

Gender Gap: KOBIETY A MĘŻCZYŹNI - PRACA, EDUKACJA, DOM

Niniejszy tekst jest rozszerzeniem moich komentarzy zamieszczonych w publikacji wydanej w ramach projektu MAKi.

Autor: Prof. dr hab. Jan Fazlagić, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Wstęp

Tematyka różnic w płacach pomiędzy mężczyznami a kobietami budzi wiele emocji. Wydaje się, że więcej emocji widać po stronie tych, którzy są zwolennikami tzw. „equality of outcomes”, to znaczy zapewnienia z góry ustalonych proporcji w obsadzie pewnych stanowisk pracy. W polskich realiach takie podejście może mieć wyraz w obietnicy wyborczej mężczyzny-rektora-kandydata, który obiecuje społeczności akademickiej, że jeśli go wybierze na stanowisko rektora, 2 z 3 stanowisk prorektorów zostaną przeznaczone dla kobiet” nie dla najbardziej nadających się na te stanowiska osób, ale „kobiet”. Oczywiście poszukiwane są kobiety, które są najbardziej kompetentne (choć raczej może mieć tu zastosowanie strategia opisana przez laureata Nagrody im. A. Nobla (termin „satisfice”) Herberta Simon w 1956 r.) lecz nie można z góry zakładać, że będą bardziej kompetentne od najbardziej kompetentnych kandydatów w grupie mężczyzn. Można też uznać to za rentę płaconą przez mężczyzn za „setki lat panowania patriarchatu” (???)

Jordan Peterson, podobnie jak pewna inna grupa intelektualistów próbuje w sposób mniej lub bardziej skuteczny promować alternatywne podejście pod nazwą „equality of opportunities”, w ramach którego wszystkim uczestnikom rynku pracy stwarza się równe szanse w dostępie do odpowiednich dochodów. Chyba najciekawszym dowodem ilustrującym różnicę w obu podejściach jest cytowana przez Petersona *gender gap* wśród kierowców UBERA. UBER jak wiadomo płaci kierowcom za to ile przewiozą pasażerów, a efektywność kierowcy jest ściśle skorelowana z liczbą kursów. Liczba kursów z kolei jest z kolei skorelowana szybkością jazdy. Jak pokazuje Peterson mężczyźni, którzy są kierowcami UBER zarabiają 7% więcej niż kobiety. I jest to typowy przykład różnicy w płacach pomiędzy mężczyznami jakimi kobietami wynikający nie z dyskryminacji ze względu na płeć lecz ze względu na różnice biologiczne. Co powinien zrobić UBER w ramach wyrównywania Gender Gap? Podwyższyć stawki kobiet o 7%?? Spowolnić przepływ zleceń dla mężczyzn tak, aby 7% procent czasu nie jeździli i nie wozili klientów?? Śledzić prędkość jazdy kierowców-mężczyzn za pomocą GPT i karać finansowo za jeżdżenie szybciej niż kierowcy-mężczyźni?

Jak wskazuje wiele wyników badań psychometryczne mężczyźni są bardziej skłonni do ponoszenia ryzyka w życiu (patrz np.: <https://neurosciencenews.com/gender-risk-taking-23431/>). Dlaczego tak jest nie jest oczywiste? Pewna teoria głosi, że mężczyźni są mniej cennym zasobem w populacjach niż Kobiety (*men are expendable*). Śmierć mężczyzny nie zagraża tak bardzo ciągłości trwania gatunku jak śmierć Kobiety. Różnice biologiczne pomiędzy mężczyznami i kobietami objawiają się także w wyższych kompetencjach werbalnych po stronie

kobiet. Statystyczna kobieta lepiej radzi sobie z wyrażaniem swoich emocji i pragnień przy pomocy słów a komunikacja międzyludzka jest podstawą egzystencji. W związku z tym dziewczynki utalentowane matematycznie mogą częściej wybierać zawody i kariery humanistyczne, ponieważ mają taką możliwość w przeciwieństwie do utalentowanych matematycznie chłopców, którzy mają statystycznie gorsze umiejętności werbalne. Talent matematyczny kielkujących w chłopcu nie daje jego posiadaczowi innego wyboru jak rozwijać się właśnie w tym obszarze. Talent matematyczny dziewczynki jest zaledwie jedną z opcji dla dalszego rozwoju nie zawsze preferowaną. Ciekawe czy ktoś zbadał kompetencje matematyczne wśród socjologów? Jeśli powyższa teoria jest prawdziwa wśród socjologów, politologów filologów itp. Kobiety powinny mieć wyższe umiejętności matematyczne i logiczne niż ich koledzy. Zdolności matematyczne są z kolei skorelowane ze współczynnikiem inteligencji. Czy więc przeciętna socjolożka z habilitacją socjologii będzie bardziej inteligentna niż jej kolega po fachu? Jest duże prawdopodobieństwo, że tak? (Dyskusja zupełnie abstrahuje w tym momencie od współczynnika inteligencji naukowców przedstawicieli różnych dziedzin. To temat bardzo kontrowersyjny, ale intuicyjnie można spekulować, że przeciętny socjolog jest mniej inteligentny niż przeciętny fizyk teoretyczny).

Rzecz warta dalszych badań...

Część I. Mężczyźni a kobiety na rynku pracy

Przy ocenianiu sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn na rynku pracy i szerzej przy ocenianiu ich ogólnej sytuacji społeczno-ekonomicznej należy brać pod uwagę pewną asymetrię. Wyniki badań na temat zachowań i aspiracji dzieci wskazują na nieproporcjonalnie większy wpływ matki niż ojca na zachowania dzieci w okresie dorosłości. Jeśli więc mówimy o „niskiej aktywności zawodowej kobiet” to należy zwrócić uwagę, że jest to czynnik dziedziczny. Jest większe prawdopodobieństwo, że córka nieaktywnej zawodowo matki stanie się również w przyszłości nieaktywną zawodowo kobietą. Analogicznie, wyższe wykształcenie matki silniejszym predyktorem tego, że jej dzieci zdobędą wyższe wykształcenie niż w przypadku wpływu wykształcenia ich ojca.

Jednym z możliwych wyjaśnień niskiej aktywności zawodowej kobiet - lecz z pewnością nie jedynym jest wizerunek i postrzeganie pracy jako aktywności, która jest „nieprzyjemnym obowiązkiem”. W związku z tym bierność zawodowa kobiet może być społeczeństwie uznawana za wyraz ucieczki od czegoś nieprzyjemnego, męczącego. W istocie wiele zawodów wykonywanych przez kobiety, szczególnie słabiej wykształcone to zawody, które nadwyrężają zdrowie kobiet, a więc bierność zawodowa to dla tej grupy kobiet lepsza opcja. Na bierność zawodową należy spoglądać z perspektywy alternatywy jaką jest *aktywność zawodowa*. Dla słabo wykształconych kobiet w Polsce bierność zawodowa jest logicznym wyborem. W miarę jak będzie rósł poziom wykształcenia kobiet można oczekiwać, że będzie powstawało więcej atrakcyjnych miejsc pracy, które z kolei spowodują, że bierność zawodowa staje się mniej atrakcyjną alternatywą niż obecnie. Po prostu na rynku pracy prawdopodobnie jest relatywnie więcej atrakcyjnych stanowisk dla mężczyzn niż dla kobiet.

Na temat dysproporcji płci na stanowiskach kierowniczych prowadzono wiele badań. Wiele z tych badań wskazuje, że niższe zarobki kobiet na stanowiskach kierowniczych wynikają m.in. z większego poziomu ugodowości kobiet. Ugodowość to jedna z 5 podstawowych cech

osobowości każdego człowieka. Ugodowość oznacza w praktyce, że dana osoba nie jest nastawiona na konfrontację i akceptuje proponowane jej warunki zatrudnienia. Innym czynnikiem, który wpływa na nadreprezentację mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest większa skłonność mężczyzn do rezygnacji z życia rodzinnego na rzecz kariery zawodowej. Analiza liczby godzin spędzanych przez przedstawicieli obu płci może często wyjaśniać tę dysproporcję w zarobkach. Kobiety rzadziej niż mężczyźni są skłonne do poświęceń i rezygnacji z życia rodzinnego. Oprócz badań na temat dysproporcji w zarobkach warto poświęcić więcej uwagi analizie sytuacji życiowej kobiet zajmujących eksponowane stanowiska kierownicze i porównywaną *tej grupy* kobiet z mężczyznami na analogicznych stanowiskach. Może się okazać, że różnice w zarobkach nie są wyjaśniane przez czynniki związane z płcią, lecz inne, związane ze stylem pracy, osobowością, systemem wartości itp. Analiza statystyczna służąca w wykryciu tzw. zmiennych mediujących byłaby niezwykle przydatna do określenia rzeczywistych przyczyn różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Jeśli chodzi o udział kobiet-kierowników w naszym kraju wynoszący 43 proc. to jest to jedna zagregowana wartość dotycząca wszystkich stanowisk kierowniczych. Warto przyjrzeć się poszczególnym branżom. Na przykład, w branżach sfeminizowanych prawdopodobnie odnajdziemy znacznie wyższe odsetki kobiet zajmujących stanowiska kierownicze. Dyrektorzy szkół w Polsce to znacznie częściej kobiety niż mężczyźni, prawdopodobnie analogiczna sytuacja dotyczy zespołów pielęgniarek. Czystego powodu należy, że wnioskować, że mężczyźni są dyskryminowani w sektorze edukacji na stanowiskach kierowniczych? Z dużym prawdopodobieństwem można powiedzieć, że dyrektorzy większości przedszkoli w Polsce to także kobiety. Analogicznie, w przypadku zawodów typowo męskich jak na przykład ekipy budowlane najczęściej znajdziemy tam mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Konkludując, średnia wynosząca 43% ma niewielką wartość wyjaśniającą sytuację kobiet na polskim rynku pracy.

Statystyki dotyczące spółek giełdowych wymagają osobnej analizy. Spółki giełdowe wyznaczają na stanowiska prezesów - dzięki decyzjom zarządów tych spółek. Warto podjąć temat nie tyle efektów selekcji, co przyjrzeć się procesowi wyłaniania prezesów w spółkach giełdowych i zadać pytanie, dlaczego zarządy spółek giełdowych podejmują takie a nie inne decyzje? Dlaczego na długiej liście kandydatów i kandydatek, a później na krótkiej liście kandydatów (już tylko?) znajdują się sami mężczyźni?

Część II Edukacja, nauka i płeć

Podobnie jak w przypadku analizy zjawiska nie do reprezentowania kobiet na stanowiskach kierowniczych, także w przypadku struktury stanowisk naukowych według płci rekomendowane jest dokonywanie bardziej pogłębionych analiz. Z badań na temat różnic pomiędzy płciami wynika, że podstawową różnicą pomiędzy kobietami a mężczyznami jest obszar zainteresowań. Generalnie rzecz biorąc mężczyźni bardziej interesują się rzeczami (*things*) a kobiety bardziej interesują ludzi (*people*). Ma to swoje implikacje zarówno w przypadku proporcji płci w różnych zawodach („murarze” vs. „pielęgniarki”) ale także w przypadku zainteresowań naukowych. Kobiety są niedoreprezentowane wśród ekonomistów (VIDE: udział kobiet wśród laureatów nagrody imienia Alfreda Nobla Banku Szwecji). Na uczelniach ekonomicznych kobiety częściej zajmują się z kolei takimi zagadnieniami, jak rynek

pracy, europeistyka, kultura organizacyjna, zarządzanie zasobami ludzkimi, podczas gdy mężczyźni częściej będą wybierali takie specjalizacje naukowe jak logistyka finanse przedsiębiorstw rynki finansowe itp. Nie należy więc wszystkich różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami upatrywać w niedoskonałościach struktur społecznych a większą wagę przywiązywać do wolnego wyboru i zainteresowanie jakie wykazują kobiety i mężczyźni. Tak więc „płciowe specjalizacje poszczególnych branż” mają swoje głębokie uzasadnienie nie tyle kulturowe, co psychologiczne.

„Mimo, że 15-latkowie mają zbliżone wyniki testów umiejętności matematycznych, kobiety wyraźnie rzadziej wybierają studia na kierunkach STEM niż mężczyźni” - istnieją hipotezy naukowe poparte pewnymi dowodami, że ukierunkowanie kobiet i mężczyzn może wynikać z presji społecznej i wielu innych czynników. Warto zwrócić uwagę na paradoks obserwowany w krajach arabskich. Można by się spodziewać, że w krajach tych, gdzie rola kobiety w społeczeństwie jest wyraźnie niższa niż na przykład w Polsce, będzie to miało odzwierciedlenie w niewielkim udziale kobiet wśród absolwentów uczelni technicznych. Jest natomiast dokładnie odwrotnie (patrz m.in.: <https://www.theatlantic.com/science/archive/2018/02/the-more-gender-equality-the-fewer-women-in-stem/553592/>). Wielu naukowców skłania się ku hipotezie, że „siłowe” niwelowanie różnic społecznych między kobietami a mężczyznami powoduje skutki odwrotne do zamierzonych. Na przykład w Szwecji odsetek kobiet wybierających kierunki techniczne jest bardzo niski choć kraj ten jak wiadomo od wielu lat promuje działania na rzecz wyrównywania szans płci.

Jeśli mówimy o naukach STEM, warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że obecnie według najnowszej terminologii do tego skrótu dodano jeszcze „A”, a więc za sztukę (Art.) -STEAM. Chodzi o to, że rośnie znaczenie przedmiotów artystycznych. Szczególnie w epoce sztucznej inteligencji umiejętności artystyczne są uznawane jako ważny czynnik ułatwiający współpracę człowieka z maszyną na przykład w postaci tak zwanej inżynierii promptów (*prompt engineering*). Kreatywność człowieka współpracującego ze sztuczną inteligencją może mieć kolosalne znaczenie dla uzyskiwanych przez sztuczną inteligencję wyników. Z tego też względu promuje się także kompetencje artystyczne. Warto także zwrócić uwagę, że według aktualnej agendy Unii Europejskiej pod nazwą DIGITAL DECADE zakłada się znaczące zwiększenie udziału kobiet wśród zatrudnionych w branży IT.

O ile różnice w płacach pomiędzy kobietami a mężczyznami mogą wskazywać na pewne przejawy dyskryminacji szczególnie na etapie selekcji osób do objęcia danego stanowiska o tyle trudno doszukiwać się dyskryminacji, jeśli chodzi o system rekrutacji na studia wyższe w Polsce. Jeśli „Kobiety rzadziej wybierają kierunki techniczne” to ostatecznie jest to decyzja kobiet. Dużą szansą stwarza branża IT, gdzie specyfika pracy (możliwość pracy w domu pracy zdalnej brak wymagań odnośnie do siły fizycznej) nie faworyzuje w żadnym wypadku mężczyzn.

Część III. Praca i rodzina

„W Polsce utrzymuje się specjalizacja płci – kobiety dominują w sferze opieki, a mężczyźni w sferze pracy”. Taka specjalizacja nie dotyczy wyłącznie Polski. Jak wcześniej wskazano przyczyny tego zjawiska są znacznie głębsze niż tylko społeczne. Kobiety generalnie rzecz biorąc bardziej interesują się ludźmi a mężczyźni szeroko rozumianymi „rzeczami”. Dlatego mamy

nadrepzentację kobiety w systemie edukacji i opieki zdrowotnej. Nie należy tego zjawiska uznawać za rodzaj patologii, z którą należy walczyć ale raczej za pewną naturalną prawidłowość. Naturalną to znaczy nie wyjaśnioną przez dyskryminację, lecz przez wolny wybór kobiet.

Interpretacja zjawisk takich jak np. „Prawie 2/3 mężczyzn spodziewa się nieprzyjemnej reakcji szefa, gdyby zdecydowali się na urlop rodzicielski” jak się wydaje jest naładowana zbyt silnym ładunkiem emocjonalnym. W istocie pracodawcy prawdopodobnie nie chodzi o to, że pracownik będzie miał wkrótce większą rodzinę chodzi po prostu o oderwanie od pracy. Warto zbadać reakcje pracodawców na dwie alternatywne sytuacje:

- a) odejście pracownika na dłuższy urlop płatny (bez wskazania przyczyny, np. zdrowotny lub tzw. *sabbatical*)
- b) odejście pracownika na urlop macierzyński/tacierzyński.

Dopiero wówczas można by wysuwać bardziej jednoznaczne wnioski na temat roli macierzyństwa i tacierzyństwa w sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Nie wiemy do końca do jakiego stopnia pewna wrogość pracodawców wobec tych rodzajów urlopu wynika po prostu oderwania pracownika od miejsca pracy a w jakimś stopniu jest to spowodowane obawą o to, że pracownik będzie mniej skoncentrowany na pracy zawodowej kosztem rodziny.

Wnioski końcowe

W 2018 roku ustalono, że kierowcy-mężczyźni UBERA zarabiają 7% więcej niż kobiety. Jako powód wskazano szybszą jazdę kierowców-mężczyzn. To z kolei wyjaśniane jest różnicami biologicznymi a nie społecznymi między oboma połączkami: mężczyzn charakteryzuje średnio większa skłonność do ryzyka niż kobieta. Przypadek UBERA jest ważnym głosem w debacie nt. Gender Gap. Dowodzi, że różnice w płacach nie wynikają (zawsze) z dyskryminacji na tle płci. UBER uruchomił co prawda usługę Uber Woman ale ona nie rozwiązuje problemu różnic w płacach (chyba, że gwarantuje o 7% wyższe stawki dla kobiet, co w zasadzie byłoby dyskryminacją). Aby zbadać fenomen Uber Women trzeba by porównać jakość usług także w innych zawodach, szczególnie ciekawy byłby przypadek: ginekolog vs. ginekolożka vs. pielęgniarka vs. pielęgniarka - i percepcja jakości usług. No tak, ktoś powie, przypadki przemocy seksualnej nie występują wśród ginekologów tak często, jak wśród kierowców Ubera (ale czy aby na pewno?? <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090825820338154>). Dla mnie Uber Woman to przykład dyskryminacji mężczyzn na rynku pracy. Dlaczego zakłada się/-, że mężczyźni są mniej mili i mniej weseli? Tylko dlatego, że należą do grupy społecznej posiadającej chromosom X i Y? UBER powinien uruchomić usługę nie Uber Woman ale "Uber woman-friendly", aby dać szansę kierowcom mężczyznom a nie ich dyskryminować. No i wracając do głównego wątku: Uber Woman nie sprawia, że kobiety zarabiają więcej, może nawet mniej, ponieważ są zaangażowane w rozmowy z klientką, zamiast koncentrować się na przewiezieniu pasażerki z pkt. A do B.

Temat *gender gap* będzie jeszcze długo rozpalać emocje wśród naukowców, dziennikarzy, aktywistów społecznych, polityków itp. Złożoność problemu jest tak duża, że łatwo znaleźć kontrargumenty dla podważenia jakiejś tezy. Wystarczy wyjść poza schemat i domenę

psychologii i zainteresować się wyjaśnianiem danego zjawiska z perspektywy historii i socjologii. Na przykład tutaj w sposób rzeczowy podważane są pewne tezy Jordana Petersona wyjaśniające paradoks krajów skandynawskich. <https://capx.co/what-jordan-peterson-gets-wrong-about-the-nordic-gender-paradox/>. Ten tekst nie krytykuje całości wyводу Petersona, lecz jedynie wskazuje na inne przyczyny braku zainteresowania kobiet w krajach skandynawskich naukami ścisłymi (za nimi sposób redystrybucji dochodu w krajach skandynawskich promujący wybieranie przez Kobiety właśnie kobiece zawodów i zajęć).