

Patrycja ZWIECH<sup>1</sup>

## DETERMINANTY NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNO - EKONOMICZNYCH W ŚWIETLE TEORII DOSKONAŁEGO RYNKU PRACY

### Streszczenie

W świetle doktryny doskonałego rynku pracy, w artykule przedstawiono teorie próbujące wyjaśnić istnienie społeczno-ekonomicznych nierówności na rynku pracy między grupami społecznymi oraz determinanty tych nierówności. Skupiono się w nim na: hipotezie stłoczenia w nielicznych zawodach, teorii upodobania do dyskryminacji, teorii kapitału ludzkiego, teorii kosztu informacji, teorii sygnałów na rynku pracy, hipotezie ograniczonej ruchliwości przestrzennej kobiet oraz modelu dyskryminacji A. Rosen. Determinantami nierówności, wynikającymi z tych teorii, są: segregacja zawodowa; celowa dyskryminacja placowa związana z upodobaniem do dyskryminacji przez: pracodawców, pracowników z grupy dominującej oraz klientów; mniejszy zasób *human capital* niektórych grup społecznych; zróżnicowanie indywidualnych poziomów: zdolności, umiejętności i kwalifikacji; przekonanie pracodawców o niższej produktywności niektórych grup społecznych; koszty informacji o przydatności ubiegających się o pracę; koszty fluktuacji; ograniczenie ruchliwości przestrzennej kobiet z powodu ról pozaekonomicznych pełnionych przez kobiety; autoselekcja oraz złe skojarzenie pracownika z miejscem pracy.

**Słowa kluczowe:** nierówności społeczno-ekonomiczne, doskonały rynek pracy

## DETERMINANTS OF SOCIO-ECONOMIC INEQUALITIES IN THE CONTEXT OF THE THEORY OF COMPETITIVE LABOUR MARKET

### Summary

This paper discusses theories that attempt to explain the existence of economic inequalities among social groups in the labour market in the context of the theory of competitive labour market and the determinants of these inequalities. The author focuses on the hypothesis of crowding in several occupations, the theory of discrimination, the human capital theory, the theory of information cost, labour market signaling theory, the limited spatial mobility of women hypothesis and Rosen's model of discrimination.

According to these theories, inequalities are determined by: professional segregation, intentional wage discrimination resulting from the propensity to discriminate observed among employers, employees and clients of the dominant group, poorer human capital resources of certain social groups, diversified levels of individual abilities, skills and qualifications, employers' belief in lower productivity of certain social groups, the cost of information about the suitability of job applicants, the cost of fluctuations, limited spatial mobility of women due to their social roles, self-selection and misplacement of employees in jobs.

**Key words:** socio-economic inequalities, competitive labour market

---

<sup>1</sup> Dr Patrycja Zwiech – Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Uniwersytet Szczeciński, e-mail: patrycjazwiech@tlen.pl.

## 1. Wstęp

W ramach neoklasycznych teorii wolnokonkurencyjnego rynku pracy skonstruowano kilka hipotez wyjaśniających istnienie nierówności w sferze pracy zawodowej. Hipotezy te tłumaczą sprzeczności między modelowymi założeniami neoklasycznej teorii rynku pracy, dotyczącymi zależności płacy od podaży pracy i popytu na nią oraz doskonałej substytucji (zastępowania jednych pracowników innymi), a nierównościami w zatrudnieniu i w płacach występującymi między różnymi grupami społecznymi.

Nierówności można zdefiniować jako sytuację, w której poszczególne jednostki nie mogą w pełni korzystać z przywilejów dostępnych innym lub także, że są wprost inaczej (gorzej) traktowane tylko ze względu na przynależność do pewnej grupy bądź kategorii społecznej [Zachorowska-Mazurkiewicz 2011 s. 12]. Nierówności na rynku pracy obejmują nierówności w zatrudnieniu i w płacach.

Grupy społeczne na potrzeby niniejszego artykułu zinterpretowano jako wyróżnione, na podstawie formalnych lub nieformalnych kryteriów, zbiorowości ludzkie. Kryteriami stratyfikacyjnymi podziału populacji na grupy mogą być: płeć, rasa, narodowość, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, orientacja seksualna itp.

Celem artykułu jest próba wyjaśnienia istnienia nierówności między grupami społecznymi na rynku pracy, dzięki teorii doskonałego rynku pracy, oraz określenie determinant tych nierówności.

## 2. Założenia doskonałego rynku pracy

Rynek pracy można definiować wąsko lub szeroko. W ujęciu wąskim, definiuje się go jako mechanizm umożliwiający potencjalnym pracodawcom i pracownikom zawieranie kontraktów (formalnych lub nieformalnych) określających warunki zatrudnienia [Studnicki-Gizbert 2000 s. 85], a w ujęciu szerokim, rynek pracy obejmuje całą dziedzinę zatrudnienia i plac. Przykładem takiego szerokiego ujęcia może być definicja A. L. Kalleberga i K. Sorensena, według której rynki pracy to: *areny, na których pracownicy wymieniają swoją siłę roboczą na: płace, status społeczny i inne nagrody, jakie daje miejsce pracy. Pojęcie to odnosi się również do instytucji i praktyk, które rządzą: kupnem, sprzedażą i nyceną usług pracy. Struktury te obejmują sposoby rozdziału pracowników na miejsca pracy i reguły rządzące: zatrudnieniem, mobilnością, zdobywaniem kwalifikacji i szkoleniem pracowników oraz dystrybucją plac i innych nagród otrzymywanych w zależności od uczestnictwa w systemie gospodarczym* [Kalleberg, Sorensen 1979 s. 351].

W modelu neoklasycznym rynek pracy ujmuje się jako system wymiany, w którym sprzedający i kupujący siłę roboczą spotykają się indywidualnie, przy czym rozmieszczenie pracowników na rynku pracy reguluje mechanizm plac, zmierzający do zrównoważenia podaży z popytem na pracę [Reszke 1991 s. 80]. Wysokość plac zależy więc od podaży siły roboczej i popytu na nią. Popyt na pracę jest zakładaną odwrotną zależnością między płacą realną a wielkością zatrudnienia w danym okresie, przy założeniu, że pozostałe czynniki nie ulegną zmianie [Mikroekonomia... 2011 s. 280]. Krzywa popytu

na pracę ma charakter negatywny. Przy wyższym poziomie płac pracodawcy będą zatrudniać mniej pracowników niż przy niższym. Podaż pracy jest założoną dodatnią zależnością między poziomem płac realnych a liczbą pracowników lub roboczogodzin, oferowaną na rynku pracy w danym okresie, przy założeniu, że pozostałe czynniki nie ulegną zmianie [*Mikroekonomia...* 2011 s. 284]. Krzywa podaży pracy jest rosnąca. Przy wyższych stawkach płac więcej pracowników będzie skłonnych dłużej pracować niż przy niższych.

Popyt na pracę ujmuje się jako wtórny (pochodny) względem popytu na produkty przedsiębiorstwa, a poziom płac – za zdeterminowany przez dochód ze sprzedaży towarów wyprodukowanych przez robotników, gdyż płace traktuje się jako koszt produkcji. Według tej teorii, pracodawca będzie oceniał ofertę poszukującego pracy ze względu na koszt i dochód.

W teorii neoklasycznej płaca pracownika jest równa krańcowej wydajności pracy, natomiast użyteczność pracy zrównuje się z krańcową przykrością pracy<sup>2</sup>, co oznacza, że płaca zapewnia podaż siły roboczej odpowiadającą danemu stanowi zatrudnienia. Popyt na pracę jest więc wyznaczony przez tendencje do zrównywania się płacy realnej z krańcową produktywnością z pracy, a podaż podlega tendencji zrównywania się płacy realnej z krańcową przykrością z pracy.

Konkurencyjny model neoklasyczny opiera się na następujących założeniach [Loveridge, Mok 1979 s. 28]:

1. Pracodawcy i pracownicy dysponują dostateczną wiedzą o placach i dostępnych miejscach pracy;
2. Pracodawcy i pracownicy działają racjonalnie z ekonomicznego punktu widzenia – pracodawcy dążą do maksymalizacji zysku, a pracownicy do maksymalizacji satysfakcji (użyteczności) z realnej płacy;
3. Pracownicy są doskonale mobilni, a więc nie ma przeszkód w ruchliwości siły roboczej zarówno w sensie geograficznym, jak i zawodowym;
4. W równej mierze pracownicy, jak i pracodawcy indywidualnie podejmują decyzje dotyczące zatrudnienia i płac (a nie kolektywnie przez związki zawodowe czy stowarzyszenia pracodawców);
5. Indywidualne decyzje pracodawców i pracodawców nie mają wpływu na płace w tym sensie, że każdy pracodawca i pracownik reprezentuje zbyt małą część ogólnej podaży i ogólnego popytu na siłę roboczą;
6. Siła robocza na określonym rynku pracy jest niezróżnicowana i wzajemnie zamienialna, występuje więc doskonała substytucja.

Wysocze abstrakcyjny model neoklasyczny okazał się niezgodny z faktycznym funkcjonowaniem rynku pracy w ostatnich dziesięcioleciach. Logicznym następstwem neoklasycznych założeń byłoby twierdzenie, że pracodawca zawsze będzie wolał zatrudnić tego, kto zgodzi się pracować za niższą płacę. Teoria neoklasyczna nie wyjaśnia, istniejącej na rynku pracy, segregacji zawodowej według: płci, wieku, rasy, naro-

---

<sup>2</sup> Przykrość pracy (imaczej ujemna użyteczność) oznacza utratę czasu wolnego i inne względy, które skłaniają ludzi do powstrzymania się od pracy, jeżeli oferowana płaca ma dla nich mniejszą użyteczność od pewnego minimum.

dowości, stanu cywilnego, niepełnosprawności, orientacji seksualnej itp. [Zwiech 2011 s. 17], bez uchylenia przynajmniej niektórych swoich założeń. Stąd powstało kilka hipotez i teorii próbujących tłumaczyć istnienie nierówności między grupami społecznymi i segregacji zawodowej w ramach założeń teorii doskonałego rynku pracy.

### 3. Hipoteza stłoczenia w nielicznych zawodach

Pierwszą hipotezą, próbującą wyjaśnić nierówności między grupami społecznymi na rynku pracy, jest hipoteza stłoczenia w nielicznych zawodach. Hipotezę tę sformułował w 1922 roku, angielski ekonomista, F.Y. Edgeworth [Edgeworth 1922 s. 431-457], a pięćdziesiąt lat później rozwijała ją B. Bergman [Bergman 1971 s. 294-229]. Teoria ta odnosi się do nierówności płci oraz dyskryminacji mniejszości narodowych i etnicznych.

Hipoteza ta utrzymuje założenie, że wysokość plac zależy od podaży i popytu na pracę, ale jednocześnie uchyla założenie o doskonałej substytucyjności pracowników. Tłumaczy ona niższy poziom zarobków kobiet oraz mniejszości narodowych i etnicznych skupieniem tych kategorii pracowniczych w nielicznych zawodach, co sztucznie zwiększa podaż ich pracy w tych wybranych zawodach, jednocześnie obniżając ich place. Powodem stłoczenia w ograniczonej liczbie zawodów jest niedopuszczanie kobiet oraz mniejszości narodowych i etnicznych do wielu rodzajów prac przez pracodawców i związki zawodowe białych robotników [Reszke 1991 s. 82-83].

Teoria ta zakłada, że liczebność osób z grup dyskryminowanych w pewnych zawodach jest sztucznie zwiększona, przez co ich zarobki są niższe. Jest to wynikiem segregacji zawodowej, która pociąga za sobą konieczność współzawodniczenia o miejsca pracy w zawodach, w których dyskryminowane grupy są akceptowane. Dzięki segregacji zawodowej, osoby z grup dominujących są chronione przed konkurencją ze strony grup dyskryminowanych. Populacja w tych zawodach jest przez to sztucznie zmniejszona i place są wyższe niż mogłyby być w warunkach braku segregacji zawodowej. Rezultatem stłoczenia grup dyskryminowanych w niewielu zawodach i zamknięcia im dostępu do innych zawodów jest więc obniżenie plac tych osób [Stevenson 1975 s. 15].

Determinantą nierówności w sferze pracy zawodowej, w hipotezie stłoczenia, w nielicznych zawodach jest segregacja zawodowa. Hipoteza ta nie wyjaśnia jednak samej segregacji zawodowej, przyjmując jako dany podział zawodów na: męskie i kobiece, które są jednak znacznie mniej liczne. Ponadto, jedynym powodem stłoczenia grup dyskryminowanych (kobiet, mniejszości narodowych i etnicznych) w niewielu zawodach jest niedopuszczanie ich do większości zawodów przez pracodawców i związki zawodowe. Pomijane są wszystkie inne uwarunkowania segregacji zawodowej. Hipoteza ta pomija także zróżnicowanie proporcji kobiet w poszczególnych branżach i fakt, że kobiety są nadreprezentowane w branżach słabszych ekonomicznie i niemogących sobie pozwolić na wyższe wynagrodzenia dla pracowników [Stevenson 1975 s. 18].

#### 4. Teoria upodobania do dyskryminacji G. Beckera

Teorię upodobania do dyskryminacji sformułował G. Becker w latach pięćdziesiątych [Becker 1957]. Teoria ta miała wyjaśniać dyskryminację: czarnoskórych obywateli, innych mniejszości narodowych i etnicznych oraz kobiet. Zgodnie z tą teorią, na rynku pracy pracodawcy, pracownicy z grupy dyskryminującej (dominującej) oraz klienci działają tak, jakby zatrudnienie członków grupy dyskryminowanej lub współpraca z nimi stanowiły dla nich koszt psychiczny i w związku z tym mieli upodobanie do dyskryminacji [Johnes, Sapsford 1996 s. 13]. Dążąc do maksymalizacji korzyści netto, pracodawca, pracownicy z grupy dyskryminującej i klienci biorą pod uwagę ten koszt psychiczny.

Według twórcy analizowanej teorii, osoby z różnych kategorii pracowniczych są równie wydajne, lecz pracodawca dyskryminuje: czarnoskórych pracowników, mniejszości narodowe i etniczne oraz kobiety i zatrudnia ich tylko wtedy, kiedy może im zapłacić niższe wynagrodzenie. W przypadku dyskryminacji płciowej wynagrodzenie to równa się wynagrodzeniu mężczyzny, pomniejszonemu o współczynnik dyskryminacji. Dyskryminowanej grupie płaci się niższe płace niż wynikałoby to z rzeczywistej produktywności.

Dyskryminacja odnosi się, zdaniem autora tej teorii, tylko do dochodów (zarobków), a segregacja – do zatrudnienia. Oba zjawiska mogą występować łącznie. Becker zakłada, że pracodawcy płacą: czarnoskórnym pracownikom, mniejszościom narodowym i etnicznym oraz kobietom niższe wynagrodzenia, lecz wszyscy mają równe szanse na zatrudnienie.

Determinantą nierówności w sferze pracy zawodowej, według G. Beckera, jest więc celowa dyskryminacja płacowa związana z upodobaniem do dyskryminacji przez: pracodawców, pracowników z grupy dominującej i klientów.

#### 5. Teoria kapitału ludzkiego

Teoria kapitału ludzkiego powstała na początku lat sześćdziesiątych XX wieku. Szczególne znaczenie w jej powstawaniu zostało przypisane G. Beckerowi [Becker 1964]. Próbowano ją wyjaśnić przyczyny nierównego obciążenia ryzykiem bezrobocia oraz nienaturalnie wysokich różnicowań wynagrodzeń na amerykańskim rynku pracy. Zakłada, że pracownicy mają zróżnicowane poziomy: zdolności, umiejętności i kwalifikacji, które przejawiają się w różnych poziomach produktywności. Natomiast poziom produktywności determinuje wysokość wynagrodzenia za pracę.

Teoria *human capital* przyjmuje założenia neoklasycznej ekonomii z wyjątkiem założeń o homogeniczności i substytucji siły roboczej. Opiera się na założeniach o podejmowaniu indywidualnych decyzji przez pracobiorców i pracodawców, o racjonalności (dążeniu do maksymalizacji korzyści) oraz o istnieniu konkurencji na rynku pracy [Gordon 1974 s. 43-44]. Teoria ta zakłada również, że rynek pracy jest nie tylko konkurencyjny, ale i w pełni otwarty, a cechy pracowników i kandydatów do pracy są na nim rozpoznawane i wynagradzane stosownie do ich społecznej wartości. Z powyższych

założeń wynika to, że rozmieszczenie ludzi w systemie nierówności społeczno-ekonomicznych jest odbiciem zróżnicowania indywidualnych cech pracowników.

Autor teorii wskazuje, że zasób kapitału ludzkiego, jaki posiada dany pracownik, jest wynikiem wolnych wyborów dokonanych w przeszłości. Wybór dotyczył: nauki w szkole, szkoleń w miejscu pracy, rodzaju kolejno wykonywanych prac itp. Pracownicy niewykwalifikowani i mający trudności ze znalezieniem stałego zatrudnienia znaleźli się w takiej sytuacji, gdyż nakłady na zdobywanie *human capital* były dla nich nieopłacalne.

Nierówności na rynku pracy wyjaśnia się w tej teorii mniejszym zasobem *human capital* niektórych grup społecznych. Jest to spowodowane niższym poziomem wykształcenia lub obniżaniem poziomu umiejętności i wiedzy w czasie przerw w pracy. W czasie tych przerw doświadczenie zawodowe staje się przestarzałe lub ulega zapomnieniu.

Na podstawie teorii *human capital* S. Polachek i H. Zellner przedstawili hipotezy, wyjaśniające segregację zawodową według płci. Obie hipotezy przyjmują założenie, że mężczyźni i kobiety wybierają zawody, które maksymalizują ich zarobki w ciągu życia. Ze względu na różnice w ciągłości zatrudnienia, odmienne wybory zawodowe kobiet i mężczyzn są racjonalne, ponieważ przynoszą korzyści finansowe. Hipoteza Polachek opiera się na założeniu, że kwalifikacje zawodowe kobiet w czasie przerw w zatrudnieniu dezaktualizują się lub ulegają zapomnieniu, co pociąga za sobą obniżenie płacy po powrocie do pracy. Ryzyko nie jest jednakowe we wszystkich zawodach. Kobiety wybierają więc zawody, w których obniżenie płacy jest najmniejsze. W ten sposób maksymalizują sumę zarobków osiągniętą w ciągu całego życia [Polachek 1979 s. 120 – 147]. Zellner twierdzi natomiast, że w niektórych zawodach płace są początkowo niskie, a następnie wzrastają. W innych zawodach płace są początkowo wyższe, ale ich przyrost w późniejszym okresie jest bardzo mały. Zdaniem Zellner, wiele kobiet nie pracuje dostatecznie długo, by skorzystać ze stopniowego przyrostu plac. Stąd więcej kobiet niż mężczyzn wybiera zawody drugiego typu, aby uzyskać maksymalizację swoich zarobków w ciągu życia [Zellner 1975 s. 279 – 295]. Obie hipotezy sprawdzała P. England. Wyniki jej badania nie popierają jednak żadnej z tych hipotez. Stwierdziła ona, że kobiety zarabiają więcej w zawodach męskich niż w kobiecych. Nie mogą więc maksymalizować zarobków całego życia, wybierając zawody kobiece. Zdaniem England, teoria *human capital* nie może wyjaśnić segregacji zawodowej według płci [England 1984 s. 50-75].

Teoria *human capital* upatruje determinant nierówności w sferze pracy zawodowej w zróżnicowaniu indywidualnych poziomów: zdolności, umiejętności i kwalifikacji, które są wynikiem przerw w pracy. Teorii *human capital* zarzuca się, że nie może wyjaśnić różnic na rynku pracy między poszczególnymi kategoriami pracowników, gdyż kładzie nacisk na indywidualne zróżnicowania w *human capital*, jednocześnie pomijając bariery i trudności w jego nabywaniu. Ludzie mogą być pozbawieni szans nabywania *human capital*, poza tym nakłady na *human capital* nie są całkowicie kwestią wyboru jednostki.

## 6. Teoria kosztu informacji K. Arrowa

W 1973 roku Arrow stworzył teorię kosztu informacji [Arrow 1973]. Zdaniem tego autora, nierówności na rynku pracy wynikają z faktu, że pewne cechy pracowników, *de facto* nie związane z produktywnością, są cenione na rynku pracy. Jeśli pracodawcy przyjmują z góry pogląd, że pewne grupy społeczne, np. kobiety lub mniejszości narodowe, są mniej produktywne, to można przewidywać, że zgodzą się je zatrudnić tylko za niższą płacę. Pracodawca nie zna poziomu produktywności kandydata na pracownika przed przyjęciem go do pracy. Płeć czy narodowość są tanim źródłem informacji o poziomie produktywności. W opinii Arrowa, konkurencja nie eliminuje dyskryminacji, gdyż fluktuacja pracowników jest kosztowna. Pracodawcy wolą zatrzymać dawnych pracowników z grupy dominującej, mimo że dyskryminowani godzą się pracować za niższą płacę.

Determinantami nierówności w sferze pracy zawodowej w teorii K. Arrowa są koszty informacji o przydatności ubiegających się o pracę oraz koszty fluktuacji, gdyż chęć zmniejszenia tych kosztów może prowadzić do przyjmowania nieobiektywnych kryteriów selekcji poszukujących pracy [Reszke 1991 s. 87], a tym samym prowadzić do segmentacji statystycznej. Arrow nie wyjaśnia jednak, dlaczego nowe firmy nie kompletują załóg złożonych z członków kategorii dyskryminowanych. Autor nie uwzględnił w swojej teorii ani bezrobocia, ani wpływu niższych płac na zmniejszenie podaży pracy grup dyskryminowanych. Poza tym, są zawody i branże, w których na przykład kobiety uważa się za bardziej produktywne niż mężczyźni (np. ze względu na większą zręczność rąk u kobiet), a mimo to płace w tych branżach i zawodach są relatywnie niższe. Arrow nie wyjaśnia również, dlaczego wszyscy pracodawcy mają jednakowe przekonanie o niższej produktywności wybranych grup społecznych, np. kobiet i mniejszości narodowych.

## 7. Teoria sygnałów na rynku pracy M. Spence'a

W 1974 r. M. Spence sformułował teorię sygnałów na rynku. Według tej teorii, pracodawca nie zna poziomu produktywności osób ubiegających się o pracę i w związku z tym wnioskuje o nim pośrednio z cech i zachowań kandydata będących bądź sygnałami, bądź wskaźnikami. Sygnały to obserwowalne atrybuty lub działania człowieka, zależne od niego samego i poddające się zmianie (np.: wykształcenie, sposób ubierania się), a wskaźniki to obserwowalne cechy niepodlegające zmianie i niezależne od człowieka (np.: płeć, rasa, wiek, narodowość), [Spence 1974 s. 20-105].

Sygnały i wskaźniki są to źródła informacji dla pracodawcy. Zatrudnia on kandydata mającego najodpowiedniejszą ich kompozycję w stosunku do danego rodzaju pracy. Jeżeli pracodawca wnioskuje o poziomie produktywności kandydata na podstawie wskaźników, to występuje segmentacja statystyczna. Jeśli płeć, narodowość, grupa wiekowa są dla pracodawców wskaźnikiem niższej produktywności, to osoby z tych grup mają mniejsze szanse zatrudnienia oraz otrzymują niższe płace.

Determinantą nierówności na rynku pracy w tej teorii jest przekonanie pracodawców o niższej produktywności niektórych grup społecznych. Teoria ta nie wyjaśnia jednak, dlaczego pracodawca jest przekonany, że produktywność osób z wybranych grup jest niższa. Jest również krytykowana za ujęcie indywidualistyczne oraz pomijanie czynników strukturalnych i instytucjonalnych.

## 8. Hipoteza ograniczonej ruchliwości przestrzennej kobiet

Hipoteza ograniczonej ruchliwości przestrzennej kobiet odnosi się tylko do nierówności płci. Hipoteza ta tłumaczy niższe zarobki kobiet mniejszą siłą przetargową kobiet na rynku pracy, wywołaną poszukiwaniem pracy w pobliżu domu. Chęć znalezienia pracy w pobliżu miejsca zamieszkania jest wywołana koniecznością godzenia obowiązków pracowniczych z macierzyńskimi i domowymi. Innym powodem chęci kobiet, by pracować blisko domu, jest maksymalizowanie wspólnego dochodu rodziny przez znalezienie obu etatów w jednej miejscowości. Mąż zazwyczaj zarabia więcej, więc żona stara się znaleźć pracę w pobliżu jego miejsca zatrudnienia. W rezultacie, elastyczność podaży kobiecej siły roboczej jest mniejsza. Kobiety częściej godzą się pracować za niższą płacę oraz w gorszych warunkach pracy, jeśli miejsca pracy znajdują się bliżej domu [Siebert, Sloane 1980 s. 228].

Ruchliwość przestrzenna kobiet jest więc bardziej ograniczona niż ruchliwość mężczyzn. To ograniczenie ruchliwości wpływa także na autoselekcję zawodową kobiet. Kobiety wybierają standardowe zawody kobiece (np.: pielęgniarki, nauczycielki lub pracownicy biurowej), co umożliwia znalezienie pracy w każdej miejscowości, w której mąż będzie zatrudniony. Jednocześnie unikają takich stanowisk i zawodów, które wymagają zmian miejsca pobytu. Ograniczenia ruchliwości przestrzennej oddziałują więc na sytuację kobiet na rynku pracy również za pośrednictwem segregacji zawodowej, powodując stłoczenie kobiet w nielicznych zawodach przez autoselekcję. Jednak jest to zasadniczo uwarunkowane przez podrzędną pozycję kobiety w rodzinie, a więc czynnik pozarynkowy. Przy jednakowym wyposażeniu w *human capital*, żony często godzą się na pracę poniżej swoich kwalifikacji, dostosowując się do uwarunkowań pracy męża.

Czynnikami warunkującymi nierówności płci, przedstawionymi w tej teorii, są: ograniczenie ruchliwości przestrzennej kobiet z powodu ról pozaeconomicznych, pełnionych przez kobiety, oraz autoselekcja.

## 9. Model dyskryminacji A. Rosen

W 1993 r. Rosen przedstawiła model dyskryminacji, w którym zasadnicze znaczenie ma kojarzenie stanowisk pracy z pracownikami. Mechanizm dyskryminacji polega w tym modelu na mniejszej ilości ofert pracy dla grup dyskryminowanych [*Ekonomia i płeć...* 2003 s. 54-57].



Rosen zakłada, że pracodawcy dyskryminują na podstawie widocznych cech (na przykład: płci, rasy, narodowości) i nie kierują ofert pracy do reprezentantów dyskryminowanej grupy. Prawdopodobieństwo otrzymania oferty pracy odgrywa w tym modelu zasadniczą rolę, ponieważ określa poziom minimalnej zapłaty, poniżej której pracownik poszukujący pracy nie weźmie pod uwagę złożenia swojej oferty. Jeżeli prawdopodobieństwo otrzymania oferty pracy jest mniejsze w przypadku grup dyskryminowanych, to poziom minimalnej zapłaty dla grup dyskryminowanych także będzie niższy.

Rosen przyjmuje również założenie, że na rynku pracy mamy do czynienia z asymetryczną informacją. Pracownik zna swoją rzeczywistą wydajność związaną z wykonywaniem określonej pracy. Natomiast pracodawca takich informacji nie posiada w momencie podejmowania decyzji o zatrudnieniu danej osoby. Podczas negocjacji w sprawie wynagrodzenia między pracownikiem a pracodawcą podstawą do dyskusji jest wydajność wynikająca z odpowiedniego skojarzenia miejsca pracy z osobą. Różny dobór pracowników do rodzaju pracy daje w rezultacie różną wydajność, a to pociąga za sobą zróżnicowanie w zarobkach między poszczególnymi kategoriami pracowników.

Ten model przewiduje, że dyskryminacja może być długookresowa, a jej skutków nie da się uniknąć [*Ekonomia i pleć...* 2003 s. 56]. Rosen pokazuje, że ma miejsce trwała równowaga dyskryminacyjna: kiedy wszystkie firmy dyskryminują tę samą grupę pracowników. Natomiast ta stabilna równowaga jest siłą rzeczy dyskryminująca, a pracownik z dyskryminowanej grupy będzie musiał zdobyć znaczną przewagę, aby przyjęto go do pracy na odpowiednie dla niego stanowisko.

W modelu tym determinantą nierówności na rynku pracy jest więc złe skojarzenie pracownika z miejscem pracy, wskutek mniejszej ilości ofert pracy dla osób z grup dyskryminowanych oraz niższego poziomu minimalnej zapłaty wymaganej przez osoby z tych grup.

## 10. Podsumowanie

Wyjaśnienia nierówności na rynku pracy i jej determinanty podawane w teoriach, przyjmujących założenia doskonałej konkurencji na rynku pracy, nie są wystarczające, ale mogą uzupełniać wyjaśnienia zawarte w innych teoriach, gdyż wskazują, że osoby z grup dyskryminowanych, poszukujące pracy, nie są traktowane indywidualnie, lecz podlegają statystycznej dyskryminacji i że segregacja zawodowa prowadzi do relatywnego upośledzenia tych osób w zarobkach. Determinantami nierówności w sferze pracy zawodowej w tych hipotezach są:

- w hipotezie stłoczenia w nielicznych zawodach: segregacja zawodowa;
- w teorii upodobania do dyskryminacji G. Beckera: celowa dyskryminacja płacowa związana z upodobaniem do dyskryminacji przez: pracodawców, pracowników z grupy dominującej oraz klientów;

- w teorii kapitału ludzkiego: mniejszy zasób *human capital* niektórych grup społecznych, zróżnicowanie indywidualnych poziomów: zdolności, umiejętności i kwalifikacji;
- w teorii sygnałów na rynku pracy: przekonanie pracodawców o niższej produktywności niektórych grup społecznych;
- w teorii kosztu informacji K. Arrowa: koszty informacji o przydatności ubiegających się o pracę oraz koszty fluktuacji;
- w hipotezie ograniczonej ruchliwości przestrzennej kobiet: ograniczenie ruchliwości przestrzennej kobiet z powodu ról pozaekonomicznych, pełnionych przez kobiety i autoselekcja;
- w modelu dyskryminacji A. Rosen: złe skojarzenie pracownika z miejscem pracy wskutek mniejszej ilości ofert pracy dla osób z grup dyskryminowanych oraz niższego poziomu minimalnej zapłaty wymaganej przez osoby z tych grup.

Krytyka tych teorii sprowadza się do zarzucania tym teoriom: nieuwzględniania społecznego kontekstu działań ekonomicznych i zmian w stosunkach społecznych; lekceważenia kulturowych uwarunkowań, takich przykładowo jak podporządkowana pozycja kobiety i nierówny podział prac domowych i opiekuńczych w rodzinie oraz odmienna socjalizacja dziewcząt; pomijania czynników instytucjonalnych i strukturalnych (działalności związków zawodowych, kolektywnych przetargów, interwencji państwa i nowoczesnej organizacji gospodarki); stosowania podejścia indywidualistycznego i niedostrzegania sił pozaekonomicznych, działających na rynku pracy; braku konkurencyjności na rynku pracy.

### Literatura

- Arrow K.J. 1973 *The Theory of Discrimination*, [in:] *Discrimination in Labor Markets*, O. Achenfelter, A. Resch (eds.), Princeton – New Jersey.
- Becker G. 1957 *The Economics of Discrimination*, Chicago.
- Becker G. 1964 *Human Capital*, Chicago.
- Bergman B. R. 1971 *The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment*, „Journal of Political Economy”, nr 79.
- Edgeworth F. Y. 1922 *Equal pay to men and women for equal work*, „Economic Journal”, nr 32.
- Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej* 2003, A.G. Dijkstra, J. Plantega (red.), Gdańsk.
- England P. 1984 *Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation*, „Social Forces”, nr 3 (62).
- Gordon D.M. 1974 *Theories of Poverty and Underemployment. Orthodox, Radical and Dual Labor Market Perspectives*, D.C. Heath, Lexington Mas.
- Johnes G., Sapsford D. 1996 *Some recent advances in the economic analysis of discrimination*, „International Journal of Manpower”, nr 1 (17).

- Kallenberg A. L., Sorensen K. 1979 *The Sociology of Labor Markets*, „Annual Review of Sociology”, nr 5.
- Kreckel R. 1980 *Unequal Opportunity Structure and Labor Market Segmentation*, „Sociology”, nr 4 (14).
- Loveridge R., Mok A. L. 1979 *Theories of Labour Market Segmentation. A Critique*, Hague – Boston – London.
- Mikroekonomia* 2011, D. Kopycińska (red.), Szczecin.
- Polachek S. 1979 *Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence and a Prognosis*, [in:] *Women in the Labor Market*, C. Lloyd (ed.), Columbia.
- Reszke I. 1991 *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Warszawa.
- Siebert W.S., Sloane P.J. 1980 *Shortcomings and Problems in Analyses of Women and Low Pay*, [in:] *Women and Low Pay*, P. J. Sloane (ed.), London.
- Spence M. A. 1974 *Market Signaling*, Cambridge.
- Studnicki-Gizbert K.W. 2000 *Jak funkcjonuje rynek*, Toruń.
- Stevenson M. 1975 *Women Wages and Job Segregation*, [in:] *Labor Market Segmentation*, R.C. Edwards, M. Reich, D.M. Gorgon (eds.), D.C. Heath, Lexington Mas. .
- Zachorowska-Mazurkiewicz A. 2011 *Istota nierówności w procesie rozwoju – podejście instytucjonalne*, [w:] *Współczesne wymiary nierówności w procesie globalizacji*, E. Okoń – Horodyńska, A. Zachorowska – Mazurkiewicz (red.), Kraków.
- Zellner H. 1975 *The Determinants of Occupational Segregation*, [in:] *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, C. Lloyd (ed.), Columbia.
- Zwiech P. 2011 *Rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 4.