

Baha Kalinowska-Sufinowicz

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu;  <https://orcid.org/0000-0001-5651-5159>,  [Baha.Kalinowska-Sufinowicz@ue.poznan.pl](mailto:Baha.Kalinowska-Sufinowicz@ue.poznan.pl)

# Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w świetle osiągnięć Claudii Goldin

The situation of women and men on the labour market in the light of Claudia Goldin's achievements

## 1. Wstęp

Różnice w kształtowaniu się sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy są perspektywą badawczą, która – pomimo wielu prób ekonomistów i ekonomistek – nie została wciąż jeszcze w pełni wyjaśniona. Badania prowadzone były w wielu obszarach: uwarunkowań prawnych, aktywności zawodowej, zatrudnienia, bezrobocia, wynagrodzeń i na wielu innych płaszczyznach. Biorąc pod uwagę ujęcie historyczne kształtowania się różnic pomiędzy płciami na rynku pracy, zdecydowana większość osób uprawiających ekonomię zgadza się z tym, że mamy do czynienia z permanentnym zmniejszaniem się nierówności płci.

Tegoroczny Nobel w dziedzinie ekonomii dostarcza podwójnego zaskoczenia. Laureatką została amerykańska ekonomistka, profesorka Uniwersytetu Harvarda Claudia Goldin „za pogłębienie wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy”, a także podstawowych przyczyn różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Pierwszą niespodzianką jest to, że Nobla w dziedzinie ekonomii otrzymała kobieta i to indywidualnie, a nie w kooperacji lub w grupie. Przyznawana od 1969 r. Nagroda Nobla w dziedzinie ekonomii niezwykle rzadko trafia w ręce kobiet. C. Goldin jest trzecią nagrodzoną przez Bank Szwedzki kobietą po Elinor Ostrom (2009) oraz Esther Duflo (2019). Drugą nowością jest to, że zauważona została tematyka nierówności płci i to w perspektywie rynku pracy. Jest to ewenement, gdyż zagadnienia te nie były wcześniej dostrzegane i nagradzane przez Komitet Noblowski.

Celem artykułu jest dokonanie przeglądu wybranych publikacji C. Goldin dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Struktura opracowania jest następująca. Najpierw przedmiotem zainteresowania jest kwestia cichej rewolucji, która zmieniła zatrudnienie, wykształcenie i rodziny kobiet, a więc to, jak kształtowała się aktywność zawodowa kobiet na przestrzeni wieków. Następnie przedstawiona jest funkcja siły roboczej w kształcie litery U w rozwoju gospodarczym i historii gospodarczej, która stanowi interpretację zależności pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i rozwojem gospodarczym w wybranych państwach świata. W dalszej



kolejności zaprezentowano fenomen przesłuchań „w ciemno” i jego wpływ na zmiany udziału kobiet w składach orkiestr symfonicznych w Stanach Zjednoczonych. Później zanalizowano zamykanie luki płacowej pomiędzy płciami, a następnie rozważono kapitał ludzki w perspektywie różnic pomiędzy płciami, ale też międzyrasowych. Opracowanie zwieńczone jest podsumowaniem.

## 2. Aktywność zawodowa kobiet na przestrzeni wieków

Claudia Goldin w 2006 r. opublikowała artykuł, w którym przedstawiła przemiany wzorców aktywności zawodowej kobiet. Na tej podstawie zaprezentowała kolejne cztery etapy kształtowania się współczesnej roli ekonomicznej kobiet w Stanach Zjednoczonych. Pierwsze trzy stadia określiła jako ewolucyjne, natomiast ostatnie stadium – jako rewolucyjne. W przestrzeni czasowej wyniki jej analiz schematycznie wyglądają następująco:

- faza I trwała od późnych lat XIX w. do lat 20. XX w.,
- faza II przebiegała w okresie od 1930 do 1950 r.,
- faza III miała miejsce od 1950 r. do późnych lat 70. XX w.,
- faza IV zaczęła się w późnych latach 70. ubiegłego stulecia i trwa do dzisiaj (Goldin, 2006, s. 4–5).

Interesujące jest to, jak Noblistka dzieli etapy aktywności zawodowej kobiet. I tak fazę pierwszą C. Goldin nazywa „niezależną pracownicą” (ang. *The Independent Female Worker*). W tym okresie pracownice na rynku pracy, w przeciwieństwie do tych pracujących w gospodarstwie domowym i firmie rodzinnej, były na ogół młode i niezamężne. Często pracowały na akord w przemyśle wytwórczym lub w sektorze usług jako służące i praczki. Praca w tych zawodach dawała kobietom znikome doświadczenie. Nie uczyły się w miejscu pracy i osiągały jedynie niewielką korzyść z nieformalnego kapitału ludzkiego zdobytego poza powszechną szkołą podstawową, jeżeli w ogóle. Znikoma mniejszość pracowała jako specjalistki, często nauczycielki, pracownice biurowe, a więc w grupie, która znacząco się rozrosła po 1910 r. Podczas fazy pierwszej przeciętna pracująca mężatka była słabiej wykształcona niż przeciętna osoba w populacji, co by sugerowało, że efekt dochodowy przeważał nad efektem substytucyjnym. Przed 1920 r. kobiety niemal zawsze odchodziły z rynku pracy po zawarciu związku małżeńskiego, chociaż niektóre kobiety pochodzące z biedniejszych domów oraz lepiej wykształcone utrzymywały aktywność zawodową. Warto zauważyć, że w tym okresie zawody wykonywane były często w brudnych, niebezpiecznych warunkach, wiązały się z monotonią oraz długimi godzinami pracy w trakcie dnia oraz dni w ciągu tygodnia (Goldin, 2006, s. 6–7).

Faza druga, trwająca od lat 30. XX w. do 1950 r., to „łagodzenie ograniczeń w pracy kobiet zamężnych” (ang. *Easing the Constraints on Married Women’s Work*). W tym okresie współczynnik aktywności zawodowej mężatek w wieku od 35 do 44 lat wzrósł z 10% do 25%, czyli o 15,5 punktu procentowego. Należy zauważyć, że 8% pracujących w 1890 r. kobiet było mężatkami, a w 1930 r. było to 26% i już 47% w 1950 r. W tym samym okresie odsetek kobiet niezamężnych nie zmniejszył się w znacznym stopniu przy jednoczesnym znaczącym wzroście udziału w rynku

pracy mężatek. Przesunięcie z fazy pierwszej do drugiej nastąpiło pod wpływem wielu uzupełniających się i równocześnie egzogennych wobec pracy zawodowej kobiet czynników. Najważniejsze z nich to: wyraźnie zwiększony popyt na pracowników biurowych, począwszy od początku XX w. wraz z pojawieniem się nowych rodzajów technologii informatycznych, ale także ogromny wzrost liczby w szkołach średnich – zarówno na etapie rekrutacji, jak i finalizacji, obserwowany w latach 1910–1930. Odsetek kobiet pracujących poza rolnictwem jako pracownice biurowe zwiększył się z 6% w 1900 r. do 23% w 1930 r. W tym samym okresie kobiety stanowiły odpowiednio 24% i 52% pracowników biurowych. W całych Stanach Zjednoczonych odsetek absolwentów szkół średnich wzrósł z 9% w 1910 r. do 27% w 1938 r. (Goldin, 2006, s. 8–9).

Zwiększony popyt na pracowników biurowych oraz zwiększona podaż absolwentów szkół średnich oznaczały, że młode kobiety – jeszcze przed zamążpójściem – rozpoczynały pracę w przyzwoitszych, czystszych warunkach, w skróconym wymiarze czasu niż wcześniej. Dzięki tym modyfikacjom zmieniło się społeczne postrzeganie tych miejsc pracy. Stały się bardziej „szanowanymi” zawodami. Niektóre kobiety pozostawały zatrudnione po ślubie, jednak ich liczba była niewielka aż do lat 40. XX w. Część exodusu po ślubie była spowodowana instytucją „szlabanu małżeńskiego” (ang. *marriage bar*), zapisaną w regulacjach prawnych, które zmuszały kobiety do porzucenia pracy po ślubie i zabraniały zatrudniania zamężnych kobiet (Goldin, 2006, s. 9).

Czynniki wzmacniające większą podaż pracy kobiet obejmują niemal całkowite rozpowszechnienie nowoczesnych technologii w obrębie gospodarstwa domowego, takich jak lodówka i pralka, elektryczność, bieżąca woda i muszla klozetowa. Obniżona cena tych urządzeń przyczyniła się do zredukowania płacy kobiet i wzrostu elastyczności funkcji agregatowej podaży pracy kobiet (Goldin, 2006, s. 10).

W innym jeszcze artykule C. Goldin zwróciła uwagę na okres II wojny światowej, kiedy obserwowano masowe włączenie kobiet do zasobów pracy. O ile w Europie zwiększenie zatrudnienia wśród kobiet miało miejsce po II wojnie światowej, o tyle w Stanach Zjednoczonych obserwowane było już w trakcie wojny. Przyczyniły się do tego determinanty długookresowe – zarówno zwiększony poziom edukacji, jak i rozwój sektora prac administracyjnych. Ponadto historia zmian „szlabanów małżeńskich” sugeruje, że wraz z obniżeniem się liczby młodych kobiet niemężatek i zwiększeniem się podaży dobrze wykształconych, starszych, zamężnych kobiet retoryka dotycząca pracy kobiet diametralnie się zmieniła. O ile nie jest łatwo oddzielić ekonomicznego wpływu II wojny światowej od tego, jaki wywarła ona na zakończenie wielkiego kryzysu w USA, o tyle istnieje wiele przesłanek za stwierdzeniem, że w Stanach Zjednoczonych wojna miała znacznie mniejsze bezpośrednie oddziaływanie na podaż pracy, niż sądzono (Goldin, 1991, s. 755).

Wraz ze zjawiskiem masowego wchodzenia kobiet na rynek pracy ekonomiści rynku pracy analizowali decyzje kobiet odnośnie do podaży pracy w kontekście raczej komórki rodzinnej niż indywidualnym, interesując się głównie wpływem dochodów męża na pracę „zarobkową” żony (Goldin, 2006, s. 10–11). Paul H. Douglas i Erika H. Shoenberg dostrzegli, że praca „zarobkowa” mężatek była negatywnie skorelowana z dochodem męża. Dowody wskazywały jednak raczej na wysoki

efekt dochodowy i „uwolnienie mężatek z konieczności świadczenia pracy poza domem”. C. Goldin (2006, s. 11) komentuje, że gdyby tak było, udział zamężnych kobiet w sile roboczej nigdy nie byłby tak znaczący.

Faza trzecia, która przebiegała od lat 50. do lat 70. XX w., stanowi „korzenie rewolucji” (ang. *Roots of the Revolution*). W tym okresie udział kobiet zamężnych w zasobach pracy nadal rósł. Początkowo zjawisko to było obserwowane w grupach starszych kobiet w wieku od 45 do 54 lat, wśród których współczynnik aktywności zawodowej zwiększył się od 25% do 46% w latach 1950–1970. Następnie gwałtowny wzrost aktywności zawodowej wystąpił wśród młodszych kobiet w wieku od 25 do 34 roku życia. Co więcej, przeciętna pracująca mężatka już w latach 40. XX w. była lepiej wykształcona niż przeciętna mężatka w populacji. C. Goldin zauważa, że w tej fazie większość wzrostu zasobów pracy kobiet oraz liczby godzin pracy była determinowana przez popyt (Goldin, 2006, s. 11–12).

Pomimo znaczącego wzrostu zatrudnienia kobiet zamężnych były one wciąż drugorzędnymi żywicielkami w ich gospodarstwie domowym. Decyzje mężów odnośnie do aktywizacji zawodowej były traktowane jako oczywiste, natomiast żony były uzależnione od sytuacji męża. Kapitał ludzki kobiet wzrastał, ale inwestycje te odbywały się głównie poza miejscem pracy w ramach edukacji formalnej lub szkolenia zawodowego, a rzadziej na stanowisku pracy. Sekretarki, nauczycielki, pielęgniarki, pracownice socjalne i bibliotekarki przychodziły do pracy zawodowej z większością niezbędnych umiejętności. Możliwości awansu w pracy biurowej były, ale niewielkie. Rozmowy kwalifikacyjne, przeprowadzane nawet wśród absolwentek college’u, zaczynały się od prostego pytania: „Jak dobrze piszesz na maszynie?” (Goldin, 2006, s. 12).

Czwarta faza, trwająca od późnych lat 70. ubiegłego stulecia do teraz, określona została jako „cicha rewolucja” (ang. *The Quiet Revolution*). Większość współczynników aktywności zawodowej nie wskazuje na rewolucyjne zmiany statusu zawodowego kobiet, począwszy od późnych lat 70. XX w. Wyjątkiem jest współczynnik aktywności zawodowej mężatek w wieku od 20 do 44 lat z jednym dzieckiem w wieku poniżej jednego roku. Wskaźnik ten powiększył się od 20% w 1973 r. do 62% w 2000 r. (Goldin, 2006, s. 15).

C. Goldin wskazała na trzy istotne zmiany, które przyczyniły się do cichej rewolucji, a mianowicie: perspektywy, tożsamość i podejmowanie decyzji. W kwestii poszerzonych perspektyw istotne jest to, że kobiety trafniej przewidywały swoją przyszłą pracę zawodową. Mając dokładniejsze oczekiwania, mogły się lepiej przygotować, inwestując w formalne wykształcenie, i mogły zajmować stanowiska, na których miały szanse na awans zawodowy. Ponadto innymi możliwymi czynnikami były wprowadzenie prawa antydyskryminacyjnego oraz interwencje rządowe podejmowane w celu jego egzekwowania (Goldin, 2006, s. 16–20). Z kolei zmieniona tożsamość sprowadzała się do fundamentalnej transformacji tego, jak kobiety postrzegają swoje zatrudnienie. Większość nie traktuje go jako miejsca pracy, lecz jako część kariery zawodowej. Przeważająca część kobiet postrzega swoją pracę jako podstawowy element przynoszący im zadowolenie z życia i jako integralną część swojego świata społecznego. Dotyczy to również kobiet o niskim dochodzie (Goldin, 2006, s. 20–22). Większa równość w podejmowaniu decyzji występuje przynajmniej

w grupach absolwentów college'u. Ponadto wynika ona z tego, że kobiety zaczęły wybierać również inne zawody (Goldin, 2006, s. 16), nie tylko typowo „kobiece” (jak nauczycielka, pielęgniarka, bibliotekarka, pracownica socjalna), i znalazły się w bardziej zróżnicowanej grupie, obejmującej m.in. prawniczki, lekarki, profesorki i menedżerki. Zmiany te spowodowały również poprawę relacji wynagrodzeń kobiet do mężczyzn (Goldin, 2006, s. 22).

Do istotnych zmian, które zaszły w trakcie cichej rewolucji, można zaliczyć podniesienie się wieku pierwszego małżeństwa, co z kolei miało swoje źródło we wprowadzeniu pigułki antykoncepcyjnej. Chociaż pigułka została zatwierdzona przez Agencję ds. Żywności i Leków jako antykoncepcja w 1960 r., to szybko się rozpowszechniła wśród mężatek. Kobiety niezamężne miały do niej trudniejszy dostęp ze względu na restrykcyjne przepisy stanowe (Goldin, 2006, s. 24).

Z badań C. Goldin wynikało, że posiadanie jednego dziecka przez pracującą mężatkę wydłużało jej nieobecność w pracy średnio o zaledwie 0,36 roku, dwoje dzieci – o 1,41 roku, trójkę (lub więcej) – o 2,84 roku. Odwrotny efekt dotyczył mężczyzn. Pierwsze dziecko zmniejszało liczbę okresów pozostawiania bez pracy o 0,14 roku, dwójka dzieci – o 0,18 roku i trójka (i więcej) o 0,21 roku. Kobiety z wyższym wykształceniem miały znacznie krótsze okresy przerw niż pozostałe, a efekt ten utrzymywał się nawet w grupie kobiet posiadających dzieci (Goldin, 2006, s. 29).

Gwałtowne zmiany spowodowane były i tym, że młode kobiety, które dorastały w latach 60. XX w., mogły dostrzec, że współczynniki aktywności zawodowej kobiet stanu wolnego oraz mężatek szybko rosły. C. Goldin podsumowuje, że młodzież zaczęła ekstrapolować obserwowane przez siebie zmiany na własne życie, być może pod wpływem odradzającego się feminizmu, który sprzyjał myśleniu o niezależności. Osiągnięcie większej swobody możliwe było dzięki pojawieniu się pigułki antykoncepcyjnej, która podniosła wiek pierwszego małżeństwa i jednocześnie zwiększyła możliwość planowania kariery zawodowej w długim okresie (Goldin, 2006, s. 32). Już wcześniej, bo w 1987 r. o związku antykoncepcji ze statusem kobiet wspominały m.in. Nancy Birdsall i Lauren A. Chester, zwracając uwagę na to, że do potwierdzenia statusu kobiet nie jest potrzebna niska płodność, ale bardziej ich świadomość i wiedza o tym, że mogą kontrolować czas, w którym będą chciały powiększać swoją rodzinę (Birdsall i Chester, 1987, s. 14).

### 3. Aktywność zawodowa kobiet a rozwój gospodarczy

W 1994 r. ukazał się artykuł C. Goldin (1994) dotyczący zmian poziomu aktywności zawodowej kobiet w zależności od poziomu rozwoju gospodarczego pt. *Funkcja kobiecej siły roboczej w kształcie litery U w rozwoju gospodarczym i historii gospodarczej*<sup>1</sup>. Publikację rozpoczyna cytat przedstawiający atmosferę i poziom dyskursu prowadzonego na temat kobiet w porównaniu do mężczyzn w latach 50. XX w. w Stanach Zjednoczonych. Jest to zdanie pochodzące z książki Williama Arthura

<sup>1</sup> Angielska wersja tytułu to: *The U-shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*.



Lewisa pt. *Teoria wzrostu gospodarczego*, brzmiące następująco: „Mężczyźni mogą dyskutować o tym, czy wzrost gospodarczy jest dobry czy zły dla mężczyzn, natomiast dla kobiet debatowanie nad dobrymi stronami tego zjawiska sprowadza się do tego, czy kobiety powinny mieć szansę przestać być zwierzętami jucznymi i dołączyć do rasy ludzkiej”<sup>2</sup> (Goldin, 1994, s. 1). Cytat ten pokazuje, że w dyskursie ekonomicznym kobiety były uprzedmiotowiane oraz odczłowieczane. Od tamtej pory jednak wiele się zmieniło. C. Goldin wskazuje, jak na przemiany w sytuacji kobiet na rynku pracy wpływa poziom rozwoju gospodarczego, który dokonał się w niedalekiej historii gospodarczej Stanów Zjednoczonych i innych państw świata.

W artykule Noblistka analizuje kształtowanie się poziomu współczynnika aktywności zawodowej w kształcie litery U w trakcie zmian poziomu rozwoju gospodarczego w poszczególnych państwach. Przyczyny spadku aktywności zawodowej w pierwszej części wykresu w kształcie litery U szuka w połączeniu początkowego silnego efektu dochodowego i słabego efektu substytucyjnego, ale też wskazuje na zmiany miejsca produkcji z domu na fabrykę (Goldin, 1994, s. 25). Warto zauważyć, że efekt dochodowy rozumiany jest tu jako zmiana godzin pracy jednostki w odniesieniu do zmiany dochodu rodziny. Efekt substytucji własnej to zmiana godzin pracy jednostki w odniesieniu do zmiany jej wynagrodzenia, przy zachowaniu dochodu na stałym poziomie. Natomiast efekt substytucyjny to inaczej efekt skompensowanego wynagrodzenia (Goldin, 1994, s. 27).

Większa część artykułu skoncentrowana była jednak na wznoszącej części U. To, dlaczego funkcja zmienia kierunek, jest kluczem do wyjaśnienia, dlaczego kobiety wchodziły na rynek pracy na wyższych etapach rozwoju gospodarczego i dlaczego ich status społeczny, polityczny i prawny ogólnie poprawia się wraz z postępem gospodarczym. Autorka szuka przyczyn w zmianie wykształcenia kobiet w porównaniu do mężczyzn, ponieważ ograniczenia w dostępie do edukacji w zależności od płci były stopniowo eliminowane, ale też w zdolności kobiet do znalezienia pracy w sektorze umysłowym, co było możliwe dzięki ukończeniu szkoły co najmniej średniej. Wyższe wykształcenie kobiet oraz ich zdolności do pracy w bardziej prestiżowych zawodach zarówno zwiększają efekt substytucyjny, jak i zmniejszają efekt dochodowy. Gdy – jak to określa C. Goldin – efekt substytucyjny zaczyna zalewać efekt dochodowy, górna część litery U jest dokładnie określona, a udział kobiet w zasobach pracy wkracza w erę nowoczesności (Goldin, 1994, s. 25–26).

#### 4. Fenomen przesłuchań „w ciemno”

W 1997 r. C. Goldin opublikowała artykuł we współpracy z Cecilią Rouse pt. *Instrumentalizacja bezstronności: wpływ przesłuchań „w ciemno” na kobiety – instrumentalistki*, w którym przedstawiła niezwykle interesujące wyniki badań. Dotyczyły one dyskryminacji kobiet mającej miejsce w polityce rekrutacyjnej, stosowanej w wielu

---

<sup>2</sup> W języku angielskim, w oryginale: „It is open to men to debate whether economic progress is good for men or not but for women to debate the desirability of economic growth is to debate whether women should have the chance to cease to be beasts of burden and to join the human race”.

zawodach. Praktyki te jednak są wyjątkowo trudne do przedstawienia jako takie, które są wynikiem stereotypów dotyczących płci. Podjęta w publikacji problematyka dotyczyła rekrutacji instrumentalistów do amerykańskich orkiestr symfonicznych, które w celu pokonania potencjalnych uprzedzeń na etapie zatrudniania zrewidowały swoją politykę prowadzenia przesłuchań. Zmiany te zaszły w latach 70. i 80. XX w. Modyfikacja metody rekrutacyjnej wobec osób kandydujących do zatrudnienia w orkiestrze dostarcza niezwyklego narzędzia do przetestowania stereotypów i uprzedzeń płciowych (Goldin i Rouse, 1997, s. 1).

Przed wprowadzeniem zmian najbardziej renomowane orkiestry symfoniczne w Stanach Zjednoczonych składały się z muzyków, którzy w przeważającym stopniu byli wybierani przez dyrektora muzycznego. Chociaż praktycznie wszyscy brali udział w przesłuchaniach konkursowych na daną posadę, większość uczestniczących w konkursie była wcześniej studentami-mężczyznami wybranej grupy nauczycieli akademii muzycznych. W związku z tym w celu przewyciężenia tych pozornych lub faktycznych uprzedzeń w zatrudnianiu muzyków w latach 70. i 80. XX w. większość znaczących amerykańskich orkiestr symfonicznych zmieniła politykę przesłuchań, czyniąc ją bardziej otwartą i zorganizowaną. Zmiany te polegały na wprowadzeniu przesłuchań „w ciemno”, które miały być zapewnione dzięki wykorzystaniu zasłon dzielących osobę kandydującą od komisji oceniającej. Unowocześnienia te zwiększyły liczbę osób aplikujących z mniej niż 20 do ponad 100 osób. C. Goldin i C. Rouse zauważyły, że wprawdzie procedury przesłuchań były „zdemokratyzowane”, to jednak nie gwarantowało to całkowitej bezstronności. Ponadto ekrany odgradzające komisję od kandydata nie były stosowane przez wszystkie orkiestry w tym samym czasie. Część orkiestr w okresie pisania artykułu przez autorki dalej nie korzystała z zasłony, natomiast jedna wprowadziła takie rozwiązanie już w 1952 r. na pierwszym etapie przesłuchań, dekady przed innymi (Goldin i Rouse, 1997, s. 2).

Zmiana procedur przesłuchań polegająca na wprowadzeniu zasłony pozwala na przetestowanie, czy mamy do czynienia z uprzedzeniami, czy też nie. W obu przypadkach podstawową kwestią jest ta, czy płeć (lub rasa, bądź pochodzenie etniczne), pomijając obiektywne kryteria (np. brzmienie występu muzycznego, treść życiorysu), jest rozważana jako kryterium subiektywne w procesie rekrutacji.

Na ogół orkiestry symfoniczne składają z ok. 100 muzyków, chociaż dokładna ich liczba kształtuje się na poziomie od 90 do 105 osób. Spośród najwyżżej ocenianych orkiestr symfonicznych (zwanym „Wielką Piątką”) – z Bostonu, Chicago, Cleveland, Nowego Jorku i Filadelfii żadna nie liczyła więcej jak 10% kobiet do ok. 1980 r. oraz 5% kobiet do ok. 1965 r. (Goldin i Rouse, 1997, s. 3). C. Goldin i C. Rouse (1997, s. 5) przedstawiły kształtowanie się odsetka kobiet we wspomnianych orkiestrach i w każdym przypadku można dostrzec wyraźną i skokową zmianę od pewnego momentu, innego dla każdej z orkiestr. Wartość odsetka kobiet wśród nowoprzyjętych symfoników musiała być znacząca, aby zwiększyć ogólną liczbę i udział kobiet w orkiestrach. I tak: udział kobiet wśród nowych przyjęć do orkiestry wynosił ok. 35% w orkiestrach w Bostonie i Chicago, ok. 50% w orkiestrze filadelfijskiej, począwszy od wczesnych lat 80. XX w. Należy uznać, że zmiany te oznaczały wyraźny wzrost udziału kobiet wśród nowoprzyjętych oraz w rezultacie w orkiestrach, biorąc pod uwagę to, że było to mniej niż 10% nowych przyjęć kobiet przed 1970 r.

C. Goldin i C. Rouse zadały pytanie, dlaczego zmiany w procedurach przesłuchań miałyby zmienić proporcje wśród płci nowo zatrudnianych osób. Wielu z najbardziej sławnych dyrygentów twierdziło, że muzycy płci żeńskiej nie dorównują muzykom płci męskiej. W muzycznym świecie panowały przekonania o tym, że:

- „kobiety mają gorszą technikę niż mężczyźni”,
- „kobiety ulegają nastrojom i jest bardziej prawdopodobne, że będą domagać się specjalnej uwagi lub traktowania”,
- a także „im więcej kobiet w orkiestrze, tym gorsze brzmienie” (Goldin i Rouse, 1997, s. 6).

Zubinowi Mehcie, który dyrygował orkiestrą z Los Angeles w okresie od 1964 do 1978 r. oraz orkiestrą z Nowego Jorku w latach 1978–1990, przypisywano powiedzenie: „Po prostu uważam, że kobiety nie powinny być w orkiestrze” (tamże). Co więcej, wiele europejskich orkiestr stosowało wówczas (a niektóre nadal stosują) politykę nieprzyjmowania kobiet. Filharmonicy wiedeńscy aż do 1997 r. wykluczali możliwość zatrudnienia kobiet i długo nie chcieli tego zmienić. Kobiety-muzycy doświadczały przez długi czas znaczącej dyskryminacji. Biorąc pod uwagę uprzedzenia wobec kobiet jako muzyków, można uznać, że procedura przesłuchań „w ciemno”, a więc z wykorzystaniem zasłony skrywającej tożsamość przesłuchiwanej osoby, stanowi możliwość wyeliminowania dyskryminacji i zwiększenia liczby kobiet w orkiestrach (Goldin i Rouse, 1997, s. 6–7). Warto dodać, że aktualnie wśród symfoników wiedeńskich jest jedynie 15% kobiet i 85% mężczyzn<sup>3</sup>.

Kandydaci do grania w orkiestrze symfonicznej przechodzą przesłuchania na żywo, które na ogół składają się z trzech rund: eliminacji, półfinału i finału. Zasłonę do przesłuchań „w ciemno” można wykorzystać w trakcie eliminacji, ale także na kolejnych etapach. Interesujące jest to, że niektóre orkiestry dodatkowo rozwijają mały dywan prowadzący od kulis do sceny centralnej, aby wytłumić odgłos kroków, który mógłby zdradzić płęć kandydata. W sytuacji braku dywanu dyrektor personalny może poprosić kobiety o ściągnięcie butów. Każda osoba pretendująca do zatrudnienia w orkiestrze dostaje numer i jury ocenia występ z jego wykorzystaniem, aby przez imię i nazwisko nie zdradzić tożsamości instrumentalisty (Goldin i Rouse, 1997, s. 8).

C. Goldin i C. Rouse (1997, s. 11) zaprezentowały dane ze swoich badań przeprowadzonych na 14 133 osobach oraz 592 etapach przesłuchań (lub 254 oddzielnych przesłuchaniach). Przesłuchania były uwzględniane w próbie jedynie wtedy, gdy uczestniczyły w nich kobiety. Ponadto jeżeli z etapu eliminacji nie przeszła do następnego poziomu żadna z kobiet, wówczas również przesłuchania te wyłączano z próby badawczej. Spośród 592 przesłuchań „w ciemno” odbywało się 3,84% eliminacji, 78% z 112 półfinałów oraz 17% z 167 finałów. Do eliminacji „w ciemno” przeciętnie przystępowało 40 kandydatów, podczas gdy do tych bez zasłon – 26 osób. Warto zauważyć, że kobiety stanowiły 37% kandydatów uczestniczących w eliminacjach (pierwszy etap), ale 43% finalistów (ostatni etap). Można zatem dostrzec, że

---

<sup>3</sup> Obliczenia własne na podstawie danych przedstawionych na stronie orkiestry symfonicznej w Wiedniu: *Wiener Philharmoniker* (2023). *Musicians*, <https://www.wienerphilharmoniker.at/en/orchester-mitglieder>.



wskaźnik sukcesu kobiet był wyższy niż mężczyzn. Ponadto odsetek kobiet wśród kandydatów wzrósł z czasem z 32% w latach 1970–1979 do 37% w okresie po 1990 r.

Drugim źródłem danych były składy osobowe orkiestry. Pod uwagę brano nowe osoby w orkiestrze (pomijano osoby powracające np. z urlopu, muzyków tymczasowych i na zastępstwo, a także harfistki i pianistów). Ostateczna próba badawcza w tej części analizy w latach 1970–1996 stanowiła 1128 nowych członków orkiestry (Goldin i Rouse, 1997, s. 12).

Wśród interesujących spostrzeżeń znalazła się konkluzja o tym, że wskaźnik sukcesu dla kobiet konkurujących w przesłuchaniach „w ciemno” był wyraźnie wyższy od tego, który był odnotowany w przesłuchaniach bez zasłony (Goldin i Rouse, 1997, s. 14). Co więcej, we wszystkich przypadkach przesłuchania w trybie „w ciemno” zwiększały prawdopodobieństwo awansu dla obu płci: kobiet i mężczyzn (Goldin i Rouse, 1997, s. 16). Dodatkowo zasłona miała pozytywny wpływ na szanse, że kobieta będzie awansowana z eliminacji (etapu pierwszego przy braku półfinału) do finału oraz ostatecznie z finału (Goldin i Rouse, 1997, s. 17). Jeżeli chodzi o szczegółowe wyniki badań, to przesłuchania przeprowadzone w procedurze „w ciemno” zwiększały prawdopodobieństwo, że kobieta będzie zatrudniona z 7,5 do 13,7 punktów procentowych. Rozmiar tych zmian powinien być oceniony relatywnie do ogólnej przeciętnej w całym okresie badawczym, która wyniosła ok. 30%. Zatem przesłuchania „w ciemno” podniosły możliwości zatrudnienia kobiet z 25% do 46% (Goldin i Rouse, 1997, s. 20–21).

Szacunki na podstawie danych zaczerpniętych z list zatrudnienia pozwalają na wyjaśnienie znacznej części wzrostu zatrudnienia kobiet w obu systemach przesłuchań: „bez zasłony” i „w ciemno”. W systemie audycji bez kotary ok. 10% liczby zatrudnionych stanowiły kobiety, natomiast już w systemie przesłuchań „w ciemno” odsetek rośnie do 35%, a więc różnica to 25 punktów procentowych (Goldin i Rouse, 1997, s. 21–22).

C. Goldin i C. Rouse zaznaczyły, że można się zastanawiać, dlaczego kobiety-instrumentalistki były odmiennie traktowane, zanim zaczęto używać zasłon. Wyróżniająca się orkiestra nie jest po prostu zbiorem najlepszych muzyków w swoich kategoriach. Jest raczej grupą wyśmienitych muzyków, którzy znakomicie grają jako zespół. Z jednej strony do wykonywania zawodu symfonika potrzebny jest specyficzny kapitał ludzki, więc różnice stażowe według płci mogłyby wpływać na decyzje odnośnie do zatrudnienia. Można było usłyszeć argumentację pochodzącą od muzyków wiedeńskich o tym, że kobiety-muzycy kosztowałyby orkiestrę istotnie więcej niż mężczyźni ze względu na konieczność zatrudnienia instrumentalistów na zastępstwo na okres, gdy będą w ciąży. Autorki zbadały, że w latach 1960–1996 przeciętna liczba dni urlopu na rok wynosiła dla kobiet 0,067 oraz 0,061 dla mężczyzn. Różnica nie była zatem istotna statystycznie. Różnice stażowe również były znikome, a nawet można było zauważyć, że kobiety grały z orkiestrą dłużej, a nie krócej, wliczając ich rok rozpoczęcia i granie w orkiestrze. W konkluzji autorki stwierdziły, że rotacja pracownicza oraz kwestie urlopowe nie wydają się być zróżnicowane według płci, dlatego nie powinny racjonalnie wpływać na decyzje o zatrudnieniu (Goldin i Rouse, 1997, s. 22).

W podsumowaniu C. Goldin i C. Rouse przypomniały, że procedury przesłuchań znakomitych orkiestr symfonicznych w Stanach Zjednoczonych zaczęły zmieniać się

w latach 70. XX w. Modyfikacje polegały na wprowadzeniu otwartych konkursów oraz użyciu fizycznej zasłony, która miała ukryć tożsamość osoby kandydującej oraz zapewnić bezstronność. Próba dotyczyła przesłuchań przeprowadzanych przez 8 orkiestr symfonicznych. Na tej podstawie postawiono mocne założenie o tym, że dyskryminacja ograniczyła zatrudnienie kobiet-muzyków, zwłaszcza przez wyśmienite orkiestry symfoniczne. Nie tylko odsetek zatrudnianych kobiet był niezwykle niski, ale i wielu dyrektorów muzycznych publicznie ujawniało swoje przekonanie o tym, że kobiety-instrumentalistki mają mniejsze muzyczne umiejętności (Goldin i Rouse, 1997, s. 23).

Według wyników badań C. Goldin i C. Rouse użycie zasłony podnosiło o 50% prawdopodobieństwo, że kobieta przejdzie z sukcesem wstępne przesłuchanie, oraz kilkukrotnie, że będzie wybrana w przesłuchaniu finalnym. Zatem przejście do wykorzystania zasłony w trakcie przesłuchań wyjaśnia pomiędzy 30% i 55% wzrostu odsetka kobiet wśród nowozatrudnionych oraz pomiędzy 25% i 46% wzrostu odsetka kobiet w orkiestrach w latach 1970–1996. W związku z tym wprowadzenie kurtyń i przesłuchań „w ciemno” pomogło kobietom-muzykom w ich dążeniu do zdobywania stanowisk w orkiestrach symfonicznych (Goldin i Rouse, 1997, s. 23–24).

## 5. Luka płacowa pomiędzy płciami

W 2014 r. C. Goldin opublikowała artykuł w „The American Economic Review” nt. *Wielka konwergencja płci: jej ostatni rozdział*, w której podjęła próbę wyjaśnienia możliwości zamknięcia luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami. O ile w historii ról płci w gospodarce i społeczeństwie były różne rozdziały, o tyle kluczowym pytaniem jest, co musi się znaleźć w „ostatnim” rozdziale, aby zaistniała prawdziwa równość pomiędzy płciami (Goldin, 2014, s. 1092). W publikacji tej można dostrzec optymizm, wyrażający się w przekonaniu, że weszliśmy w ostatnią fazę kształtowania się różnic płacowych pomiędzy płciami, sprowadzającej się do wyrównania wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Chociaż istnieje wiele sposobów mierzenia stopnia równości płci w gospodarce, tym, który się wyróżnia, są zarobki, w szczególności wynagrodzenie mierzone w jednostce czasu. Biorąc pod uwagę to, że relatywne wynagrodzenia często oznaczają, w jaki sposób jednostki są cenione społecznie i ekonomicznie, wskaźniki zarobków między kobietami i mężczyznami są sztańdami ruchów społecznych. Mantrą ruchu kobiecego lat 70. XX w. było „59 centów za dolara” i w nowszej wersji kampanii na rzecz równości płac przyjęto „77 centów za dolara”. Odpowiedź może być zaskakująca. Rozwiązanie nie musi (koniecznie) wiązać się z interwencją rządu. Nie musi poprawiać umiejętności negocjacyjnych kobiet i ich chęci do konkurencyjności. I niekoniecznie musi sprawić, że mężczyźni będą bardziej odpowiedzialni w domu (choć to nie zaszkodzi). Przede wszystkim winno się wiązać ze zmianami na rynku pracy, w szczególności z reorganizacją i sposobem wynagradzania przypisanym do konkretnych miejsc pracy, aby poprawić elastyczność czasową. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zostałyby znacznie zmniejszone, a nawet mogłyby zniknąć, gdyby przedsiębiorstwa nie miały motywacji do nieproporcjonalnego nagradzania osób, które pracują przez długie godziny i które pracują

w ściśle określonych godzinach. Zmiany takie zaszły już w różnych sektorach, ale nie w wystarczającym stopniu (Goldin, 2014, s. 1093).

Na podstawie przedstawionych przez C. Goldin rozważań można stworzyć wzór na lukę płacową według płci (ang. *gender pay gap*, GPG).

$$\text{GPG} = \text{Exp} + \text{Res} \quad (1)$$

We wzorze (1) mamy dwie części: wyjaśnioną (Exp) i rezydualną, niewyjaśnioną (Res). W literaturze na ogół przyjmuje się, że część rezydualna oznacza dyskryminację płacową, ponieważ dotyczy różnicy w zarobkach pomiędzy pracującymi na identycznych stanowiskach kobietami i mężczyznami (Oaxaca, 1974, s. 708).

Noblistka szczegółowo przeanalizowała każdy element wzoru, stanowiący przyczyny luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami. Część wyjaśniona we wzorze zmniejszyła się z czasem ze względu na ograniczenie różnic pomiędzy płciami w poziomie inwestycji w kapitał ludzki. Zmniejszyły się nie tylko różnice w latach edukacji, w treści studiów, ale i w zgromadzonym doświadczeniu na rynku pracy. W związku z tym pozostała część luki (rezydualna) wzrosła w stosunku do komponentu wyjaśnionego we wzorze. Interesujące są rozważania nad przyczynami tego ostatniego zjawiska. Pojawiają się opinie o tym, że różnice płacowe pomiędzy kobietami i mężczyznami, pracującymi na tych samych stanowiskach są rezultatem dyskryminacji, jak już wcześniej zauważono. Są i takie stanowiska, że jest to wynik mniejszych zdolności kobiet do negocjacji i mniejszej chęci do rywalizacji. W świetle jeszcze innego punktu widzenia za owo zróżnicowanie obwinia się standardy awansowania stosowane przez pracodawców w zależności od płci i związanego z nimi prawdopodobieństwa odejścia z pracy. C. Goldin stwierdziła, że wprawdzie wyjaśnienia te posiadają pewną wartość, jednak nie tłumaczą, dlaczego różna ilość czasu spędzonego poza pracą i różna liczba godzin przepracowanych w ciągu dnia lub tygodnia mają duży wpływ na zarobki skorygowane o czas w jednych zawodach, a w innych – już nie (Goldin, 2014, s. 1093–1094).

Najbardziej zastanawiające jest to, dlaczego różnice w zarobkach ze względu na płeć tak bardzo rosną wraz z wiekiem. Alternatywne przyczyny rezydualnej luki płacowej pomiędzy płciami nie wyjaśniają także, dlaczego kobiety bezdzietne mają na ogół wyższe zarobki niż kobiety z dziećmi i dlaczego zarobki tych pierwszych są prawie równe zarobkom osiąganym przez mężczyzn na porównywalnych stanowiskach. C. Goldin zauważyła, że w miarę, jak kobiety zwiększały swoją produktywność i „upodobniały się” do mężczyzn, część różnic płacowych wynikająca z rozbieżności w kapitale ludzkim została wyparta. To, co pozostaje, to w dużej mierze sposób, w jaki firmy nagradzają osoby, które różnią się chęcią korzystania z rozmaitych udogodnień. Te ostatnie polegają na różnych opcjach elastyczności miejsca pracy, która rozumiana jest wielowymiarowo, gdyż obejmuje liczbę godzin do przepracowania, konkretne przepracowane godziny, bycie „pod telefonem”, zapewnianie czasu przeznaczanego na spotkania „twarzą w twarz”, przebywanie w pobliżu klientów, spotkania grupowe itp. (Goldin, 2014, s. 1094).

Wyjaśnienie przedstawiane jest w teorii ekonomii personelu i międzyzawodowych różnicach płacowych z wykorzystaniem podstaw mikroekonomicznych. Luka płacowa

między płciami w poszczególnych zawodach i grupach zawodowych jest kwestią elastyczności i ciągłości pracy. Elastyczność jest tu rozumiana jako wszelkie opcje wykorzystania ruchomości czasowej, w tym liczba godzin, konkretny czas pracy, przewidywalność i możliwość planowania własnego harmonogramu czasowego. Sprowadza się ono do dość jasnej argumentacji. Kiedy nie można znaleźć idealnego zastępstwa dla pracownika, w zawodzie tym pojawia się nieliniowy wzrost płacy. Z kolei gdy mamy do czynienia z doskonałymi substytutami dla poszczególnych pracowników i zerowe koszty transakcji, nigdy nie występuje premia w zarobkach w zamian za przepracowaną liczbę lub konkretny chronometraż godzin. Zatem gdy istnieją doskonałe substytuty, zarobki zmieniają się liniowo w odniesieniu do liczby godzin. Ale jeżeli istnieją koszty transakcyjne, które sprawiają, że pracownicy są niedoskonałymi substytutami względem siebie, wówczas pojawiają się „kary” za krótsze godziny pracy, kształtujące się w zależności do firmy (Goldin, 2014, s. 1103–1104).

C. Goldin wyciągnęła wniosek, że luka płacowa między płciami w dalszym ciągu istnieje, rośnie wraz z wiekiem do pewnego momentu i wykazuje istotne zróżnicowanie w podziale według zawodów. Niewątpliwie rozmiar luki skurczył się w porównaniu do sytuacji obserwowanej dawniej, co stało się w dużej mierze dzięki wzrostowi produktywności kapitału ludzkiego kobiet w porównaniu do mężczyzn. Wykształcenie na wszystkich poziomach wzrosło wśród kobiet w porównaniu do mężczyzn, a także nastąpiła zmiana podejmowanych przez kobiety kierunków kształcenia na bardziej dochodowe oraz zorientowane na karierę zawodową. Doświadczenie zawodowe kobiet zwiększyło się wraz z ich rosnącym uczestnictwem w zasobach pracy mierzonym współczynnikiem aktywności zawodowej. Część dysproporcji w zarobkach według płci wynikająca z różnic w poziomach produktywności została w zasadzie w przeważającym stopniu wyeliminowana (Goldin, 2014, s. 1116).

C. Goldin (2014, s. 1116) zastanawiała się, z czego zatem wynika pozostająca luka płacowa pomiędzy płciami. Według jej badań i analiz luka w dalszym ciągu istnieje z tego powodu, że godziny pracy w wielu zawodach są więcej warte, kiedy są wypracowane/poświęcone w konkretnym czasie oraz gdy te przepracowane godziny mają charakter ciągły, czyli są świadczone bez przerwy. Oznacza to, że wynagrodzenia pozostają w nieliniowym związku z godzinami pracy. Elastyczny harmonogram pracy wiąże się często z negatywnymi konsekwencjami, zwłaszcza w świecie wielkich korporacji, finansowym oraz prawnym.

Model różnic płac wyjaśnia zróżnicowanie wynagrodzeń za pomocą kosztów elastyczności czasu pracy. Koszty te mogą być wyższe lub niższe, jednak źródło problemu tkwi w nieliniowości wynagrodzeń w odniesieniu do czasu przepracowanego. Wiele zależy od występowania optymalnych substytutów dla poszczególnych pracowników, gdy koszty transakcyjne przekazywania między nimi informacji są dostatecznie niskie. Z danych pochodzących z Sieci Informacji Zawodowej Departamentu Pracy (O\*Net) wynika, że pewne właściwości zawodów, kreujących zapotrzebowanie na określony czas pracy i redukujących stopień substytucyjności pracowniczej, są związane z większymi różnicami w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (Goldin, 2014, s. 1117).

Dane dotyczące osób kończących studia MBA i prawnicze wskazują na duży wzrost różnic w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wraz z czasem, począwszy od otrzymania dyplomu, a także ujawniają związek pomiędzy rosnącą luką płacową według płci oraz większą elastycznością czasową zatrudnienia z powodu pojawienia się pierwszego dziecka. Mniej przepracowanych godzin oznacza niższy poziom wynagrodzeń, przy czym zależność ta jest nieliniowa. Potencjalnie niższe wynagrodzenia, w szczególności pomiędzy tymi z lepiej zarabiającymi małżonkami, oznacza często niższy poziom współczynnika aktywności zawodowej. Na przykład aptekarze osiągają wynagrodzenia, które zmieniają się bardziej liniowo wraz ze zmianami godzin pracy. Aptekarki z dziećmi pracują często w niepełnym wymiarze czasu pracy, raczej pozostając na rynku pracy niż z niego odchodząc (Goldin, 2014, s. 1117).

C. Goldin stwierdziła, że z jednej strony elastyczność w pracy stała się cennym benefitem, ale z drugiej – ma mniejszą wartość, jeżeli idzie za nią wysoka cena w postaci redukcji zarobków. Różne formy elastyczności czasowej wymagają zmian w strukturze pracy, aby zmniejszyć ich koszt. W wielu zawodach i sektorach dokonał się postęp w kierunku mniej kosztownej elastyczności. Firmy w wielu branżach, w tym opieka zdrowotna, sprzedaż detaliczna, bankowość, działalność maklerska, podjęły działania, aby pracownicy stawali się lepiej zastępowalni względem siebie i aby przekonać o tej zmianie swoich klientów. Wraz z rosnącym przekonaniem klientów odnośnie do większej substytucyjności wśród pracowników wyłania się bardziej liniowa zależność w kształtowaniu się płac (Goldin, 2014, s. 1117).

C. Goldin podkreśliła, że równość płci nie jest grą zero-jedynkową, w której kobiety zyskują, a mężczyźni przegrywają. Kwestia ta nie jest również wyłącznie sprawą kobiet. Wielu pracujących zyska z powodu większej elastyczności, chociaż ci, którzy nie doceniają tego udogodnienia, prawdopodobnie mogą stracić z powodu braku respektowania wartości tego rozwiązania (Goldin, 2014, s. 1118).

## 6. Kapitał ludzki

W 2016 r. C. Goldin opublikowała artykuł będący swego rodzaju poradnikiem na temat kapitału ludzkiego. W publikacji tej kapitał ludzki definiowany jest jako zasób umiejętności produkcyjnych, talentów, zdrowia i wiedzy fachowej pracowników i porównuje się go do kapitału fizycznego, będącego zasobem fabryk, sprzętu, maszyn i narzędzi. Każdy typ kapitału różni się ze względu na wydajność, rocznik i efektywność. Istotne jest to, że zasoby kapitału ludzkiego i fizycznego powstają i są rozwijane w wyniku szeregu decyzji inwestycyjnych (Goldin, 2016, s. 1, 22–23).

Brane jest tu pod uwagę szerokie rozumienie kapitału ludzkiego, na który składają się nie tylko edukacja i szkolenia, ale także zdrowie. Oba rodzaje kapitału powstają w szkołach, rodzinach, firmach oraz w wielu innych miejscach i wymagają dobrych informacji. W przypadku inwestycji publicznych w szkołach wymagane są informacje dotyczące efektywności kształcenia. Natomiast przy dokonywaniu inwestycji w element kapitału ludzkiego, jakim jest zdrowie, zwłaszcza tych kosztownych, publicznych (np. uzdatnianie wody), istotna jest wiedza na temat



przyczyn chorób. Inwestycje w poprawę żywienia poprawiają zdrowotny kapitał ludzki (Goldin, 2016, s. 1, 18).

W kalkulacjach kapitału ludzkiego do rachunku dochodu narodowego i analiz wzrostu gospodarczego wzrost edukacji traktuje się jako zwiększenie produktywności jednostek. Zróżnicowana produktywność jest mierzona tym, o ile wyższe są wynagrodzenia pracowników o wyższym poziomie wykształcenia. Wpływ edukacji na wzrost gospodarczy byłby znacznie większy, gdyby uwzględnić nieprywatne aspekty akumulacji kapitału ludzkiego. Te ostatnie obejmują efekty uboczne występujące w przedsiębiorstwach, a wynikające ze zwiększonej wiedzy, mniejszej liczby działalności przestępczej w społeczeństwie i większej innowacyjności ze względu na to, że mamy do czynienia z większą liczbą inteligentnych i lepiej poinformowanych ludzi (Goldin, 2016, s. 3).

Istotna jest rola państwa w edukacji, przejawiająca się tym, że w większości okresów historycznych była powszechna i publicznie finansowana. Państwo ma bowiem różne interesy w edukacji. Główną korzyścią jest dostarczanie różnego rodzaju dóbr publicznych, w tym przekazywanie obywatelom zbioru wspólnych wartości. Ponadto państwo dąży do korygowania niedoskonałości rynku w zakresie szkolnictwa (Goldin, 2016, s. 13).

Lektura artykułów na temat kapitału ludzkiego pozwala na dostrzeżenie zależności pomiędzy edukacją i sytuacją na rynku pracy niektórych grup w Stanach Zjednoczonych (Goldin i Katz, 1994; Goldin, 2016, s. 10–11 i 35). Analiza danych dotyczących zmian poziomu wykształcenia według płci i rasy prowadzi do wniosku, że aktualnie obserwowane nierówności płci i rasowe mają swoje korzenie we wcześniejszych niedostatkach w zakresie edukacji. Przyczyny niedostatków tkwiły po części w zakazach uczestnictwa w systemie kształcenia przez kobiety i Afroamerykanów. Nadzieją jest stopniowe wyrównywanie się różnic w zakresie edukacji pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz białymi i czarnymi, które prawdopodobnie doprowadzi na dalszego wyrównywania szans tych grup na rynku pracy.

## 7. Podsumowanie

Bez wątpienia publikacje naukowe C. Goldin dostarczają cennych uwag, komentarzy i ocen dotyczących nierówności płci. Wprawdzie sytuacja kobiet i mężczyzn w Stanach Zjednoczonych kształtuje się odmiennie niż w Europie, w tym w Polsce, co może stanowić słabszą stronę badań Noblistki, to jednak istnieje wiele podobieństw, zwłaszcza w kierunkach zachodzących zmian w zakresie zmniejszania nierówności płci w wielu obszarach rynku pracy. Różnice sprowadzają się przede wszystkim do odmiennych cezur i czasem także nieco odmiennych uwarunkowań występowania poszczególnych zdarzeń.

W grupie uwag krytycznych odnośnie do podejmowanej przez Noblistkę tematyki badawczej można spotkać przede wszystkim zarzut braku przedstawienia obrazu różnorodności kobiet, co przejawia się w tym, że większość występujących w jej pracach to kobiety białe z klasy średniej i wyższej (Clapp, 2020, s. 1). W podobnym tonie wypowiada się Sarah Small, zwracając uwagę na to, że C. Goldin nie zajmuje

się kobietami o niskich dochodach, imigrantkami, kobietami o innym kolorze skóry niż biały pomimo faktu, że wiele kobiet z tych grup jest nadreprezentowanych w rynkowej infrastrukturze opiekuńczej w USA (Small, 2022, s. 152).

Bezdiskusyjne jest to, że analizy C. Goldin stanowią doniosły wkład w rozwój nauk społecznych. Nowatorskie wyjaśnienia dotyczące wpływu stereotypów na możliwość przyjęcia do pracy w zależności od płci uzmysławiają, że wielu barier nie jesteśmy jeszcze świadomi. Decyzja Komitetu Noblowskiego zwraca uwagę na nierówności płci, co – jeśli weźmie się pod uwagę osiągnięcia naukowe C. Goldin – daje nadzieję, że w kwestii wyrównywania szans kobiet i mężczyzn jesteśmy na ostatniej prostej.

## Bibliografia

- Birdsall, N., Chester, L. A. (1987). Contraception and the Status of Women: What Is the Link?. *Family Planning Perspectives*, 19(1), 14–18. DOI: <https://doi.org/10.2307/2135361>
- Clapp, T. (2020). *Between the Waves: A Historiographical Analysis of the Long Women's Movement*. [https://thekeep.eiu.edu/lib\\_awards\\_2020\\_docs/6/](https://thekeep.eiu.edu/lib_awards_2020_docs/6/)
- Goldin, C., Katz, L. F. (1994). *Human Capital and Social Capital: The Rise of Secondary Schooling in America, 1910 To 1940*. Working Paper No. 6439. National Bureau of Economic Research.
- Goldin, C. (1991). The Role of World War II in the Rise of Women's Employment. *The American Economic Review*, 81(4), 741–756. <https://www.jstor.org/stable/2006640>
- Goldin, C. (1994). *The U-shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*. Working Paper No. 4707. National Bureau of Economic Research.
- Goldin, C. (2006). *The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, And Family*. Working Paper No. 11953. National Bureau of Economic Research.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>.
- Goldin, C. (2016). Human Capital. W: C. Diebolt, M. Hauptert (red.), *Handbook of Cliometrics* (s. 55–86). Springer Verlag.
- Goldin, C., Rouse, C. (1997). *Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions On Female Musicians*. Working Paper No. 5903. National Bureau of Economic Research.
- Wien Philharmoniker (2023). *Musicians*. <https://www.wienerphilharmoniker.at/en/orchester-mitglieder>
- Oaxaca, R. L. (1974). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, (14), 693–709. DOI: <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Small, S. F. (2022). Review of Claudia Goldin's Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2021, xii + 344 pp. *Erasmus Journal for Philosophy and Economics*, 15(2), 149–153.