

Tymon Słoczyński

Indywidualistyczne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy

Dyskryminacja ekonomiczna to współcześnie problem niezwykle chętnie poruszany w różnego rodzaju publicystyce, zagadnienie wręcz modne, co skłania do daleko idącej ostrożności w kwestii rzeczywistego znaczenia tego zjawiska. Warto jednak pamiętać, iż owa publicystyka może w znacznym stopniu oddziaływać na prace z założenia naukowe, a nawet podszywać się pod nie, co tym bardziej wymusza uważną lekturę wszelkich tekstów na ten temat. Zastrzeżenie to wydaje się, niestety, szczególnie zasadne w odniesieniu do znacznej części spośród względnie nielicznych polskich publikacji na temat dyskryminacji ekonomicznej. Niektórym autorom zdarzają się tak podstawowe błędy, jak przedstawianie dowolnej międzyplciowej nierówności płacowej jako efektu dyskryminacji, niezależnie od potencjalnie odmiennej jej genezy. Wobec tego warto zastanowić się nad prawidłową definicją zjawiska dyskryminacji ekonomicznej, zasadnością obecnych w literaturze teorii tłumaczących jego istnienie oraz zastosowaniem tego pojęcia do analizy sytuacji na polskim rynku pracy.

Można zasadniczo wyróżnić dwa rodzaje dyskryminacji ekonomicznej: dyskryminację przed wejściem na rynek pracy oraz dyskryminację na rynku pracy¹. W pierwszym przypadku istota zjawiska polega na napotykanu przez dyskryminowane jednostki różnego rodzaju ograniczeń dostępu do edukacji i innych metod inwestowania w kapitał ludzki i społeczny, natomiast w drugim – sensowne wydaje się być dalsze rozróżnienie na dyskryminację płacową oraz segregację zawodową. Przez dyskryminację płacową należy przy tym rozumieć wyłącznie sytuacje, w których

jednostki o identycznych lub równoważących się cechach ekonomicznych otrzymują płace w innej wysokości za tę samą pracę albo w których dwie jednostki otrzymują jednakowe płace za wytworzenie produktu o różnej wartości, a owo zróżnicowanie jest związane z posiadaniem przez te jednostki określonych cech o charakterze pozaekonomicznym², w szczególności z ich płcią, rasą czy wyznaniem. Do wspomnianych cech ekonomicznych mogą z kolei należeć m.in. wykształcenie, doświadczenie zawodowe, siła fizyczna, inteligencja i specyficzne dla danej pracy umiejętności. Jeśli chodzi natomiast o segregację zawodową, to polega ona zasadniczo na stłoczeniu jednostek wyróżnionych na podstawie posiadania wspomnianych cech o charakterze pozaekonomicznym w zawodach i na stanowiskach niżej płatnych i związanych z mniejszą odpowiedzialnością³, niezależnie od posiadania przez nie identycznych lub bardzo podobnych cech ekonomicznych. Z oczywistych względów najliczniejszą z grup, podlegających tak rozumianej dyskryminacji, są kobiety. Wobec tego, a także w obliczu niewielkiego zróżnicowania etnicznego i religijnego społeczeństwa polskiego, wydaje się zasadnym ograniczenie zakresu tematycznego tej pracy do sytuacji kobiet i analizowanie poszczególnych teorii w kontekście ich adekwatności do opisu zróżnicowania rynku pracy względem kryterium płci. Zakres tematyczny pracy zostanie ponadto *de facto* zawężony do teorii dyskryminacji płacowej, ponieważ autor stoi na stanowisku, iż obecna w literaturze teoria segregacji zawodowej nie ma zasadniczo charakteru teorii naukowej, a samo

¹ T. F. D'Amico, *The Conceit of Labor Market Discrimination*, „American Economic Review”, 1987, vol. 77, s. 311.

² Jest to własne rozszerzenie definicji J. E. Stiglitz; por.: J. E. Stiglitz, *Approaches to the Economics of Discrimination*, „The American Economic Review”, 1973, vol. 63, s. 287.

³ R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, New York 1994, s. 402-403.

zjawisko segregacji zawodowej daje się znakomicie tłumaczyć za pomocą teorii dyskryminacji płacowej. Odtąd zatem pojęcia „dyskryminacji” i „dyskryminacji płacowej” będą często używane zamiennie.

I. Teoria uprzedzeń osobistych

Zgodnie z koncepcją G. Beckera, przyczyną dyskryminacji płacowej mogą być osobiste uprzedzenia pracodawców, współpracowników i klientów wobec kobiet⁴. Za szczególnie istotny uznać należy jednak przede wszystkim model dotyczący dyskryminacji przez pracodawców, zakładający wprawdzie istnienie doskonałej konkurencji na rynku pracy, lecz wiążący się jednocześnie z odejściem od jednego z podstawowych założeń tradycyjnego modelu, mianowicie założeniem o maksymalizacji zysku przez wszystkich pracodawców. Według Beckera pracodawcy charakteryzujący się uprzedzeniami osobistymi wobec kobiet maksymalizują raczej całkowitą użyteczność, osiąganą zarówno wraz ze wzrostem pieniężnego zysku, jak i w efekcie unikania kosztu psychicznego związanego z zatrudnianiem kobiet czy współpracą z nimi⁵. Funkcja użyteczności tych pracodawców przyjmuje zatem postać:

$$U = pF(N_k + N_m) - w_m N_m - w_k N_k - dN_k,$$

gdzie p – poziom cen, F – funkcja produkcji, N_k , N_m – poziom zatrudnienia kobiet i mężczyzn, w_k , w_m – płaca oferowana kobietom i mężczyznom, d – współczynnik dyskryminacji, równy utracie użyteczności w efekcie zatrudnienia jednej kobiety. Oznacza to, że pracodawcy mający osobiste uprzedzenia w stosunku do kobiet napotykają subiektywny jednostkowy koszt pracy ($w_k - d$) przypadku kobiet i w_m w przypadku mężczyzn, a zatem

wtedy i tylko wtedy, gdy $w_m - w_k > d$, zatrudniają oni kobiety⁶. Pozostali pracodawcy maksymalizują natomiast całkowity zysk.

Warto jednak powtórzyć za J. E. Stiglitzem, że zarysowana sytuacja nie musi wcale, wbrew pozorom, wiązać się z dyskryminacją płacową kobiet. Pamiętając o utrzymaniu w mocy założenia o homogeniczności siły roboczej, można wykazać, że grupie stanowiącej $x\%$ wszystkich pracowników mogłaby nawet zostać odebrana jakakolwiek możliwość uzyskania któregośkolwiek z $1-x\%$ miejsc pracy, nie powodując jednocześnie zaistnienia dyskryminacji płacowej czy segregacji zawodowej w powyżej przyjętym rozumieniu. Dojdzie wtedy do jednoznacznego, wzajemnego przyporządkowania sobie tak pracodawców o braku uprzedzeń osobistych w stosunku do kobiet oraz mężczyzn, jak pracodawców o dodatniej wartości współczynnika dyskryminacji d . Uzyskane przez kobiety miejsca pracy będą charakteryzowały się tymi samymi cechami, co miejsca pracy uzyskane przez mężczyzn, a w obliczu ich jednakowych produktywności, braku uprzedzeń osobistych ich pracodawców i doskonałej konkurencji na rynku pracy także ich płace będą jednakowe⁷.

Jeśli natomiast liczba potencjalnie dyskryminujących pracodawców oraz wartości ich współczynników dyskryminacji d będą wystarczająco duże, to dyskryminacja płacowa kobiet będzie miała miejsce i będzie rosła wraz ze wzrostem liczby dyskryminujących pracodawców i wzrostem natężenia ich osobistych uprzedzeń⁸. Rynek pracy podzieli się na pracodawców zatrudniających wyłącznie kobiety i pracodawców zatrudniających wyłącznie mężczyzn. Skoro praca kobiet o identycznej jakości będzie dostępna za niższą cenę, to pracodawcy je zatrudniający będą mogli obniżyć ceny wytwarzanych produktów do poziomu, w którym dyskryminujący pracodawcy zaczną

⁴ Wprawdzie teoria uprzedzeń osobistych odnosiła się oryginalnie przede wszystkim do dyskryminacji na tle rasowym, lecz Becker twierdził, że znajduje ona również zastosowanie do opisu sytuacji kobiet na rynku pracy.

⁵ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Warszawa 1991, s. 84.

⁶ J. G. Altonji, R. M. Blank, *Race and Gender in the Labor Market*, [w:] *Handbook of Labor Economics, Volume 3C*, red. O. Ashenfelter, D. Card, Amsterdam 1999, s. 3170.

⁷ J. E. Stiglitz, dz. cyt., s. 289.

⁸ J. G. Altonji, R. M. Blank, dz. cyt., s. 3170.

ponosić straty ekonomiczne, co pozwoli ich całkowicie wyprzeć z rynku. Warto jednak zwrócić uwagę, że scenariusz ten może się sprawdzić wyłącznie w przypadku istnienia doskonałej konkurencji także na rynku dóbr. Jeśli natomiast taka forma nie występuje, ale brak jest również barier wejścia, to dyskryminujący pracodawcy powinni zostać wyparci przez nowopowstałe przedsiębiorstwa. Kiedy z kolei bariery wejścia uniemożliwiają powstanie nowych firm, to dotychczas istniejące, dyskryminujące przedsiębiorstwa, powinny zostać wykupione przez właścicieli kapitału nie mających osobistych uprzedzeń, którzy byłiby wobec tego w stanie uzyskać wyższe zyski⁹. Łatwo zatem zauważyć, że podstawowy model Beckera prognozuje zaniknięcie zjawiska dyskryminacji w długim okresie, ponieważ wiąże się ono z brakiem ekonomicznej racjonalności, zasadniczo eliminowanej przez siły rynkowe. Jest to podstawowym źródłem krytyki teorii uprzedzeń osobistych przez autorów przyjmujących znaczny stopień występowania zjawiska dyskryminacji na współczesnych rynkach pracy. Powyższą krytykę można jednak uznać za jedynie częściowo uzasadnioną, ponieważ uważa się jednocześnie, że zjawisko dyskryminacji kobiet faktycznie wykazywało w ostatnich dekadach tendencję do ograniczenia w czasie. Wobec analitycznych trudności z odzieleniem skutków działania sił rynkowych od skutków zmniejszania się ewentualnych osobistych uprzedzeń oraz efektów wprowadzania różnego rodzaju polityk równościowych trudno orzekać o faktycznych źródłach zaobserwowanych zmian. Rozsądnym sposobem empirycznej weryfikacji modelu Beckera może natomiast być zbadanie związków pomiędzy stopniem monopolizacji poszczególnych sektorów a występującymi w nich nierównościami płac. Interesujący wydaje się także komentarz autorstwa D. S. Hamermesha i A. Reesa, którzy podkreślają całkowitą sprzeczność wniosków płynących z teorii uprzedzeń osobistych z marksistowskimi analizami rynku pracy¹⁰.

Według Beckera dyskryminacja nie ma bowiem na celu zwiększania zysków kosztem eksploatacji członków dyskryminowanych grup, lecz wiąże się – wręcz przeciwnie – z koniecznością poświęcenia części zysków celem zwiększenia własnej użyteczności. Oczywiście skutek tak rozumianej dyskryminacji kobiety jako grupa tracą, a mężczyźni – zyskują, ale korzyści są w rzeczywistości osiągane nie przez dyskryminujących kobiety pracodawców, lecz przez mężczyzn-pracowników, którzy lepiej zarabiają, i przez niedyskryminujących pracodawców, którzy uzyskują dzięki temu przewagę nad konkurencją¹¹.

Becker analizuje ponadto przypadki, w których uprzedzenia osobiste wobec kobiet mają raczej ich współpracownicy oraz klienci, aczkolwiek modele te są znacznie mniej popularne i poświęcone im jest znacznie mniej miejsca w literaturze przedmiotu. Po pierwsze, pracodawcy oferujący kobietom niższe płace aniżeli mężczyznom mogą reagować w ten sposób na preferencje swoich pracowników-mężczyzn, którzy w efekcie własnych, osobistych uprzedzeń mogą oczekiwać przyznania im premii kompensacyjnej z tytułu poniesienia psychicznego kosztu współpracy z kobietami¹². Jeśli jednak istnieje możliwość takiego przyporządkowania miejsc pracy pracownikom, że kobiety będą pracować w całkowitym oddzieleniu od mężczyzn, to premie tego rodzaju nie będą potrzebne i nie dojdzie do dyskryminacji płacowej kobiet. Becker analizuje jednak model, w którym pracownicy dzielą się na wysoko i nisko wykwalifikowanych i pracują w dwuosobowych zespołach, składających się z przedstawicieli obu tych grup. Jeśli w takiej sytuacji liczba wysoko wykwalifikowanych kobiet będzie niższa od liczby wysoko wykwalifikowanych mężczyzn, a mężczyźni będą posiadali osobiste uprzedzenia względem kobiet, to współpraca tego typu będzie niezbędna i kobiety będą dyskryminowane¹³. Warto jednak zauważyć, że Becker odchodzi w ten sposób nie tylko od

⁹ J. K. Hellerstein, D. Neumark, K. R. Troske, *Market Forces and Sex Discrimination*, NBER Working Paper 6321, s. 3-4.

¹⁰ D. S. Hamermesh, A. Rees, dz. cyt., s. 477.

¹¹ Tamże, s. 477.

¹² W. T. Bielby, J. N. Baron, *Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination*, „The American Journal of Sociology” 1986, vol. 91, s. 791.

¹³ J. G. Altonji, R. M. Blank, dz. cyt., s. 3171.

postulowanego początkowo założenia o homogeniczności siły roboczej, ale nawet – co ważniejsze – od znacznie słabszego założenia o jednakowym rozkładzie produktywności wśród mężczyzn i kobiet. Po drugie również uprzedzenia osobiste klientów mogą prowadzić do dyskryminacji płacowej kobiet ze względu na prawdopodobieństwo wystąpienia różnic między cenami, za które byliby oni skłonni kupić dane dobro od mężczyzn i od kobiet. Zmniejszałyby to przychody osiągane przez pracodawców zatrudniających kobiety, a w konsekwencji także krańcowe produktywności i płace kobiet.

Koncepcje Beckera były również wykorzystywane przez wielu późniejszych autorów, przy czym szczególnie ciekawe efekty przyniosło uwzględnienie przez D. A. Blacka uprzedzeń osobistych ze strony pracodawców w modelu poszukiwań¹⁴. Według niego wystarczy bowiem istnienie jednego pracodawcy, który zatrudniałby wyłącznie mężczyzn, aby w równowadze doszło do dyskryminacji płacowej kobiet¹⁵. Jego obecność powoduje bowiem spadek prawdopodobieństwa otrzymania oferty pracy przez poszukującą zatrudnienia kobietę, w efekcie prowadząc do wzrostu jej kosztów poszukiwań i spadku progowej użyteczności. Oznacza to, że jest ona skłonna zaakceptować niższy poziom płacy, co wykorzystują maksymalizujący zysk, niedyskryminujący pracodawcy¹⁶. W wyniku tego dochodzi więc do dyskryminacji płacowej kobiet, która jest tym większa, im większa jest frakcja θ pracodawców, skłonnych zatrudniać wyłącznie mężczyzn. Co więcej w równowadze zachodzi zjawisko gorszego dopasowania miejsc pracy do pracowników-kobiet aniżeli do pracowników-mężczyzn (*minority workers are more poorly matched*), a zatem wzięcie pod uwagę samej tylko nierówności płac wiąże się z niedoszacowaniem rzeczywistej utraty użyteczności przez kobiety¹⁷. Wobec dobrego dopasowania miejsc pracy do pracowników, wpływającego na podniesienie

efektywności, uprzedzenia osobiste pracodawców prowadzą, na mocy modelu poszukiwań, do ogólnego spadku wydajności¹⁸.

Teoria uprzedzeń osobistych Beckera bywa też jednak poddawana znacznej krytyce, głównie ze względu na jej rzekomą nieadekwatność do opisu zróżnicowania rynku pracy względem kryterium płci. Jeden z argumentów przemawiających za tym stanowiskiem przytacza I. Reszke, pisząc: „jakkolwiek uprzedzenia wobec kobiet są rozpowszechnione należy wątpić, czy zatrudnianie kobiet i współpraca z nimi stanowią dla mężczyzn jakiś koszt psychiczny [...], chociaż mężczyźni niechętnie widzą kobiety w rolach swoich przełożonych”¹⁹. Szczególnie interesujące, że autorka nie zauważa, iż sama dowodzi niesłuszności swojej krytyki. Wprawdzie można przypuszczać, że dla wielu mężczyzn koszt psychiczny związany z zatrudnianiem czy współpracą z przedstawicielami mniejszości etnicznych jest faktycznie znacznie wyższy aniżeli w odniesieniu do kobiet, lecz trzeba jednocześnie pamiętać, że Becker przyjmuje w swoim modelu przesadnie upraszczające założenie o homogeniczności siły roboczej i jednakowym charakterze wszystkich miejsc pracy. Gdyby natomiast założenia te zostały uchylone, można by, zgodnie z postulatem D. S. Hamermesha i A. Reesa²⁰, przeanalizować sytuację, w której współczynnik dyskryminacji d zależy nie tylko od pracodawcy, ale także od zawodu czy stanowiska, którego owe osobiste uprzedzenia miałyby dotyczyć. Wówczas możliwa byłaby do uzyskania zgodność modelu z takimi zjawiskami, jak niechęć niektórych mężczyzn do bycia podwładnymi kobiety przy jednoczesnym braku oporów do bycia jej przełożonym oraz ich uprzedzenia do powierzania kobietom stanowisk wymagających szczególnie dużej odpowiedzialności (np. pilota). Co więcej możliwe byłoby wówczas także przyjmowanie wartości ujemnych przez współczynnik dyskryminacji d , na przykład w sytuacji,

¹⁴ Zob.: D. A. Black, *Discrimination in an Equilibrium Search Model* [w:] *Journal of Labor Economics*, 1995, vol. 13.

¹⁵ Tamże, s. 309.

¹⁶ J. G. Altonji, R. M. Blank, dz. cyt., s. 3173.

¹⁷ Tamże.

¹⁸ *Ekonomia i płeć*, red. A. G. Dijkstra, J. Plantega, tłum. A. Grzybek, Gdańsk 2003, s. 55.

¹⁹ I. Reszke, dz. cyt., s. 85-86.

²⁰ D. S. Hamermesh, A. Rees, dz. cyt., s. 474-476.

gdy dyrektor-mężczyzna nie byłby skłonny zrezygnować z zatrudniania wyłącznie kobiet na stanowisku swojej sekretarki. Wydaje się więc, że o ile zakładanie uprzedzeń osobistych ze strony mężczyzn w odniesieniu do zatrudniania kobiet czy współpracy z nimi jest zbyt daleko idącym uproszczeniem, o tyle uchylenie założeń o homogeniczności siły roboczej i jednakowym charakterze wszystkich miejsc pracy może prowadzić do bardzo obiecujących rezultatów i wyjaśnienia znacznej części zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy na gruncie teorii uprzedzeń osobistych, w tym także zjawiska segregacji zawodowej w powyżej przyjętym rozumieniu, co nie udawało się oryginalnemu modelowi Beckera.

II. Teoria dyskryminacji statystycznej

Druga z najważniejszych koncepcji teoretycznych wyjaśniających zjawisko dyskryminacji płacowej kobiet pochodzi z pionierskich tekstów M. Spence'a, K. J. Arrowa i E. S. Phelps'a, a jest oparta na uchyleniu jednego z podstawowych założeń modelu doskonałej konkurencji na rynku pracy, mianowicie założeniu o istnieniu doskonałej informacji na temat produktywności wszystkich jednostek. W tak zarysowanej sytuacji jeśli pracodawca nie zna dokładnej produktywności kandydata do pracy ani w trakcie procesu rekrutacji, ani nawet w początkowym okresie pracy, a zawarcie kontraktu z pracownikiem wiąże się dlań z poniesieniem pewnych kosztów związanych z koniecznością dokonania inwestycji w dostosowanie do stanowiska szkolenia czy z brakiem możliwości natychmiastowego zwolnienia pracownika w razie nieopłacalności dalszego zatrudniania go, to zawarcie owego kontraktu może być utożsamiane, zdaniem Spence'a, z kupnem losu na loterii, gdzie pracodawca wypłaca pracownikowi jej ekwiwalent pieniężny w postaci płacy, a sam ponosi ryzyko związane z niewiedzą na temat faktycznej produktywności pracownika²¹. Brak doskonałej informacji na temat produktywności wszystkich jednostek nie oznacza jednak, że pracodawcy brakuje jakichkolwiek potencjalnie wartościowych

informacji na temat kandydatów do pracy. W rzeczywistości posiada on niemałą ich liczbę – zna m.in. wykształcenie kandydata, jego doświadczenie zawodowe, wiek, płeć, zapewne również pochodzenie etniczne. Warto zauważyć, iż niektóre z wymienionych danych, nazywane „sygnałami”, podlegają zmianom zainicjowanym zasadniczo przez jednostkę, której dotyczą (wykształcenie, doświadczenie zawodowe), natomiast na inne, nazywane „wskaźnikami”, jednostka nie ma właściwie żadnego wpływu (wiek, płeć, pochodzenie etniczne). W obliczu niedoskonałej informacji pracodawca wnioskuje pośrednio o produktywności kandydatów do pracy na podstawie znanej mu kombinacji przynależnych im sygnałów i wskaźników²², przy czym niektóre z nich mogą oczywiście w jego mniemaniu mieć duże, a inne mniejsze znaczenie lub nawet zupełny jego brak. Przez dyskryminację statystyczną należy rozumieć sytuację, w których tak zarysowany problem decyzji w warunkach niepewności związany z zatrudnieniem pracownika jest przez pracodawcę rozwiązywany przy zastosowaniu różnego rodzaju wskaźników (w szczególności płci kandydata), traktowanych jako informacje istotne przy przewidywaniu jego faktycznej produktywności. Oczywiście warunkiem koniecznym takiego działania pracodawcy jest jego przekonanie o istotnej zależności między płcią kandydata a jego rzeczywistą produktywnością, mającej charakter niekoniecznie przyczynowo-skutkowy, lecz raczej statystyczny. W tak przedstawionej sytuacji konkretny mężczyzna może być zatem *ceteris paribus* uznany za bardziej produktywnego od konkretnej kobiety (przez co wyżej opłacany). Dzieje się tak jedynie dlatego, że mężczyźni są przez danego pracodawcę uważani – słusznie lub niesłusznie – za przeciętnie bardziej produktywnych aniżeli kobiety, nawet jeśli w przypadku tych konkretnych jednostek rzeczywiste różnice w produktywności nie występują. Przyjmując powyższą definicję dyskryminacji płacowej kobiet, łatwo zauważyć, że opisana sytuacja spełnia wszystkie jej postulaty. Z drugiej jednak strony należy

²¹ M. Spence, *Job Market Signaling*, „Quarterly Journal of Economics”, 1973, vol. 87, s. 356.

²² I. Reszke, dz. cyt., s. 91.

zwrócić uwagę, że dyskryminacja statystyczna kobiet, w przeciwieństwie do dyskryminacji w sensie Beckera, wiąże się z dążeniem do ekonomicznej racjonalności i maksymalizacji zysku. Faktycznie, jeśli przekonanie o niższej przeciętnej produktywności kobiet rzeczywiście występuje, to można wykazać, iż niewykorzystanie tego wskaźnika przy ocenie produktywności kandydata wiązałoby się z odejściem od zasady optymalizacji korzyści.

Istotnym problemem związanym z dyskryminacją statystyczną kobiet jest ponadto geneza i charakter domniemych przeświadczeń o ich niższej produktywności. Przekonania te nie mogą dotyczyć m.in. poziomu wykształcenia czy doświadczenia zawodowego, ponieważ takie sygnały są rejestrowane przez pracodawcę niezależnie od płci kandydata. Przede wszystkim zatrudniający mogą wyciągać wnioski o niższej przeciętnej produktywności kobiet, gdyż w ich przypadku występuje większe prawdopodobieństwo, że będą obciążone zadaniami domowymi i rodzicielskimi, przez co relatywnie słabiej zmotywowane do pracy lub mniej w nią zaangażowane²³. Miałyby to nastąpić wskutek zwiększonej liczby obowiązków, przez które pozostanie im mniej niż mężczyznom energii do spożytkowania w dziedzinie zawodowej, a także ograniczona zostanie ich możliwość całkowitego poświęcenia się pracy²⁴. Co więcej, z powodu konieczności wykonywania zadań domowych czy rodzicielskich kobiety mogą częściej decydować się na rezygnację z aktywności zawodowej. Może się to wiązać z poważnymi kosztami dla zatrudniających je wcześniej pracodawców, którzy w obliczu deprecjacji kapitału ludzkiego podczas dłuższych przerw w pracy tracą w takiej sytuacji część nakładów poniesionych na rekrutację i szkolenie²⁵. Będą oni zatem wykazywać skłonność do przerzucania ryzyka poniesienia tych kosztów na kobiety, co

w oczywisty sposób doprowadzi do dyskryminacji płacowej. W niektórych modelach przyjmuje się ponadto założenie, iż pracownicy planujący rezygnację z aktywności zawodowej ograniczają swój wysiłek w pracy w okresie czasu poprzedzającym ową rezygnację („workers shirk before exit”²⁶), co dodatkowo zwiększa oczekiwany koszt związany z zatrudnieniem kobiety i obniża oferowane jej wynagrodzenie. Jeśli uznamy to za słuszne, należy oczekiwać, iż maksymalizujący zyski pracodawcy zarezerwują stanowiska charakteryzujące się znacznymi kosztami rekrutacji i szkolenia wyłącznie dla mężczyzn. Kobiety dostaną zaś niższe opłacane posady o względnie ograniczonych możliwościach rozwoju, w tym szkoleń, co będzie także skutkowało coraz mniejszymi relatywnymi zarobkami w przyszłości²⁷. Może się tak zdarzyć nawet wtedy, gdy faktyczne różnice między przeciętnymi produktywnościami są bardzo niewielkie, a przekonanie pracodawców o przeciętnie niższej produktywności kobiet wynika raczej z tradycyjnych stereotypów.

Drugi, równoważny nurt badań na gruncie teorii dyskryminacji statystycznej dotyczy natomiast skutków nie tyle przekonania o różnej przeciętnej produktywności kobiet i mężczyzn, co zróżnicowania grupowego pod względem precyzji informacji, którą na temat indywidualnych członków tych grup posiadają pracodawcy²⁸. Zasadniczo analizowana jest zatem sytuacja, kiedy to proces rekrutacji zakłada użycie dodatkowego wskaźnika w postaci wyniku pewnego testu, którego zadaniem jest pomoc w oszacowaniu faktycznej produktywności kandydata. Jeśli jednak wskaźnik ten określa mniejszą dokładność w ocenie produktywności kobiet, to będą one gorzej opłacane, ponieważ mający awersję do ryzyka pracodawcy będą przerzucać na nie zwiększone ryzyko (związane z relatywnie wyższą nieznajomością

²³ J. Waldfogel, *Understanding the „Family Gap” in Pay for Women with Children*, „The Journal of Economic Perspectives”, 1998, vol. 12, s. 149.

²⁴ G. S. Becker, *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor*, „Journal of Labor Economics”, 1985, vol. 3, s. 35.

²⁵ W. T. Bielby, J. N. Baron, dz. cyt., s. 761.

²⁶ G. Leblanc, *Discrimination in the Labour Market*, „Canadian Journal of Economics”, 1995, vol. 28 s. 703.

²⁷ W. T. Bielby, J. N. Baron, dz. cyt., s. 762.

²⁸ J. G. Altonji, R. M. Blank, dz. cyt., s. 3181.

²⁹ D. S. Hamermesh, A. Rees, dz. cyt., s. 483.

³⁰ J. G. Altonji, R. M. Blank, dz. cyt., s. 3181.

ich produktywności), którego sami nie chcą ponosić²⁹. Co więcej silniejsza niepewność w ocenie produktywności kobiet może prowadzić do mniej efektywnego dopasowania do nich miejsc pracy, a w efekcie do spadku wydajności³⁰. Dość wątpliwe wydaje się jednak, aby faktycznie istniały sensowne przesłanki zwiększonej niepewności oceny produktywności kobiet. Takie rozbieżności, jak podkreślają J. G. Altonji i R. M. Blank, wynikają zasadniczo z różnic kulturowych³¹, których należy spodziewać się raczej w odniesieniu do problemu dyskryminacji rasowej aniżeli dyskryminacji kobiet.

Warto ponadto zwrócić uwagę na oczekiwania co do dalszego trwania zjawiska dyskryminacji płacowej kobiet, wynikające z przyjęcia teorii dyskryminacji statystycznej. Po pierwsze gdyby przekonania pracodawców o niższej przeciętnej produktywności kobiet były niesłuszne, to dyskryminacja miałaby tendencję do zmniejszania siły swojego oddziaływania w czasie aż do całkowitego zaniku, ponieważ pracodawcy niepodzielający tych przekonań uzyskiwaliby podobną przewagę konkurencyjną, która wynikałaby z niższych kosztów produkcji, jak w modelu uprzedzeń osobistych Beckera³². Gdyby natomiast wszyscy pracodawcy podzielali takie przekonania, ale stopień rozbieżności ich ocen z rzeczywistymi przeciętnymi produktywnościami mężczyzn i kobiet był zróżnicowany, to siły rynkowe powinny nagrodzić relatywnie wyższymi zyskami tych, którzy pomylili się najmniej, kosztem tych, którzy pomylili się najbardziej³³. Zjawisko dyskryminacji statystycznej kobiet powinno zresztą maleć w czasie także z powodu ciągłego spadku znaczenia czynników, które mogły dotychczas skłaniać pracodawców do różnicowania oczekiwań wobec przeciętnych produktywności mężczyzn i kobiet. W ostatnich dekadach nastąpiło bowiem zmniejszenie obciążenia kobiet obowiązkami domowymi i macierzyńskimi wskutek m.in. zmian

technologicznych, wzrostu popularności partnerskiego modelu rodziny i znacznego spadku dzietności. Co więcej, jak twierdzi G. Leblanc, można oczekiwać, że pracodawcy praktykujący dyskryminację statystyczną będą w długim okresie wypierani z rynku podobnie jak dyskryminujący pracodawcy w modelu Beckera, ponieważ dyskryminacja statystyczna dominuje w sensie teoriogrowym nad dyskryminacją opartą o uprzedzenia osobiste. Sama jest jednak też często zdominowana przez zawieranie kontraktów, dokonujących autoselekcji pracowników w oparciu o kryteria (np. brak przerw w aktywności zawodowej) niemożliwe do zbadania przed zawarciem kontraktu, co stałoby się – przy braku kontraktów autoselekcyjnych – przyczyną dyskryminacji statystycznej³⁴. Wobec tego dyskryminacja statystyczna nie powinna mieć miejsca w równowadze długookresowej, gdyż jej ewentualne, początkowe występowanie na rynku pracy zostaje wykluczone za sprawą wyparcia firm ją praktykujących przez firmy oferujące swoim pracownikom kontrakty autoselekcyjne i zmniejszające tym samym koszty. Do przykładowych rozwiązań pozwalających na dokonywanie autoselekcji pracowników należą m.in. długotrwałe praktyki i okresy przejściowe na początku kariery zawodowej oraz konieczność poniesienia znacznych kosztów szkoleń czy dodatkowego kształcenia niezbędnego na danym stanowisku pracy. Odpowiedni pracownik otrzyma wprawdzie szansę odzyskania poniesionych w ten sposób kosztów za sprawą wyższych płac w cyklu życia, lecz jednocześnie wyżej opisane warunki skutecznie zniechęcą pracowników ze skłonnością do przerw w aktywności zawodowej³⁵.

Dyskryminacja statystyczna nie tylko bywa jednak uznawana za nieefektywną metodę maksymalizacji zysków przez przedsiębiorstwa, lecz także za ekonomicznie nieracjonalną w szerszym kontekście. Jak pokazuje G.

³¹ Tamże, s. 3181.

³² W. T. Bielby, J. N. Baron, dz. cyt., s. 762.

³³ D. J. Aigner, G. G. Cain, *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*, „Industrial and Labor Relations Review”, 1977, vol. 30, s. 177.

³⁴ G. Leblanc, dz. cyt., s. 702.

³⁵ Tamże, s. 715.

³⁶ G. Akerlof, *The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales*, „The Quarterly Journal of Economics”, 1976, vol. 90, s. 600.

Akerlof użycie przez pracodawców niedoskonałych wskaźników do przewidywania produktywności kandydatów do pracy może prowadzić do równowagi nieoptymalnej w sensie Pareto³⁶. Ponadto występowanie zjawiska dyskryminacji statystycznej skutkuje ograniczeniem motywacji kobiet do inwestowania w kapitał ludzki, ponieważ czynność ta staje się dla nich nieopłacalna, skoro i tak będą oceniane w oparciu o oczekiwaną przeciętną produktywność całej grupy. Z drugiej jednak strony niektórzy autorzy podkreślają, że dyskryminacja statystyczna może okazać się efektywna w pewnych, określonych warunkach. Zgodnie z argumentacją P. Normana uchylenie założenia o jednakowym rozkładzie produktywności wśród mężczyzn i kobiet przy jednoczesnym przyjęciu upraszczającego założenia o istnieniu dwóch klas pracowników (wysoko i nisko wykwalifikowanych) oraz dwóch klas miejsc pracy (wymagających wysokich i niskich kwalifikacji) może prowadzić do wniosku o optymalności dyskryminacji statystycznej, ponieważ jakość dopasowania miejsc pracy do pracowników jest wówczas przeciętnie wyższa aniżeli w przypadku braku dyskryminacji³⁷.

III. Teoria dyskryminacji monopsonistycznej

Teorią stosunkowo mało popularną w literaturze przedmiotu, aczkolwiek mającą pewien, choć bardzo ograniczony, potencjał wyjaśniający zjawisko dyskryminacji płacowej względem kryterium płci, jest teoria dyskryminacji monopsonistycznej, czerpiąca z hipotezy o ograniczonej ruchliwości przestrzennej kobiet. Zakłada się w niej, że wyższe zarobki mężczyzn oraz patriarchalny model rodziny sprawiają, że wybór miejsca zamieszkania par jest w większym stopniu uzależniony od miejsca pracy partnera aniżeli partnerki³⁸. Ponadto większe obciążenie kobiet obowiązkami domowymi i macierzyńskimi dodatkowo obniża ich skłonność do poszukiwania stanowiska wymagającego pracy w większym oddaleniu od domu,

w nadgodzinach czy w weekendy³⁹. Ograniczona w ten sposób siła przetargowa kobiet prowadzi do uzyskania przez pracodawców pozycji monopsonistycznej, co umożliwia im narzucenie kobietom niższych płac aniżeli mężczyznom⁴⁰.

Wydaje się jednak, że istnienie takiego monopsonu jest znacznie bardziej prawdopodobne na obszarach o mniejszej gęstości zaludnienia, słabiej zurbanizowanych, ponieważ liczba potencjalnych pracodawców jest tam dużo mniejsza, co ułatwia im praktyki monopsonistyczne. Dużo trudniej natomiast wyobrazić sobie działania tego typu na terenach wielko-miejskich. Zastrzeżenie to prowadzi do jasnych wniosków w kwestii zarysu badań empirycznych, które umożliwiłyby weryfikację hipotezy o istnieniu dyskryminacji monopsonistycznej. Można mianowicie zbadać związki między nierównością płac mężczyzn i kobiet a gęstością zaludnienia na terenie ich zamieszkania. Zastrzeżenie to nie jest ponadto przywoływane zbyt często w literaturze przedmiotu, co umożliwia być może pewien rodzaj nowatorstwa w kwestii badań na tym obszarze.

Ograniczona przydatność teorii dyskryminacji monopsonistycznej do wyjaśniania nierówności płac mężczyzn i kobiet wiąże się ponadto z możliwością jej zastosowania prawie wyłącznie do analizy sytuacji mężatek i matek⁴¹, a także ze wzrostem płac kobiet, coraz większą popularnością partnerskiego modelu rodziny oraz znacznym spadkiem dzietności.

IV. Podsumowanie

Indywidualistyczne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy przedstawione powyżej wydają się dobrze wyjaśniać zjawiska, które tłumaczyć powinny, zwłaszcza w przypadku założeń o homogeniczności siły roboczej i jednakowym charakterze wszystkich miejsc pracy na gruncie teorii uprzedzeń osobistych. Warto jednak podkreślić, że w literaturze przedmiotu omawianych jest nieco więcej koncepcji

³⁷ P. Norman, *Statistical Discrimination and Efficiency*, „Review of Economic Studies”, 2003, vol. 70, s. 616.

³⁸ I. Reszke, dz. cyt., s. 92-93.

³⁹ G. Becker, dz. cyt., s. 35.

⁴⁰ B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań 2005, s. 16.

⁴¹ I. Reszke, dz. cyt., s. 92

teoretycznych aniżeli zostało przedstawione w niniejszej pracy. Powyższy wybór oraz ominięcie pozostałych teorii wiązało się przede wszystkim z ich niewielkim potencjałem wyjaśniającym, wątpliwą przynależnością do klasy teorii dyskryminacji na rynku pracy (jak np. teoria dualnego rynku pracy) lub z uznaniem ich za modyfikację czy też odmianę innej teorii przy szczególnych założeniach (jak np. teoria segregacji zawodowej, która jest *de facto* kombinacją teorii uprzedzeń osobistych i teorii dyskryminacji statystycznej dla heterogenicznej siły roboczej).

Podsumowując, warto też zadać pytanie o konsekwencje zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy, sugerowane przez przyjęte koncepcje teoretyczne. Jak już zaznaczono powyżej, dyskryminacja wpływa na zmniejszenie zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki, zniechęcając tym samym jednostki dyskryminowane do ich podejmowania, co obniża zagregowaną wartość tego kapitału w skali całego społeczeństwa. Ponadto, istotna dla analizy aktualnej sytuacji kobiet na rynku pracy wydaje się być nie tylko obecnie występująca dyskryminacja, ale także minione formy tego zjawiska. Jeśli bowiem kobiety zakumulowały relatywnie mniej kapitału ludzkiego w przeszłości, to będzie miało to wpływ na ich obecne zatrudnienie i płace, ponieważ ich obecny zasób kapitału ludzkiego także będzie relatywnie mniejszy, a ponadto względnie uboższe będzie ich doświadczenie zawodowe. Zarysowane powyżej zjawisko wpływa też na zmniejszenie zasobu kapitału ludzkiego w kolejnym pokoleniu, którego przedstawiciele mogą być

zniechęceni zauważanymi przez siebie niskimi korzyściami odnoszonymi przez starsze kobiety z tytułu wykształcenia oraz mogą mieć dostęp do informacji na temat miejsc pracy stosunkowo niskiej jakości⁴². Warto też dodać, jak już zaznaczono powyżej, że na dyskryminacji kobiet korzystają przede wszystkim wysoko wykwalifikowani mężczyźni-pracownicy, którzy nie muszą przeciwstawiać się konkurencji kobiet na rynku pracy i uzyskują w efekcie wyższe płace, oraz pracodawcy, zatrudniający kobiety i uzyskujący dzięki temu tańszą pracę tej samej jakości⁴³. Z drugiej jednak strony nisko wykwalifikowani mężczyźni-pracownicy mogą w wyniku dyskryminacji stracić, ponieważ w efekcie nadwyżki podaży pracy w ich zawodach, spowodowanej przesuwaniem się kobiet w kierunku zawodów gorzej płatnych, także ich wynagrodzenie może ulec obniżeniu. W sytuacji tej tracą jednak przede wszystkim kobiety, którym odmawia się pełnego uczestnictwa w życiu gospodarczym lub pełnej zapłaty z tytułu swojej działalności, co prowadzi do obniżenia standardu ich życia. Co więcej, dyskryminacja wydaje się zasadniczo prowadzić do ogólnego obniżenia efektywności gospodarki. Wprawdzie jak stwierdzono powyżej różne modele inaczej interpretują związki między występowaniem zjawiska dyskryminacji a wpływającym na efektywność właściwym dopasowaniem miejsc pracy do pracowników, lecz jednocześnie rozsądne wydaje się stwierdzenie, iż istotnym zaburzeniem efektywności jest przyporządkowanie zasobów poszczególnym jednostkom w sposób niezależny od ich rzeczywistej produktywności, co ma właśnie miejsce w przypadku występowania zjawiska dyskryminacji na rynku pracy⁴⁴.

⁴² J. E. Stiglitz, dz. cyt., s. 289.

⁴³ B. R. Schiller, *The Economics of Poverty and Discrimination*, Upper Saddle River 2001, s. 157.

⁴⁴ T. F. D'Amico, dz. cyt., s. 310.