

*dr Magdalena Adamus*¹

Katedra Analiz Strategicznych
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Ograniczenie dyskryminacji kobiet na rynku pracy jako potencjalne źródło wzrostu gospodarczego

WSTĘP

Pomimo faktu, że kobiety stanowią ponad połowę globalnej populacji, a także ponad połowę studentów na większości kierunków studiów (w tym takich, które do niedawna uważane były za typowo męskie), to zarówno poziom ich zatrudnienia, jak i wkład w rozwój ekonomiczny nie odpowiadają ich realnym możliwościom. W szczególności na rynku pracy narażone są na dyskryminację, która wyjaśniana jest rzekomymi różnicami między płciami przekładającymi się na efektywność konkretnych pracowników. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy (zarówno w kontekście dostępu do pracy, jak i wysokości wynagrodzenia) tłumaczona jest za pomocą różnych teorii, na przykład teorii dyskryminacji statystycznej [Arrow, 1973] czy gustu dyskryminacyjnego [Becker, 1971]. Niezależnie jednak od wszystkich różnic, zgodnie z definicją dyskryminacji zaproponowaną przez Arrowsa: dyskryminacją jest zachowanie, które prowadzi do wartościowania pracowników w oparciu o charakterystyki niezwiązane z ich produktywnością.

Znacznie mniej miejsca w literaturze poświęca się dyskusji nad adekwatnością składników stereotypów stojących u podstaw dyskryminacji (awersja do ryzyka, skłonność do rywalizacji oraz orientacja prospołeczna) [Croson, Gneezy, 2009] oraz potencjalnym korzyściami płynącym z przewyższenia stereotypowego myślenia wykraczającym poza aspekty o charakterze moralnym, równościowym. Niniejszy artykuł, opierając się na klasycznych koncepcjach dyskryminacji, poczynając od Beckera [1971, 1990] czy Akerlofa [Akerlof, Kranton, 2000, 2010], wychodzi od założenia, że nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy opiera się na stereotypach, które jednak przy bliższym zbadaniu okazują się nieugruntowane w faktach. Z drugiej strony artykuł, dzięki korzysta-

¹ Adres korespondencyjny: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków, e-mail: lena.adamus@gmail.com.

niu przez autorkę między innymi z analiz Międzynarodowego Funduszu Walutowego, pokazuje, w jaki sposób wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy może przyczynić się do poprawienia stanu gospodarki. Artykuł ten ma dwa podstawowe cele, mianowicie wskazanie, że 1) uprzedzenia mają swoje źródło w niepewnych lub błędnie interpretowanych danych oraz 2) wskazanie, jakie korzyści może światowej gospodarce przynieść zaniechanie praktyk dyskryminacyjnych.

AKTUALNA SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

Raz do roku Komisja Europejska publikuje raport dotyczący postępów w realizacji założeń równości płci we wszystkich państwach Unii Europejskiej i jednocześnie przedstawia przyszłe wyzwania i zagrożenia, które mogą utrudnić realizację tych celów. Równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem i wspólną, fundamentalną zasadą Unii Europejskiej [Sprawozdanie KE, 2010, s. 4]. Unia Europejska przyczyniła się do zwiększenia poziomu zatrudnienia kobiet i tym samym do stopniowego zmniejszania nierówności na rynku pracy. Rosnące uczestnictwo kobiet w rynku pracy jest pozytywną zmianą i stanowi ważny wkład we wzrost gospodarczy w UE, równy jednej czwartej rocznego wzrostu gospodarczego od 1995 roku. W ciągu ostatniej dekady stopa zatrudnienia kobiet wzrosła o 7,1%, osiągając w 2008 r. poziom 59,1%, który jest bliski docelowemu poziomowi określone w strategii lizbońskiej (60% w 2010 r.). Poziom ten różni się jednak w poszczególnych państwach członkowskich i wynosi od poniżej 40% do powyżej 70%. Średnia różnica między stopą zatrudnienia kobiet i mężczyzn zmniejszyła się z 18,2 pkt proc. w 1998 r. do 13,7 pkt proc. w 2008 r. [Sprawozdanie KE, 2010, s. 5].

W czasie kryzysu tendencja ta została jednak zahamowana. Wprawdzie w trakcie kryzysu szybciej rosło bezrobocie wśród mężczyzn niż wśród kobiet, to jednak doświadczenie pokazuje, że po okresie kryzysu znacznie szybciej do pierwotnego poziomu wraca właśnie stopa zatrudnienia wśród mężczyzn, a kobiety częściej zmagają się z problemem długoterminowego bezrobocia [Sprawozdanie KE, 2010, s. 5]. Ponadto, pomimo że poziom wykształcenia wśród kobiet stale rośnie, a liczba kobiet wśród absolwentów uczelni wyższych jest już wyższa od liczby mężczyzn, to nadal doświadczają one dyskryminacji na rynku pracy przejawiającej się trudniejszym dostępem do pracy, niższym wynagrodzeniem i utrudnianiem dostępu do wyższych stanowisk. Niestety, taki stan rzeczy pokazuje, że znaczna część polityk zapisanych przez różne organy UE w przepisach prawnych, w rzeczywistości realizowana jest z różnym powodzeniem, a nade wszystko z różnym zaangażowaniem.

Kobiety znajdują zatrudnienie głównie w sektorach tradycyjnie uznawanych za kobiece, a ich wynagrodzenie pozostaje niższe od wynagrodzenia mężczyzn na równorzędnych stanowiskach [Sprawozdanie KE, 2010, s. 6; Fudali, 2013, s. 62; Booth, 2009, s. 3; Haussman, et al., 2010, s. 12]. W większości państw UE nie tylko występuje różnica pomiędzy wysokością wynagrodzenia kobiet i męż-

czyn, ale luka ta zwiększa się wraz ze wzrostem wynagrodzenia. Zatem im lepiej opłacana praca, tym różnica pomiędzy wynagrodzeniem kobiety a wynagrodzeniem mężczyzny jest większa. Trudno o bardziej oczywistą formę dyskryminowania kobiet na rynku pracy, a zagadnienie to znajdowało zrozumienie i zainteresowanie wśród ekonomistów [np. Akerlof, Kranton, 2000, s. 716; Becker, 1990, s. 379; Becker, 1971; Holden, Rosen, 2011].

KRÓTKI PRZEGLĄD TEORII DYSKRYMINACJI

Tradycyjnie literatura ekonomiczna poświęcona zagadnieniom dyskryminacji na rynku pracy skupia się na analizie danych statystycznych gromadzonych przez różne instytucje, których zadaniem jest walka z bezrobociem, wykluczeniem i dyskryminacją (nie tylko w odniesieniu do płci, ale także do rasy, wyznania etc.). Zagadnienia związane z nierównością płci znajdują się w kręgu zainteresowań wielu dyscyplin naukowych: psychologii, socjologii czy ekonomii [Fudali, 2013, s. 59]. W ekonomii sformułowano co najmniej kilka teorii tłumaczących źródła nierównego traktowania na rynku pracy [Akerlof, Kranton, 2000, s. 716; Becker, 1990, s. 379; Becker, 1971; Holden, Rosen, 2011]. Wśród najbardziej znaczących koncepcji można wymienić teorię dyskryminacji G. Beckera [Becker, 1990, s. 379; Becker, 1971], który skupił się nie tylko na różnicach w sposobie traktowania kobiet i mężczyzn, ale wskazał także na różny poziom inwestycji w gromadzenie kapitału ludzkiego i w tym doszukuje się przyczyn nierówności [Jensen, 2010, s. 6]. Inną koncepcją jest model dyskryminacji A. Rosen [Holden, Rosen, 2011]. W tym modelu punktem wyjścia jest założenie o dyskryminacyjnym zachowaniu pracodawców. Jednak nie pozwala on jeszcze na sformułowanie wniosków, dlaczego dyskryminacja nie została dotąd wyeliminowana przez wolny rynek. Jedną z najważniejszych teorii dyskryminacji jest teoria dyskryminacji statystycznej [Arrow, 1973], zgodnie z którą pracownicy oceniani są w oparciu o przeciętne cechy grupy, do której należą, a nie swoje rzeczywiste kompetencje. Wszystkie te teorie wskazują jednak, że źródeł nierównego traktowania kobiet i mężczyzn należy szukać w sposobie postrzegania potencjalnych pracowników. Jednak żadna z teorii nie wskazuje na fakt, że stereotypy, które mogą oczywiście być użyteczne, po pierwsze są słabo ugruntowane w rzeczywistości, a po drugie mogą być szkodliwe dla tempa rozwoju gospodarczego.

W ostatnim czasie pojawiają się głosy, że ekonomiści zajmujący się rynkiem pracy powinni więcej uwagi poświęcić eksperymentom laboratoryjnym, które oferują szereg korzyści badawczych, których nie można osiągnąć korzystając z innych narzędzi, jak na przykład możliwość kontrolowania doboru próby, w taki sposób, aby uzyskać możliwie najbardziej zbliżone pod względem istotnych charakterystyk (wiek, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, pochodzenie) grupy kobiet i mężczyzn. Możliwe jest także kontrolowanie dokładnych

warunków eksperymentu, w taki sposób, aby odzwierciedlić istotne warunki badanej sytuacji bądź zjawiska [Charness, Kuhn, 2010, s. 3; Kuhn, 2011; Falk, Fehr, 2003, s. 399; List, Rasul, 2008, s. 104; Morgan, 2008, s. 115; Plott, Smith, 2008, s. 1070; Guiso, Monte, Sapienza, Zingales, 2008, s. 1164].

Szczególnie interesujące prace dotyczące dyskryminacji, bazujące na wynikach eksperymentów w odniesieniu do rynku pracy opublikowała Alison Booth. Z jednej strony zajęła się ona zjawiskiem nierówności wysokości wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami [Booth, 2009, s. 2; Booth, Sosa, Nolen, 2011, s. 12; Booth, Katic, 2012, s. 7], z drugiej powiązała ten fakt z rzekomą mniejszą skłonnością kobiet do podejmowania ryzyka i konkutowania [Booth, 2009, s. 2]. Badania te jednak miały na celu przede wszystkim znalezienie odpowiedzi na pytanie, dlaczego identyczni pod istotnymi z punktu widzenia zajmowanego stanowiska mężczyźni i kobiety otrzymują za swoją pracę różne wynagrodzenie. Jednym z argumentów przemawiających za tym dyskryminującym rozróżnieniem jest właśnie mniejsza skłonność kobiet do podejmowania ryzyka, a także ich słabsze umiejętności negocjacyjne i skłonność do konkutowania o wyższe wynagrodzenie [Booth, Leigh, 2010, s. 7; Dohmen, Falk, Huffman, Sunde, 2009, s. 14]. Szczególnie ważne w tym kontekście pytanie, które postawiła sobie badaczka oraz jej zespół dotyczy tego, czy różnice takie w ogóle występują oraz czy mają one charakter wrodzony, czy są pochodną wychowania i obowiązujących w danym społeczeństwie stereotypów [Booth, Nolen, 2009, s. 2; Booth, Nolen, 2012, s. 5]. Podobne badania, które w środowisku eksperymentalnym są uważane za bardzo ważne wykonywane były przez Eckel i Grossman [Eckel, Grossman, 2008, s. 1061] oraz Gneezy i współpracowników [Gneezy, Kenneth, 2009, s. 1637; Gneezy, Niederle, Rustichini, 2003, s. 1049].

W tym kontekście ważne są także badania Julie Nelson [2012a, 2012b], która wykonała metaanalizę 28 badań dotyczących międzypłciowych różnic w poziomie awersji (skłonności) do ryzyka. Z jej analizy wynika, że w większości przypadków badania ogłaszające rzekomą wyższą skłonność mężczyzn do ryzyka nie odnotowały statystycznie istotnych różnic, a zatem ich wnioski nie znajdują uzasadnienia w faktach. Ponadto zwraca ona uwagę, że część badań nie była przeprowadzana prawidłowo pod względem metodologicznym, mianowicie odwoływały się do stereotypowych różnic pomiędzy płciami, indukując w ten sposób słabsze wyniki kobiet w porównaniu do mężczyzn.

NATURA I WYCHOWANIE JAKO ŹRÓDŁA ZRÓŻNICOWANIA POSTAW Kobiet i Mężczyzn na Rynku Pracy

Nierówne traktowanie przedstawicieli różnych płci na rynku pracy sprawia, że badacze skupiają się z jednej strony na danych statystycznych, z drugiej na badaniu stereotypów i poziomu dyskryminacji. Jednak działając w ten sposób

zaniedbują czynniki, które w rzeczywistości mogą mieć ogromne znaczenie dla wyjaśnienia źródeł nierówności. Kwestie te dotyczą właśnie pochodzenia, posiadanego kapitału społecznego, wychowania, przyswojonych w procesie socjalizacji stereotypowych ról społecznych, a także cech bezpośrednio skojarzonych z przynależnością do konkretnej płci. Pomimo tego, że od wielu dekad analitycy zajmują się kwestią nierównych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, nie nie wskazuje na to, aby problem ten miał zostać w najbliższym czasie rozwiązany.

Wyjaśnienia od strony popytowej i podażowej nie gwarantują satysfakcjonującego wyjaśnienia mniejszej skłonności pracodawców do zatrudniania kobiet i niższego wynagradzania ich pracy, dlatego korzystne jest wykonywanie eksperymentów laboratoryjnych, które pozwalają badać kształtowanie się uprzedzeń i możliwości ich przewycięzania [Booth, 2009, s. 9]. Współcześnie badania eksperymentalne oferują zestandaryzowany zestaw narzędzi służący do badania wspomnianych zjawisk i tak awersja do ryzyka badana jest przez skłonność do uczestniczenia w loteriach w zestawieniu z pewnymi wypłatami o określonej użyteczności oczekiwanej, orientację altruistyczną (prospołeczną) bada się za pomocą klasycznych gier („Ultimatum Game” i „Dictator Game”), natomiast skłonność do podejmowania rywalizacji można zbadać prosząc badanych, by sami wybrali sposób, w jaki będą wynagradzani – ich wypłaty mogą być mniejsze, ale zależne wyłącznie od ich własnego wyniku lub wyższe, ale pod warunkiem, że osiągną wynik najlepszy w danej grupie. Badania laboratoryjne pozwoliły wykazać, że różnica poziomu skłonności do ryzyka, o ile w ogóle występuje, nie jest wrodzona, podobnie jak skłonność do konkurowania, a wynika ze sposobu wychowania, doświadczenia, a nawet poziomu wykształcenia rodziców oraz tego, czy dziecko uczęszczało do szkoły koedukacyjnej, czy nie. W badaniach laboratoryjnych udało się stwierdzić, że tożsamość płciowa sprawia, że konkurowanie o niektóre stanowiska lub dopominanie się wyższych wynagrodzeń może powodować dysonans wynikający ze sprzeczności takiego zachowania z wyuczonym stereotypem zachowań przypisywanych danej płci. Dodatkowo udało się także zbadać, że przedstawiciele danej płci wolą otaczać się przedstawicielami tej samej płci, co oznacza, że mężczyźni będą zatrudniać więcej mężczyzn (i odwrotnie, jednak w przypadku kobiet szefów sytuacja nie jest tak jednoznaczna, ponieważ wiele zależy od społecznej tożsamości danej kobiety). Z drugiej strony kobiety mają skłonność do przeceniania męskich kompetencji, a w rezultacie komisje rekrutacyjne składające się w większości z kobiet, częściej zatrudniają mężczyzn [Booth, 2009, s. 12].

To, że systematyczne różnice zachowania uważane za wrodzone udało się przypisać jednak socjalizacji zawdzięczamy także badaniom Gneezy [Gneezy, Kenneth, 2009, s. 1637; Gneezy, Niederle, Rustichini, 2003, s. 1049], w których wykazano, że w kulturach matriarchalnych kobiety mają wyższą skłonność do ryzyka, a zatem to kultura oraz kształt społeczeństwa i szeroko rozumiany spo-

sób wychowania mają decydujący wpływ na kształtowanie preferencji istotnych z punktu widzenia rynku pracy [Croson, Gneezy, 2009, s. 1]. Jednocześnie opieranie się na deklaracjach poszczególnych osób może być mylące, ponieważ czynniki związane z autoprezentacją czy innymi zjawiskami natury psychologicznej zaburzają wyniki uzyskiwane z bezpośrednich wywiadów. W ten sposób udało się ustalić, że deklarowany poziom skłonności do ryzyka odbiega (niekiedy znacznie) od faktycznej skłonności do udziału w loteriach [Booth, 2009, s. 13]. Ponadto różny poziom skłonności do ryzyka notowany jest w zależności od wysokości stawki, tego czy stawka jest rzeczywista (czy badani otrzymują wynagrodzenie, a jeśli tak, to w jakiej wysokości) oraz czy ma ono charakter czysto finansowy, czy inny (nagrody pieniężne lub rzeczowe) [Schubert, Brown, Gysler, Brachinger, 1999, s. 381].

Christine Lagarde [2010; 2013] zauważyła, że w czasach niepokoju na rynkach często proponuje się pracę kobietom właśnie ze względu na ich szczególne cechy, takie jak opanowanie, poczucie odpowiedzialności i pragmatyzm w szczególnie delikatnych sytuacjach. To w takich warunkach kobiety radzą sobie lepiej niż mężczyźni na analogicznych stanowiskach. Jako argumenty za takim stanem rzeczy Lagarde podaje przykład islandzkiego funduszu inwestycyjnego zarządzanego wyłącznie przez kobiety, który jako jedyny wyszedł obronną ręką z kryzysu, a na fali tego sukcesu premierem Islandii wybrana została kobieta [Lagarde 2010; 2013]. Zdaniem autorki ostatni kryzys ekonomiczny miałby stać się okazją do zmiany stylu podejścia do finansów – bardziej odpowiedzialnego, zrównoważonego i sprawiedliwego. Stwierdza, że jej przewagą nad mężczyznami, jest to, że lepiej rozumie, w jaki sposób kryzys zaczął się od chciwości, dumy i braku przejrzystości, dlatego jako swój cel postrzega uniknięcie podobnych kryzysów w przyszłości.

Zrównanie możliwości kobiet w dostępie do pracy, a w szczególności do najwyższych stanowisk w firmach przede wszystkim pozwoli na dokonywanie wyboru spośród różnorodnych talentów, które mogą mieć potencjalnie przełożenie na efektywność organizacji [Barsh, Yee 2012; IMF 2013]. W różnych obszarach działalności odnotowano bowiem, wprawdzie niejednoznaczne, ale korelacje pomiędzy liczbą kobiet zajmujących stanowiska kierownicze a wynikami takiej organizacji [Barsh, Yee 2012; Dezsó, Ross 2012]. W szczególności obecność kobiet ma znaczenie w przypadku tych spółek, które nastawione są na działalność innowacyjną i właśnie tam relacja ta jest najsilniejsza. Według badań Catalyst w latach 2004–2008 firmy zatrudniające najwięcej kobiet miały wyniki finansowe lepsze o 26 procent od firm zatrudniających najmniej kobiet (zwrot z zainwestowanego kapitału) [CED Report, 2012]. Oczywiście jest to tylko korelacja, i nie wskazuje na związek przyczynowo-skutkowy w sposób jednoznaczny. Może bowiem być tak, że te firmy, które osiągają większy sukces są bardziej skłonne zatrudniać kobiety na wysokich stanowiskach w swojej hierar-

chii i tym samym lepiej reagować na społeczne zapotrzebowanie kreowania zrównoważonego środowiska pracy. Przyczyną może być także to, że kobiety, aby znaleźć się na szczycie korporacyjnej drabiny muszą po prostu być znacznie lepsze od mężczyzn. Być może zatem to nie różnorodność ma wpływ na zwiększoną efektywność tych spółek, które w składzie zarządu mają kobiety, ile właśnie w najbardziej ogólnym sensie ich zdolności, kompetencje i potencjał, jaki wnoszą swoją pracą [np. Verveer, 2011].

OCENA WPŁYWU DYSKRYMINACJI KOBIET NA RYNKU PRACY NA WZROST GOSPODARCZY

Niezależnie jednak od wyników, jakie firma osiąga lub może osiągnąć dzięki zatrudnieniu kobiet i zwiększeniu różnorodności wśród pracowników, zachowanie takie przyczynia się do tworzenia pozytywnego wizerunku organizacji wśród konsumentów na rynkach zdominowanych przez kobiety [IMF, 2013; Barsh, Yee 2012]. Organizacja Narodów Zjednoczonych zwraca uwagę, że upodmiotowienie (*empowerment*) stanowi kluczowy element osiągnięcia równości, ale także zwalczania ubóstwa i zwiększania wzrostu gospodarczego. Istotnym aspektem tego wielowymiarowego procesu jest dostrzeżenie roli kobiet, zarówno tej aktualnej, jak i potencjalnej – zarówno tych pracujących w korporacjach, jak i tych wykonujących każdego dnia nieodpłatnie prace domowe. Z drugiej strony to kobiety są w większym stopniu dotknięte biedą, dyskryminacją czy wyzyskiem (stanowisko ONZ). Kobiety częściej pracują w zawodach o niskim prestiżu i niskich wynagrodzeniach, częściej też zatrudniane są w ramach umów niedających im odpowiedniej ochrony i nieproporcjonalnie rzadko (względem swojego wykształcenia oraz statystycznego ogólnego składu siły roboczej) zajmują wysokie, prestiżowe i dobrze opłacane stanowiska. Jednocześnie kobiety, nawet te pracujące, więcej czasu poświęcają na prace domowe, co ogranicza ich możliwości na przykład uczestniczenia w zajęciach rozwijających ich kompetencje.

Zgodnie z wnioskami płynącymi z raportu MFW umożliwienie kobietom korzystania w pełni z ich potencjału może znacząco przelożyć się na przyspieszenie tempa wzrostu gospodarczego. Szacuje się, że w najbardziej skrajnych przypadkach PKB jest niższe nawet o około 30% tylko ze względu na nierówne szanse kobiet [IMF, 2013] (w USA o 5%, w Japonii o 9%, a w Egipcie aż o 34%). Jednak zwiększanie obecności kobiet na rynku pracy (FLFP: Female Labor Force Participation) ma znaczenie nie tylko w państwach rozwijających się. W przypadku wielu państw rozwiniętych coraz większym problemem jest starzenie się społeczeństwa, a tym samym ubytki siły roboczej, które mogą zostać wyrównane dzięki zwiększeniu dostępu kobiet, wykształconych, kompetentnych i zmotywowanych, do zawodów, stanowisk i zarobków uważanych tradycyjnie za męskie. W obliczu poważnych wyzwań demograficznych, których doświadcza

obecnie większość państw rozwiniętych potencjał ten jest nie do przecenienia i nie powinien zostać przeoczony, ponieważ umożliwia on, przy relatywnie niewielkim wysiłku i kosztach, osiągnięcie znaczących wyników. Podobny efekt przyniesie zrównanie dostępności kredytów dla firm zarządzanych przez kobiety, które przy ocenie zdolności kredytowej są często postrzegane przez banki lub potencjalnych inwestorów jako mniej wiarygodne.

Elementem podkreślanym jako niezwykle istotny w ocenie wpływu kobiet na gospodarkę jest nie tylko odsetek kobiet znajdujących zatrudnienie, czy posiadających zarobki na względnie zbliżonym do mężczyzn poziomie, ale także fakt, czy mogą one w pełni samodzielnie kontrolować wypracowane przez siebie środki i decydować o ich przeznaczeniu. Brak takiej swobody hamuje tempo wzrostu gospodarczego, jednak wzrost gospodarczy, nawet spowolniony, w sposób obserwowalny przyczynia się do wyrównywania szans kobiet. Nie tylko zatem zwiększa się dobrobyt, ale też owoce pracy są bardziej równomiernie dystrybuowane w społeczeństwie.

Wyrównywanie szans kobiet przekłada się na poprawę życia kobiet w wymiarze społecznym i rodzinnym sprzyjając poprawie punktu wyjścia dla kolejnych pokoleń. W niektórych badaniach poświęconych kwestii równouprawnienia znajdziemy także informacje, że w rodzinach, w których głos kobiet jest równie ważny przy podejmowaniu decyzji dzieci są lepiej odżywione, otrzymują lepsze wykształcenie i opiekę zdrowotną [Talwar, Cochran, Kortman, (<http://sitemaker.umich.edu/sec006group4/home>)]. Dzieci z takich rodzin mają większą szansę na znalezienie dobrej pracy i tym samym przyczynienie się, w drugim pokoleniu, do spłycenia różnic i przyspieszenia wzrostu gospodarczego.

Zjawiska te są ze sobą silnie powiązane i można powiedzieć, że właściwie formułowane polityki publiczne pozwalają osiągnąć efekt, w którym z jednej strony wzrost gospodarczy zwiększa równouprawnienie i wyrównuje szanse kobiet (*level playing field*), z drugiej równe szanse i upodmiotowienie kobiet sprzyja zwiększeniu wzrostu gospodarczego. Z jednej strony zwiększanie dostępu do edukacji dla dziewczynek na całym świecie jest katalizatorem rozwoju w wielu wymiarach, nie tylko ekonomicznym (mniejsza śmiertelność niemowląt i kobiet w połogu, wyższe wykształcenie kolejnych pokoleń, większa troska o środowisko).

Zdaniem *The Economist* zwiększenie udziału kobiet w sile roboczej w ciągu ostatnich lat w krajach rozwiniętych miało większy wpływ na wzrost PKB niż kontakty handlowe z Chinami. Obecnie w USA niemal 48% wszystkich stanowisk pracy zajmowanych jest przez kobiety, co przelożyło się na wzrost odpowiadający mniej więcej 25% aktualnego PKB Stanów Zjednoczonych [Verveer, 2011]. Zgodnie z wyliczeniami analityków samo tylko zwiększenie zatrudnienia kobiet pozwoliło na wygenerowanie trzech i pół biliona dolarów.

Oprócz bezpośredniego wpływu zatrudnienia kobiet na wzrost gospodarczy (wzrost produktywności, zwiększenie popytu), istnieją również dane wskazujące, że kobiety oszczędzają więcej niż mężczyźni – zwiększeniu o 1% udziału

kobiet w ogólnym dochodzie gospodarstwa domowego odpowiada wzrost oszczędności gospodarstw domowych o około 15%. FAO szacuje, że gdyby kobiety miały równy dostęp do zasobów, możliwe byłoby odnotowanie wzrostu produktywności w ich gospodarstwach rzędu 20–30%, co ogólnie w państwach rozwijających się przyczyniłoby się do wzrostu produktywności o 2,5–4% i umożliwiłoby zmniejszenie liczby głodujących o 12–17% [Verveer, 2011].

Największy i najbardziej bezpośredni wpływ walki z nierównym traktowaniem kobiet na rynku pracy widoczny będzie w państwach słabo rozwiniętych, w których pozycja kobiet jest stosunkowo niska. Jednak pośrednio działania takie będą dostrzegalne w skali globalnej z uwagi na zwiększony popyt konsumpcyjny, ale także intensywny rozwój i otwieranie się społeczeństw. W państwach rozwiniętych, w których dostęp kobiet do rynku pracy jest względnie równy większy wpływ na wzrost gospodarczy będą mieć właściwe zarządzanie różnorodnością i dostrzeganie potencjału zarządzania talentami [CED Report, 2012]. Dane wskazują, że zwiększanie równouprawnienia i dbanie o różnorodność kapitału ludzkiego jest nie tylko, jak dotąd sądziliśmy, właściwe z powodów moralnych, ale przede wszystkim jest rozsądne z uwagi na czysty rachunek ekonomiczny [Verveer, 2011].

ZAKOŃCZENIE

Problem wykorzystania potencjału kobiet i ich talentów w organizacjach jest złożony i nie rozwiąże się sam. Podstawą jego rozwiązania nie powinno być jednak skupianie się na niefunkcjonalnych stereotypach, ale zwrócenie uwagi przedsiębiorców, że jednym ze źródeł przewagi jest wykorzystywanie wszystkich dostępnych talentów, które mogą pomóc w osiągnięciu sukcesu na współczesnym konkurencyjnym i globalnym rynku. Fakt, że niektóre państwa już, stosując parytety i edukując społeczeństwo, zwiększają udział kobiet w zarządzaniu organizacjami na najwyższych szczeblach, sprawia, że te, które nie wykorzystują dostępnego potencjału mogą niebawem pozostać w tyle. Kobiety stanowią w wielu krajach ponad połowę ogólnej liczby studentów i absolwentów. Kończą studia z wysokimi, niejednokrotnie najwyższymi ocenami, a zatem niedoceniając ich zdolności, kompetencji czy ogólnie talentów jest dla organizacji szkodliwym zaniedbaniem, podobnie jak ocenianie potencjalnych pracowników w oparciu o stereotypy, które nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistych danych. I choć oczywiście równouprawnienie nie jest jedynym czynnikiem wpływającym na tempo wzrostu gospodarczego, to pozostaje jednym z kluczowych i silnie łączy się z innymi aspektami, takimi jak zwiększanie dostępu do edukacji (dla dzieci obu płci), zwłaszcza tam, gdzie tradycyjne czynniki wzrostu albo się wyczerpały, albo z różnych względów nie można ich w pełni wykorzystać (na przykład ze względu na ograniczenia instytucjonalne).

Wspieranie utalentowanych kobiet w ich dalszym rozwoju i pokonywaniu kolejnych szczebli kariery może być korzystne dla firm. Ważne wydaje się także tworzenie takiego środowiska, nie tylko środowiska pracy, w którym kobiety będą miały możliwość rozwijania swoich talentów, ale też nie będą przez to postrzegane jako mniej kobiece. Zgodnie z teorią Akerlofa i Kranton [2003; 2010] świadomość stereotypów dotyczących członków poszczególnych grup społecznych powoduje niechęć do zachowania niezgodnego z nimi. Zatem twierdzenie, że pewne zachowania są niekobiece lub niemęskie sprawia, że przedstawiciele tych grup będą starali się unikać ich. Dzięki temu, że przynajmniej częściowo uda się przełamać aktualną tendencję i więcej kobiet znajdzie swoje miejsce wśród najwyższego kierownictwa organizacji, w których pracują, może zostać osiągnięty także ważny efekt stymulacyjny w relacji do kobiet pracujących na niższych szczeblach (np. kierownictwa średniego szczebla) [Barsh, Yee, 2012]. Ponadto świadomość, że nie tylko biologia jest odpowiedzialna za sukces danej grupy w środowisku, jest kluczowy dla przyszłego kształtowania polityk, ale też codziennych rutyn. W sposób niezaprzeczalny, to co wzmacnia różnice to sposób wychowania, stereotypy (skądinąd skuteczne jako mechanizmy poznawcze i decyzyjne) i uwarunkowania społeczne ewoluując równoległe z biologiczną ewolucją przyczyniły się do pogłębienia i utrwalenia różnic, ale odpowiednie działania na poziomie edukacji i szerszej prorównościowej polityki mogą przyczynić się z jednej strony do przewyżczenia uprzedzeń, z drugiej do przyspieszenia globalnego wzrostu gospodarczego.

LITERATURA

- Akerlof G.A., Kranton, R.E, 2000, Economics and Identity, "The Quarterly Journal of Economics", Vol. CXV, No. 3.
- Akerlof G.A., Kranton, R.E, 2010, *Identity Economics. How our identity shape our work, wages and well-being*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- Arrow K., 1973, The Theory of Discrimination [w:] O. Ashenfelter, A. Rees, *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press.
- Barres B., 2006, *Does gender matter?*, "Nature", Vol. 442/13 July 2006.
- Barsh J., Yee L., 2011, *Unlocking the full potential of women at work*, "McKinsey Quarterly".
- Becker G., 1971, *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Becker G., 1990, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, Warszawa 1990.
- Booth A., 2009, *Gender and Competition*, IZA DP, No. 4300.
- Booth A., Sosa L., Nolen P., 2011, *Gender Differences in Risk Aversion: Do Single-Sex Environments Affect their Development?*, IZA DP, No. 6133.
- Booth A., Katic P., 2012, *Cognitive Skills, Gender and Risk Preferences*, IZA DP, No. 6997.
- Booth A., Leigh A., 2010, *Do Employers Discriminate by Gender? A Field Experiment in Female-Dominated Occupations*, IZA DP, No. 4690.

- Booth A., Nolen P., 2009, *Gender Differences in Risk Behavior: Does Nurture Matter?*, IZA DP, No. 4026.
- Booth A., Nolen P., 2012, *Saliency, Risky Choices and Gender*, IZA DP, No. 6400.
- Charness G., Kuhn P., 2010, *Lab Labor: What can Labor economists learn from the lab?*, NBER Working Paper Series No. 15913.
- CED Report, 2012, *Fulfilling the Promise: How More Women on Corporate Boards Would Make America and American Companies More Competitive*.
- Coates J.M., Herbert J., 2008, *Endogenous steroids and financial risk taking on a London trading floor*, PNAS, April 22, 2008.
- Crosron R., Gneezy U., 2009, *Gender differences in preferences*, "Journal of Economic Literature", No. 47(2).
- Dezso C., Ross D.G., 2012, *Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation*, "Strategic Management Journal", No. 33(9).
- Dohmen T., Falk A., Huffman D., Sunde U., 2009, *Are Risk Aversion and Impatience Related to Cognitive Ability?*, ROA-RM 2009/7.
- Eckel C., Grossman P., 2008, *Men, Women and Risk Aversion: Experimental Evidence*, "Handbook of Experimental Results", Vol. 1, Ch. 113.
- Falk A., Fehr E., 2003, *Why labour market experiments?*, "Labour Economics", No. 10.
- Fudali I., 2013, *Płeć w teorii i praktyce kulturowej w dobie globalizacji*, „Drohiczyński Przegląd Naukowy”, nr 5/2013.
- Gneezy U., Kenneth L.(2009) *Gender Differences in Competition: Evidence from a matrilineal and patriarchal society*, *Econometrica* 77(5), pp. 1637–1664.
- Gneezy U., Niederle M., Rustichini A., 2003, *Performance in competitive environments: gender differences*, "The Quarterly Journal of Economics", August 2003.
- Guiso L., Monte P., Sapienza P., Zingales L., 2008, *Culture, Gender and Math*, "Science", No. 320.
- Hausman R., Tyson L., Zahidi S., 2010, *The Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, Geneva, Switzerland.
- Holden S., Rosen A., 2011, *Discrimination and Employment Protection*, Social Science Electronic Publishing, (dostęp 25.04.2013).
- IMF Staff Discussion Panel, 2013, *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*.
- Kuhn P., 2011, *Lab Labour: What Can Labour Market Research Learn from the Lab?*, CLSRN 2011 Summer School Lecture notes.
- Jensen R., 2010, *Economic Opportunities and Gender Differences in Human Capital: Experimental Evidence for India*, NBER Working Paper Series, May 2010.
- Lagarde C., 2010, *Women, Power and the Challenge of the Financial Crisis*, "The New York Times", 10 maja 2010 r.
- Lagarde C., 2013, *Women and the World Economy*, "Project Syndicate".
- List J., Rasul I., 2008, *Field Experiments in Labor Economics*, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4A, North-Holland, Elsevier.
- Morgan J. (ed), 2005, *Experimental and Behavioral Economics, Advances in Applied Microeconomics*, Vol. 13.
- Nelson J., 2012, *Are Women Really More Risk-Averse than Men?*, INET Research Note, Institute for New Economic Thinking.

- Nelson J., 2014, *Would Women Leaders Have Prevented the Global Financial Crisis?*, Implications for Teaching about Gender, Behavior, and Economics, INET Research Note, Institute for New Economic Thinking.
- Orr J., 2009, *Lehman Sisters?*, "Socialist Review", March.
- Plott C., Smith V., 2008, *Handbook of experimental economics results*, Vol. 1, New York, Elsevier.
- Raport Banku Światowego, *Europe and Central Asia, Gender at glance, Poland*, www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/10/17/000442464_20131017142316/Rendered/PDF/818170BRI0ECA00Box0379846B00PUBLIC0.pdf (dostęp: 14.04.2014 r.).
- Schubert R., Brown M., Gysler M., Brachinger H., 1999, *Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?* "American Economic Review", No. 89(2).
- Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010*.
- Stanowisko ONZ, www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment (dostęp: 14.04.2014 r.).
- Talwar A., Cochran K., Kortman J., *Can education alone spur economic growth?*, <http://sitemaker.umich.edu/sec006group4/home> (dostęp: 14.04.2014 r.).
- UE Report: *Women on boards*, 2012, Women in economic decision-making in the EU: Progress Report.
- Verveer M., 2011, *Women as Economic Drivers*, "The Journal of AARP International", <http://journal.aarpinternational.org/a/b/2012/02/Women-as-Economic-Drivers> (dostęp: 20.05.2014 r.).

Streszczenie

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy (zarówno w kontekście dostępu do pracy, jak i wysokości wynagrodzenia) tłumaczona jest za pomocą różnych teorii, na przykład teorii dyskryminacji statystycznej [Arrow, 1973] czy gustu dyskryminacyjnego [Becker, 1971], by wspomnieć tylko dwie najpopularniejsze. Niezależnie jednak od wszystkich różnic, zgodnie z definicją dyskryminacji zaproponowaną przez Arrowa: dyskryminacją jest zachowanie, które prowadzi do wartościowania pracowników w oparciu o charakterystyki niezwiązane z ich produktywnością. Znacznie mniej miejsca w literaturze poświęca się dyskusji nad adekwatnością składników stereotypów stojących u podstaw dyskryminacji (awersja do ryzyka, skłonność do rywalizacji oraz orientacja prospołeczna) [Croson, Gneezy, 2009] oraz potencjalnym korzyściom płynącym z przezwyciężenia stereotypowego myślenia wykraczającym poza aspekty o charakterze moralnym, równościowym. Niniejszy artykuł, opierając się na klasycznych koncepcjach dyskryminacji, poczynając od Beckera [1971; 1990] czy Akerlofa [Akerlof, Kranton, 2000; 2010], wychodzi od założenia, że nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy opiera się na stereotypach, które jednak przy bliższym zbadaniu okazują się nieugruntowane w faktach. Z drugiej strony artykuł, którego autorka korzystała między innymi z analiz Międzynarodowego Funduszu Walutowego, pokazuje, w jaki sposób wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy może przyczynić się do poprawienia stanu gospodarki. Artykuł ten ma dwa podstawowe cele, mianowicie wskazanie, że 1) uprzedzenia mają swoje źródło w niepewnych lub błędnie interpretowanych danych oraz 2) wskazanie, jakie korzyści może światowej gospodarce przynieść zaniechanie praktyk dyskryminacyjnych.

Słowa kluczowe: dyskryminacja kobiet na rynku pracy, dyskryminacja statystyczna, stereotypy, awersja do ryzyka

Limiting Women Discrimination on the Labour Market as a Potential Source of Economic Growth

Summary

Discrimination of women on the labour market (understood both in terms of access to jobs and wage differences between men and women) is explained through various theories, such as for example the statistical discrimination theory [Arrow, 1973] or taste based discrimination [Becker, 1971] to mention only two most popular. Regardless, however, of all differences, according to the definition of discrimination provided by Arrow, discrimination shall be understood as an evaluation of personal characteristics of employees that are unrelated to their productivity. Much less attention in the literature is dedicated to discussion on adequacy of stereotypes underlying the discrimination (risk aversion, competitiveness, prosocial orientation) [Croson, Gneezy, 2009] and potential benefits linked with overcoming stereotypical thinking that go beyond moral issues or equality. This article, based on classic theories of discrimination, starting from Becker [1971; 1990] or Akerlof [Akerlof, Kranton, 2000; 2010] relies on an assumption that unequal treatment of men and women on the labour market is a consequence of stereotypes, which, however, on closer inspection prove to be poorly supported by the facts. On the other hand based on analyses of the International Monetary Fund (inter alia) this article shows, how establishing a level playing field may be translated into improvement of economic situation. This article has two basic purposes, namely 1) indicating that prejudices are rooted in precarious or misinterpreted data and 2) indicating potential benefits of abandoning discriminatory practices to the world economy.

Keywords: woman discrimination on labour market, statistical discrimination, stereotypes, risk aversion

JEL: J16, J71