

Anna Górska  
Akademia Leona Koźmińskiego

# Kobiety na rynku pracy w Polsce i USA w kontekście efektu substytucyjnego Mincera

## Wprowadzenie

Celem niniejszego artykułu jest analiza zjawiska efektu substytucyjnego w kontekście udziału kobiet w rynku pracy. Efekt substytucyjny w odniesieniu do zamężnych kobiet został opisany w latach 60. XX w. przez J. Mincera, który zauważył pozytywny związek pomiędzy rzeczywistymi stawkami wynagrodzeń kobiet a ich aktywnością zawodową. Czy mechanizmy dostrzeżone przez J. Mincera są wciąż aktualne i opisują również nową rzeczywistość rynkową? Autorka zdaje sobie sprawę z ciągłej, sięgającej jeszcze lat 80. XX w., krytyki powyższej perspektywy ze strony feministycznych ekonomistek. Głównym zarzutem formułowanym pod adresem ortodoksyjnego podejścia prezentowanego przez neoklasycznych ekonomistów było wąskie rozumienie sytuacji kobiet i nieuwzględnianie w badaniach aspektów społecznych i kulturowych. W zakres niniejszego artykułu nie wchodzi określenie, czy efekt substytucyjny jest teorią, która może w precyzyjny sposób opisać sytuację kobiet na rynku pracy. Zamiast omawiać przyczyny obecnej sytuacji, artykuł ma odpowiedzieć na pytanie, czy efekt substytucyjny jest wciąż zauważalny na rynku.

## Przegląd literatury

Pod koniec lat 50. i 60. XX w., badania prowadzone w nurcie ekonomii neoklasycznej dążyły do znalezienia odpowiedzi na pytanie, dlaczego kobiety podejmują płatną pracę. Temat był zgłębiany przez J. Mincera, B. Friedan, G. Beckera oraz in-

nych badaczy [Beneria 2003]. Zauważono, że pomimo rosnących dochodów w rodzinach liczba kobiet aktywnych na rynku pracy rosła. Do tamtego momentu uważano, że wyższe dochody w rodzinach doprowadzą do ograniczenia podaży siły roboczej, tym samym zmniejszając liczbę pracujących kobiet. Zjawisko to tłumaczył „efekt substytucyjny”, który można było zaobserwować wraz ze wzrostem kosztów utopionych w wyniku braku aktywności zawodowej [Mincer 1962]. Rosnące płace (w związku z rozwojem gospodarczym) prowadziły do wzrostu kosztów utopionych w przypadku kobiet, które nie pracowały, lecz pozostawały w domu. Wyższe płace stanowiły dla kobiet większą zachętę finansową do podjęcia pracy. W przeciwieństwie do poprzedniego badania dotyczącego mężczyzn, które wykazało negatywny związek pomiędzy rzeczywistymi stawkami wynagrodzenia a aktywnością zawodową, J. Mincer zauważył pozytywny związek pomiędzy tymi dwoma zmiennymi w odniesieniu do kobiet [Hughes 1972]. Z perspektywy tradycyjnej teorii pracy i wypoczynku wyniki te można rozumieć jako „triumf efektu substytucyjnego nad efektem dochodowym w przypadku kobiet, przy czym relatywna siła tych dwóch efektów jest odwrócona w przypadku mężczyzn” [Hughes 1972:793].

Model opracowany przez J. Mincera skupiał się przede wszystkim na zamężnych kobietach oraz badał temat tylko z perspektywy ekonomii neoklasycznej, bez uwzględnienia kwestii społecznych [Hughes 1972]. B. Friedan analizowała problem udziału kobiet w rynku pracy z perspektywy społecznej i zauważyła, że zwiększony poziom frustracji wśród kobiet pozostających w domu prowadził

do wzrostu aktywności zarobkowej [Beneria 2003]. Jej badania dały początek szerszej feministycznej analizie zagadnienia oraz udowodniły, że oprócz badań ekonomicznych (ilościowych) do pełnego zgłębienia tematu potrzebne są też badania społeczne. F.D. Blau, M.A. Ferber i A. Winkler w 1986 r. pokazali na przykład, że małżonkowie zdawali sobie sprawę z niedoskonałości tradycyjnego modelu rodziny, polegającego na tym, że kobieta zostaje w domu, a mężczyzna pracuje, co w efekcie doprowadziło do spadku liczby rodzin odpowiadających tradycyjnemu modelowi [Blau, Ferber, Winkler 1998]. Opisywane niedoskonałości związane z kosztem utopionym w wyniku pozostawiania kobiet w domu stanowiły więc problem ekonomiczny, podczas gdy pozostałe z nich były czynnikami pozaekonomicznymi. Pozaekonomiczne niedoskonałości tradycyjnego modelu rodziny, o których mowa, zostały opisane przez B. Friedan i obejmowały socjalizację do ról związanych z płcią, dominację mężczyzn i niski poziom niezależności kobiet oraz pogorszenie ich samooceny. Bez uwzględnienia czynników pozaekonomicznych zrozumienie sytuacji kobiet na rynku pracy nie mogło być pełne. Praca B. Friedan nie była jedyną, która skłaniała badaczki feministyczne do przyjęcia bardziej holistycznego podejścia. Obecne badania nie analizują tematu ze społecznego punktu widzenia, skupiając się wyłącznie na ekonomicznej perspektywie kobiet na rynku pracy.

Badając rynek pracy kobiet, należy przyjrzeć się bliżej bezpłatnej pracy wykonywanej przez kobiety w domu. A. Sen [1990] ukuł pojęcie „konfliktu kooperatywnego” pomiędzy mężczyznami a kobietami, które opisuje dynamikę gospodarstw domowych za pomocą teorii gier. Przedstawiona przez A. Sena wizja gospodarstwa domowego jako miejsca, gdzie powstaje konflikt kooperatywny miała znaczący wpływ na pogłębienie zrozumienia sytuacji kobiet na rynku pracy. Jego model stał w opozycji do modelu racjonalnego wyboru przedstawianego przez ekonomistów neoklasycznych w teorii substytucyjnej. Autor podkreślał, że konflikt interesów pomiędzy płciami różni się od innych konfliktów, takich jak np. konflikty klasowe. Konflikty płci wykraczają poza konflikty klasowe, gdyż nie mają na nie wpływu czynniki, które prowadzą do segregacji w ramach społeczeństw. Chociaż model A. Sena był krytykowany za nieuwzględnienie stosunków władzy pomiędzy płciami, pomógł on wyjaśnić złą sytuację kobiet ze względu na brak siły przetargowej na rynku pracy.

W latach 90. XX w. powszechna była krytyka ekonomii neoklasycznej ze strony feministycznych ekonomistów (patrz [Bergmann et al. 1993; Ferber, Berg 1991; Sen 1993, Rosenberg 1995]). Dotyczyła ona głównie modeli zaproponowanych przez J. Mincera oraz innych badaczy. Krytykowano je za to, że są „raczej ograniczone” oraz „nieadekwatne”, jeżeli chodzi o zrozumienie złożonych problemów kobiet na rynku pracy [Bergmann et al. 1993]. Zamiast pokazywać, jak podważyć tradycyjny podział pracy w rodzinie, ekonomia neoklasyczna wskazywała, że kobiety „specjalizują się” w pracy w domu (lub innych niepłatnych zajęciach), natomiast mężczyźni w pracy poza domem – zajęciach płatnych. Modele neoklasyczne zakładają, że istnieją pewne stałe czynniki dotyczące danej płci oraz jej roli społeczno-kulturowej [Beneria 2003], tzn. że kobiety są lepszymi gospodyniami oraz opiekunami dzieci, a mężczyźni są lepsi w pracy zawodowej, tym samym modele te utrwalają stereotypy związane z płcią i legitymizują tradycyjny podział pracy pomiędzy kobietami a mężczyznami, zarówno na rynku pracy płatnej, jak i w domu. Zamiast koncentrować się na kwestii „wyboru”, jak nurt neoklasyczny, proponowano położyć nacisk raczej na kwestię bezpieczeństwa [Nelson 1996]. J.A. Nelson skupił się na roli kobiet w zapewnianiu dobrobytu ludzkości oraz ich nastawieniu na pracę nieodpłatną, tym samym rzucając nowe światło na ocenę wartości nieodpłatnej pracy w domu. Począwszy od lat 80. XX w. w centrum zainteresowania badaczy znalazła się kwestia spadku wartości nieodpłatnej pracy wykonywanej przez kobiety [Beneria 2003]. Ekonomia neoklasyczna nie kwestionowała stereotypów dotyczących płci. Tym samym podtrzymywała uprzedzenia związane z płcią, tłumacząc nimi skutek w postaci słabej pozycji kobiet na rynku pracy.

Obecnie badania dotyczące kobiet są szeroko zakrojone i trudno jest wskazać główny przedmiot zainteresowania badaczy. Jednym z najważniejszych tematów są finanse oraz handel [Catalyst 2014; Mortlock 2012; Pokrajac, Moore 2013], co jest naturalnym rezultatem rosnącego zainteresowania procesami, które zachodzą w dobie globalizacji oraz linearyzacji tych branż. Metoda prowadzenia badań na temat kobiet także zmieniła się i uległa znacznemu rozszerzeniu. W latach 60. XX w. najbardziej popularna metoda opierała się na danych ilościowych. Obecnie studium przypadku i etnografia pozwalają na bardziej pogłębione zrozumienie tematu (patrz [Agarwal 2009; Eagly, Carli 2007]).

## Historyczna rola kobiet w polskim społeczeństwie

W XVII w. sytuacja kobiet w Polsce była pod pewnymi względami znacznie lepsza niż sytuacja kobiet w Europie i USA [Zachorowska-Mazurkiewicz 2006]. Zabory miały jednak niejednoznaczny wpływ na sytuację kobiet, jeżeli chodzi o ich interesy i pozycję społeczną. Utrata państwowości stworzyła wizerunek heroicznej kobiety, która jest w stanie sprostać wszelkich wyzwaniom. To kobiety były odpowiedzialne za podtrzymywanie narodowych tradycji, takich jak język, kultura i religia [Titkow 1995].

Według B. Pietrow-Ennker [1992], kościół i społeczeństwo stworzyły wizerunek kobiety o zabarwieniu emocjonalnym i moralnym oraz doprowadziły do powstania symbolu „Matki Polki”. Symbol był idealizowany, co wytworzyło silne związki z rodziną i narodem. Każda próba zwolnienia kobiet z tej roli była traktowana jak zdrada narodowa (cyt. za [Zachorowska-Mazurkiewicz 2006]). Skoro kobiety były odpowiedzialne za wychowywanie dzieci w duchu patriotycznym, należało zapewnić im odpowiednią edukację. W 1775 r. Komisja Edukacji Narodowej zasugerowała, że należy kształcić kobiety, ale i tak niewiele z nich uczęszczało do szkół (w 1814 r. tylko 1050 kobiet uczyło się). Ponadto nacisk kładziono przede wszystkim na naukę francuskiego oraz rozwijanie „talentów”, takich jak: malowanie, śpiewanie i gra na pianinie. Celem edukacji kobiet było nauczenie, jak być damą, a nie przekazanie praktycznych umiejętności poszukiwanych na rynku pracy. Zatrudnienie kobiet z klasy średniej było uzasadnione zmianami w gospodarce oraz demografii, które zmusiły kobiety do poszukania źródła dochodu. Ze względu na brak właściwej edukacji nie były one jednak przygotowane do konkurowania z mężczyznami na rynku pracy, w związku z czym były uważane ogólnie za gorszych pracowników [Titkow 1995].

W początkach formowania się nowego rynku pracy wytworzył się wyraźny podział na rynek pracy kobiet i rynek pracy mężczyzn. Stereotypy i role związane z płcią zostały dostosowane do nowej sytuacji gospodarczej. Podział doprowadził do różnic w edukacji chłopców i dziewcząt, a kobiety miały ograniczony dostęp do edukacji wyższej. Po zakończeniu I wojny światowej w 1918 r., kobiety uzyskały takie same prawa polityczne jak mężczyźni, a w 1920 r. przyznano im prawa do edukacji wyższej

bez żadnych ograniczeń [Zachorowska-Mazurkiewicz 2006]. Po wojnie rola kobiet zmieniła się. Nie musiały już być heroicznymi matkami Polkami, odpowiedzialnymi za podtrzymanie ducha patriotycznego w społeczeństwie. Większy nacisk zaczęto kłaść na edukację kobiet, stawiając ich przymioty intelektualne ponad fizycznymi.

W okresie międzywojennym wykształcenie średnie miało 38% pracujących kobiet oraz 23% mężczyzn, co pokazuje, że na rynku pracy ważniejsza od wykształcenia była płeć. Różnica w dochodach pomiędzy pracownikami a pracownicami wynosiła 40% na korzyść mężczyzn. Największe dysproporcje w dochodzie były widoczne wśród pracowników z wyższym wykształceniem: kobiety zarabiały o 50% mniej niż mężczyźni [Żarnowski 2000].

Po II wojnie światowej centralnie planowana gospodarka znowu wpłynęła na zmianę roli kobiet. W latach 1951–1989 nowa polityka pełnego zatrudnienia przynosiła skutki w postaci niskich dochodów, złych warunków pracy oraz bezrobocia. Nowa gospodarka skutkowała aktywizacją zawodową kobiet nie z ich własnej inicjatywy. Wymuszała na nich podjęcie pracy, gdyż dochody gospodarstw domowych były zbyt niskie, aby mogły zajmować się tylko domem. Presja znalezienia pracy ciężająca na kobietach dotknęła w równym stopniu wszystkie klasy społeczne i miała raczej wymiar walki o przetrwanie niż heroizmu [Titkow 1995]. Jednocześnie jednak kobiety były „chronione” przed ciężkimi pracami fizycznymi, gdyż ich rola reprodukcyjna miała największe znaczenie. Urlopy macierzyńskie stworzono, aby podtrzymać stereotyp, że wyłącznie kobiety odpowiadają za zdrowie oraz dobro dziecka.

W 1983 r. na stanowiskach kierowniczych było 36% kobiet, jednak odsetek ten był zawyżony ze względu na liczną obecność kobiet w kobiecych sektorach, takich jak służba zdrowia, opieka społeczna, edukacja podstawowa, gastronomia oraz ubezpieczenia (gdzie odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych był na poziomie 60–70%). W przemyśle i edukacji wyższej kobiety stanowiły odpowiednio tylko 12 i 16%. W związku z tym podział na sektory męskie i kobiece był widoczny. Dodatkowo wynagrodzenia kobiet na tych samych stanowiskach były wciąż 30% niższe niż wynagrodzenia mężczyzn [Kołaczek 1991].

Po transformacji w latach 90. sytuacja kobiet na rynku pracy zmieniła się w znaczący sposób. Wskaźnik bezrobocia wśród kobiet gwałtownie wzrósł, a liczba kobiet w zarządach i na wysokich stanowiskach kierowniczych spadła.

## Historyczna rola kobiet w społeczeństwie amerykańskim

W erze kolonialnej sytuacja kobiet w Stanach Zjednoczonych była różna w poszczególnych koloniach, natomiast wciąż istniały pewne wzorce i schematy postrzegania i traktowania kobiet. W XVII w. większość wśród imigrantów stanowili niewolnicy – służący pochodzący z Karaibów [Moller 1945]. Gdy imigranci zaczęli różnicować się pod względem pochodzenia etnicznego, pojawiły się również różnice w traktowaniu kobiet. Na przykład w Nowej Anglii było naturalne, że żony nie pracowały na polu wraz z mężami. W niemieckich społecznościach z kolei kobiety musiały pracować. Ponadto niemieccy imigranci przyznawali kobietom prawo do dysponowania ziemią i własnością, czy takimi rzeczami, jak ubrania, a w Nowej Anglii było to zabronione prawem. W koloniach rola kobiety została sprowadzona do roli „gospodyni”, podczas gdy mąż kontrolował pieniądze i własności, w tym posag wniesiony przez kobietę do małżeństwa. Dopiero po śmierci męża kobieta nabywała pewne prawo do własności rodzinnej. Rolą kobiety było zajmowanie się domem, dziećmi i osobami starszymi, a także nadzorowanie służących [Morris 2013]. W rezultacie chłopcy otrzymywali stosowne wykształcenie, które nie było dostępne dla dziewczynek. Podobnie szkoły magisterskie były przeznaczone tylko dla mężczyzn. Kobiety mogły do nich uczęszczać tylko wtedy, gdy były wolne dodatkowe miejsca.

Sytuacja niewolnic była szczególnie trudna, gdyż były bite i gwałcone przez białych mężczyzn, natomiast dzieci kobiet nienależących do rasy białej były automatycznie zmuszane do niewolnictwa. Białe kobiety, które miały dzieci mieszanej rasy, były również traktowane jak gorsze i traciły swój „europejski” status. Należy jednak podkreślić, że brytyjskie kolonialistki wraz z Indiankami budowały mosty łączące światy różnych kultur [Frederickson 2010].

Od najwcześniejszych lat utworzenia republiki kobiety angażowały się w dyskusje na temat feminizmu. Rewolucja wywarła znaczący wpływ na sytuację kobiet oraz postrzeganie ich roli. Zważywszy na to, że republikanizm jest ideologią bazującą na cnotach obywateli, rola kobiet zmieniła się i koncentrowała teraz na wychowaniu dzieci na dobrych republikanów. Ponadto zmieniły się również stosunki w małżeństwach opartych na posłuszeństwie żony wobec męża na bardziej liberalne [O’Dowd 2010]. Kobiety jednak były wciąż traktowane jako prawne i społeczne podwładne swoich mężów.

Po zakończeniu wojny secesyjnej, w której zginęło ponad 250 tys. żołnierzy z Południa, sytuacja i rola kobiet zmieniły się. W XX w. duża liczba kobiet zaczęła pracować poza domem, w większości przypadków na niskopłatnych stanowiskach w młynach lub sklepach odzieżowych, które oferowały nienajlepsze warunki pracy.

W tym samym czasie zaczął powstawać „kult ogniska domowego”. Jako ideał przedstawiano rodziny z klasy średniej, które mogły pozwolić sobie na to, aby żony i dzieci nie pracowały. Dominował więc też ideał kobiety zostającej w domu. Od kobiet oczekiwano, że będą zajmować się domem i dziećmi oraz ich wychowaniem na dobrych obywateli.

Początek XX w. jest nazywany erą postępową kobiet. W całym kraju kobiety należące do klasy średniej organizowały się m.in. po to, aby walczyć o zakaz pracy dla dzieci. Interesowały się też tematami związanymi z prawem głosu, edukacją oraz zdrowiem. Mimo tego, tylko 5% wszystkich białych zamężnych kobiet miało płatną pracę poza domem [Goldin 1994]. W trakcie I wojny światowej zmienił się wyidealizowany wizerunek kobiety ze względu na zapotrzebowanie na niskopłatną siłę roboczą. Kobiety zachęcano więc do podjęcia pracy w wojsku jako sekretarki, maszynistki i pielęgniarki.

Po wojnie, tak jak większość innych państw, USA w 1920 r. przyznały kobietom prawo głosu. Po jego uzyskaniu sufrażystki zaczęły wstępować do głównych partii politycznych, choć cały czas były odpowiedzialne za typowo kobiece kwestie, takie jak pokój na świecie czy ochrona dzieci (pierwsza fala feminizmu). Wojna zmieniła również role kobiet na rynku pracy, pozwalając im wejść do typowo „męskich” branż [Kessler-Harris 2003], podczas gdy boom gospodarczy dał kobietom większe możliwości. Chociaż lata 20. XX w. otworzyły przed kobietami nowe drzwi, jeśli chodzi o pracę i edukację, w społeczeństwie wciąż istniał podział ról ze względu na płeć, a kobiety wybierały częściej „kobiece” zawody [Woloch 2001].

Wielki kryzys w latach 30. XX w. miał znaczący wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy. Jednak w tym czasie wskaźnik bezrobocia utrzymywał się na niższym poziomie w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn, gdyż te pierwsze podejmowały niskopłatne prace w biurze lub jako pomoce domowe.

Sytuację kobiet zmieniła II wojna światowa, zwłaszcza jeżeli chodzi o to, co było postrzegane jako „męska” domena, w związku z tym, że młodzi mężczyźni poszli na wojnę, a kobiety musiały ich zastą-

pić. Po wojnie kobiety znowu musiały zrezygnować z pracy i wrócić do domu, aby zajmować się mężem i dziećmi. Tak samo jak przed wojną wizja idealnej rodziny obejmowała matkę, która zostaje w domu, oraz męża, który utrzymuje rodzinę.

Lata 60. XX w. były dekadą zmian dla kobiet [Walsh 2010]. Ich sytuacja w tym okresie zostanie przedstawiona w dalszej części.

## Kobiety na rynku pracy w Polsce w XXI w.

Zważywszy na to, że niniejszy artykuł wykorzystuje teorię opracowaną w latach 60. XX w. i stosuje ją w odniesieniu do obecnej sytuacji kobiet w Polsce, istotne jest, by porównać rynki pracy w tych dwóch państwach w odpowiadających okresach.

W Polsce w 1989 r. kobiety zarabiały średnio o 21% mniej niż mężczyźni i sytuacja ta nie zmieniła się w kolejnym ćwierćwieczu. W 1995 r. różnica w wynagrodzeniach wzrosła do 24%, a trzy lata później spadła do 20%. W latach 2001, 2006 i 2008 różnica w wynagrodzeniach wyniosła 19% [Sedlak and Sedlak 2014].

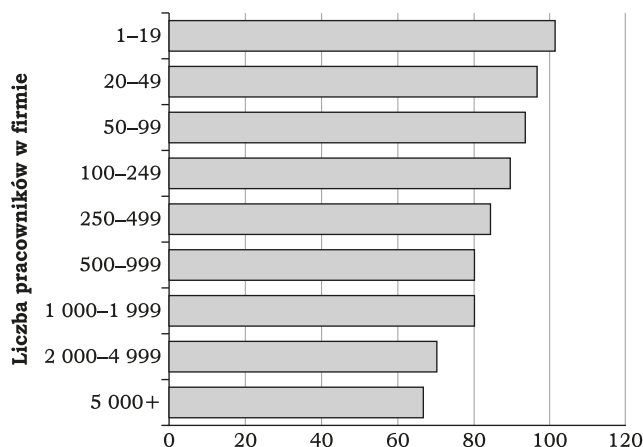
W 2014 r. mężczyźni zarabiali średnio 4600 PLN, natomiast kobiety 3600 PLN [Rachucki 2015]. Oznacza to, że kobiety zarabiały średnio 78% tego, co zarabiali mężczyźni. Daje to różnicę w wynagrodzeniach na poziomie 22%. Przedstawione dane wskazują, że sytuacja w tym zakresie nie poprawiła się, a nawet pogorszyła w porównaniu do początku XXI w. Różnice w wynagrodzeniach pomiędzy mężczyznami a kobietami przyjmują różne wartości w zależności od sektora, wielkości firmy, stanowiska i wykształcenia.

Dane zebrane przez E. Lisowską [2012] wskazują, że w Polsce kobiety w dużych firmach zazwyczaj zarabiają średnio ponad jedną trzecią mniej niż mężczyźni. Na rysunku 1 pokazano związek pomiędzy wielkością firmy a zróżnicowaniem wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

Sytuację tę można tłumaczyć m.in. tym, że kobiety na płatnych stanowiskach pracują przeciętnie 39,5 godz., podczas gdy mężczyźni 42,1 godz. tygodniowo. Należy podkreślić, że w Polsce kobiety pracują dodatkowo dwie i pół godziny więcej niż mężczyźni bez wynagrodzenia [Kołaczek 1991], zajmując się domem i dziećmi. To daje dodatkowe 75 godzin w miesiącu.

Mniejszych zarobków oraz niższego poziomu aktywności zawodowej kobiet nie da się wytłumaczyć

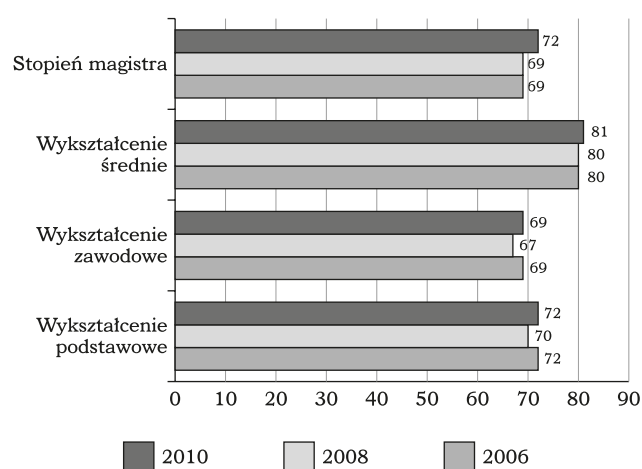
**Rysunek 1.** Związek pomiędzy liczbą pracowników w firmie a różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne na podstawie [Lisowska 2012].

niższymi kompetencjami [Górska 2017]. W porównaniu z mężczyznami kobiety w Polsce są lepiej wykształcone i, co za tym idzie, bardziej kompetentne. W 2010 r. kobiety stanowiły ponad 72% wszystkich absolwentów uniwersytetów, dominując w każdej specjalizacji. Ponadto różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce wydaje się być największa wśród pracowników z wykształceniem wyższym (dochód kobiet stanowi 70% dochodu mężczyzn) oraz z wykształceniem podstawowym (71%). Zjawisko to zilustrowano na rysunku 2.

**Rysunek 2.** Związek pomiędzy wykształceniem a różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w latach 2006, 2008 i 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie [Lisowska 2012].

Oprócz różnicy w zarobkach, wskaźnik bezrobocia wskazuje również inne nierówności na rynku pracy. W 2011 r. wskaźnik bezrobocia dla kobiet wyniósł 11%, natomiast w przypadku mężczyzn był o 2% niższy. Biorąc pod uwagę, że kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni, wytłumaczenia nie należy szukać w kompetencjach. Ponadto wskaźnik aktywności mężczyzn wyniósł 65%, natomiast w przypadku kobiet tylko 49%, co oznacza, że znacznie więcej mężczyzn niż kobiet jest aktywnych zawodowo. Kobiety również częściej niż mężczyźni dotyka bezrobocie długoterminowe: 42% zarejestrowanych bezrobotnych kobiet oraz 35% zarejestrowanych bezrobotnych mężczyzn pozostawało bez zatrudnienia dłużej niż rok. Pomimo lepszego wykształcenia wskaźnik bezrobocia był wyższy wśród kobiet na wszystkich poziomach edukacji [GUS 2016]. Płeć wpływa również na awanse pracowników: kobiety na tym samym stanowisku muszą pracować średnio 3 lata i 8 miesięcy dłużej niż mężczyźni, aby otrzymać awans.

Te dane pokazują już skalę problemu, który wydaje się jeszcze większy, jeżeli porównamy poszczególne stanowiska. Na najwyższych stanowiskach menedżerskich istnieją największe dysproporcje w wynagrodzeniach [Sedlak and Sedlak 2014]. W 2013 r. kobiety stanowiły na tych stanowiskach 40% i zarabiały średnio 34% mniej niż mężczyźni.

Z makroekonomicznego punktu widzenia istnieje wiele przyczyn opisywanej sytuacji. Można stwierdzić, że dysproporcje pomiędzy dochodami kobiet i mężczyzn wynikają z [Lisowska 2010:144–145]:

- segregacji zawodowej, tj. zjawiska koncentracji mężczyzn lub kobiet w niektórych branżach, na niektórych stanowiskach lub w niektórych zawodach,
- małej liczby kobiet na wysokopłatnych stanowiskach kierowniczych,
- stereotypów dotyczących ról związanych z płcią,
- braku krajowych mechanizmów mających na celu równoważenie negatywnego wpływu czynników kulturowych, takich jak np. promowanie stosunków partnerskich w rodzinach i społeczeństwie.

Ponadto nierówności płci na rynku pracy mogą być związane z nierówną dystrybucją pracy niepłatnej. Niepłatna praca kobiet jest postrzegana jako ich tradycyjna rola, wraz z opieką nad dziećmi i osobami starszymi [OECD 2017]. W rezultacie w 2016 r. tylko 10% mężczyzn, którzy mogli iść na urlop ojcowski, wykorzystało tę możliwość [GUS 2016].

## Sytuacja kobiet w USA na rynku pracy w XX w.

W porównaniu z rzeczywistością XX w. w USA analizowana sytuacja kobiet w Polsce jest znacznie lepsza. Na początku XX w. poziom aktywności zawodowej kobiet w USA wynosił 20% [Long 1958]. Do 1940 r. utrzymywał się na poziomie poniżej 30%, natomiast w 1950 r. poziom aktywności zawodowej kobiet znacząco wzrósł i od tego momentu cały czas się zwiększał [Goldin 2006; OECD 2017; Engemann, Owyang 2006]. Dostępność edukacji średniej dla kobiet począwszy od 1930 r. była zmianą, która skłoniła dużą grupę kobiet do podjęcia pracy zarobkowej. Lepszy poziom wykształcenia wśród kobiet oraz rosnące zapotrzebowanie na pracowników umysłowych miały wpływ na duży poziom aktywności zawodowej kobiet po II wojnie światowej. Rosnące płace zachęcały kobiety do podejmowania pracy zarobkowej poza domem [Goldin 1990; 1994].

W drugiej połowie wieku liczba kobiet w amerykańskich college'ach przewyższała liczbę mężczyzn. Mimo to na niskopłatnych stanowiskach było nieproporcjonalnie więcej kobiet. Jednak w latach 60. XX w. mniej niż co czwarta kobieta była żywicielką lub współżywicielką rodziny [Goldin 1990; 1994]. W 1900 r. stosunek płac pełnoetatowych pracowników do płac pełnoetatowych pracowników wyniósł 0,463 i do 1930 r. wzrósł do 0,556. Wzrost płac kobiet wynikał z awansu kobiet z niskopłatnych stanowisk na stanowiska nierobotnicze. Okres po II wojnie światowej charakteryzował się największym wzrostem poziomu aktywności zawodowej kobiet, a także wzrostem równości płac. Poziom aktywności zawodowej rósł w okresie od lat 50. do lat 70. XX w. W przypadku zamężnych kobiet w wieku od 35 do 44 lat wzrósł on z 25 do 46%. Zaobserwowano również większą akceptację dla aktywności zawodowej kobiet. Niemniej jednak mężatki wciąż były drugimi osobami pracującymi i zarabiały znacząco mniej niż mężowie, a także były zatrudniane na mniej prestiżowych stanowiskach [Goldin 2006]. Od lat 40. do lat 60. XX w. większość kobiet wciąż była zatrudniona w charakterze nauczycielek, pielęgniarek, bibliotekarek, pracowników społecznych itp. [Goldin 2006:13]. Należy również podkreślić, że kobiety nie były zwolnione z nieodpłatnej pracy w domu. Wciąż odpowiadały za dom oraz wychowanie dzieci [Pearson 2000].

## Dane i hipoteza

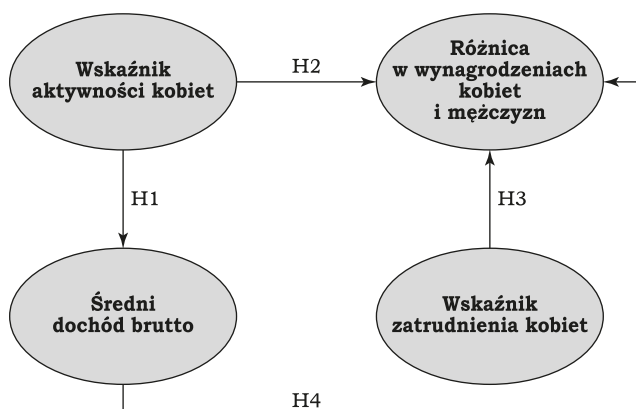
Celem niniejszej pracy nie jest przeanalizowanie przyczyn różnic w wynagrodzeniach pomiędzy mężczyznami a kobietami, lecz zbadanie, czy efekt substytucyjny może wciąż tłumaczyć część złożonego związku pomiędzy udziałem kobiet w rynku pracy a ich średnimi dochodami. Pomimo krytyki ortodoksyjnego podejścia neoklasycznych ekonomistów autorka zamierza spojrzeć na temat właśnie z ich punktu widzenia.

Niniejsza praca ma na celu zweryfikowanie następujących hipotez, które zostały postawione zgodnie z podejściem charakterystycznym dla ekonomii neoklasycznej:

- H1: Wyższy wskaźnik aktywności kobiet na rynku pracy ma związek z wyższym średnim miesięcznym dochodem brutto.
- H2: Wyższy wskaźnik aktywności kobiet na rynku pracy ma związek z mniejszą różnicą w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet.
- H3: Wyższy wskaźnik zatrudnienia kobiet skutkuje zmniejszaniem się różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet.
- H4: Wyższy średni miesięczny dochód brutto skutkuje zmniejszaniem się różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet.

W celu zweryfikowania hipotez porównano dane dotyczące sytuacji kobiet z danymi dotyczącymi sytuacji mężczyzn. Wyniki powinny odpowiadać na pytanie, czy istnieją istotne różnice również pomiędzy zmiennymi dla mężczyzn i kobiet. Ilustrację modelu badawczego zaprezentowano na rysunku 3.

**Rysunek 3.** Ilustracja modelu badawczego



Źródło: opracowanie własne.

W celu zweryfikowania powyższych hipotez została przeprowadzona analiza statystyczna w oprogramowaniu SPSS. Dane użyte do analizy pochodzą z oficjalnej strony GUS [2012; 2016] oraz raportu IBS [2015]. Wykorzystano dane z lat od 1993 do 2015. Wskaźnik aktywności kobiet jest obliczany jako stosunek liczby kobiet aktywnych zawodowo do całej populacji w wieku produkcyjnym (w Polsce od 18 do 59 lat). Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest stosunkiem pomiędzy populacją kobiet w wieku produkcyjnym a obecnie zatrudnionymi kobietami [De Mulder, Druant 2011]. Średni dochód brutto oznacza w tym wypadku średni miesięczny dochód brutto na pracownika zatrudnionego na pełny etat w PLN. Różnica w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet została obliczona na podstawie dostępnych danych oraz przedstawiona jako stosunek zarobków pracownic zatrudnionych na pełny etat do zarobków pracowników zatrudnionych na pełny etat.

## Wyniki

W celu zweryfikowania istotności różnicy pomiędzy sytuacją kobiet a mężczyzn na rynku pracy przeprowadzono dwustronny test  $t$  dla nierównych wariancji. Dane wskazują, że różnice pomiędzy wskaźnikiem bezrobocia kobiet i mężczyzn (wartość  $p = 0,01$ ), wskaźnikiem zatrudnienia (wartość  $p = 1,45E - 17$ ) oraz wskaźnikiem aktywności (wartość  $p = 1E - 25$ ), przyjmując wartość  $\alpha < 0,01$ , są istotne. Ponadto obliczono współczynnik korelacji Pearsona i chi-kwadrat pomiędzy hipotetycznymi czynnikami.

Wykazany został ścisły związek negatywny pomiędzy wskaźnikiem aktywności kobiet oraz ich średnim dochodem na rynku ( $r = -0,81$ ), który istotnie różnił się ( $p < 0,01$ ) od wartości dla mężczyzn ( $r = -0,281$ ). Wyniki stoją w sprzeczności z hipotezą 1, którą należy odrzucić. Efekt substytucyjny przedstawiony w poprzednich częściach nie tłumaczy sytuacji kobiet na rynku pracy.

Hipoteza 2 miała zbadać, czy istnieje pozytywny związek pomiędzy wskaźnikiem aktywności kobiet a istniejącą różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Test  $t$  wykazał istotną ( $p < 0,05$ ) różnicę pomiędzy zbiorami danych dla mężczyzn i kobiet, przez co została odrzucona hipoteza zerowa. Dalsza analiza wskazuje, że większa aktywność mężczyzn na rynku pracy prowadzi do powiększania się różnicy w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet ( $r = 0,59$ ;  $p < 0,01$ ), natomiast większa aktywizacja kobiet nie

jest ściśle powiązana ze wzrostem dysproporcji w dochodach pomimo istotności ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,01$ ). Jednakże wyniki wskazują, że większa aktywizacja mężczyzn ma silny związek ze wzrostem różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Podobnie większe zatrudnienie zarówno mężczyzn, jak i kobiet (odpowiednio  $r = 0,73$  i  $r = 0,81$ ;  $p < 0,05$ ) ma pozytywny związek z coraz większą różnicą w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami (hipoteza 3).

W końcu, jeżeli chodzi o hipotezę 4, zebrane dane nie wskazują na silny związek pomiędzy wzrostem średniego miesięcznego dochodu brutto a różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn ( $r = -0,2$ ;  $p < 0,05$ ), w związku z czym wzrost średnich dochodów w społeczeństwie nie jest ściśle związany z różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W tabeli 1 podsumowano wyniki badania.

**Tabela 1.** Wyniki badań

Hipoteza	Znaczenie (wartość $p$ )	Znaczenie	Wyniki
H1	0,01	Tak	Odrzucono
H2	0,05	Tak	Odrzucono
H3	0,05	Tak	Odrzucono
H4	0,05	Tak	Odrzucono

Źródło: opracowanie własne.

Należy podkreślić, że badane lata, zwłaszcza okres transformacji rynku, są czasem zmian instytucjonalnych, które miały znaczący wpływ na pozycję kobiet i mężczyzn na rynku pracy, niezależnie od efektu substytucyjnego.

## Wnioski

Autorka artykułu próbowała zbadać, czy efekt substytucyjny w odniesieniu do kobiet opisany przez J. Mincera w latach 60. XX w. cały czas może tłumaczyć sytuację kobiet na rynku pracy. Wyniki wskazują, że teorie opracowane przez ekonomistów neoklasycznych nie mają odniesienia do rzeczywistości XXI w. J. Mincer zakładał, że wyższe średnie dochody na rynku pracy mogą doprowadzić do aktywizacji zawodowej kobiet (w przeciwieństwie do mężczyzn) ze względu na efekt substytucyjny. Bieżące dane jednak nie pozwalają na wyciągnięcie podobnych wniosków. Jednym z powodów, dla których ni-

niejsze opracowanie nie potwierdza żadnej z hipotez badawczych jest fakt, iż aktywność zawodowa kobiet jest zależna od wielu zmiennych i nie może być tłumaczona tylko jednym czynnikiem (tak jak sugeruje J. Mincer). Wskazuje się tutaj, że rosnące dochody w gospodarstwach domowych mogą skutkować spadkiem liczby pracujących kobiet, tak samo jak mężczyzn. Ponadto sytuacja kobiet na rynku pracy w połowie XX w. w USA była znacznie trudniejsza niż obecna sytuacja kobiet w Polsce, w związku z czym nie jest możliwe dokonywanie porównań tylko na podstawie danych ilościowych.

Niewątpliwie temat udziału kobiet w rynku pracy jest wart dalszych badań pod kątem innych czynników, takich jak np. liczba godzin przepracowanych bez wynagrodzenia przez mężczyzn i kobiety lub płatne urlopy rodzicielskie.

## Bibliografia

- Agarwal B. [2009], *Gender and forest conservation: The impact of women's participation in community forest governance*, „Ecological Economics”, Vol. 68(11), 2785–2799
- Beneria L. [2003], *The study of Women and Gender: An overview*, Routledge, Taylor & Francis Group, London
- Bergmann B., Folbre N., Agarwal B., Floro M. [1993], *Women's work in the world economy*, Macmillan, England
- Blau F.D., Ferber M.A., Winkler A. [1998], *The economics of women, men, and work*, 3rd ed, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ
- Catalyst [2014], *Quick take: Women in financial services*, New York
- De Mulder J., Druant M. [2011], *The Belgian labour market during and after the crisis*, „Economic Review”, <https://core.ac.uk/download/pdf/6261373.pdf>, dostęp: 2.10.2018
- Eagly A., Carli L. [2007], *Through the labyrinth, the truth how women become leaders*, Center for Public Leadership, USA
- Engemann K.M., Owyang M.T. [2006], *Social changes lead married women into labor force*, „The Regional Economist”, Vol. 1, 10–11
- Ferber M., Berg H. [1991], *Labor force participation of women and the sex ratio: A cross country analysis*, „Review of Social Economy”, Vol. 49(1), 2–19
- Frederickson M.E. [2010], *Going global: New trajectories in U.S. Women's history*, „History Teacher”, Vol. 43(2), 169–189
- Goldin C. [1990], *Understanding the gender gap: An economic history of American women*, Oxford University Press, New York
- Goldin C. [1994], *Labour market in the twentieth century*, NBER Working Paper Series, No. 58, <http://www.nber.org/papers/h0058.pdf>, dostęp: 2.10.2018
- Goldin C. [2006], *The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family*, „American Economic Review”, Vol. 96, 1–21
- Górska A. [2017], *Perception of women in top managerial positions in Poland*, „Journal of Management and Business Administration Central Europe”, Vol. 25(1), 16–32



- GUS [2012], *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, Warszawa.
- GUS [2016], *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2016,1,6.html>, dostęp: 2.10.2018
- Hughes B. [1972], *Direct income and substitution effects in participation decisions*, „Journal of Political Economy”, Vol. 80(4), 793–795
- IBS, Instytut Badań Strukturalnych [2015], *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn*, [http://ibs.org.pl/app/uploads/2016/05/IBS\\_Nierownosc\\_Placowa\\_raport.pdf](http://ibs.org.pl/app/uploads/2016/05/IBS_Nierownosc_Placowa_raport.pdf), dostęp: 1.04.2018
- Kessler-Harris A. [2003], *Out to work: A history of wage-earning women in the United States*, Oxford University Press, Oxford
- Kołaczek B. [1991], *Sytuacja zawodowa i rodzinna kobiet poszukujących pracy*, Studia i Materiały IPiSS, Warszawa
- Lisowska E. [2010], *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa
- Lisowska E. [2012], *Wynagrodzenia a płeć*, w: *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, red. E. Lisowska, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa
- Long C. [1958], *The labor force under changing income and employment*, Princeton University Press, Princeton
- Mincer J. [1962], *Labor force participation of married women*, w: *Aspects of labor economics*, National Bureau of Economic Research, Princeton University Press, New York
- Moller H. [1945], *Sex composition and correlated culture patterns of colonial America*, „William and Mary Quarterly”, Vol. 2(2), 113–153
- Morris M.J. [2013], *Under household government: Sex and family in puritan Massachusetts*, University of Chicago Press, Chicago
- Mortlock S. [2012], *Diversity Survey 2012: The gender agenda: Promoting more women into top jobs*, eFinancialCareers, Sydney, [https://www.researchgate.net/publication/276831755\\_Stereotype\\_Threat\\_Among\\_Women\\_in\\_Finance](https://www.researchgate.net/publication/276831755_Stereotype_Threat_Among_Women_in_Finance), dostęp: 2.10.2018
- Nelson J.A. [1996], *Feminism, objectivity and economics*, Routledge, London
- O'Dowd M. [2010], *Patriotism, and women in Ireland, Britain and Colonial America, c. 1700–1780*, „Journal of Women's History”, Vol. 22(4), 15–38
- OECD [2017], <http://stats.oecd.org/>, dostęp: 2.10.2018
- Pearson R. [2000], *All change? Men, women and reproductive work in the global economy*, „The European Journal of Development Research”, Vol. 12(2), 219–237
- Pietrow-Ennker B. [1992], *Tradycje szlacheckie a dążenie emancypacyjne kobiety w społeczeństwie polskim w dobie rozbiorów*, w: *Kobieta i edukacja na ziemiach polskich w XIX i XX w.*, red. A. Żarnowska, A. Szwarc, Instytut Historyczny Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
- Pokrajac M., Moore B. [2013], *Women in finance – breaking down barriers and stereotypes*, „Money Management”, <http://www.moneymanagement.com.au/analysis/financial-services/2013/gender-equality-in-the-financial-services-sector>, dostęp: 2.10.2018
- Rachucki M. [2015], *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2014 roku*, Sedlak & Sedlak, Wynagrodzenia.pl, <https://wynagrodzenia.pl/artukul/wynagrodzenia-kobiet-i-mezczyzn-w-2014-roku>, dostęp: 1.04.2018
- Rosenberg S. [1995], *Against neoclassical political economy: A political psychological critique*, „Political Psychology”, Vol. 16(1), 99–136
- Sedlak and Sedlak [2014], *Employment in Poland*, [www.sedlak.pl](http://www.sedlak.pl), dostęp: 1.04.2018
- Sen A. [1990], *More than 100 million women are missing*, „The New York Review”, December, <http://www.nybooks.com/articles/1990/12/20/more-than-100-million-women-are-missing/>, dostęp: 2.10.2018
- Sen K. [1993], *The economics of life and death*, „Scientific American”, Vol. 268(5), 40–47
- Titkow A. [1995], *Kobiety pod presją? Proces kształtowania się tożsamości*, w: *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, red. A. Titkow, IFiS PAN, Warszawa
- Walsh K.T. [2010], *The 1960s: A decade of change for women*, <https://www.usnews.com/news/articles/2010/03/12/the-1960s-a-decade-of-change-for-women>, dostęp: 2.10.2018
- Woloch Z. [2001], *Women and the American experience: A concise history*, McGraw-Hill, New York
- Zachorowska-Mazurkiewicz A. [2006], *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice
- Żarnowski J. [2000], *Kobiety w strukturze społeczno-zawodowej Polski międzywojennej*, w: *Równe prawa i nierówne szanse. Kobiety w Polsce międzywojennej*, red. A. Żarnowska, C. Szwarc, Instytut Historyczny Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa