( $\mu_i$ )	Pozycja w rankingu	Nr grupy	Kraje	Wartość miernika ( $\mu_i$ )	Pozycja w rankingu	Nr grupy
2004				2014			
Wielka Brytania	0,556	1	I	Szwecja	0,556	1	I
Szwecja	0,554	2	I	Finlandia	0,544	2	I
Finlandia	0,545	3	I	Dania	0,536	3	I
Luksemburg	0,544	4	I	Austria	0,533	4	I
Dania	0,54	5	I	Luksemburg	0,529	5	I
Irlandia	0,537	6	I	Wielka Brytania	0,526	6	II
Austria	0,528	7	II	Polska	0,514	7	II
Cypr	0,525	8	II	Malta	0,513	8	II
Holandia	0,515	9	II	Holandia	0,509	9	II
Malta	0,513	10	II	Estonia	0,508	10	II
Hiszpania	0,508	11	II	Rumunia	0,507	11	II
Łotwa	0,495	12	II	Łotwa	0,506	12	II
Francja	0,495	13	II	Francja	0,506	13	II
Węgry	0,489	14	III	Niemcy	0,504	14	II
Portugalia	0,484	15	III	Czechy	0,5	15	III
Estonia	0,475	16	III	Litwa	0,498	16	III
Polska	0,474	17	III	Cypr	0,495	17	III
Belgia	0,474	18	III	Belgia	0,494	18	III
Słowenia	0,473	19	III	Węgry	0,493	19	III
Włochy	0,471	20	III	Irlandia	0,492	20	III
Litwa	0,466	21	III	Hiszpania	0,482	21	III
Niemcy	0,465	22	III	Słowenia	0,482	22	III
Czechy	0,462	23	III	Bułgaria	0,475	23	IV
Rumunia	0,458	24	IV	Chorwacja	0,474	24	IV
Chorwacja	0,454	25	IV	Portugalia	0,473	25	IV
Grecja	0,453	26	IV	Włochy	0,467	26	IV
Słowacja	0,447	27	IV	Słowacja	0,465	27	IV
Bułgaria	0,444	28	IV	Grecja	0,444	28	IV

Źródło: obliczenia własne

Z Tabeli 2 wynika, że pozycje zajmowane przez poszczególne kraje unijne w obu rankingach w większości przypadków były odmienne, tylko pięć państw

(Belgia, Francja, Holandia, Łotwa i Słowacja) nie zmieniło swojej pozycji w badanych latach. Dla niektórych krajów (Chorwacja, Finlandia, Luksemburg, Szwecja) różnice w rankingach nie przekraczały jednej pozycji. Największą rozbieżność zauważono dla Irlandii, która w roku 2004 znalazła się na 6 miejscu, a dziesięć lat później spadła na 20 pozycję. Sytuacja na rynku pracy kobiet pogorszyła się zdecydowanie również w Hiszpanii (spadek z 11 na 21 pozycję) oraz w Portugalii (spadek z 15 na 25 pozycję). Z kolei największą poprawę odnotowano w Rumunii, która z 24 pozycji w roku 2004 awansowała w roku 2014 na 11 pozycję. Pozytywną zmianę odnotowano również w Polsce, na przestrzeni 10 lat poprawiła się ona o dziesięć pozycji (z 17 miejsca w rankingu w 2004 roku przesunęła się na miejsce siódme w roku 2014). O umiarkowanej zgodności otrzymanych rankingów świadczy wartość współczynnika  $\tau$  Kendalla wynosząca 0,52<sup>6</sup>.

Dokładna analiza poszczególnych cech diagnostycznych w wyodrębnionych grupach typologicznych wykazała, że o przynależności krajów do określonej grupy decydowała czasami nawet jedna cecha, której poziom wyraźnie różnicował kraje pomiędzy sobą. Z uwagi na to zdecydowano się na wyznaczenie mierników  $\omega_j$ , które można interpretować jako wagi określające relatywne znaczenie poszczególnych cech diagnostycznych<sup>7</sup>. Mierniki te obliczono według wzoru [Nowak 1990, s. 34-35]:

$$\omega_j = \frac{V_j}{\sum_{j=1}^m V_j} \cdot 100\% \quad (4)$$

gdzie:  $V_j$  – klasyczny współczynnik zmienności obliczony dla  $j$ -tej cechy diagnostycznej.

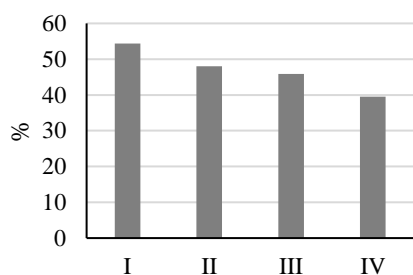
W badaniu rynku pracy kobiet, zarówno w roku 2004, jak i 2014, największe znaczenie miały: udział kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze w ogólnej liczbie zatrudnionych w niepełnym wymiarze, wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15+, udział długotrwałego bezrobocia kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet, udział bezrobotnych kobiet z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet. Wymienione cztery cechy diagnostyczne odznaczały się największą zmiennością w zbiorze przyjętych do badania cech, ich udział przekraczał 55% ogólnej wartości sumy współczynników zmienności i dlatego w znaczącym stopniu wpływały one na klasyfikację obiektów (krajów UE). Na Rysunku 2-3 przedstawiono średni poziom wybranych cech dotyczących rynku pracy kobiet, które znacząco różnicowały grupy.

<sup>6</sup> Współczynnik tau Kendalla przyjmuje wartości z przedziału  $[-1, 1]$ . Im jego wartość jest bliższa 1, tym większa jest zgodność uporządkowań [Stanisz 2006, s. 313-314], [Steczkowski, Zeliaś 1997, s. 195-199].

<sup>7</sup> Im wyższa wartość miernika, tym większe znaczenie  $j$ -tej cechy diagnostycznej.

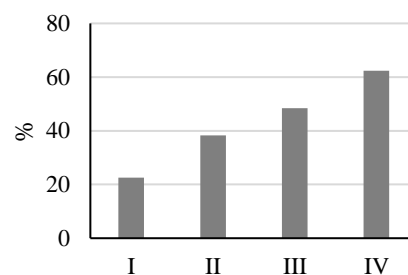


Rysunek 2. Średni wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15+ w grupach typologicznych w 2014 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 3. Średni udział długotrwałego bezrobocia kobiet w bezrobociu w grupach typologicznych w 2014 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne

W 2014 roku w najlepszej pierwszej grupie typologicznej znalazły się państwa UE charakteryzujące się najniższymi przeciętnymi wskaźnikami dotyczącymi bezrobocia długotrwałego kobiet oraz najwyższymi wskaźnikami dotyczącymi zatrudnienia. Dobra sytuacja państw z drugiej grupy, w tym Polski, wynikała z wysokich wskaźników dotyczących zatrudnienia kobiet w wieku 15+ oraz najwyższym przeciętnym udziałem kobiet na wysokich stanowiskach kierowniczych w ogólnej liczbie zatrudnionych na tych stanowiskach. Słaba sytuacja kobiet na rynku pracy krajów UE należących do grupy trzeciej wynikała z tego, że większość cech diagnostycznych odznaczała się niekorzystnymi wartościami. Negatywny wpływ na rynek pracy kobiet, w państwach zaliczonych do ostatniej grupy, miały wysokie wartości cech dotyczących bezrobocia. Jedynie udział kobiet z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie kobiet bezrobotnych przyjmował korzystne niskie wartości.

## PODSUMOWANIE

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że w Unii Europejskiej znajdują się kraje o bardzo zróżnicowanej sytuacji kobiet na rynku pracy. We wszystkich państwach członkowskich wskaźniki zatrudnienia kobiet kształtowały się na niższym poziomie niż wskaźniki zatrudnienia mężczyzn. Przeciętna stopa bezrobocia kobiet w krajach UE była nieznacznie wyższa od przeciętnej dla mężczyzn. Ta niewielka różnica (0,2 p.p.) wynikała z tego, że sytuacja kobiet i mężczyzn w zakresie bezrobocia różniła się znacznie, o czym świadczy wyznaczony miernik nierówności płci „R”. Ujemne wartości wskaźnika zaobserwowano w szesnastu krajach członkowskich, co oznacza, że kobietom w tych krajach łatwiej było znaleźć pracę niż mężczyznom. W pozostałych krajach, w tym Polsce, sytuacja w tym względzie była dla kobiet niekorzystna.

Na podstawie otrzymanych rankingów krajów unijnych oraz charakterystyki wydzielonych grup typologicznych można dokonać oceny sytuacji kobiet na rynku

pracy w Polsce na tle krajów UE. Z przeprowadzonych badań wynika, że kraj nasz w tym względzie odnotował pozytywną zmianę, o czym świadczy poprawa jego pozycji w rankingu na przestrzeni 10 lat – z 17 miejsca w rankingu w 2004 roku przesunął się na miejsce siódme w roku 2014. Wzrosły wskaźniki zatrudnienia wśród kobiet, a zmniejszyły się wskaźniki dotyczące bezrobocia, zwłaszcza długookresowego oraz wśród kobiet młodych. Ponadto zwiększyły się udziały: kobiet na wysokich stanowiskach kierowniczych w ogólnej liczbie zatrudnionych na tych stanowiskach oraz kobiet w wieku produkcyjnym z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie kobiet w wieku produkcyjnym. Oczywiście otrzymane wyniki porządkowania mogą budzić pewne wątpliwości, gdyż trzeba pamiętać, że były to rankingi uzyskane jedynie na podstawie przyjętych do badania cech diagnostycznych. Przy innym zestawie tego rodzaju cech pozycje państw, w tym Polski, mogłyby ulec zmianie. Ponadto należy zaznaczyć, że sytuacja kobiet na rynku pracy w bardzo różnych krajach UE wymaga wieloaspektowych analiz, ponieważ zależy od wielu czynników, m.in. od uwarunkowań kulturowych, sytuacji ekonomicznej i gospodarczej, sprawności działania infrastruktury. Dużą trudnością w przeprowadzaniu tego typu analiz jest zebranie wiarygodnych i porównywalnych danych statystycznych, gdyż bazy danych urzędów statystycznych krajów Unii nie zawsze zapewniają pełne i aktualne informacje.

## BIBLIOGRAFIA

- Czubara T., Kowalewski M., Thurow R. (2012) Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim, Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin.
- Kalinowska-Nawrotek B. (2004) Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, rok LVI, zeszyt 2, Wydział prawa i Administracji UAM w Poznaniu, Poznań.
- Kukuła K. (2000) Metoda unitaryzacji zerowanej, PWN, Warszawa.
- Malina A. (2004) Wielowymiarowa analiza przestrzennego zróżnicowania struktury gospodarki Polski według województw, Wydaw. AE w Krakowie, Kraków.
- Młodak A. (2006) Analiza taksonomiczna w statystyce regionalnej, Difin, Warszawa.
- Panek T. (2009) Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej, SGH w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa.
- Nowak E. (1990) Metody taksonomiczne w klasyfikacji obiektów społeczno-gospodarczych, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Polska w Unii Europejskiej 2004-2014 (2014) GUS, Warszawa.
- Polska 2015. Raport o stanie gospodarki (2015) Ministerstwo Gospodarki, Warszawa.
- Stanisz A. (2006) Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem STATISTICA PL na przykładach z medycyny, t. 1. Statystyki podstawowe, Wydawnictwo StatSoft Polska, Kraków.
- Steczkowski J., Zeliaś A. (1997) Metody statystyczne w badaniu zjawisk jakościowych, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.

**THE SITUATION OF WOMEN ON THE LABOR MARKET IN POLAND  
COMPARED TO THE EUROPEAN UNION COUNTRIES  
– STATISTICAL ANALYSIS**

**Abstract:** The aim of this article is to assess the situation of women on the labor market in Poland compared to the European Union countries. In the first step were analysed selected characteristics of the labor market of women. Two ranking were prepared using method of zero unitarization. The first is focused on the year 2004 and the moment of entry of Poland into the EU, while the second one is showing the classification of the EU countries a decade later. In the next step, using the synthetic measure, were identified typological groups of countries with a similar situation of women on the labor market. The study showed significant improvement in our country in 2014, in terms of the situation of women in the labor market. Employment rates increased, indicators of unemployment were reduced, particularly long-term and among young women.

**Keywords:** the labor market of women, the method of zero unitarization, the European Union