

Anna Zachorowska-Mazurkiewicz

Uniwersytet Jagielloński, <https://orcid.org/0000-0003-4313-5207>, anna.zachorowska@uj.edu.pl

Claudia Goldin – jak historia służy wyjaśnieniu nierówności na współczesnym rynku pracy

Claudia Goldin – how history serves to explain the inequality in contemporary labour market

1. Wprowadzenie

Tegoroczna nagroda Sveriges Riksbank im. Alfreda Nobla została przyznana Claudii Goldin. Amerykańska ekonomistka stała się trzecią kobietą, po Elinor Ostrom w 2009 r. i Esther Duflo w 2019 r., uhonorowaną ekonomicznym Noblem. Jako pierwsza otrzymała tę nagrodę samodzielnie – jej poprzedniczki podzieliły wyróżnienie łącznie z trzema mężczyznami. W przypadku C. Goldin płeć ma znaczenie nie tylko w kontekście przyznania nagrody kobiecie, ale stanowi centrum jej dociekań naukowych. W uzasadnieniu komitetu noblowskiego czytamy, że nagroda została przyznana za pogłębienie naszej wiedzy na temat wyników osiągniętych przez kobiety na rynku pracy. Poza tematyką podejmowaną przez laureatkę również i stosowana przez nią metoda, oparta na historii gospodarczej – kliometria, jest niezwykle interesująca, choć znajduje się na marginesie dyscypliny. Poniższa prezentacja ma na celu przybliżenie dorobku prof. Goldin, jednak przegląd ten skupia się jedynie na szerokim, lecz niewyczerpującym zainteresowań laureatki temacie ekonomicznej aktywności kobiet.

W pierwszej części opracowania omówiona zostanie nowa historia gospodarcza, którą laureatka zainteresowała się już podczas studiów doktoranckich na Uniwersytecie Chicagowskim. Następnie przedstawiony zostanie dorobek prof. Goldin w zakresie uwzględnionym w uzasadnieniu komitetu noblowskiego – rozważania na temat aktywności zawodowej kobiet oraz wynagradzania za ich pracę na rynku. W podsumowaniu podjęta zostanie próba oceny znaczenia tegorocznej nagrody dla dyscypliny.

2. Kliometria, czyli jak korzystać z historii i ekonometrii

Pierwsza nagroda im. Alfreda Nobla w ekonomii w obszarze nowej historii gospodarczej, zwanej również kliometrią, przyznana została w 1993 r. dwóm amerykańskim



ekonomistom – Robertowi W. Fogelowi oraz Douglassowi C. Northowi. Kliometria, jak wskazuje nazwa¹, polega na zastosowaniu teorii ekonomii i ekonometrii do opisu zdarzeń historycznych. Sama laureatka wspomina o „rewolucji kliometrycznej”, która rozpoczęła się w Stanach Zjednoczonych na początku lat 60. XX w. W tym czasie „nowi” historycy gospodarczy zaaplikowali teorie ekonomiczne i metody statystyczne do badania historii (Snowdon, 2007, s. 92). Ten obszar rozważań w ekonomii stał się bliski tegorocznej laureatce nagrody za sprawą Roberta W. Fogla, który był promotorem jej pracy doktorskiej na temat amerykańskiego niewolnictwa miejskiego. C. Goldin wspomina (2014a), że Fogel wezwał ją do gabinetu, aby omówić przedstawiony przez nią esej napisany w ramach kursu historii gospodarczej, który zaliczała podczas swoich studiów doktoranckich. Jego zainteresowanie przedstawionym tematem i zachęta do pogłębienia badań doprowadziły do zaangażowania się C. Goldin w badania archiwalne, które ostatecznie poskutkowało napisaniem pracy doktorskiej, a następnie opublikowaniem książki *Urban Slavery in the American South, 1820–1860: A Quantitative History*. W publikacji tej dowodzi, że wbrew powszechnie przyjętym opiniom spadek wykorzystania niewolników w miastach nie wynikał z nieefektywności tego systemu, lecz z ograniczenia wielkości popytu powiązanego z rosnącymi cenami.

Brian Snowdon (2007) pisze o C. Goldin, że wykorzystując swoją wiedzę z zakresu teorii ekonomii i analizy ilościowej, dokonała serii niezwykłych odkryć, co przełożyło się na jej oryginalny wkład w literaturę z zakresu kliometrii. Prowadzone przez nią badania kliometryczne oznaczają pracę w archiwach, detektywistyczną pracę w poszukiwaniu brakujących informacji², a często ich reinterpretację. Przykładowo, analizując aktywność zawodową zamężnych kobiet w okresie ostatnich 200 lat, C. Goldin odkryła, że w spisach ludności i danych publicznych kobiety często określane były jako „żony”, choć pracowały one u boku swoich mężów w prywatnych firmach czy na farmach. W swoim opracowaniu badaczka uwzględniła skorygowane dane (Goldin, 1995b). Innym ciekawym przykładem opracowania wykorzystującego źródła historyczne jest tekst na temat kobiecych nazwisk (Goldin, Shim, 2004). Autorki, badając tożsamość kobiet, przeanalizowały dane dotyczące zmiany nazwiska po zamążpójściu. Jak same wskazują w artykule (s. 143), wykorzystywały trzy źródła w swoich badaniach: (1) ogłoszenia o ślubach z „New York Times”, (2) spis absolwentów uniwersytetu Harvarda oraz (3) świadectwa urodzenia stanu Massachusetts. Badania koncentrują się wyłącznie na absolwentkach uniwersytetu, a autorki wyjaśniają, że jest to zabieg świadomy, gdyż tej grupy dotyczyło zjawisko zdobywania rozpoznania pod własnym nazwiskiem. Istotne jest również i to, że autorki w swoich badaniach koncentrują się na wyliczeniach, które wskazują na zwiększenie liczby absolwentek uniwersytetów, które zdecydowały się na

¹ Nazwę tę stworzył ekonomista matematyczny Stanley Reiter z połączenia dwóch słów: Klio to muza historii, a „metria” pochodzi ze słowa ekonometria (Cliometric Society, b.r.).

² C. Goldin przytacza jednak przykład sytuacji odwrotnej, gdy w danych historycznych można było odnaleźć informacje, które współcześnie wymagają skrzętnych poszukiwań – w ankietach przeprowadzanych przez Departament Pracy Stanów Zjednoczonych od 1939 r. znajdowały się pytania: (1) czy dyskryminujesz ze względu na rasę, (2) wymień zawody, do wykonania których nigdy nie zatrudniłbyś mężczyzny, oraz te, w których nie zatrudniłbyś kobiety (Goldin, 1995a).

pozostawienie swojego nazwiska z ok. 2–4% w roku 1975 do prawie 20% w roku 2001. Badania te zostały uwzględnione w późniejszym opracowaniu C. Goldin (2006), w którym wskazywała na powiązania pozostawiania własnego nazwiska z tożsamością, choć w 2004 r. pisała, że badania nie mają na celu odpowiedzi, co jest przyczyną tego zjawiska (s. 159).

Wybór kliometrii jako wiodącej metody prowadzonych przez siebie badań C. Goldin uzasadnia w swoim artykule (1995a), w którym wyjaśnia, dlaczego historia jest wręcz niezbędna dla ekonomii jako dyscypliny naukowej: (1) ryzykowne jest wyciąganie wniosków na podstawie krótkoterminowych zjawisk, (2) przeszłość jest „gigantyczną stacją eksperymentalną” i dostarcza dużych zbiorów danych, (3) historyczne doświadczenia krajów rozwiniętych mogą wspomagać kraje rozwijające się, wreszcie (4) okruchy przeszłości w formie praw, norm czy instytucje pozostają z nami również współcześnie (s. 192). Jak pisze C. Goldin: „tylko nieświadomi mogą ignorować historię we współczesnej ekonomii i tylko nieoświeceni zdecydowaliby się to zrobić” (s. 193).

3. Aktywność zawodowa kobiet w perspektywie, czyli czego dowiadujemy się z danych historycznych

C. Goldin wykorzystuje kliometrię, aby zrozumieć aktualną sytuację kobiet na rynku pracy. W ciągu ostatniego stulecia mogliśmy obserwować znaczące zmiany w ich aktywności ekonomicznej. C. Goldin (2006) przedstawia je w formie czterech faz, z których pierwsze trzy są ewolucyjne, a ostatnia rewolucyjna. Ostatnia zmiana odnosiła się do przejścia ze statycznego podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia o ograniczonym horyzoncie czasowym do dynamicznego podejmowania decyzji na podstawie długiego okresu trwania zatrudnienia. Innymi słowy, było to przejście z postawy podejmowania zatrudnienia z powodu niewystarczających dochodów rodziny do planowania, przynajmniej częściowo, kariery zawodowej, czyli z pozycji pasywnych podmiotów akceptujących założony dochód i podział pracy w gospodarstwach domowych do pozycji aktywnych uczestniczek negocjacji dotyczących efektywności w gospodarstwie domowym i na rynku pracy. C. Goldin podaje przybliżone daty, kiedy zachodziły omawiane przez nią zmiany: (1) faza pierwsza – przełom wieków XIX i XX, (2) faza druga, przejściowa – od lat 30. XX w. do lat 50. XX w., (3) faza trzecia trwała do połowy lat 70. XX w., kiedy to rozpoczęła się (4) faza czwarta – „cicha” rewolucja, która trwa do dziś. Fazy ewolucyjne związane są z konkretnymi czynnikami zewnętrznymi – wzrostem popytu na pracownice w związku z rozwojem pracy biurowej i wzrostem oferty edukacyjnej dla kobiet na poziomie szkół średnich, zmianami technologicznymi dotyczącymi produkcji w ramach gospodarstwa domowego czy wreszcie zmianami dotyczącymi statusu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, co umożliwiło większe zatrudnienie kobiet zamężnych. Faza rewolucyjna nie tyle charakteryzuje się znacznym przyrostem aktywności zawodowej kobiet, ile zmianami dotyczącymi horyzontu czasu, tożsamości i podejmowania decyzji (Goldin, 2006, s. 8). Kobiety, przygotowując się do dorosłego życia, zakładają uczestnictwo w rynku pracy (długoterminowe),

w przypadku tożsamości C. Goldin przywołuje swoje badania omówione w poprzedniej części artykułu. Kwestie tożsamościowe to również wskazania studentów i studentek, co wiąże się ich zdaniem z satysfakcją z życia: sukces finansowy, rozpoznanie przez współpracowników (prestiz) czy rodzina. Podczas gdy na początku fazy czwartej odpowiedzi były zróżnicowane ze względu na płeć, w XXI w. znacznie się do siebie zbliżyły. Swoisty wyjątek jeszcze wciąż stanowi sukces finansowy, który jest ważniejszy dla mężczyzn (Goldin, 2006, s. 11–12). Badaczka wskazuje, że wraz ze zmianą tożsamościową nastąpiła zmiana związana z wyborem ścieżek kariery (zawody i branże) czy zmniejszaniem się międzypłciowej luki płacowej.

Jedną z najbardziej znanych koncepcji opracowanych przez C. Goldin (1995b) jest krzywa aktywności zawodowej kobiet, która przyjmuje charakterystyczny kształt litery U³. Kształt krzywej badaczka tłumaczy dwojako: jako wynik działania efektów dochodowego i substytucyjnego otrzymywanych wynagrodzeń oraz jako wynik zmian strukturalnych powiązanych z rozwojem gospodarki. Z wywiadzie z brytyjskim ekonomistą Brianem Snowdonem (2007) C. Goldin następująco tłumaczy zmiany strukturalne. W początkowych etapach rozwoju gospodarczego rolnictwo i drobne manufaktury funkcjonują równolegle z rozwiniętą produkcją domową. Kobiety mają istotny wkład w produkcję gospodarstwa domowego do tego stopnia, że czasami trudno rozróżnić, kto jest żywicielem rodziny. Wraz z rozwojem gospodarczym rozwijają się większe przedsiębiorstwa, miasta – następuje uprzemysłowienie, a te zmiany powodują przesunięcie miejsca prowadzenia działalności gospodarczej na rynek. Praca w fabryce jest mniej bezpieczna niż praca w domu, w związku z tym uczestnictwo kobiet w niej jest ograniczane, również z powodu panujących norm społecznych. Wraz z tymi zmianami następuje przesunięcie wzdłuż krzywej aktywności z górnych części do części dolnych. Tym zmianom towarzyszy również wzrost dochodów rodziny. Wraz z dalszym rozwojem gospodarki pojawia się coraz więcej stanowisk pracy w biurze, a kobiety uzyskują dostęp do wykształcenia. Te zmiany doprowadzają do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet, a więc następuje przesunięcie wzdłuż krzywej w jej górne rejony. Opisywane zmiany C. Goldin opracowała na podstawie danych dotyczących Stanów Zjednoczonych, jednak zostały one potwierdzone dla innych części globu, np. Indii (Abraham, Kesar, 2023).

W kontekście aktywności zawodowej kobiet laureatka Nagrody Nobla wskazuje również na kwestie dyskryminacji kobiet. Wraz z współautorką Cecilie Rouse (2000) opisały wpływ zmiany sposobu przeprowadzania procesu zatrudniania w orkiestrach w Stanach Zjednoczonych na strukturę płci muzyków. Badanie Goldin i Rouse wykorzystuje dane z dwóch źródeł spisów muzyków zatrudnionych w orkiestrach oraz protokołów przesłuchań. Autorki wykorzystały zmianę w sposobie zatrudniania członków orkiestry, która nastąpiła w latach 70. i 80. XX w. Pierwotnie to dyrygent i kierownik sekcji w orkiestrze podejmowali decyzje, kogo zatrudnić. Często zatrudniali osoby, które nie tylko były określonej płci (mężczyźni), lecz

³ W podobnym czasie teorię dotyczącą aktywności tak się kształtującej opracowały Çağatay, Özler (1995).

dotatkowo kształciły się u konkretnych nauczycieli⁴. Zmiana polegała na demokratyzacji procesu, ale i wprowadzała zasady, które miały na celu zapobieganie uprzedzeniom. Przesłuchania odbywały się na zasadach „przesłuchań w ciemno”, a komisja (która teraz składała się z większej liczby członków) nie wiedziała, kto wykonuje utwór. Badania C. Goldin i C. Rouse wykazały, że szanse kobiet na udział w kolejnych rundach przesłuchań po wprowadzeniu „przesłuchań w ciemno” wzrosły o 50%. Rosły również szanse na wygranę przez kobiety konkursów. To z kolei przełożyło się na zmianę w strukturze orkiestry, o 30% wzrosło zatrudnienie kobiet wśród nowo przyjętych muzyków, a o 25% wzrosło z kolei zatrudnienie kobiet w orkiestrach.

4. Międzyplciowa luka płacowa, czyli historia wynagradzania za pracę kobiet i mężczyzn

Drugim tematem pokazującym nierówności na rynku pracy ze względu na płeć podejmowanym przez C. Goldin jest luka płacowa. Według niej (2014b, s. 1093) „[r]elatywne zarobki często wskazują, jak jednostki są cenione społecznie i ekonomicznie”. Płacenie kobietom niższych wynagrodzeń wysyła sygnał, że społeczeństwo uważa kobiety za osoby posiadające mniejszą wartość ekonomiczną i społeczną. I w tym przypadku prof. Goldin wykorzystuje badania opierające się na historii gospodarczej. Zwraca uwagę na rozwój rynku pracy jako przyczynę zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (Goldin, 1990). W XIX w. różnice w zarobkach w Stanach Zjednoczonych wynikały głównie z segregacji płci w przemyśle. Kobiety pracowały w kilku branżach (tekstylna, odzież, obuwie, konserwy i tytoń) oraz zawodach, w których nie wymagano kwalifikacji, lecz oznaczało to jednocześnie brak możliwości awansu. Opisuując warunki panujące w tamtym okresie, C. Goldin zauważyła, że „dyskryminacja płacowa” – czyli różnica w płacach skorygowana o różnice w produktywności pomiędzy płciami – była stosunkowo niska. Przyczyna leżała w łatwości monitorowania produktywności na stanowiskach produkcyjnych, co wynikało z powszechności wynagrodzenia akordowego – szczególnie w branżach, w których pracowały kobiety. Przy takiej organizacji pracy pracownicy otrzymywali wynagrodzenie głównie na podstawie swojej indywidualnej produktywności, a miejsca na dyskryminację ze względu na przynależność do pewnej grupy społecznej prawie nie było.

Paradoksalnie rozwój pracy umysłowej przyczynił się do zasadniczych zmian w zakresie „dyskryminacji płacowej”. Do 1940 r. ponad połowy różnicy w zarobkach mężczyzn i kobiet w pracy biurowej nie można było wytłumaczyć obserwowanymi wskaźnikami indywidualnej produktywności. Innymi słowy, „dyskryminacja płacowa” pojawiła się przede wszystkim w wyniku transformacji rynków w nowoczesne rynki pracy oparte na długoterminowych umowach. Systemy wynagrodzeń powiązano z drabinami zawodowymi, a szczególne znaczenie w procedurze awansowej

⁴ Badaczki podają wprost przykład dyrektorów muzycznych orkiestr, którzy twierdzili, że kobiety są mniej utalentowane muzycznie (s. 737).

zaczęła odgrywać lojalność. Ponieważ oczekiwano, że kobiety przeciętnie będą mieć krótszy staż pracy niż mężczyźni, pracodawcy zaczęli odbierać płęć jako sygnał przy decyzjach awansowych (Committee, 2023). C. Goldin (2014b, s. 1098) twierdzi również, że luki w zarobkach w obrębie zawodów są ważniejsze niż rozkład jednostek pomiędzy zawodami⁵.

Międzyplciowa luka płacowa nie jest jednolita, na co zwracają uwagę C. Goldin i in. (2017), a zmienia się wraz z wiekiem, szczególnie między 15. a 20. rokiem po zakończeniu kształcenia, jest szersza dla kobiet zamężnych, szczególnie tych, które posiadają małe dzieci. Jest szczególnie widoczna wśród absolwentów uniwersytetów w sektorach, które znane są z obniżania wynagrodzenia wraz z krótszymi godzinami pracy i większą elastycznością stanowiska pracy. C. Goldin wraz z Marianne Bertrand i Lawrencem Katzem (2010) pokazali, że rodzicielstwo to kluczowy moment, w którym zarobki mężczyzn i kobiet zaczynają się różnicować. W momencie powiększania rodziny kobiety zaczynają zarabiać mniej, podczas gdy mężczyźni często zaczynają otrzymywać wyższe wynagrodzenia. Czas wyjścia z rynku pracy i powrotu na rynek pracy, skrócone godziny pracy mają długoterminowe konsekwencje dla profilu zarobków kobiet. C. Goldin i L. Katz (2011) oraz C. Goldin (2014b) wskazali na jedno ważne wyjaśnienie efektu rodzicielstwa: brak elastyczności w miejscu pracy. Przedstawiając uwarunkowania rozbieżności w wynagrodzeniach, pokazują, że na większości rynków pracy istnieje kara płacowa związana z pracą na tyle elastyczną, aby kobiety mogły być rodzicem „na wezwanie”. Z drugiej strony mężczyźni otrzymują premię za to, że są wystarczająco elastyczni, by być pracownikiem dyżurującym, czyli stale dostępnym, aby sprostać potrzebom pracodawcy i/lub klienta. Pojawiają się tzw. „chciwe prace” – stanowiska, które wymagają mobilności i dużego zaangażowania, a „chciwość” dotyczy czasu, który pracownik przeznaczają na pracę. Tego typu prace są trudne do pogodzenia z życiem rodzinnym, a kobiety, nawet te aktywne zawodowo, nie mogą się na nie zdecydować właśnie z powodu swojego zaangażowania w rodzinę. Jednocześnie na takich stanowiskach pracownika nie da się łatwo zastąpić, a praca jest trudna do wykonania w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Historyczna analiza sytuacji kobiet na rynku pracy tłumaczy mechanizm powstawania i utrzymywania się nierówności między kobietami i mężczyznami. Niemniej wskazanie na obowiązki rodzinne jako przyczynę rozwarstwienia wynagrodzeń pozwala również zrozumieć utrzymywanie się luki płacowej pomimo uregulowań prawnych, które miałyby doprowadzić do jej zmniejszenia. W kontekście wprowadzonej w tym roku unijnej dyrektywy w sprawie jawności wynagrodzeń⁶ pojawia się pytanie, czy i w jakim stopniu to rozwiązanie przyczyni się do zmniejszenia luki płacowej.

⁵ Chociaż jak sama wskazuje w artykule napisanym z Lawrencem F. Katzem (2016) istnieje najbardziej egalitarny zawód – farmaceuta/-ka.

⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego 2023/970 z dnia 10 maja 2023.

5. Podsumowanie

C. Goldin w swojej karierze naukowej zajmowała się tematami związanymi z nierównościami, głównie pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy, a w swoich badaniach wykorzystywała kliometrię. Trudna praca z danymi historycznymi skutkowałą opracowaniem teorii, które niekiedy potwierdzały panujące przekonania, jak w przypadku krzywej aktywności zawodowej kobiet czy przyczyn utrzymywania się międzypłciowej luki płacowej. C. Goldin pokazała, że historia ma znaczenie, a badania opierające się na danych historycznych pozwalają zrozumieć współczesne zjawiska obserwowane na rynku. Stanowi również dobrą podstawę do projektowania polityk publicznych.

Badania C. Goldin skupiają się na aktywności kobiet na rynku pracy głównie Stanów Zjednoczonych. Co więcej, tegoroczna laureatka nagrody im. Alfreda Nobla w swoich badaniach często skupia się głównie na wykształconych absolwentkach uniwersytetów⁷. Jednak nie umniejsza to zasług badaczki, co dobrze ujął Jakob Svensson, przewodniczący Komitetu Noblowskiego w Naukach Ekonomicznych: „Zrozumienie roli kobiet na rynku pracy jest ważne dla społeczeństwa. Dzięki przełomowym badaniom Claudii Goldin wiemy dzisiaj więcej na temat przyczyn i na temat barier, na które należy zwrócić uwagę w przeszłości”.

Bibliografia

- Abraham, R., Kesar, K. (2023). An acknowledgement of women's work in economics – hits, misses, and a long road ahead. *Hindustan Times*, 10 października 2023, <https://www.hindustantimes.com/india-news/an-acknowledgement-of-women-s-work-in-economics-hits-misses-and-a-long-road-ahead-101696875659892.html> [dostęp: 28.10.2023].
- Bertrand, M., Goldin, C., Katz, L. F. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–255. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>
- Çağatay, N., Özler, S. (1995). Feminization of the labor force: The effects of long-term development and structural adjustment. *World Development*, 23(11), 1883–1894. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(95\)00086-R](https://doi.org/10.1016/0305-750X(95)00086-R)
- Cliometric Society (b.r.). *What is Cliometrics?*, <https://www.cliometrics.org/about/what-is-cliometrics/> [dostęp: 20.11.2023].
- The Committee for the Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel (2023). *Scientific Background to the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023*, 9 października 2023.
- Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Nowy Jork: Oxford University Press.
- Goldin, C. (1995a). Cliometrics and the Nobel. *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 191–208. <https://doi.org/10.1257/jep.9.2.191>
- Goldin, C. (1995b). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. W: T. P. Schultz (red.), *Investment in Women's Human Capital and Economic Development* (s. 61–90). Chicago: University of Chicago Press.
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transforms Women's Employment, Education, and Family. Richard T. Ely Lecture. *AEA Papers and Proceedings*, 96(2), 1–21. <https://doi.org/10.1257/000282806777212350>
- Goldin, C. (2014a). Robert William Fogel remembrance. *Cliometrica*, 8, 1–3. <https://doi.org/10.1007/s11698-013-0104-4>
- Goldin, C. (2014b). A Grand Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goldin, C., Katz, L. F. (2011). The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals. *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 638(1), 45–67.
- Goldin, C., Katz, L. F. (2016). A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705–746.

⁷ Na co zwróciły uwagę Small i Braunstein (w druku).

- Goldin, C., Kerr, S. P., Olivetti, C., Barth, E. (2017). The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 107(5), 110–114.
- Goldin, C., Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians. *The American Economic Review*, 90(4), 715–741. <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.715>
- Goldin, C., Shim, M. (2004). Making a Name: Women’s Surnames at Marriage and Beyond. *Journal of Economic Perspectives*, 18(2), 143–160. <https://doi.org/10.1257/0895330041371268>
- Small, S. F., Braunstein, E. (w druku). Has the Feminist Economics Intellectual Project Lost its Way? An Analysis of the Journal’s Evolution. *Feminist Economics*.
- Snowdon, B. (2007). Exploring the Present Through the Past. Claudia Goldin on human capital, gender and the lessons from history. *World Economics*, 8(4), 61–124.