

Alicja Sielska

ORCID: 0000-0002-0199-062X

Uniwersytet Wrocławski

alicja.sielska@uwr.edu.pl

Neoklasyczne teorie dyskryminacji w warunkach konkurencji doskonałej — analiza krytyczna

Artykuł nadesłany: 2.08.2019; artykuł zaakceptowany: 3.09.2019

Kody klasyfikacji JEL: J01, J16, J71

Keywords: discrimination against women, neoclassical theories, perfect competition, labor market

Abstract

Neoclassical theories of discrimination under conditions of perfect competition — critical analysis

The goal of this article is to analyze the neoclassical theories of discrimination in perfectly competitive labor markets. Based on the conducted considerations, the taste discrimination model, as well as the theory of human capital, demonstrated the lack of validity of these theories over a long period of time. In the short term, however, self-selection contracts or masking curtains seem to be a good solution. Despite this, the period of motherhood, which can be considered one of the most important discrimination factors, remains an unsolved problem.

Dyskryminacja utożsamiana jest zazwyczaj z jedną z form zjawiska nierówności, które będąc przeciwieństwem równości, oznacza traktowanie tych samych elementów w różny sposób lub obchodzenie się jednakowo z elementami odmiennymi od siebie (Zachorowska-Mazurkiewicz, 2006, 38, 39). Dyskryminacja jest terminem węższym niż pojęcie nierówności i w najogólniejszej formie polega na odmiennym traktowaniu różnych osób o identycznych cechach (Begg, Fischer, Dornbusch, 2003, 350). W wielu społeczeństwach jej przejawy (ze względu na rasę, wyznanie, przynależność państwową oraz płeć) były — i są do dziś — szczególnie odczuwalne.

Współcześnie występują liczne odmiany nierówności wśród ludzi, na przykład w dostępie do służby zdrowia czy edukacji. Istnieją również ograniczenia w sferze zabezpieczeń społecznych i ekonomicznych itp. Jedną z najpopularniejszych form nierówności jest dyskryminacja ze względu na płeć i to na wielu płaszczyznach. Można powiedzieć, że już od ponad 200 lat trwają walki kobiet o równouprawnienie. Po otrzymaniu praw wyborczych (czynnego i biernego)¹, jak też po uzyskaniu dostępu do edukacji i rozwoju feminizmu kolejnym problemem stała się chociażby dyskryminacja na rynku pracy. Najogólniej rzecz ujmując, można powiedzieć, że dyskryminacja kobiet na rynku pracy ma miejsce wówczas, gdy kobieta o identycznych cechach ekonomicznych co mężczyzna nie zostaje zatrudniona na określonym stanowisku lub nie otrzymuje rynkowej stawki za wykonywanie takiej samej pracy tylko ze względu na swoją płeć (Chassonnery-Zaïgouche, 2013, 2).

Problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy poruszany jest na gruncie wielu dziedzin naukowych. W ekonomii przyczynę tej nierówności wyjaśnia się, na przykład opierając się na prowadzonych badaniach empirycznych, analizie podstawowych danych statystycznych dotyczących rynku pracy itp., a także na gruncie teorii ekonomii, tworząc w tym celu odpowiednie założenia i modele. Do najpopularniejszych teorii w tym zakresie należy dorobek szkoły neoklasycznej², która traktuje rynek pracy jako „system wymiany, gdzie sprzedający siłę roboczą i kupujący ją spotykają się indywidualnie, przy czym rozmieszczenie pracowników na rynku pracy reguluje mechanizm płac, zmierzający do zrównoważenia podaży siły roboczej i popytu na nią” (Reszke, 1991, 80). Neoklasyczne teorie dyskryminacji dzieli się na teorie oparte na założeniu o rynkach doskonale konkurencyjnych i rynkach niedoskonałych (Mazur-Łuczak, 2010, 19–20).

Celem niniejszego artykułu³ jest prezentacja i analiza teorii neoklasycznych bazujących na założeniu o doskonale konkurencyjnym rynku pracy⁴, których au-

¹ W XVIII wieku rozpoczęła się walka o prawa wyborcze dla kobiet. Po raz pierwszy kobiety mogły głosować w 1869 roku na terytorium Wyoming, w USA. W 1902 roku taką możliwość uzyskały w Australii, w 1906 roku — w Wielkim Księstwie Finlandii, podczas gdy w Polsce, Niemczech i Austrii dopiero po roku 1918 roku. W Stanach Zjednoczonych był to rok 1920, w Turcji — 1930, we Włoszech — 1946, w Szwajcarii — 1971, a w Portugalii — 1976. Ostatnim państwem, w którym od roku 2005 kobiety mogą brać udział w głosowaniu na najwyższe stanowiska polityczne, jest Kuwejt. Więcej na ten temat zob. Braun, Kvasnicka 2010.

² Należy jednak zauważyć, że również przedstawiciele innych szkół zajmowali się tą problematyką. Zaliczyć do nich można między innymi instytucjonalistów czy noinstytucjonalistów. Więcej na ten temat zob. Dijkstra, Plantega 2003, 60–67.

³ Pierwotna wersja tego artykułu ukazała się w: Sielska, 2017, 13–57.

⁴ Doskonale konkurencyjny rynek pracy charakteryzuje się spełnieniem wszystkich z następujących założeń: „1) pracodawcy i pracownicy mają dostateczną wiedzę o płacach i o dostępnych miejscach pracy; 2) pracodawcy dążą do maksymalizacji zysku, a pracownicy do maksymalizacji satysfakcji z płacy realnej; 3) nie istnieją przeszkody w mobilności siły roboczej; 4) tak pracownicy, jak i pracodawcy, podejmują indywidualnie decyzje dotyczące zatrudnienia i płac; 5) istnieje doskonała substytucyjność pracowników” (Kalinowska-Nawrotek, 2005, 12).

torami są głównie prekursorzy nowej ekonomii gospodarstwa domowego (ang. NHE — *New Home Economics*)⁵ z Jacobem Mincerem, Garym Beckerem i Salomonem Polachkiem na czele. Wśród nich na szczególną uwagę zasługuje teoria uprzedzeń osobistych oraz teoria kapitału ludzkiego, które zostały opisane w dalszej części tekstu.

1. Teoria uprzedzeń osobistych

Twórcą teorii uprzedzeń osobistych jest laureat Nagrody Nobla z 1992 roku — Gary Becker. W teorii tej, ze względu na źródła dyskryminacji, badacz wyróżnił trzy modele: model dyskryminacji przez klientów, model dyskryminacji przez pracowników i model dyskryminacji przez pracodawców. Jako dyskryminację we wszystkich wspomnianych modelach traktował sytuację, w której grupa skupiająca mniejszość członków w danej dziedzinie pomimo takiej samej produktywności jest gorzej traktowana niż grupa skupiająca większość (Becker, 1971). Pierwszy z tych modeli, w którym grupę dyskryminowaną stanowią kobiety, wskazuje na uprzedzenia klientów jako na główne źródło dyskryminacji. Tutaj klienci w pewnych sytuacjach wolą kupować u mężczyzn i nie chcą być obsługiwani przez kobiety ze względu na subiektywne preferencje, co w efekcie prowadzi do segregacji zawodowej i niższych wynagrodzeń. Z kolei model dyskryminacji przez pracowników polega na gorszym traktowaniu kobiet przez współpracowników płci przeciwnej. Wiedząc o tym, pracodawcy generują dla siebie dodatkowe koszty w przypadku zatrudniania mężczyzn, gdyż zmuszeni są do wypłacania im premii kompensacyjnej (Ehrenberg, Smith, 2000, 433–440). Ostatni z opisywanych modeli dotyczy bezpośredniej dyskryminacji ze strony pracodawców, którzy na podstawie swoich subiektywnych uprzedzeń nie chcą oni zatrudniać kobiet. Przyjęcie do pracy kobiety generuje dla nich dodatkowy koszt psychiczny i w związku z tym wyraża jednoznacznie wolę zatrudnienia mężczyzny (Mazur-Łuczak, 2010, 23). Model ten, w którym pominięto podstawowe założenie neoklasyczne o maksymalizacji zysku przez przedsiębiorców, można zapisać zamieszczonym w dalszej części tekstu wzorem, wykorzystując funkcję użyteczności. Uznaje się tutaj, że pracodawcy mający subiektywne uprzedzenia wobec kobiet kierują się maksymalizacją całkowitej użyteczności, która równa się sumie zysku i użyteczności z zatrudnienia pracowników obu płci, wyrażonej w formie pieniężnej. W ten sposób osiągają przychody, unikając jednocześnie kosztu psychicznego wynikającego z zatrudnienia kobiety. Funkcję użyteczności dla tych pracodawców można zapisać wzorem:

⁵ Lata sześćdziesiąte, powszechnie uznawane za złoty wiek muzyki rockowej i rewolucji studenckich, miały również inny wymiar. W tamtym czasie na Columbia University do głosu doszedł nurt nowej ekonomiki gospodarstwa domowego (NHE — *New Home Economics*), który przekształcił ekonomię gospodarstw domowych (dziedzinę zdefiniowaną jako badania ekonomiczne dotyczące podejmowania decyzji przez gospodarstwa domowe), włączając do niej badania nad konsumpcją, transportem i dobrostanem (Grossbard-Shechtman, 2001).

$$U = pF(N_m + N_k) - w_m N_m - w_k N_k - d N_k \quad (1),$$

gdzie:

p — ogólny poziom cen,

F — funkcja produkcji dla pracodawcy,

N_k — liczba zatrudnionych kobiet,

N_m — liczba zatrudnionych mężczyzn,

w_k — płaca oferowana kobietom,

w_m — płaca oferowana mężczyznom,

d — współczynnik dyskryminacji równy utracie użyteczności wobec zatrudnienia jednej kobiety⁶.

Na podstawie opisanego wzoru (1) można wywnioskować, że uprzedzenia w stosunku do kobiet generują dla pracodawcy jednostkowy koszt pracy w postaci równej ($w_k - d$). Zatem jeżeli $w_m - w_k \geq d$, wówczas pracodawca zdecyduje się na zatrudnienie kobiety. Dodatkowo optymalna liczba pracowników zatrudnionych w firmie jest uzależniona od założenia:

$$\begin{aligned} pF'(N_m) &= w_m \text{ — w wypadku mężczyzn} \\ &\quad \text{i} \\ pF'(N_k) &= w_k + d \text{ — w wypadku kobiet} \end{aligned} \quad (2).$$

Zakładając, że p jest stałe i stanowi sumę odnośnie do wszystkich pracodawców, funkcję popytu w wypadku mężczyzn możemy zapisać jako: $N_m^d(w_m, w_k, d) = N_m^s(w_m)$, a w wypadku kobiet: $N_k^d(w_m, w_k, d) = N_k^s(w_k)$, gdzie N^s oznacza odpowiednio funkcję podaży (N_m^s — funkcja podaży dla mężczyzn; N_k^s — funkcja podaży dla kobiet). W związku z tym uzasadnione jest twierdzenie, że różnica spełniająca założenie: $w_k < w_m$ będzie rosła w przypadku zwiększania się liczby pracodawców z uprzedzeniami, kiedy zapotrzebowanie na pracowników, którzy są kobietami (podczas gdy $w_k = w_m$), będzie mniejsze niż odpowiednio ich podaż. Wobec tego zwiększenie liczby dyskryminujących pracodawców będzie prowadziło do zwiększenia luki płacowej. Ponadto na podstawie modelu można stwierdzić, że kobiety mogą zostać zatrudnione przez pracodawców, którzy nie żywią do nich uprzedzeń, co będzie prowadzić do segregacji na rynku pracy (Altonji, Blank, 1991, 3170–3171).

⁶ Oznaczenia zostały przekształcone na potrzeby niniejszej publikacji na podstawie artykułu: Autor, 2003. W oryginale indeks k to grupa dyskryminowana, a indeks m — grupa faworyzowana.

2. Teoria kapitału ludzkiego

W 1954 roku brytyjski ekonomista Arthur W. Lewis w artykule pod tytułem *Economic development with unlimited supplies of labor* zaznaczył, że od tej pory rozpoczął się w teorii ekonomii okres, w którym zwrócono w szczególności uwagę na rozwój ekonomiczny, a w konsekwencji na ideę kapitału ludzkiego. Termin ten wpisał się do współczesnej literatury neoklasycznej w odniesieniu do zjawiska dyskryminacji⁷ dzięki Jacobowi Mincerowi (Mincer 1958) i Theodorowi Schultzowi (Schultz 1961), a najbardziej rozpowszechniony został dzięki książce Gary'ego Beckera z 1964 roku pod tytułem *Human Capital*.

W najogólniejszej formie idea kapitału ludzkiego polega na zróżnicowaniu pomiędzy pracownikami ze względu na poniesioną przez nich ilość inwestycji w nabyte cechy, które wpływają bezpośrednio na produktywność jednostki. Zaliczyć do nich można przede wszystkim: poziom edukacji, zdolności, umiejętności, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe. Prościej ujmując, można powiedzieć, że kapitał ludzki związany jest poziomem wiedzy każdego pracownika z osobna, co wpływa na jego produktywność. Ogólna definicja jest dość szeroka, dlatego można wskazać zarówno na jej zalety, jak i wady. Główną zaletą jest szerokie ujęcie wartości charakteryzujących inwestycje w kapitał ludzki. Nie jest to jedynie ograniczanie się na przykład do lat odbytej edukacji, ale spojrzenie również chociażby na jakość szkolenia czy stosunek do pracy, które także wpływają na ewentualne różnice w zarobkach. Jednocześnie jednak zbyt szerokie rozważania nad związkiem między wynagrodzeniem a kapitałem ludzkim mogą doprowadzić do zbagatelizowania innych czynników, które są istotne na rynku pracy (Acemoglu, Autor, 5).

2.1. Teoria kapitału ludzkiego Gary'ego Beckera

Becker uważał, że kapitał ludzki jest bezpośrednio związany z produktywnością pracownika. Zwiększa on jego wydajność podczas wykonywanych zadań i wpływa na zdolności organizatorskie. W teorii tej przyjęto następujące założenia: 1. zarobki zazwyczaj zwiększają się wraz z wiekiem w tempie malejącym; stopa ich wzrostu oraz coraz mniejsze przyrosty powiązane są z osiągniętym poziomem umiejętności; 2. stopa bezrobocia jest ujemnie skorelowana ze średnim poziomem umiejętności; 3. firmy z krajów słabo rozwiniętych są uprzedzone w stosunku do pracowników z krajów bardziej rozwiniętych; 4. młode osoby częściej zmieniają pracę niż osoby starsze i dlatego oferuje się im różnorodne szkolenia; 5. poziom zarobków jest uzależniony od umiejętności pracownika; 6. ambitne osoby są za-

⁷ Należy zwrócić uwagę, że teoria kapitału ludzkiego została wykorzystana w ekonomii nie tylko do wyjaśnienia zjawiska dyskryminacji, lecz prowadzono także badania na przykład nad wpływem kapitału ludzkiego na wzrost gospodarczy. Ich pionierem w tej dziedzinie był między innymi Edmund S. Phelps (Nelson, Phelps, 1966).

zwyczaj lepiej wykształcone; oraz 7. podział pracy jest uzależniony od potrzeb rynku Becker, 1962, 9–10).

Zarówno Becker, jak i Mincer wykorzystali teorię kapitału ludzkiego do wyjaśnienia zjawiska dyskryminacji płacowej. Według nich różnice w płacach obu płci występują ze względu na posiadane umiejętności i kwalifikacje — kapitał ludzki. Oznacza to, że pracownicy mniej produktywni, co jest jednoznaczne z posiadanym przez nich mniejszym kapitałem ludzkim, otrzymują mniejsze wynagrodzenie. Teoria ta została opisana wzorem:

$$\ln W_i = a + bx_i + e_i \quad (3),$$

zgodnie z którym logarytm naturalny ze stawki za godzinę pracy i -tego pracownika ($\ln W_i$) jest uzależniony od zmiennych w postaci kapitału ludzkiego i czynników ekonomicznych (x_i) wpływających na popyt na pracę. Część płacy, która nie jest uzależniona od kapitału ludzkiego i popytu na pracę, przypisywana jest zjawisku dyskryminacji. Poziom dyskryminacji został uwzględniony we wzorze w postaci błędu zapisanego jako e_i . Oznacza to, że przy braku dyskryminacji na rynku pracy istniałaby doskonała substytucyjność pomiędzy pracownikami, a płaca uzależniona byłaby od posiadanych umiejętności. W związku z tym, jeżeli mężczyźni w tym wypadku zarabiają więcej niż kobiety i są uważani za grupę uprzywilejowaną, to uzależnienie to wynika z różnicy w posiadanych umiejętnościach (kapitału ludzkiego), co zostało zapisane w postaci wzoru:

$$\ln \bar{W}^m - \ln \bar{W}^f = \sum_{j=0}^K \bar{B}_j^* (\bar{X}_j^m - \bar{X}_j^f) + \sum_{j=0}^K \bar{X}_j^m (\bar{B}_j^m - \bar{B}_j^*) + \sum_{j=0}^K \bar{X}_j^m (\bar{B}_j^* - \bar{B}_j^f) \quad (4),$$

gdzie:

$\bar{W}^m$ — średnia płaca mężczyzn,

$\bar{W}^f$ — średnia płaca kobiet,

$\bar{B}_j^m, \bar{B}_j^f$ — struktura płacy mężczyzn i odpowiednio kobiet,

$\bar{B}_j^*$ — struktura płacy w warunkach braku dyskryminacji ze strony pracodawcy przy założeniu, że $\bar{B}_j^* = \bar{B}_j^{*m} = \bar{B}_j^{*k}$; $\bar{X}_j^m, \bar{X}_j^k$ — zestaw posiadanych umiejętności przez mężczyzn i odpowiednio przez kobiety.

Lewa strona równania wyraża różnicę ze względu na płacę między faworyzowaną grupą mężczyzn a degradowaną grupą kobiet (Cotton, 1998, 236–243). Różnica ta wynika z innego poziomu umiejętności osiągniętego przez każdą z płci przy założeniu niewystępowania dyskryminacji $\sum_{j=0}^K \bar{B}_j^* (\bar{X}_j^m - \bar{X}_j^f)$ oraz przewagi umiejętności mężczyzn (Abdel-Ghany, Sharpe, 1996, 41).

2.2. Teoria kapitału ludzkiego Salomona Polachka

Polachek, podobnie jak Becker, uważał, że różnice w zarobkach pomiędzy obiema płciami wynikają z różnego stopnia inwestycji w kapitał ludzki. Zauważył dodatkowo, że kobiety charakteryzują się na ogół mniejszymi zasobami kapitału ludzkiego głównie ze względu na obniżenie poziomu umiejętności i wiedzy w czasie przerw w pracy w okresie macierzyństwa. Wtedy dochodzi według niego do deprecjacji kapitału ludzkiego (to znaczy — doświadczenie zawodowe kobiet staje na ogół przestarzałe lub ulega w większości zapomnieniu). W związku z tym, jeżeli założymy, że ogólna postać funkcji zarobków (E) wygląda następująco:

$$E_t = E_{t-1} + r C_{1-t} \quad (5),$$

gdzie:

E_t — zarobki w roku t ,

E_{t-1} — zarobki w roku ubiegłym,

C_{1-t} — każdy dolar przeznaczony przez pracownika na inwestycje w kapitał ludzki w roku ubiegłym ($t-1$),

to aktualne zarobki uzależnione są od zarobków z roku poprzedniego po odjęciu kwoty przeznaczonej na inwestycje w kapitał ludzki. Jeżeli przyjmiemy, że $k_t = C_t/E_t$, wyraża stosunek inwestycji w kapitał do dochodu brutto, równanie (5) możemy zapisać jako:

$$E_t = E_{t-1} (1 + rk_{t-1}) \quad (6)$$

przy rekurencji $E_t = E_0 (1 + rk_0) (1 + rk_1) \dots (1 + rk_{t-1})$.

Ponieważ wyrażenie rk jest niewielkie w kategoriach liczbowych, $\ln (1 + rk) \approx rk$:

$$\ln E_t = \ln E_0 + r \sum_{i=0}^{t-1} k_i \quad (7).$$

Natomiast zysk netto z wydatków inwestycyjnych równa się: $Y_t = E_t(1 - k_t)$, w związku z czym mamy równanie (8):

$$\ln Y_t = \ln E_0 + r \sum_{i=0}^{t-1} k_i + \ln(1 - k_t) \quad (8).$$

Inwestycje w kapitał ludzki możemy podzielić na inwestycje w czasie edukacji (k_i) i wszystkie inne (k_j — po ukończeniu szkoły):

$$\ln E_t = \ln E_0 + r \sum_{i=0}^{s-1} k_i + r \sum_{j=s}^{t-1} k_j \quad (9).$$

Jeżeli dodamy do siebie koszt utraconych możliwości w pozyskiwaniu dochodu w związku z podjętą edukacją, uwzględniając otrzymane ewentualnie stypendia, to możemy założyć, że $k_i = 1$, a wówczas:

$$\ln E_t = \ln E_0 + rs + r \sum_{j=s}^{t-1} k_j \quad (10),$$

pamiętając przy tym, że nakłady na inwestycje w kapitał ludzki maleją w ciągu życia człowieka po okresie zatrudnienia.

Na rysunku 1 została przedstawiona funkcja zarobków dla mężczyzn uzależniona głównie od poniesionych inwestycji w kapitał ludzki. Przy założeniu deprecjacji kapitału w przypadku kobiet w okresie macierzyństwa inwestycje w kapitał ludzki przerywane są na czas δ , co oznacza, że funkcja zarobków dla kobiet, po odpowiednich przekształceniach wygląda następująco:

$$\ln E_t = \ln E_0 + \sum_{j=s}^{t-1} (rk_j^* - \delta_i) \quad (11).$$

Na podstawie przedstawionych rozważań Polachek wnioskuje, że kobiety po okresie macierzyństwa spędzają mniej niż połowę swojego życia na rynku pracy. Oczywiście sytuacja ta jest uzależniona głównie od stanu cywilnego i liczby posiadanych dzieci. Powoduje ona jednak dyskryminację na rynku pracy — zatrudnienie kobiet w mniej opłacanych zawodach nie ze względu na przepracowaną liczbę lat, ale przez brak ciągłości w doświadczeniu zawodowym (Mincer, Polachek, 1974, 78–80; Mincer, Ofek, 1982; Goldin, Polachek, 1986).

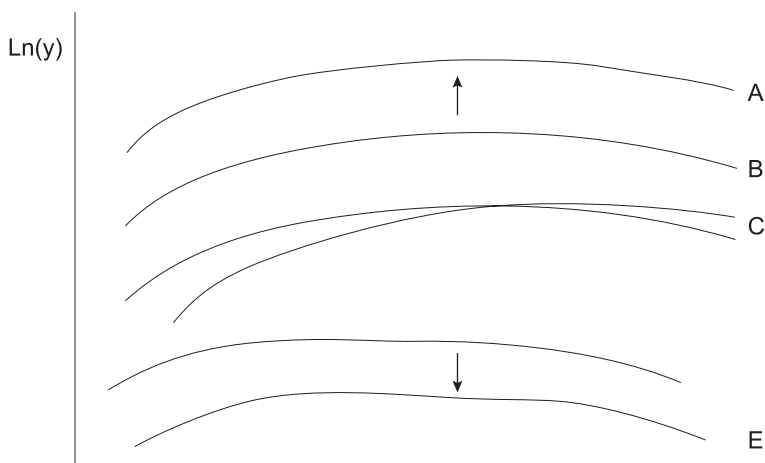
Ponadto na rysunku 1 zostały zobrazowane różnice w zarobkach ze względu na płeć. Polachek zwraca uwagę nie tylko na fakt, że mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety, ale w szczególności różnica ta jest odczuwalna podczas wieku średniego, kiedy kobiety na ogół zachodzą w ciążę (Polachek, 2004, 9).

Jeżeli natomiast kobiety nie decydują się na posiadanie potomstwa i są niezamężne, to zgodnie z rysunkiem 2 zarabiają podobnie jak mężczyźni, którzy nie mają żon (odpowiednio krzywa C). Podobna sytuacja występuje w wypadku zamężnych kobiet z dziećmi. Wówczas ich zarobki w porównaniu z pensją żonatych mężczyzn z dziećmi są znacznie niższe (odpowiednio krzywe A i E) (Polachek, 2004, 39).



Rysunek 1. Zarobki mężczyzn w porównaniu z zarobkami kobiet

Źródło: Polachek, 2004, 38.



A — zarobki żonatych mężczyzn mających dzieci, B — zarobki żonatych mężczyzn, C — zarobki singli (kobiety i mężczyźni), D — zarobki zamężnych kobiet, E — zarobki zamężnych kobiet z dziećmi.

Rysunek 2. Profile zarobków po uwzględnieniu płci, stanu cywilnego i liczby dzieci

Źródło: Polachek, 2004, 39 (rysunek powstał na podstawie badań empirycznych przeprowadzonych przez autora).

3. Neoklasyczne teorie dyskryminacji na doskonale konkurencyjnym rynku pracy — podsumowanie

W artykule przedstawiono dwie najważniejsze neoklasyczne teorie dyskryminacji oparte na założeniu o rynkach doskonale konkurencyjnych. Na podstawie dokonanej analizy należy zauważyć, że obie te teorie za główny czynnik dyskryminacyjny uznają uprzedzenia pracodawcy względem kobiet. Wyobraźmy sobie jednak sytuację, w której kobieta wykonująca taką samą pracę jak mężczyzna zarabia 10% mniej (tutaj zarobki kobiety to na przykład 90 jednostek pieniężnych, a męż-

czyzny — 100 jednostek pieniężnych). W długim czasie oczywiste jest, że każdy pracodawca zainteresowany maksymalizacją zysku wybierze najkorzystniejszą ofertę, czyli zatrudni kobietę. Dodatkowo kolejni pracodawcy, którzy także dostrzegą możliwość dodatkowego zarobku, będą podbijać pensję kobiety do 91, 92... jednostek pieniężnych, wciąż konkurując z sobą na wolnym rynku. Oznacza to, że jeżeli kobiety faktycznie będą zarabiać mniej, to każdy rozsądny przedsiębiorca zainteresowany zyskiem natychmiast zwolniłby wszystkich mężczyzn i zatrudnił na ich miejsce kobiety, zachowując te 10%. Ostatecznie dyskryminacja kobiet na rynku pracy nie miałaby miejsca, a przedsiębiorcy mający względem nich uprzedzenia zostaliby wyparci z rynku.

W długim okresie, jak widać, omawiane teorie nie mają więc zastosowania. Krótkookresowo natomiast uprzedzenia pracodawców mogą być niwelowane dzięki kontraktom autoselekcyjnym oferowanym pracownikom. Dzięki nim już na początku kariery zawodowej kandydat mógłby przejść wiele testów, które pozwoliłyby na ocenę jego produktywności. Inną metodą są kurtyny maskujące. Dla przykładu osoby biorące udział w castingu do orkiestry wykonują określony utwór za zasłoną. W ten sposób komisja nie widzi kandydata, a oceny jego umiejętności dokonuje jedynie na podstawie zagranego kawałka (Goldin, Rouse, 2000). Wobec tego dostarczenie lepszej i bardziej wiarygodnej informacji na temat faktycznej produktywności członków poszczególnych grup może również eliminować dyskryminację ze względu na płeć na rynku pracy. Problem może się jednak pojawić, kiedy uprzedzenia pracodawców względem kobiet uwarunkowane są regulacjami rządowymi, które stawiają kobiety w pozycji uprzywilejowanej i tym samym nakładają na pracodawców większe koszty. Do takich przepisów można zaliczyć między innymi urlopy macierzyńskie i wychowawcze (wówczas pracodawca zmuszony jest do znalezienia, rekrutacji i nauki nowego pracownika, a po powrocie pracownicy musi upłynąć określony czas, aby mogła się ona z powrotem zaadaptować do pełnionego wcześniej stanowiska) (Sielska, 2017, 161).

Ponadto teoria uprzedzeń osobistych spotkała się z krytyką na przykład takich ekonomistów jak Daniel Hamermesh i Albert Rees. Zarzucali oni Beckero- wi ustalenie zbyt przesadnych założeń w modelu na temat homogeniczności siły roboczej i jednakowym charakterze miejsce pracy. Argumentowali tym samym, że porzucenie tych uproszczeń mogłoby się przyczynić do uzależnienia współczynnika d na przykład od wykonywanego zawodu, a nie tylko od uprzedzeń pracodawców. Wówczas wystąpiłyby sytuacje, w których mężczyźni mogliby wykazywać niechęć do bycia podwładnymi kobiet albo kiedy współczynnik d przyjmowałby wartości ujemne (Śloczyński, 2008).

Z kolei teoria kapitału ludzkiego oparta jest na neoklasycznej koncepcji *homo oeconomicus*, w której działanie każdej jednostki postrzegane jest jako w pełni racjonalne, celowe, skierowane na własny interes mający służyć maksymalizacji osobistej użyteczności. W wypadku tej teorii głównie postuluje się, że człowiek maksymalizuje swój „interes gospodarczy” (ang. *economic interests*), gdy inwe-

stuje w edukację, wzmacniając tym samym swoje umiejętności, które w przyszłości przekładają się na większą produktywność w pracy i skutkują wyższymi zarobkami. Oznacza to, że każda racjonalna jednostka będzie inwestowała w swoją edukację tak długo, jak marginalny zysk będzie wyższy bądź równy marginalnemu kosztowi. Tak więc jeżeli korzyści z kształcenia będą przynajmniej pokrywać (bądź będą większe) poniesione koszty, opłaca się dalej uczyć (w scenariuszu alternatywnym należy zrezygnować z edukacji). Należy jednak zauważyć, że ludzkie decyzje i preferencje uzależnione są od wielu czynników, do których można zaliczyć między innymi zdolności poznawcze i zwyczaje. Tym samym również decyzje dotyczące edukacji uzależnione są od społecznych czy kulturowych czynników, które pomijane są w rozważaniach poczynionych przez neoklasyków. Ścieżka edukacji danej osoby może być uzależniona od presji społecznej, oczekiwań rodziców, chęci opuszczenia domu i nie musi być wcale wybierana na podstawie przyszłych oczekiwań płacowych (to jest uzależniona od maksymalizacji przyszłej produktywności przekładającej się na wyższe płace) (Tan, 2014). Ponadto w teorii tej zlekceważono sposoby nabycia wszelkich umiejętności przez pracowników. Nie bierze się tutaj pod uwagę faktu, że czasami ludzie mogą być pozbawieni szans kształcenia czy podnoszenia umiejętności i kwalifikacji bez względu na ich dobre chęci. Co więcej, choć rodzaj kwalifikacji nabytych przez kobiety i mężczyznę może być odmienny, to ich poziom u kobiet wcale nie musi być niższy (Mazur-Łuczak, 2010, 22). Oprócz tego kluczową kwestię podnosi Polachek, zwracając uwagę na problem krótszej aktywności kobiet na rynku pracy ze względu na okres macierzyństwa, co przekłada się na ich mniejszy poziom umiejętności, a w konsekwencji na obejmowanie gorzej płatnych stanowisk pracy czy wykluczenie ich z rynku pracy. Szczególnie w literaturze przedmiotu z zakresu ekonomii feministycznej⁸ koszty poniesione przez kobiety w związku z okresem macierzyństwa określa się mianem kary za macierzyństwo (ang. *motherhood penalty*, *child penalty*, *mommy tax* czy *employment penalties*). Poziom tego specyficznego podatku był badany między innymi za pomocą luksemburskiego badania dochodu w 14 krajach. Na jego podstawie wykazano, że bez wątpienia istnieje istotny wpływ posiadania małych dzieci na zatrudnienie ich matek (Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016, 115–116).

Podsumowując, należy stwierdzić, że zarówno teoria uprzedzeń osobistych, jak i teoria kapitału ludzkiego⁹ mają zastosowanie przede wszystkim w krótkim okresie. Niemniej jednak uprzedzenia pracodawców i wtedy mogą być minimalizowane dzięki kontraktom autoselekcyjnym czy kurtynom maskującym. Po-

⁸ Przedstawiciele ekonomii feministycznej wskazują, że za nierówną sytuację kobiet i mężczyzn odpowiedzialne są czynniki kulturowe. Mając to na uwadze, rynek pracy postrzega się w kontekście norm społecznych, które tworzą silne naciski na zróżnicowanie ról w rodzinie ze względu na płeć (Badgett, Folbre, 1999, 316).

⁹ Aby poznać pełną argumentację szkoły neoklasycznej, należy również rozważyć teorie dyskryminacji zakładające występowanie niedoskonałego rynku pracy. Więcej na ten temat zob. Sielska, 2014.

zostającym problemem wydaje się w szczególności okres macierzyństwa. Tutaj przedsiębiorcy mogą dyskryminować matki bądź młode kobiety, na przykład przy zatrudnieniu (w tym miejscu jako przyczynę warto przede wszystkim rozważyć regulacje państwowe sprzyjające kobietom i pamiętać, że w czasie tym dochodzi do utraty umiejętności i doświadczenia kobiet). Bez wątpienia nie wolno również zapominać o preferencjach samych kobiet i ich wyborach, to jest o sytuacjach, w których matki rezygnują z dobrze płatnych zawodów na rzecz stanowisk pracy przyjaznych rodzinie, dyskryminując tym samym pracodawców oferujących jedynie wyższe płace.

Bibliografia

- Abdel-Ghany, M., Sharpe D. L. (1996). Discrimination due to race and gender in the youth labor market: Is it a double jeopardy?. *Journal of Economics Department and Social Measurement*, 22, 43–55.
- Acemoglu, D., Autor D. *Lectures in Labor Economics*. Cambridge: MIT. Data dostępu: 17.07.2019, <https://economics.mit.edu/files/4689>.
- Altonji, J. G., Blank, R. M. (1991). Race and gender in the labor market. W O. Ashenfelter, D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, t. 3 (3143–3259). Amsterdam: North-Holland.
- Autor, D. H. (2003). *Lecture Note the Economics of Discrimination — Theory*. Cambridge: MIT.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70, nr 5, cz. 2. *Investment in Human Beings*, 9–49.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Begg, D., Fischer, S., Dornbusch, R. (2003). *Ekonomia. Mikroekonomia*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Badgett, M. V. L., Folbre, N. (1999). Assigning care: Gender norms and economics outcomes. *International Labour Review*, 138, nr 3, 311–326.
- Braun, S., Kvasnicka, M. (2010). *Men, Women, and the Ballot: Gender Imbalances and Suffrage Extensions in US States*. Kiel: Kiel Institute for the World Economy.
- Chassonnery-Zaïgouche, C. (2013). *Kenneth J. Arrow on the Economics of Discrimination: Beyond Market Based Explanations?* 13th Annual Summer Institute Conference Papers, Richmond: University of Richmond.
- Cotton, J. (1998). On the decomposition of wage differentials. *The Review of Economics and Statistics* 70, nr 2, 236–243.
- Dijkstra, A., Plantega, J. (2003). *Ekonomia a pleć. Pozycja zawodowa w Unii Europejskiej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2000). *Modern Labor Economics. Theory and Policy*, New York: Addison Wesley Longman.
- Goldin, C., Polachek, S. W. (1986). Residual difference by sex: Perspectives on the gender gap in earnings. *American Economic Review*, 77, 143–151.
- Goldin, C., Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of “blind” auditions on female musicians. *American Economic Review*, 40, 715–742.
- Grossbard-Shechtman, S. (2001). The new economics at Columbia and Chicago. *Feminist Economics* 7(3), 103–130.
- Kalinowska-Nawrotek, B. (2005). *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*. Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.

- Mazur-Luczak, J. (2010). *Kobiety na rynku pracy*. Poznań: Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy* 66, nr 4, 281–302.
- Mincer, J., Ofek, H. (1982). Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. *The Journal of Human Resources*, 17, 3–24.
- Mincer, J., Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earning of women. *Journal of Political Economy*, 82(2), 76–108.
- Nelson, R. R., Phelps, E. S. (1966). Investment in humans, technological diffusion, and economic growth. *The American Economic Review*, 56, nr 1–2, 69–75.
- Polachek, S. W. (2004). *How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed*. Bonn: Discussion Paper Series, IZA DP, nr 1102.
- Reszke, I. (1991). *Nierówność płci w teoriach — teoretyczne wyjaśnienie nierówności płci w sferze zawodowej*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The Journal of Political Economy* 51, nr 1, 1–17.
- Sielska, A. (2014). Problem dyskryminacji kobiet: analiza wybranych teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niekonkurencyjnych rynkach pracy. *Ekonomia — Wrocław Economic Review*, 20(4), 53–68.
- Sielska, A. (2017). *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*. Warszawa: Ce-DeWu.
- Słoczyński, T. (2008). Indywidualistyczne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy. *Mishellanea*, nr 4 (8), 79–97.
- Stiglitz, J. (1973). Approaches to the economics of discrimination. *American Economic Review*, 63(2), 287–295.
- Tan, E. (2014). Human capital theory: A holistic criticism. *Review of Educational Research*, 20, nr 10, 1–35.
- Wunderink-van Veen, S. (2003). Nowa ekonomia gospodarstwa domowego: dzieci a udział kobiet w rynku pracy. W A. G. Dijkstra, J. Plantenga (red.), *Ekonomia a płeć. Pozycja zawodowa w Unii Europejskiej* (27–43). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2006). *Kobiety i instytucje. Kobieta na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2016). *Praca kobiet w teorii ekonomii. Perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.