

**Alicja Kuropatwa**

Uniwersytet Wrocławski

# Problem dyskryminacji kobiet — analiza wybranych teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niekonkurencyjnych rynkach pracy

JEL Classification: J7

**Keywords:** discrimination against women, labour market, neoclassical theories of discrimination

## Abstract

**Problem of discrimination against women — the analysis of selected neoclassical theories based on the assumption of non-competitive labour markets**

This paper contains an analysis of neoclassical theories of discrimination, that are based on the assumption of non-competitive labour markets. These theories are presented within the mathematical framework, used in original works of their respective authors. Each theory has been subjected to a brief analysis. The author also assessed factors that could be determined as discriminatory and has examined their actual impact on the phenomenon of discrimination against women on the labour market.

Problem dyskryminacji może być rozpatrywany ze względu na różne sfery życia ludzkiego. Socjologowie, politolodzy i ekonomiści często w swoich badaniach koncentrują się na braku równości występującej pomiędzy kobietami i mężczyznami, w szczególności kiedy dotyczy ona rynku pracy. Zastanawiają się przy tym, w jakim stopniu zjawisko dyskryminacji dosięga kobiet i co jest tego przyczyną. W związku z tym w modelach oraz w teoriach dotyczących dyskryminacji kobiet na rynku pracy rozpatrywane są różne czynniki dyskryminacyjne. Ekonomiczne teorie dyskryminacji, które stanowią obiekt zainteresowania w niniejszym artykule, charakteryzują się tym, że zawierają najczęściej zestaw wyselekcjonowanych w różny sposób cech rynku pracy w połączeniu z wybranymi założeniami teoretycznymi. Ich celem jest rozwiązanie problemu nierówności i nieefektywności na gruncie normatywnym, jak również przewidywanie i wyjaśnienie występowania oraz utrzymywania się zjawiska dyskryminacji na rynku pracy.

W artykule zostaną zaprezentowane i przeanalizowane wybrane neoklasyczne<sup>1</sup> teorie dyskryminacji. Teorie te dzieli się na dwie grupy: teorie oparte na założeniu o rynkach doskonałych i na założeniu o rynkach niedoskonałych. W pierwszej grupie tych teorii za główny czynnik dyskryminacyjny uznaje się uprzedzenia pracodawców względem kobiet, które jednak, jak podają ich autorzy (w tym Gary Becker), w długim okresie nie będą miały znaczenia (pracodawcy mający uprzedzenia zostaną wyparci przez tych bez uprzedzeń, którzy zaczną osiągać większe zyski) i nie powinny przyczyniać się do powstania zjawiska dyskryminacji na rynku pracy.

W związku z powyższym uzasadnieniem w niniejszym artykule autorka postanowiła opisać i przeanalizować te teorie neoklasyczne, w których zakłada się występowanie niedoskonałego rynku pracy i których analizy brakuje zazwyczaj w literaturze przedmiotu. Warto jednak zaznaczyć, że w teoriach dyskryminacji opartych na założeniu o niedoskonałej konkurencji zakłada się brak występowania wszystkich lub tylko niektórych założeń o konkurencji doskonałej, tj. w teoriach tych dochodzi do wykluczenia przynajmniej któregoś 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 oraz w przenośni innych czynników produkcji; 4) tak pracownicy, jak i pracodawcy podejmują decyzje, dotyczące zatrudnienia i płac indywidualnie; 5) występuje doskonała substytucyjność pracowników”. Wobec tego w teoriach tych występować mogą np. bariery wejścia lub wyjścia, brak substytucyjności pomiędzy pracownikami, przeszkody w mobilności siły roboczej lub niedoskonała wiedza ze strony pracodawców i pracowników. Dodatkowo dyskryminację tutaj uznaje się za jedną z niedoskonałości rynku. Najpopularniejszymi spośród tych teorii są teoria dyskryminacji statystycznej, teoria dyskryminacji monopsonistycznej oraz teoria segregacji zawodowej, które kolejno zostaną opisane w artykule.

## Teoria dyskryminacji statystycznej

W teorii dyskryminacji statystycznej rozważa się występowanie uprzedzeń osobistych po stronie pracodawcy (teoria uprzedzeń osobistych Beckera) na doskonałych rynkach albo występowanie tego rodzaju dyskryminacji na rynkach niedoskonałych z powodu braku doskonałej informacji dotyczącej produktywności jednostek. Jeżeli, założymy, że pracodawca nie ma określonej wiedzy, to, zdaniem Michaela Spence’a, zatrudnienie pracownika w takiej sytuacji można utożsamiać

---

<sup>1</sup> Także instytucjonalisci czy noinstytucjonalisci zajmowali się rozpatrywaniem problemu dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Jednak w literaturze przedmiotu najczęściej analizuje się neoklasyczne teorie dyskryminacji, które przez wielu autorów (również autorkę tego artykułu) uznawane są za najbardziej kompleksowe.

z kupnem losu na loterii. Należy jednak zauważyć, że pracodawca ma najczęściej wiedzę na temat rasy czy płci jednostki. W związku z tym dokonuje on oceny przez pryzmat grupy, do której należy pracownik, w naszym przypadku pod względem płci. Zatem, jeżeli główną przesłanką decyzyjną jest płeć pracownika, może uznać mężczyzn za statystycznie bardziej efektywnych, a kobiety za mniej wydajne i nad tej podstawie dokonać dyskryminacji kobiet.

Pionierami teorii dyskryminacji statystycznej był Edmund Phelps (1972) i Kenneth Arrow (1973). Następnie została ona rozwinięta przez Henry'ego Farbera i Roberta Gibbonsa (1996) oraz Josepha Altonji i Charlesa Pierreta (1997). Można powiedzieć, że dzieli się na dwa nurty. W pierwszym z nich, reprezentowanym przez Arrowa oraz Stephena Coate'a i Glenna Loury'ego (1993), przyjmuje się, że pracodawcy mają przekonania co do produktywności określonej grupy, zanim przyjmą do pracy należącego do niej pracownika, a także wcześniej podejmują decyzje o wysokości płacy. W drugim nurcie teorii dyskryminacji statystycznej nie liczy się przekonanie o różnej produktywności jednostek, lecz raczej precyzja informacji, którą mają pracodawcy na temat określonych grup. W związku z tym najczęściej stosuje się tutaj dodatkowy wskaźnik, który miałby pomóc w oszacowaniu produktywności pracownika. Wiedza na temat umiejętności pracowników, jak wskazuje Aigner i Glen (1997), Lundberg i Startz (1983) oraz Oettinger (1996), jest najczęściej nieznana przez pracodawców z powodu różnic kulturowych jednostek, a nie ze względu na płeć. Biorąc pod uwagę ten argument, w artykule nie zostanie uwzględniony drugi nurt teorii dyskryminacji statystycznej, a jako pierwsza zaprezentowana zostanie teoria Arrowa.

## Model dyskryminacji statystycznej Kennetha Arrowa

Model dyskryminacji statystycznej Arrowa oparty jest na założeniu o samospełniającej się przepowiedni pracodawców w związku z endogenicznym nabywaniem umiejętności przez pracowników. Zakłada w nim, że pracodawcy powinni mieć swobodę w obserwowaniu „wyścigu o umiejętności” pomiędzy pracownikami; ponoszą oni pewne koszty, zanim ustalą wydajność określonej grupy. Pracodawcy muszą mieć także z góry wyrobioną opinię na temat wydajności określonej grupy (w artykule osobne grupy będą stanowić kobiety  $W$  i mężczyźni  $M$ ).

Choć w swych pionierskich badaniach Arrow przedstawił problem dyskryminacji rasowej, na potrzeby artykułu w modelu zostanie wzięty pod uwagę podział ze względu na płeć. Założmy więc, że każda firma oferuje dwa rodzaje pracy: dla wykwalifikowanych ( $s$ ) i niewykwalifikowanych pracowników ( $u$ ), a jej funkcja produkcji to:  $f(L_s, L_u)$ . Funkcję produkcji dla  $s$  zapiszemy jako  $f_1$ , natomiast dla  $u$  jako  $f_2$ . Ponadto uznaje się, że wszyscy pracownicy posiadają odpowiednie umiejętności do wykonywania pracy, do której nie są potrzebne kwalifikacje,

ale tylko pracownicy o odpowiednich umiejętnościach mogą wykonywać pracę, w której kwalifikacje są niezbędne. Zakłada się również, że pracownicy nabywają umiejętności przez własne inwestycje w osobisty rozwój i w związku z tym ponoszą koszty  $c$ , które po zsumowaniu dla całej populacji (kobiety plus mężczyźni) stanowią funkcję  $G$ , niezależną od płci pracownika. Zakładamy dodatkowo, że stosunek wykwalifikowanych mężczyzn  $\pi_m$  do liczby wykwalifikowanych kobiet  $\pi_f$  zostanie określony w warunkach równowagi.

W modelu dokonano rozróżnienia ze względu na płacę wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników. Uznaje się, że pracownicy są przypisywani do jednego z dwóch rodzajów pracy. Jeżeli przepisujemy ich do wykonywania pracy niewykwalifikowanej, wówczas funkcja ich płac wygląda następująco:  $w_u = f_2(L_s, L_u)$ . Arrow zakłada, że przypisanie pracowników do wykonywania prac wykwalifikowanych jest tożsame z otrzymaniem przez nich umowy o pracę. Do grupy  $j$  należą zarówno mężczyźni, jak i kobiety:  $j \in \{M, F\}$ , a płaca dla pracowników wykwalifikowanych tej grupy wynosi  $w_j > 0$  i  $w_j = 0$  w przypadku wykonywania prac przez pracowników niewykwalifikowanych. Wreszcie, każdy pracodawca ponosi koszt w wysokości  $r$ , żeby rozpoznać, czy pracownik posiadał odpowiednie umiejętności, czy ich nie posiadał. Arrow twierdzi, że konkurencja między firmami na rynku będzie prowadziła do braku osiąganego zysku, dlatego:

$$r_m = \pi_m [f_1(L_s, L_u) - w_m]; \text{ w przypadku mężczyzn}$$

i

$$r_f = \pi_f [f_1(L_s, L_u) - w_f]; \text{ w przypadku kobiet}$$

co implikuje:

$$w_m = \frac{\pi_f}{\pi_m} w_f + \left(1 - \frac{\pi_f}{\pi_m}\right) f(L_s, L_u); \quad (1)$$

z tego powodu  $w_m > w_f$ .

Na podstawie powyższych równań można stwierdzić, że kobiecie w porównaniu z mężczyzną będzie wypłacana niższa płaca za wykonywanie wykwalifikowanej pracy tylko dlatego, iż uważa się, że prawdopodobieństwo zdobycia przez nią odpowiednich kwalifikacji jest mniejsze niż w przypadku mężczyzn. W ten sposób Arrow pokazał, jak ważne są przekonania pracodawcy względem pracownika, biorąc pod uwagę jego zatrudnienie.

W teorii dyskryminacji statystycznej uznaje się, że w długim okresie zjawisko dyskryminacji powinno zostać wyeliminowane z rynku. Dziać się tak

będzie wówczas, gdy uprzedzenia pracodawców dotyczące niższej produktywności kobiet okażą się niesłuszne i zaczną przynosić straty względem pracodawców o odmiennym poglądzie, osiągającym w tym samym czasie większe zyski dzięki niższym kosztom produkcji. Dodatkowo, w sytuacji gdy wszyscy pracodawcy podzielialiby jednakowe uprzedzenia względem kobiet, ale stopień rozbieżności ich ocen z rzeczywistą produktywnością obu płci byłby zróżnicowany, większe zyski osiągnęliby ci, którzy pomylili się w swych przypuszczeniach w najmniejszym stopniu. Zjawisko dyskryminacji statystycznej ponadto powinno zostać wyeliminowane w czasie w związku z ciągłym spadkiem znaczenia czynników, które skłaniają pracodawców do różnicowania oczekiwań wobec produktywności kobiet i mężczyzn.

Problemowi dyskryminacji statystycznej, mimo powyższych uwag, ponadto można również zaradzić w inny sposób. Dobrym rozwiązaniem w tym przypadku wydają się kontrakty autoselekcyjne oferowane pracownikom. Oznacza to, że na początku kariery zawodowej kandydat przejdzie najpierw wiele szkoleń, co pozwoli ocenić pracodawcy jego produktywność. Dostarczenie zatem lepszej i bardziej wiarygodnej informacji na temat faktycznej produktywności członków poszczególnych grup, a także walka ze stereotypami dotyczącymi wydajności określonej płci, w przypadku kobiet rozwiązałoby w większości problem.

Poniżej przedstawiona zostanie kolejna neoklasyczna teoria dyskryminacji oparta na założeniu o rynkach niedoskonałych — teoria dyskryminacji monopsonistycznej.

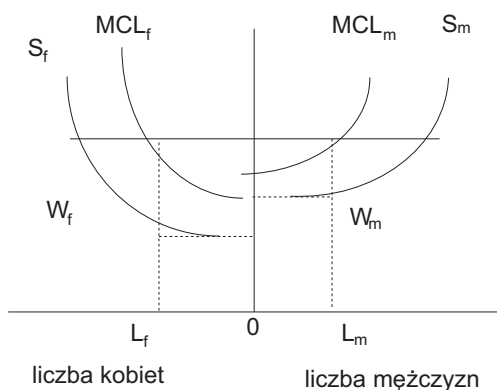
## Teoria dyskryminacji monopsonistycznej

W teorii dyskryminacji monopsonistycznej zakłada się występowanie monopsonu po stronie pracodawcy. Oznacza to, że jest tylko jeden pracodawca zatrudniający określoną kategorię pracowników. W związku z tym, że nie jest on zagrożony konkurencją z strony innych firm, może bez ograniczeń stosować praktyki dyskryminacyjne. Dodatkowo w teorii tej zakłada się, że podaż pracy kobiet jest bardziej nieelastyczna niż podaż pracy mężczyzn. Kobiety na ogół napotykają ograniczenia przestrzenne ze względu na uzależnienie miejsca pracy od miejsca pracy swojego partnera, który na ogół zarabia więcej. Szukają zatrudnienia jedynie w okolicy zamieszkania, co zmniejsza ich szanse na znalezienie lepszej oferty. Mobilność kobiet dodatkowo ograniczają obowiązki domowe i macierzyńskie, co implikuje, że godzą się one na niższe płace, a w konsekwencji zarobią mniej niż mężczyźni.

Prekursorką teorii dyskryminacji monopsonistycznej wyjaśniającej zjawisko zróżnicowania płacowego na rynku pracy w obrębie płci jest Joan Robinson (1933). W swojej teorii postawiła dwa założenia. Pierwsze z nich mówi o tym, że podaż pracy

określonego przedsiębiorstwa musi być podzielona na dwie osobne grupy — kobiet i mężczyzn. Ponadto elastyczność podaży pracy jednej grupy musi być inna niż elastyczność drugiej grupy (inna dla mężczyzn i inna dla kobiet).

Na rysunku 1 została przedstawiona teoria dyskryminacji monopsonistycznej Joan Robinson. Po prawej stronie rysunku przedstawiono sytuację dla pracowników, którymi są mężczyźni, po lewej — odpowiednio kobiety. Zakłada się, że monopsonista może zatrudnić albo kobiety, albo mężczyzn. Każda z płci charakteryzuje się tą samą produktywnością. Jednak funkcja podaży na pracę kobiet jest bardziej stroma niż w przypadku mężczyzn, co oznacza, że charakteryzuje się ona mniejszą elastycznością. Monopsonista maksymalizujący zysk będzie zatrudniał pracowników z obu grup aż do momentu, kiedy marginalny przychód z produktu (MRP; w naszym przypadku: krańcowy przychód z dodatkowej jednostki pracy) będzie wyższy lub równy krańcowemu kosztowi pracy (MCL)<sup>2</sup>. W związku z tym firmy będą zatrudniać kobiety w punkcie  $L_f$  i mężczyzn w punkcie  $L_m$ , ale ze względu na elastyczność podaży pracy kobietom będą płać mniej niż mężczyznom za tę samą pracę.



**Rysunek 1.** Teoria dyskryminacji monopsonistycznej Joan Robinson

Źródło: M.K. Kershner (1997), *Male and Female Wage Differentials: Theories and Empirical Result of Labor Market Discrimination*. An Honors Paper presented to the Department of Economics. S.12.

Teoria dyskryminacji monopsonistycznej Robinson znalazła swe rozwinięcie w najnowszych modelach dzielących tę koncepcję. Kenneth Burdett i Dale

<sup>2</sup> Założenie to jest zgodne z warunkiem Cournota, gdzie producent osiąga maksymalny zysk, wytwarzając taką ilość produktu, przy której koszt krańcowy równa się krańcowemu utargowi. Kiedy ( $MR < MC$ ) przedsiębiorstwo może zwiększyć zysk, zmniejszając produkcję, a gdy ( $MR > MC$ ) przedsiębiorstwo może zwiększyć zysk, zwiększając produkcję. Więcej na ten temat czytaj np.: S.L. Puller, *Estimation of Competitive Conduct When Firm Are Efficiently Colluding: Addressing the Courts Critique*, Applied Economics Letters 01/2009; 16(15):1497–1500, RePEc, 1996.

Mortensen (1998), jak również Alan Manning (2003), na jej podstawie zbudowali model dyskryminacji płacowej kobiet, w którym każda pojedyncza firma charakteryzuje się osobną funkcją podaży pracy. Oznacza to, że pracownik może zostać zwolniony w jednej firmie i znaleźć zatrudnienie w drugiej. Dyskryminacja monopsonistyczna została tutaj wyjaśniona w oparciu o egzogeniczną stopę separacji pracy (część pracowników, którzy utracili pracę) bądź na podstawie prawdopodobieństwa zatrudniania. Model ten uwzględnia ponadto założenia standardowego modelu *job-to-job search* i założenie o rozkładzie wynagrodzeń w stanie równowagi. Uznaje się w nim, że na rynku występują dwa rodzaje zasobów siły roboczej —  $j=1,2$ , a każdy pracownik ma dowolnie ustaloną stawkę płacy w zależności od wykonywanej pracy. Te dwa różnorodne rodzaje pracy wykonywane są na osobnych rynkach pracy, oddzielnie przez dwie grupy pracowników, które stanowią kobiety i mężczyźni. Każda z grup zawodowych charakteryzuje się w krótkim czasie brakiem mobilności zawodowej, co oznacza, że musi znaleźć zatrudnienie jedynie na ściśle określonym terenie.

W modelu liczbę pracowników oznaczamy jako:  $j$ , która zatrudniona jest w danym czasie i charakteryzuje się rosnącą funkcją płac  $H^j(w^j)$ , gdzie  $H^j(\cdot) > 0$ . Natomiast pracownicy, którzy zostali zwolnieni lub zrezygnowali z pracy, cechują się malejącą funkcją płac  $q^j(w^j)$ ; gdzie  $q^j(\cdot) < 0$ . Dodatkowo zakładamy, że liczba pracowników zwolnionych jest proporcjonalna do liczby pracowników zatrudnionych i niezależna od liczby pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem pracowników z zasobu  $j$ . W związku z tym w stanie równowagi  $L^j$  jest stałe, a funkcję podaży pracy dla każdej firmy możemy zapisać jako:  $L^j(w^j) = H^j(w^j)/q^j(w^j)$ . Następnie przez  $\lambda^j$  oznaczymy prawdopodobieństwo otrzymania przez pracownika  $j$  stanowiska pracy.  $\delta^j$  oznacza natomiast stopę separacji pracy, a  $F^j(w^j)$  jest endogeniczną funkcją płac rozkładu skumulowanego. W związku z tym funkcja płac dla osób z zasobu  $j$ , którzy ewentualnie otrzymają pracę, wygląda następująco:

$$q^j(w^j) = \delta^j + \lambda^j [1 - F^j(w^j)] \quad (2)$$

Natomiast prawdopodobieństwo płacy dla bezrobotnych także możemy obliczyć za pomocą  $\lambda^j$ . Wówczas  $F^j(b) = 0$ , gdzie  $b$  stanowi suma płac osób bezrobotnych. Oznacza to, że przedsiębiorstwo zatrudnia w tym wypadku pracowników tylko i wyłącznie za płacę mniejszą niż  $w$ . Dodatkowo endogeniczna funkcja płac rozkładu skumulowanego dla pracowników zostanie poniżej oznaczona jako  $G^j(w^j)$ , choć należy zauważyć, że podział płac w firmach może być różny ze względu na inną liczbę pracowników w danej firmie:

$$H^j(w^j) = \lambda^j \frac{U^j}{M} + \lambda G^j(w^j) \frac{N^j - U^j}{M} \quad (3)$$

gdzie:  $U^j$  – liczba osób bezrobotnych;  $N^j$  – siła robocza;  $M$  – liczba firm.

W związku z tym stopa bezrobocia wynosi  $\delta^j / (\delta^j + \lambda^j)$ .

Dodatkowo, funkcja podaży pracy dla każdej firmy po uwzględnieniu wszystkich warunków to:

$$L^j = \frac{\delta^j \lambda^j}{[\delta^j + \lambda^j (1 - F^j(w^j))]^2} \frac{N^j}{M}; j = 1, 2 \quad (4)$$

Zysk pracodawcy oblicza się na podstawie:

$$R[L^1(w^1), L^2(w^2)] - w^1 L^1(w^1) - w^2 L^2(w^2) \quad (5)$$

gdzie:  $R$  — dochód.

Zakładamy ponadto, że każdy zasób pracy charakteryzuje się jednakowym marginalnym przychodem z produktu —  $p$  i jest niezależny od produkcji.

Pierwszy warunek dotyczący ustanowienia płac przez pracodawców zapisany został jako:

$$(p - w^j) \frac{\partial L^j}{\partial w^j} - L^j; j = 1, 2 \quad (6)$$

Po przekształceniu powyższego warunku, w oparciu o warunki monopsonu dla każdej grupy mamy:

$$\frac{p - w^j}{w^j} = \frac{1}{\varepsilon^j}; j = 1, 2 \quad (7)$$

gdzie:  $\varepsilon^j$  — elastyczność podaży pracy  $j$  dla danej firmy.

Płace są ustalane tak, że marginalna wartość produktu równa jest płacom pomnożonym przez podwyżkę (marża) —  $\omega^j$  i uzależniona jest od elastyczności podaży pracy  $j$ , co daje:

$$p = \frac{1 + \varepsilon^j}{\varepsilon^j} w^j = w^j \omega^j \quad (8)$$

Po przekształceniu równania 8 uzyskujemy lukę płacową pomiędzy pracownikami dwóch grup:

$$\frac{w^2 - w^1}{w^1} = \frac{\varepsilon^2 - \varepsilon^1}{\varepsilon^1(\varepsilon^2 + 1)} = \frac{w^1}{w^2} - 1 \quad (9)$$

Na podstawie równania 8 widać, że stosunek elastyczności podaży pracy grupy 2 (kobiety) rośnie względem elastyczności podaży pracy grupy 1 (mężczyźni). Wobec tego można stwierdzić, że w modelu dyskryminacji monopsonistycznej



podaż pracy kobiet jest mniej elastyczna niż podaż pracy mężczyzn, co uznaje się za przyczynę dyskryminacji kobiet przez pracodawców na rynku pracy.

W teorii dyskryminacji monopsonistycznej zakłada się, że mniejsza mobilność przestrzenna kobiet powoduje, iż funkcja podaży w ich przypadku jest mniej elastyczna niż w przypadku mężczyzn. W konsekwencji taka sytuacja prowadzi do uzyskania przez pracodawców pozycji monopsonistycznej pozwalającej na narzucenie kobietom niższych zarobków. Liczni krytycy tej teorii zauważają jednak, że jest ona słuszna jedynie na obszarach o mniejszej gęstości zaludnienia, słabiej zurbanizowanych, o niewielkiej liczbie pracodawców. Natomiast w dużych miastach trudno wyobrazić sobie taki scenariusz. Pomocne byłyby tutaj z pewnością badania empiryczne, dzięki którym można zbadać związek między dochodem mężczyzn i kobiet a gęstością zaludnienia na terenie ich zamieszkania. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że teoria dyskryminacji monopsonistycznej odnosi się głównie do analizy sytuacji kobiet zamężnych i mających dzieci. Nie można zatem jej wykorzystać w przypadku kobiet samotnych i bezdzietnych, których mobilność zawodowa nie jest w żaden sposób ograniczona. Ponadto teoria ta nie uwzględnia partnerskiego modelu rodziny, który współcześnie jest coraz bardziej popularny. Założenie o utrzymywaniu rodziny głównie przez mężczyznę może okazać się nie całkiem słuszne.

Do tej pory przedstawione zostały dwie teorie dyskryminacji oparte na założeniu o niekonkurencyjnych rynkach pracy: teoria dyskryminacji statystycznej i teoria dyskryminacji monopsonistycznej. Poniżej opisana zostanie teoria segregacji zawodowej.

## Teoria segregacji zawodowej

Zwolennicy teorii segregacji zawodowej stoją na stanowisku, że kobiety i mężczyźni mają tendencję do wykonywania pracy w odrębnych zawodach. Kobiety zazwyczaj pracują krócej niż mężczyźni i stłoczone są w zawodach mniej pożądanym oraz mniej opłacanych<sup>3</sup>. Wyżej opisana sytuacja jest przykładem poziomej segregacji zawodowej. Możemy jednak wyróżnić również pionową segregację zawodową, która „wyraża się w zachowaniu proporcji pomiędzy liczbą kobiet i liczbą mężczyzn pracujących na stanowiskach kierowniczych lub innych decyzyjnych, a jednocześnie związanych z odpowiedzialnością na niekorzyść kobiet pomimo porównywalnego poziomu wykształcenia” (Zachorowska-Mazurkiewicz 2006, s. 15) (zjawisko tzw. szklanego sufitu).

<sup>3</sup> Hartmann i Treiman obliczyli, że w około 35%–39% przypadkach przyczyną dyskryminacji płacowej kobiet w Stanach Zjednoczonych jest segregacja zawodowa. Za: R.S. Cartmill (1999), *Occupational Sex Segregation in Global Perspective: Comparative Analyses of Developed and Developing Nations*, Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison. CDE Working Paper No. 99–12, s. 4.

Pionierem teorii segregacji zawodowej jest Barbara Bergmann (1974), która uważała, że przyczyną osiągania niższych zarobków przez kobiety na rynku pracy w stosunku do mężczyzn jest wybór zatrudnienia w niższej opłacanych zawodach. Jej teoria, tłumacząca przyczynę segregacji zawodowej poziomej, została następnie rozwinięta przez George'a Johnsona i Franka Stafforda (1998). Obaj ekonomiści w swoich badaniach zastanawiali się nad wpływem różnorodnych czynników na zjawisko segregacji zawodowej. Zaliczali do nich m.in.: stopień dyskryminacji przez pracodawców określonych grup w wybranych zawodach, preferencje pracowników, kapitał ludzki oraz presję społeczną spowodowaną ograniczeniami instytucjonalnymi albo normami społecznymi.

W modelu Johnsona i Stafforda zakłada się, że każda firma charakteryzuje się idealnie elastyczną funkcją podaży, natomiast pracownicy nie mają dokładnej wiedzy dotyczącej alternatywnych możliwości zatrudnienia. Dodatkowo w gospodarce produkowane jest jedno dobro przez dwie grupy zawodowe. Mając na myśli dwie grupy, odpowiednio rozumie się grupę 1 jako pracę wykonywaną w większości przez mężczyzn i grupę 2 jako pracę wykonywaną w większości przez kobiety (indeks —  $j=1,2$ ). Liczbę wszystkich pracowników (obu płci) oznaczamy  $L_{gj}$ , gdzie  $g = m, f$  ( $m$  — mężczyźni;  $f$  — kobiety). Stosunek produktywności kobiet do mężczyzn przy wykonywaniu pracy  $j$  oznaczamy jako  $\lambda_j$ .

W związku z tym nakład pracy wyrażamy za pomocą równania (10):

$$N_j = L_{mj} + \lambda_j L_{fj}, \quad j=1,2 \quad (10)$$

Marginalny produkt dodatkowej jednostki pracy grupy 1 albo grupy 2 zależy od  $N_1$  i  $N_2$  i oznaczamy go następująco:  $G_1(N_1, N_2)$  i  $G_2(N_1, N_2)$ .

W powyższym modelu poczyniono założenie, że pracodawcy charakteryzują się subiektywnymi uprzedzeniami wobec kobiet. Johnson i Stafford wykluczyli jednak sytuację, w której na rynku mogą być zarówno pracodawcy, którzy mają takie uprzedzenia, jak i ci, którzy się nimi nie wykazują. W opisywanym modelu segregacji zawodowej analizuje się sytuację, w której wszyscy pracodawcy mają jednakowe preferencje w związku z zatrudnianiem kobiet, co wyklucza w długim okresie ich wyparcie z rynku przez konkurencyjne firmy. Oznacza to, że użyteczność firmy z zatrudnienia dodatkowego pracownika jest równa marginalnemu produktowi określonego pracownika i jego płacy, uwzględniając również osobiste niezadowolenie pracodawcy (w przypadku kobiet) wyrażone w jednostkach pieniężnych, co wpływa bezpośrednio na zatrudnienie pracownika do wykonywania określonego zawodu.

Niezadowolenie pracodawcy związane z zatrudnieniem kobiety (przy założeniu, że może ona wykonywać pracę w grupie 1 lub 2), oznaczamy jako:  $d_1$  (dla grupy 1) i  $d_2$  (dla grupy 2). Zatem pracodawca zatrudni pracownika, jeżeli jego płaca ( $W_{gj}$ ) będzie równa marginalnemu produktowi. W przypadku zatrudnienia mężczyzn warunek ten wygląda następująco:

$W_{m1} = G_1$  — w grupie zawodowej nr 1;  $W_{m2} = G_2$  — w grupie zawodowej nr 2; a w przypadku kobiet:

$$W_{f1} = (1-d_1)\lambda_1 G_1 \text{ — w grupie zawodowej nr 1; } W_{f2} = (1-d_2)\lambda_2 G_2 \text{ — w grupie zawodowej nr 2.} \quad (11)$$

Podaż pracy obu grup zawodowych jest nieelastyczna i regulowana przez rynek. Oznaczamy ją jako  $L_{gj}$ , gdzie:

$$L_g = L_{g1} + L_{g2} \quad (12)$$

Przy braku ograniczeń instytucjonalnych oczekiwana podaż pracy grupy 1 w relacji do grupy 2 zależy od stosunku płac do dystrybucji preferencji w dwóch grupach zawodowych uzależnionych od: elastyczności godzin pracy, bezpieczeństwa i innych warunków pracy.

Oczekiwana podaż pracy grupy  $g$  obliczana jest na podstawie stosunku podaży pracy obu grup:

$$\frac{L_{g1}}{L_{g2}} = \theta_g \Psi_g \left( \frac{W_{g1}}{W_{g2}} \right) \quad (13)$$

gdzie  $\theta_g$  — współczynnik dyskryminacji (miara uprzedzeń pracodawcy względem kobiet);  $\Psi(\cdot) > 0$ .

Rzeczywista funkcja podaży  $L_g^s$  uzależniona jest od oczekiwanej funkcji podaży opisanej w równaniu 13 i współczynnika  $X_g$ , który uwzględnia efekt społecznego nacisku (oczekiwań) i/lub instytucjonalne ograniczenia, które przynoszą koszty bądź zyski dla osoby z grupy  $g$  wykonującej pracę w pierwszej grupie zawodowej:

$$\frac{L_{g1}}{L_{g2}} = X_g \frac{L_{g1}^s}{L_{g2}^s} X_g \theta_g \Psi_g \left( \frac{W_{g1}}{W_{g2}} \right), \quad g = m, f \quad (14)$$

Przykładowo, jeżeli praca kobiet w grupie zawodowej 1 jest prawnie zakazana, wówczas współczynnik  $X_f$  jest równy 0 i  $L_{f1}/L_{f2} = 0$ . Natomiast przy występowaniu społecznej presji, aby kobiety na ogół pracowały w grupie zawodowej 2, a mężczyźni w grupie zawodowej 1, współczynnik  $X_g$  wynosi:  $X_f < 1$  (w przypadku kobiet) i  $X_m > 1$  (w przypadku mężczyzn).

Biorąc pod uwagę równanie (10) i (14), otrzymujemy założenie, że podaż pracy obu grup zawodowych jest nieelastyczna, co możemy zapisać za pomocą kolejnego równania dla  $N_1$  i  $N_2$  w kategorii  $W_{g1}/W_{g2}$ ,  $g = m, f$ :

$$\frac{W_{m1}}{W_{m2}} = \frac{G_1(N_1, N_2)}{G_2(N_1, N_2)}, \quad \frac{(W_{f1})}{(W_{f2})} = \frac{(1-d_1)\lambda_1 G_1(N_1, N_2)}{(1-d_2)\lambda_2 G_1(N_2, N_2)} \quad (15)$$

Równanie (15) i warunki popytu na pracę, które uzależnione są od warunków zatrudnienia pracownika określonej płci w odpowiedniej grupie zawodowej (równanie 11), determinują stosunek  $L_{g1}/L_{g2}$ ,  $W_{g1}/W_{g2}$  i tak samo wpływają na poziom płac.

Johnson i Stafford w swych rozważaniach zwracają uwagę na to, że  $W_{g1}/W_{g2}$ , czyli stosunek płac w grupie zawodowej mężczyzn do płac w grupie zawodowej kobiet, jest większy w przypadku mężczyzn. Zjawisko przewagi płacowej mężczyzn prowadzi do sytuacji, w której kobiety wykazują przewagę w grupie zawodowej 2 ( $\lambda_2 > \lambda_1$ ) i są w niej mniej dyskryminowane w porównaniu z grupą zawodową 1 ( $d_1 > d_2$ ).

Chcąc obliczyć tę część pracowników, która znajduje się w grupie zawodowej 1, korzystamy z poniższego równania (16):

$$P_{g1} = \frac{L_{g1}}{L_{g2}} = \frac{X_g \theta_g \Psi_g \left( \frac{W_{g1}}{W_{g2}} \right)}{1 + X_g \theta_g \Psi_g \left( \frac{W_{g1}}{W_{g2}} \right)}, \quad (16)$$

Równanie 16 możemy wykorzystać do obliczenia różnicy między liczbą mężczyzn i kobiet pracujących w grupie zawodowej 1:  $D = P_{m1} - P_{f1}$ . Jeżeli  $D$  maleje w stosunku do  $\lambda_1/\lambda_2$ , wówczas kobiety będą częściej pracowały w grupie zawodowej 1, w której zmniejszy się odpowiednio liczba pracodawców mających uprzedzenia względem kobiet. Tym samym wzrośnie odpowiednio  $W_{f1}/W_{f2}$  w stosunku do  $W_{m1}/W_{m2}$ , co spowoduje wzrost podaży pracy ze strony kobiet w grupie zawodowej „męskiej” (grupy 1).

Dodatkowo w omawianym modelu zbadano wpływ czynnika  $X_f$  na płace kobiet i mężczyzn. Jak zaznaczono już wcześniej, czynnik  $X_f$  uwzględnia ograniczenia instytucjonalne, normy społeczne i inne warunki pracy, które mają wpływ na zatrudnienie. Jeżeli jego wartość będzie rosła w przypadku kobiet, to podaż ich pracy przesunie się odpowiednio z grupy zawodowej 2 w stronę grupy zawodowej 1. Ponadto, przy założeniu o braku dyskryminacji ze strony pracodawców, płacę obu płci możemy obliczyć na podstawie poniższych wzorów (odpowiednio dla kobiet i mężczyzn):

$$W_m = G_1 \frac{L_{m1}}{L_m} + G_2 \frac{L_{m2}}{L_m} \quad (17)$$

$$W_f = \lambda_1 G_1 \frac{L_{f1}}{L_f} + \lambda_2 G_2 \frac{L_{f2}}{L_f} \quad (18)$$

Równanie (29) implikuje, że zmiana płacy spowodowana przesunięciem podaży pracy kobiet z grupy zawodowej 2 do grupy zawodowej 1 zostanie obliczona na podstawie:

$$\Delta W_m = - \frac{s_2 - s_1}{\sigma L_{mf}} [(1-\beta) W_{f1} + \beta W_{f2}] \quad (19)$$

$$\Delta W_{mf} = \frac{W_{f1} - W_{f2}}{L_f} + \frac{s_2 - s_1}{\sigma L_{mf}} [(1-\beta) W_{f1} + \beta W_{f2}] \quad (20)$$

gdzie:  $s_1 = \lambda_1 L_{f1} / N_1$  i  $s_2 = \lambda_2 L_{f2} / N_2$  — część podaży pracy kobiet w dwóch grupach zawodowych;  $\beta$  — udział pracy 1 w ogólnej sumie płac;  $\sigma$  — elastyczność substytucji między dwiema grupami zawodowymi. Podczas, gdy  $s_1 - s_2 > 0$ , w konsekwencji przesunięcia podaży pracy kobiet do grupy zawodowej 1 płace mężczyzn maleją, a płace kobiet rosną odpowiednio w dwóch grupach zawodowych. W pierwszej grupie zawodowej rosną, dlatego że charakteryzuje się ona większymi zarobkami niż grupa zawodowa 2; w drugiej grupie zawodowej płace rosną odpowiednio dla kobiet, ponieważ zmniejszyła się tam podaż pracy kobiet.

W modelu segregacji zawodowej, w odróżnieniu od innych teorii prezentowanych w artykule, analizuje się rolę przepisów instytucjonalnych lub norm społecznych w powiązaniu z zatrudnieniem kobiet. Zgodnie z tym modelem np. zakaz pracy w określonych męskich zawodach spowoduje przesunięcie podaży pracy kobiet i spadek ich zarobków, a więc wpłynie bezpośrednio na wzrost stopy dyskryminacji kobiet. Mimo że model ten uznaje działalność państwa lub dane normy społeczne za czynnik dyskryminacyjny, krytycy zauważają, że nie wyjaśnia on mechanizmów powstania określonego czynnika, co wydaje się niezwykle istotne.

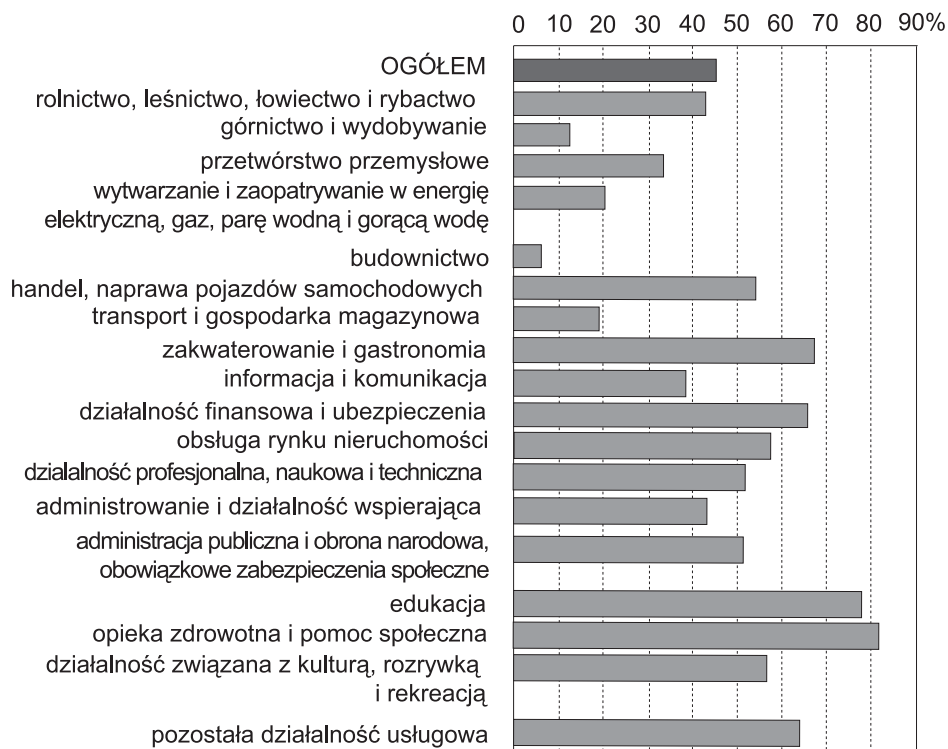
## Neoklasyczne teorie dyskryminacji oparte na założeniu o niedoskonale konkurencyjnym rynku pracy — podsumowanie

W niniejszym artykule zostały opisane i poddane ocenie wybrane neoklasyczne teorie dyskryminacji oparte na założeniu o rynkach niedoskonałych w celu przedstawienia wyselekcjonowanych w nich czynników dyskryminacyjnych.

W pierwszej z prezentowanych — teorii dyskryminacji statystycznej uznaje się, że pracodawcy nie mają doskonałej wiedzy dotyczącej produktywności poszczególnych pracowników. Taki stan rzeczy prowadzi do tego, że uważają oni kobiety za mniej produktywne niż płęć przeciwna i dlatego niechętnie je zatrudnią. Autorzy tej teorii zgodnie jednak twierdzą, że w długim okresie nie powinno to mieć znaczenia, ponieważ gdy analizowane przekonania pracodawcy okażą się niesłuszne, zaczną

oni odnosić straty i zostaną wyparci z rynku przez konkurencję — pracodawców o odmiennych poglądach. Dodatkowo wiedza pracodawców może zostać uzupełniona przez kontrakty autoselekcyjne i nie powinna w tym wypadku być przeszkodą.

W teorii dyskryminacji monopsonistycznej z kolei zakłada się, że podaż pracy kobiet jest bardziej nieelastyczna niż podaż pracy mężczyzn, głównie ze względu na ograniczenia przestrzenne związane z uzależnieniem miejsca pracy kobiety od pracy wykonywanej przez jej męża. Zakłada się również, że występuje tutaj monopson po stronie pracodawcy, który niezagrożony konkurencją ze strony innych przedsiębiorstw może oferować kobietom mniejsze zarobki. Współcześnie, gdzie coraz bardziej popularny jest model partnerski rodziny, teoria ta traci na znaczeniu (tym bardziej że odnosi się ona głównie do kobiet zamężnych i mających dzieci), niemniej jednak porusza się w niej istotną kwestię — segregacji zawodowej. Faktem jest, że kobiety często podejmują pracę (głównie na podstawie własnych preferencji i zainteresowań) w tzw. zawodach sfeminizowanych, które ze swojej natury są gorzej opłacane (na ogół nauczycielka czy pielęgniarka mniej zarabiają niż informatyk). Dla przykładu w roku 2011 kobiety w Polsce pracowały przede wszystkim w „opiece zdrowotnej i pomocy społecznej” oraz „edukacji” (zob. rysunek 2).



**Rysunek 2.** Udział kobiet wśród pracujących według wybranych rodzajów działalności miejsca pracy w 2011 r.

Źródło: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, raport GUS, Warszawa 2011*, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/f\\_kobiety\\_i\\_mezczyzni\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/f_kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2012.pdf) (data dostępu: 05.02.2014).

W trzeciej z omawianych, czyli w teorii segregacji zawodowej, w odróżnieniu od dwóch poprzednich, porusza się m.in. kwestę dyskryminacji instytucjonalnej (dokonywanej przez państwo na podstawie wprowadzanych przepisów, które obligują pracodawców do zaniechania bądź podjęcia określonych działań). Choć krytycy tej teorii zwracają uwagę, że nie wyjaśnia ona mechanizmów powstania poruszanego czynnika dyskryminacyjnego, to zdaniem autorki może to być jeden z podstawowych czynników (który często w wypadku ekonomicznej analizy dyskryminacji kobiet jest pomijany, a dodatkowo — dla którego autorzy teorii nie podają rozwiązania) dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

## Literatura

- Aigner D., Glen C. (1997), *Statistical theories of discrimination in labor markets*, „Industrial and Labor Relations Review” 30.
- Altonji J.G., Pierret Ch.R. (1997), *Employer Learning and Statistical Discrimination*, Working Paper. NBER, Cambridge MA.
- Arrow K. (1973), *The theory of discrimination*, [w:] Ashenfelter O.A., Rees A., *Discrimination in Labor Market*, Princeton, Princeton University Press.
- Baldwin M.L., Butler R.J., Johnson W.G. (2001), *A Hierarchical Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination*, „Western Economic Association International” 39, nr 1, Oxford, Oxford University Press.
- Barth E., Dale-Olsen H. (2009), *Monopsonistic Discrimination, Worker Turnover, and the Gender Wage Gap*, Discussion Paper Series, Bonn, IZA DP.
- Benhabib J., Jackson M.O., Bisio A. (2011), *Social Economics*, Handbook of Social Economics, t. 1A. Elsevier B.V.
- Bergmann B. (1974), *Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex*, „Eastern Economic Review” 1 (3).
- Boeri T., Ours J. (2008), *The Economics of Imperfect Labor Market*, Princeton, Princeton University Press.
- Burdett K., Mortensen D. (1998), *Equilibrium Wage Differentials and Employer Size*, „International Economic Review” 39.
- Cain G.G. (1984), *The economics of discrimination Part 1*. Madison, University of Wisconsin-Madison, Institute for Research on Poverty.
- Cartmill R.S. (1999), *Occupational Sex Segregation in Global Perspective: Comparative Analyses of Developed and Developing Nations*. Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison, CDE Working Paper No. 99-12.
- Coate S., Glenn L. (1993), *Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?*, „American Economic Review” 83 (5).
- Farber H.S., Gibbons R. (1996), *Learning and Wage Dynamics*, „Quarterly Journal of Economics” 111 (4).
- Johnson G., Stafford F. (1998), *Alternative Approaches to Occupational Exclusion*, [w:] Persson I., Jonung Ch., *Women's Work and Wages*, New York Routledge.
- Kalinowska-Nawrotek B. (2004), *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
- Kalinowska-Nawrotek B. (2004), *Dyskryminacja statystyczna kobiet w Polsce i w krajach Unii Europejskiej*, [w:] *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, red. A. Manikowski, A. Psyk, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe WZ UW.

- Kershner M.K. (1997), *Male and Female Wage Differentials: Theories and Empirical Result of Labor Market Discrimination*, An Honors Paper presented to the Department of Economics.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, raport GUS*, Warszawa 2011, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/f\\_kobiety\\_i\\_mezczyzni\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/f_kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2012.pdf).
- Lawson D. (2005), *The Effect of Wage Discrimination on Privileged Groups*, Notre Dame.
- Lundberg S., Startz R. (1983), *Private discrimination and social intervention in competitive labor markets*, „American Economic Review” 73.
- Manning A. (2003), *Monopsony in Motion. Imperfect competition in labor market*, New Jersey, Princeton University Press.
- Mazur-Luczak J. (2010), *Kobiety na rynku pracy*, Poznań, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa.
- Oettinger G. (1996), *Statistical discrimination and the early career evolution of the black-white wage gap*, „Journal of Labor Economics” 14 (1).
- Phelps E. (1972), *The statistical theory of racism and sexism*, Chicago, „The American Economic Review” 62, University of Chicago Press.
- Puller S.L. (1996), *Corts Critique*, Applied Economics Letters 01/2009; 16(15):1497–1500, RePEc.
- Robinson J. (1933), *Economics of Imperfect Competition*, London, Macmillan.
- Słoczyński T. (2008), *Indywidualistyczne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy*, „Miscelanea”, nr 4 (8).
- Spence M. (2012), *Job Market Signaling*, „Quarterly Journal of Economics” 87, nr 3.
- Usui E. (2012), *Gender Occupational in an Equilibrium Search Model*, Tokio, Center for Intergenerational Studies, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A. (2006), *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice.