

Źródła nierównych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Katarzyna Jaśko, Marta Szastok

Uniwersytet Jagielloński, Instytut Psychologii

Statystyki wynagrodzeń zbierane w różnych krajach pokazują znaczące nierówności w zarobkach kobiet i mężczyzn. Istnieją dwie alternatywne grupy wyjaśnień tego zjawiska. Z jednej strony, wskazuje się na odmienny poziom potencjału zawodowego kobiet i mężczyzn jako wytłumaczenie nierównych wynagrodzeń, z drugiej – podkreśla się rolę stereotypów i uprzedzeń prowadzących do dyskryminacji kobiet w środowisku zawodowym. Celem artykułu jest omówienie tych wyjaśnień oraz analiza powiązanej z nimi literatury. Na podstawie dokonanego przeglądu można stwierdzić, że podejście oparte na kapitale zawodowym kobiet i mężczyzn nie wyjaśnia całkowicie luki płacowej. Istotną rolę odgrywają stereotypy i uprzedzenia wobec kobiet na rynku pracy. W tekście zidentyfikowano również obszary wymagające dalszych badań.

Słowa kluczowe: *nierówności społeczne, wynagrodzenia, płęć*

W 2011 roku kobiety w Unii Europejskiej zarabiała średnio o 16% mniej niż mężczyźni (Eurostat, 2013). Podobnie sytuacja kształtuje się w Stanach Zjednoczonych, gdzie od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia wynagrodzenie kobiet stanowi od 75 do 82% płacy mężczyzn (Blau, Kahn, 2007; Lips, 2003). Nierówności w tym zakresie są większe wśród osób na wyższych stanowiskach (Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń, 2012). Zwiększają się także wraz z liczbą przepracowanych tygodniowo godzin (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2013). Szczególnie niskie wynagrodzenie otrzymują kobiety będące matkami (Sigle-Rushton, Waldfogel, 2007). Nierówności między kobietami i mężczyznami na rynku pracy dotyczą także innych aspektów sytuacji zawodowej, m.in. wskaźnika zatrudnienia, który wśród kobiet w Polsce jest o 25% niższy niż w przypadku mężczyzn (GUS, 2012).

Powyższe zestawienie daje przybliżony obraz sytuacji obu płci na rynku pracy. Nie odpowiada jednak na pytanie o źródła tych nierówności. Dyskusja wokół nierównej płacy kobiet i mężczyzn koncentruje się na tym, jaka część tych nierówności jest wynikiem dyskryminacji płciowej, a jaką wyjaśnia się przez czynniki skorelowane z płcią, ale

determinujące poziom wynagrodzeń w uzasadniony sposób. Z jednej strony, argumentuje się, że jeśli nierówności płacowe są skutkiem odmiennych, lecz autonomicznych wyborów kobiet i mężczyzn i wynikających z nich różnic w poziomie kwalifikacji, motywacji i zaangażowania w pracę, to ingerencja nie jest usprawiedliwiona (O'Neill, O'Neill, 2005). Alternatywny opis problemu wskazuje na rolę stereotypów i uprzedzeń wobec kobiet na rynku pracy. Podkreśla się w nim wielowymiarowość zjawiska dyskryminacji płciowej, która występuje na różnych etapach działalności zawodowej kobiet i mężczyzn oraz uniemożliwia kobietom osiągnięcie równorzędnej z mężczyznami pozycji (Lips, 2013).

Celem artykułu jest przegląd istniejących wyjaśnień nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz analiza empirycznych przesłanek ich słuszności. W pierwszej kolejności przedstawimy wyniki badań, które odnoszą się do potencjału zawodowego obu grup. Następnie przyjrzymy się badaniom dotyczącym roli uprzedzeń i stereotypów w dyskryminacji płacowej. Przeanalizujemy wątpliwości i zastrzeżenia, które pojawiają się w odniesieniu do poszczególnych wyjaśnień. Podsumujemy artykuł, zaznaczając możliwe kierunki dalszych badań nad źródłami nierówności płacowych.

KAPITAŁ ZAWODOWY KOBIECI I MĘŻCZYŹN

Jednym z powodów przytaczanych w celu uzasadnienia różnic w płacach kobiet i mężczyzn jest odmienna wartość ich pracy dla pracodawców. Model kapitału

Katarzyna Jaśko, Marta Szastok, Instytut Psychologii, Uniwersytet Jagielloński, ul. Ingardena 6, 30-060 Kraków.

Korespondencję w sprawie artykułu prosimy kierować do Katarzyny Jaśko, e-mail: katarzyna.jasko@uj.edu.pl

Publikacja została przygotowana w ramach grantu finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2011/03/B/HS6/01853.

ludzkiego zakłada, że wysokość wynagrodzenia pracownika zależy bezpośrednio od jego kwalifikacji powiązanych z wykształceniem, umiejętnościami, doświadczeniem i stażem pracy (Olson, 2013; Polachek, 1995). Ekonomiści zgadzają się, że czynniki te wpływają na wydajność i produktywność pracownika (Case, Fair, 2004). Zgodnie z tym modelem nierówność wynagrodzeń jest skutkiem odmiennej wartości pracy kobiet i mężczyzn wynikającej z różnych wyborów dotyczących poziomu i rodzaju wykształcenia, ścieżki kariery i stopnia zaangażowania w pracę zawodową. Dlatego w analizach wynagrodzeń konieczne jest uwzględnienie tych dodatkowych czynników; dopiero skorygowana wielkość nierówności wymaga dalszego wyjaśnienia, np. jako efekt dyskryminacji (Blau, Kahn, 2007). W tej części artykułu przeanalizujemy, w jakim stopniu różnice w potencjale zawodowym kobiet i mężczyzn pozwalają wyjaśnić nierówności płacowe.

Wykształcenie i rodzaj kariery zawodowej

Dane statystyczne pokazują, że większa liczba kobiet niż mężczyzn kontynuuje naukę na uczelniach (Czarnik, Turek, 2012; Eurostat, 2012; HESA, 2012). Także polskie badania nad poziomem aspiracji nastolatków potwierdzają, że dziewczęta częściej niż chłopcy planują kontynuowanie kształcenia po zakończeniu szkoły średniej (Siemieńska, 2007). Różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn jednak się nie zmniejszają, a przeciwnie, w niektórych przypadkach stają się wyraźniejsze wśród osób lepiej wykształconych (Evertsson i in., 2009). Z drugiej strony, badania nad kapitałem zawodowym pokazują, że kobiety i mężczyźni różnią się profilem wykształcenia, co może się wiązać z występowaniem nierówności wynagrodzeń już na początku kariery zawodowej i pogłębianiem się ich na dalszych etapach (Morgan, 2008). Mężczyźni częściej kształcą się w obszarach takich, jak inżynieria czy kierunki biznesowe (Eurostat, 2012; Hegewisch, Williams, Harbin, 2012), w których pracownicy są bardziej poszukiwani i wyżej wynagradzani. Z kolei na rynku pracy mniejsze jest zapotrzebowanie na wykształcenie kobiet, które częściej są absolwentkami nauk humanistycznych i społecznych (Morgan, 2008). Również polskie dane pokazują istnienie różnic międzypłciowych zarówno na poziomie oczekiwań, jak i faktycznych wyborów dotyczących kierunków dalszego kształcenia (Siemieńska, 2007).

Różnice w profilu wykształcenia bezpośrednio przekładają się również na wybór odmiennych ścieżek kariery (Barbulescu, Bidwell, 2013), co prowadzi do powstania zjawiska segregacji zawodowej ze względu na płeć, czyli nieproporcjonalnej reprezentacji kobiet i mężczyzn

w poszczególnych obszarach rynku pracy (Reskin, Bielby, 2005). Kobiety częściej pracują w zawodach powiązanych z edukacją, opieką zdrowotną i pomocą społeczną, podczas gdy mężczyźni wyraźnie dominują w takich branżach, jak budownictwo, transport czy komunikacja (GUS, 2012; Magnusson, 2013). Segregacja zawodowa jest tak powszechna, że aby ją zlikwidować, aż 30–40% pracujących kobiet i mężczyzn powinno zmienić zawód na neutralny płciowo lub zdominowany obecnie przez płę przeciwną (Hegewisch, Liepmann, Hayes, Hartmann, 2010; Ransom, Oaxaca, 2005). To ważny czynnik, który może wyjaśniać nawet 40% nierówności wynagrodzeń, ponieważ zmaskulinizowane zawody cechują się wyższymi zarobkami oraz większymi możliwościami awansu (Hegewisch i in., 2010; Kunze, 2005; Reskin, 1993). Profil wykształcenia i rodzaj ścieżki kariery wiążą się również z subiektywnymi oczekiwaniami dotyczącymi wysokości zarobków. Kobiety planujące karierę w sfeminizowanych zawodach oczekują niższego wynagrodzenia niż te, które zamierzają pracować w zawodach zmaskulinizowanych (Hogue, DuBois, Fox-Cardamone, 2010).

Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn

Analizy statystyk aktywności zawodowej pokazują, że przeciętnie kobiety pracują krócej niż mężczyźni. Prawie 1/3 (32,1%) aktywnych zawodowo kobiet jest zatrudniona w niepełnym wymiarze godzin, co stanowi o wiele wyższy odsetek w porównaniu do zaledwie 9% mężczyzn (Eurostat, 2013). Zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i we wszystkich krajach Unii Europejskiej mężczyźni częściej są aktywni na rynku pracy i rzadziej zmieniają pracę (Eurostat, 2008; GAO, 2003). W Polsce większość podstawowych wskaźników aktywności zawodowej kobiet jest mniej korzystna w stosunku do średnich UE. Przykładowo, wśród Europejczyków w wieku od 15 do 64 lat zawodowo pracuje 70% mężczyzn i 58% kobiet. W Polsce płatne zatrudnienie dotyczy 66% mężczyzn i 53% kobiet (Eurostat, 2013).

Zgodnie z modelem kapitału ludzkiego, istotnym czynnikiem, który determinuje aktywność kobiet na rynku pracy i w konsekwencji wysokość ich wynagrodzeń, jest macierzyństwo. Porównanie wysokości wynagrodzeń matek i kobiet bezdzietnych pokazało, że w krajach skandynawskich, w których różnice te były najmniejsze, zarobki matek stanowiły 80–91% zarobków kobiet bezdzietnych. Ale już w Holandii i Niemczech wysokość płacy matek stanowiła jedynie 42–63% wynagrodzeń kobiet niemających potomstwa (Sigle-Rushton, Waldfogel, 2007). Badania nad wymiarem godzinowym pracy potwierdzają, że matki pracują mniej niż kobiety bezdzietne, a różnica ta rośnie wraz z liczbą posiadanych dzieci. W przypadku

mężczyzn efekt jest odwrotny i to ojcowie pracują więcej niż mężczyźni bezdzietni (Kaufman, Uhlenberg, 2000; Kurowska, 2010). W badaniach uzyskano jednak wyniki, które wskazują na wyższe zaangażowanie matek w pracę. Kmec (2011) porównała różne wskaźniki zaangażowania w pracę zawodową pomiędzy matkami i ojcami, a także bezdzietnymi kobietami i mężczyznami (m.in. wysiłek wkładany w pracę, jej intensywność, stopień, w jakim obowiązki domowe odciągają badanego od pracy). Okazało się, że matki nie były mniej zaangażowanymi pracownikami, a uzyskane różnice świadczyły raczej na niekorzyść ojców.

Negocjowanie wynagrodzeń

Kolejnym czynnikiem, który może mieć wpływ na odmienny poziom wynagrodzeń uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn, jest różna skuteczność negocjowania zarobków. Badania pokazują, że kobiety uzyskują niższe wyniki w negocjacjach (Stuhlmacher, Walters, 1999) oraz są mniej skłonne do inicjowania negocjacji dodatkowego wynagrodzenia (Small, Gelfand, Babcock, Gettman, 2007). Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami dotyczą m.in. percepcji sytuacji negocjacyjnej, preferowanego stylu negocjacji oraz skłonności do nieetycznych zachowań w ich ramach, które łącznie prowadzą do lepszej pozycji negocjacyjnej mężczyzn. Kobiety deklarują mniejszą pewność siebie przed przystąpieniem do takich rozmów i mniejszą satysfakcję po ich zakończeniu (Kray, Gelfand, 2009). Stawiają sobie skromniejsze cele, są mniej pewne swojej wartości (Barron, 2003) i rzadziej oceniają sytuację jako poddającą się negocjacji (Kaman, Hartel, 1994). W badaniach Dreber i Johannessona (2008) mężczyźni częściej niż kobiety angażowali się w nieetyczne taktyki negocjacyjne. Oceniali także wprowadzenie w błąd, manipulacje i blefowanie jako taktyki bardziej w takiej sytuacji akceptowalne (Lewicki, Robinson, 1998).

Odmienne wyniki uzyskiwane przez kobiety i mężczyzn w negocjacjach przypisuje się różnicom w stylu ich przeprowadzania – bardziej rywalizacyjnym wśród mężczyzn i bardziej kooperacyjnym w przypadku kobiet. Badani, którzy grali w grę z osobą stosującą strategię rywalizacyjną, częściej uważali, że partnerem jest mężczyzna (King, Miles, Kniska, 1991). Badania prowadzone nad tym aspektem negocjacji przynoszą jednak mieszane wyniki. Metaanaliza 62 badań nad strategiami w negocjacjach (Walters, Stuhlmacher, Meyer, 1998) pokazała istotny, ale słaby efekt płci. Kobiety były bardziej skłonne wybierać strategię kooperacyjną w porównaniu z mężczyznami, ale płć wyjaśniała mniej niż 1% wariacji. Wy tłumaczenia tego efektu szuka się w różnych cechach kobiet i mężczyzn. Zgodnie z tym wyjaśnieniem mężczyźni cechują

się wyższą asertywnością, agresywnością i koncentracją na wyniku, natomiast dla kobiet ważniejsze są względy relacyjne i dlatego kierują się w większym stopniu troską o partnera niż dbałością o własny interes. Potwierdzają to badania pokazujące, że w negocjacyjnych diadach składających się z mężczyzn szybciej poruszano temat pieniędzy i stanowisk niż w diadach złożonych z kobiet, gdzie z kolei występuje wyraźniejsza skłonność do omawiania informacji personalnych (Halpern, McLean Parks, 1996).

Opisane wyżej różnice w podejściu do negocjacji oraz stylu ich prowadzenia skutkują gorszymi wynikami uzyskiwanymi przez kobiety. Podczas negocjacji wynagrodzeń może to prowadzić do akceptacji niższej oferty pierwszego wynagrodzenia, mniejszej skłonności do negocjowania podwyżek i ostatecznie osiągnięcia niższych zarobków.

Wartości poszukiwane w pracy

Kolejną przyczyną podawaną jako uzasadnienie odmiennego poziomu wynagrodzeń jest poszukiwanie przez kobiety i mężczyzn różnych wartości w miejscu pracy. Zgodnie z tym wyjaśnieniem kobiety przywiązują mniejszą wagę do wysokości zarobków i statusu, a wyżej cenią sobie to, czy praca jest interesująca, oferuje możliwości rozwoju zawodowego oraz czy sprzyja życiu rodzinnemu (Major, Konar, 1984). W takiej sytuacji motywacja do osiągnięcia wysokiej pozycji i wynagrodzenia wśród kobiet i mężczyzn jest odmienna, co w konsekwencji prowadzi do różnic w faktycznie otrzymanym wynagrodzeniu. W literaturze można znaleźć sprzeczne wyniki odnoszące się do tej hipotezy. W metaanalizie 242 wyników dotyczących znaczenia przypisywanego różnym aspektom pracy, większość efektów płci była bliska zera, ale istotna statystycznie (Konrad, Ritchie, Lieb, Corrigall, 2000). Pomimo niewielkich efektów, ich kierunek był przeważnie zgodny z oczekiwaniami. Kobiety w większym stopniu ceniły możliwości współpracy i pomocy oraz szanse nawiązania przyjaźni. Dla mężczyzn ważniejsze były zarobki, szansa awansu oraz władza, a mniej istotne – relacje interpersonalne, wewnętrzna motywacja do wykonywania obowiązków oraz dogodne godziny pracy. Dane dla Polski pochodzące z World Values Survey także nie wskazują na istnienie różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w wartościach przypisywanych pracy. Wręcz przeciwnie, pokazują, że jest ona równie ważna, a nawet ważniejsza dla kobiet niż dla mężczyzn (Siemieńska, 2007). Jedyne różnice w oczekiwaniach wobec pracy dotyczyły urlopu, cenionego wyżej przez mężczyzn, oraz dogodnych godzin pracy, których poszukiwały w większym stopniu kobiety (Siemieńska, 2007).

Wartości mogą także determinować odmienny poziom aspiracji zawodowych. W badaniach Lips i Lawson (2009)

prowadzonych na grupach studenckich wykazano, że kobiety cenią wartości rodzinne i dostosowanie pracy do wymogów opieki nad dzieckiem bardziej niż mężczyźni. Studentki, które wyżej ceniły te wartości, przewidywały, że w przyszłości mniej czasu poświęcą na pracę zawodową, oraz oczekiwały niższej płacy u szczytu kariery. Co ciekawe, przywiązanie do wartości rodzinnych wśród mężczyzn, mimo że prowadziło do spadku przewidywanego zaangażowania w pracę, jednocześnie podnosiło oczekiwaną wysokość wynagrodzeń w szczytowym momencie kariery. Słabością tego badania jest wykorzystanie prób studenckich, w których możliwe było określenie jedynie przewidywanego zaangażowania w pracę, natomiast nie kontrolowano faktycznej jakości pracy kobiet i mężczyzn.

Ocena wyjaśnienia skoncentrowanego na kapitale zawodowym

Podejście skoncentrowane na kapitale zawodowym kobiet i mężczyzn wskazuje na ważną rolę czynników skorelowanych z płcią, takich jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe, motywacja do pracy czy umiejętności związane z negocjowaniem wynagrodzenia. Wyniki badań sugerują, że chociaż uwzględnienie tych czynników w znacznym stopniu redukuje nierówności, to nie stanowią one jednak wyłącznej przyczyny różnic w zarobkach. W badaniach prowadzonych na reprezentatywnej grupie pracowników wykazano, że różnice w kapitale zawodowym odpowiadają za około 60% różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (Blau, Kahn, 2007). Po ich uwzględnieniu średnia płaca kobiet była nadal o 8–13% (w zależności od badania) niższa od wynagrodzenia mężczyzn (Blau, Kahn, 2007; O'Neill, O'Neill, 2005; Wood, Corcoran, Courant, 1993).

Z podejściem tym wiążą się również pewne problemy metodologiczne i interpretacyjne. Traktowanie niewyjaśnionej wariacji jako efektu dyskryminacji płciowej jest wątpliwe, ponieważ zakłada, że wszystkie istotne zmienne „merytoryczne” zostały już uwzględnione w modelu (Blau, Kahn, 2007). Z drugiej strony, część zmiennych wyjaśniających, takich jak wykształcenie, staż pracy, obszar zatrudnienia czy skuteczność negocjacyjna, sama w sobie może być efektem dyskryminacji płciowej w innych obszarach (Blau, Kahn, 2007; Lips, 2013). Krótszy czas pracy preferowany przez kobiety może stanowić wynik „przetargu” pomiędzy obowiązkami zawodowymi i domowymi, którego kobiety, w szczególności matki, doświadczają w większym stopniu niż mężczyźni. Potwierdzają to badania pokazujące, że kobiety poświęcają na obowiązki domowe dwa razy więcej czasu niż mężczyźni (Fuwa, Cohen, 2007). Również polskie dane świadczą o tym,

że kobiety więcej czasu przeznaczają na zajęcia i prace domowe, podczas gdy mężczyźni – na pracę i odpoczynek (Bobrowicz, 2007). Co ciekawe, taki wzorec pojawia się także wśród osób pomiędzy 15. a 24. rokiem życia, kiedy tego zróżnicowania raczej nie można przypisać obecności dziecka w rodzinie. Na kobietach spoczywa także przeważający ciężar opieki nad dzieckiem (Bobrowicz, 2007; CBOS, 2013b; Williams, 2001). Aby łatwiej godzić obowiązki domowe i zawodowe, matki częściej decydują się na pracę w przyjaznych dla nich zawodach, gwarantujących elastyczne godziny pracy czy możliwość zatrudnienia w ograniczonym wymiarze czasowym, co jednak istotnie wpływa na wysokość zarobków.

Nie jest jasna także relacja pomiędzy wysokością wynagrodzeń a wyborem obszaru zatrudnienia. W szczególności interesujące jest pytanie, czy to kobiety wybierają pracę w gorzej płatnych branżach, czy też odwrotnie, zawody, w których przeważają kobiety, są niżej opłacane. Badania pokazują, że obecność kobiet w danym zawodzie wpływa na jego prestiż i zarobki (Lips, 2013). Osoby badane przypisywały wyższą pensję i prestiż zawodowi, gdy wierzyły, że potrzebne są męskie cechy, aby dobrze go wykonywać. Ponadto, im więcej kobiet pracowało w danym zawodzie, tym mniejszą pensję badani mu przypisywali (Glick, 1991; Glick, Wilk, Perreault, 1995). Także nowsze badania potwierdzają, że kobiecym zawodom przypisywana jest niższa pensja, niezależnie od obowiązków i zakresu odpowiedzialności (Alksnis, Desmarais, Curtis, 2008).

Wątpliwości w podejściu skoncentrowanym na kapitale ludzkim budzi również sam dobór wskaźników. Przykładowo, analiza czasu pracy nie daje jeszcze odpowiedzi na pytanie o jej jakość, a to ona determinuje wartość pracownika dla pracodawcy. Brak badań dotyczących bezpośrednio zaangażowania i jakości pracy utrudnia wysunięcie bardziej pewnych wniosków na temat roli tego czynnika w kształtowaniu nierówności wynagrodzeń między płciami.

W świetle dostępnych danych wyjaśnienie odnoszące się do faktycznych różnic w szeroko pojętym potencjale zawodowym kobiet i mężczyzn nie daje wyczerpującej odpowiedzi na pytanie o przyczyny utrzymywania się nierówności wynagrodzeń. Uważa się, że wielkość nierówności niewyjaśniona przez różnice w kapitale może być efektem dyskryminacji kobiet i wymaga dalszych, bardziej dogłębnych analiz (Blau, Kahn, 2007; Lips, 2013).

WPLYW STEREOTYPÓW I UPREDZEŃ

Stereotypy oddziałują na sytuację zawodową kobiet i mężczyzn poprzez kształtowanie oczekiwań wobec pracowników i wpływ na interpretację ich zachowań.

Stereotyp kobiet jako troskliwych, ciepłych i emocjonalnych (Bem, 1981; Fiske, Cuddy, Glick, Xu, 2002; Prentice, Carranza, 2002) pozostaje niejednokrotnie w konflikcie z oczekiwaniami wobec pożądanego pracownika, szczególnie na wymagających, kierowniczych stanowiskach, gdzie ceni się sprawczość, orientację na zadanie i asertywność. Może to już na wstępie obniżać oczekiwania wobec jakości pracy kobiet, a potem zniekształcać percepcję ich osiągnięć. Postrzeganie mężczyzn jako kompetentnych i sprawczych nie wywołuje takiego dysonansu, wręcz przeciwnie, jest spójne z wymaganiami wobec preferowanego pracownika. Ponieważ stereotypy płciowe są silnie preskryptywne, czyli nie tylko opisują, jacy mężczyźni i kobiety są, lecz także – jacy powinni być, wpływają na ich zachowanie również poprzez kształtowanie odpowiednich norm społecznych (Rudman, Fairchild, 2004; Rudman, Glick, 2001). Mechanizm potwierdzenia behawioralnego powoduje, że stereotypizowana osoba dostosowuje swoje zachowanie do oczekiwań otoczenia (Snyder, Kiviniemi, 2009), także z obawy przed niekorzystnymi dla niej konsekwencjami działania niezgodnego ze stereotypem (Rudman, 1998). Wreszcie, w konsekwencji zagrożenia stereotypem kobiety i mężczyźni gorzej wykonują zadania w dziedzinach niespójnych ze stereotypami płciowymi (Good, Aronson, Harder, 2008; Inzlicht, Ben-Zeev, 2000). W dalszej części artykułu przeanalizujemy, jak te mechanizmy mogą wpływać na pozycję obu płci w pracy.

Wpływ stereotypów na oceny pracy kobiet i mężczyzn

Znaczenie stereotypów w ocenach pracy kobiet i mężczyzn było przedmiotem wielu badań. W części z nich osoby badane oceniały te same wytwory (np. esej, CV), ale w zależności od warunku eksperymentalnego, jego autorstwo było przypisane kobiecie lub mężczyźnie. Taki schemat pozwalał na kontrolę rzeczywistej jakości pracy w ocenie kobiet i mężczyzn. W oryginalnym badaniu Goldbergera (1968) kobiety oceniły wyżej eseje pisane przez mężczyzn, jeśli dotyczyły one kwestii stereotypowo męskich, natomiast nie uzyskano tych różnic w ocenie tekstów dotyczących tematów kobiecych. Nowsze badania nad ocenami kandydatów do pracy naukowej pokazały, że profesorowie niżej oceniali identyczne materiały aplikacyjne, jeśli były one przypisane do studentki niż do studenta (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, Handelsman, 2012). Nie tylko oceniali aplikującą studentkę jako mniej kompetentną, lecz także była ona mniej chętnie zatrudniana niż męski kandydat. Metaanaliza 123 badań prowadzonych w tym paradygmacie pokazała jednak bardzo słaby efekt płci autora ($d = -0,08$),

skłaniającą autorki do konkluzji raczej o braku efektu (Swim i in., 1989). Ważny z perspektywy przeglądu badań nad sytuacją zawodową jest fakt, że istotny, choć ciągle niewielki efekt płci, uzyskano w grupie badań, w których badani oceniali aplikacje o pracę. W innej metaanalizie (Bowen, Swim, Jacobs, 2000) autorzy uwzględnili tylko badania przeprowadzone w realnym kontekście organizacyjnym, w których jednocześnie kontrolowano jakość wykonanej pracy. W badaniach tych pracownicy byli oceniani przy użyciu różnych miar, z których część dotyczyła bardziej kobiecych aspektów (np. wrażliwość interpersonalna), a część – bardziej męskich (np. przywództwo). Pomimo że nie wystąpił efekt główny płci, odnotowano istotną interakcję pomiędzy płcią pracownika a sposobem jego oceny. W szczególności kobiety były oceniane wyżej na miarach kobiecych, podczas gdy mężczyzn oceniano wyżej na miarach męskich. Ten wynik jest spójny z wynikami metaanalizy badań nad efektywnością kobiecego i męskiego przywództwa (Eagly, Karau, Makhijani, 1995), w których okazało się także, że kontekst zawodowy moderuje postrzeganą efektywność kobiet i mężczyzn jako liderów. Kobiety były bardziej efektywnymi liderami w środowisku edukacyjnym, podczas gdy mężczyźni – w środowisku wojskowym. Metaanaliza Bowen i współpracowników (2000) wskazała również na znaczenie płci osób oceniających. Przewaga mężczyzn okazywała się większa wówczas, gdy oceniającymi byli mężczyźni. Jeśli jednak wśród osób oceniających znajdowały się zarówno kobiety, jak i mężczyźni, to różnic w ocenach obu płci nie było. Pomimo małej siły efektów płci odnotowanych w tych badaniach, ich kumulacja w czasie może prowadzić do znaczących konsekwencji finansowych, co pokazały badania z wykorzystaniem symulacji sytuacji zawodowych (Agars, 2004; Martell, Lane, Emrich, 1996).

Badania wskazują, że obciążeniem dla wizerunku kobiety jako pożądanego pracownika jest także bycie matką. W badaniach Cuddy, Fiske i Glicka (2004) starającą się o pracę matkę postrzegano jako bardziej wspólnotową, ale jednocześnie jako mniej kompetentną od kobiety bezdzietnej. Badani wyrażali także mniejszą chęć zatrudnienia, awansowania i szkolenia zawodowego matek niż kobiet bezdzietnych. Fakt posiadania dziecka nie wpływał z kolei na ocenę kompetencji mężczyzn. Heilman i Okimoto (2008) pokazali, że rodzice, niezależnie od płci, są postrzegani jako mniej zaangażowani i bardziej zawodni pracownicy, jednak tylko matki ponoszą koszty w zakresie potencjalnego zatrudnienia i awansu. Co więcej, pracujące matki nie tylko tracą finansowo, lecz są również gorzej postrzegane na innych wymiarach. Seria eksperymentów Okimoto i Heilman (2012) pokazała, że uzyskują one niższe oceny na skalach mierzących

kompetencje rodzicielskie oraz są postrzegane jako osoby mniej ciepłe i wrażliwe, przez co wzbudzają mniej pozytywnych reakcji. Ten efekt okazywał się jeszcze silniejszy, gdy wykonywany przez matki zawód był typowo męski oraz kiedy odnosiły one sukces zawodowy. Oceny spadały także wtedy, gdy matka podejmowała pracę z wyboru, a nie z konieczności. O ile pracujące matki są oceniane negatywnie, o tyle dla mężczyzn posiadanie dzieci wiąże się z bardziej pozytywnymi ocenami. Ojców, w porównaniu z mężczyznami bezdzietnymi, postrzega się jako lepiej przygotowanych do pracy, a także są oni chętniej zatrudniani i awansowani (Correll, Benard, Paik 2007).

Wpływ stereotypów i uprzedzeń na decyzje personalne

Nawet jeśli oceny pracy kobiet i mężczyzn są jednakowe, powstaje pytanie o ich wpływ na decyzje o zatrudnieniu, wynagrodzeniu czy awansie. Przegląd badań nad dyskryminacją płciową w odniesieniu do decyzji o zatrudnieniu pokazał istotny efekt płci w większości analizowanych wyników (Isaac, Lee, Carnes, 2009). Kiedy w procesie rekrutacji do orkiestr symfonicznych nastąpiła zmiana i podczas przesłuchania nie można było zidentyfikować płci kandydata, częstotliwość zatrudniania kobiet muzyków wzrosła o 25% (Goldin, Rouse, 2000). Kolejny przykład nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji dotyczy sposobu pisania listów rekomendacyjnych. Analizowane w badaniach listy dotyczące kobiet starających się o pracę naukową zawierały mniej danych na temat osiągnięć, kładły mocniejszy nacisk na aspekt społeczny i zawierały więcej informacji podnoszących wątpliwości wobec kandydatki. Listy rekomendujące mężczyzn były dłuższe oraz w większym stopniu odnosiły się do osiągnięć naukowych (Trix, Psenka, 2003). Późniejsze badania pokazały, że listy polecające kobiety zawierają więcej określeń społecznych, podczas gdy listy dotyczące mężczyzn – więcej określeń sprawczych. Różnica ta przekłada się na większą skłonność do zatrudnienia tych ostatnich (Madera, Hebl, Martin, 2009). Należy dodać, że badania Schmader, Johnes i Forbes (2008) nie potwierdziły tych wyników, chociaż pokazały, że listy polecające pisane z myślą o mężczyznach zawierały więcej superlatyw. Badania Biernat, Tocci i Williams (2011) pokazują, że sytuacja jest bardziej złożona. Przeprowadzone przez te badaczki analizy ocen pracy prawników i prawniczek zatrudnionych na Wall Street świadczą o tym, że mężczyźni otrzymywali wyższe oceny wyrażone na skalach, które miały bezpośredni wpływ na konkretne decyzje personalne, natomiast kobiety uzyskiwały więcej pozytywnych komentarzy słownych, które jednak nie wiązały się z materialnymi konsekwencjami.

Stereotypy płciowe mogą także determinować zachowanie wobec kobiet i mężczyzn w sytuacji negocjacyjnej – kobietom oferowano gorsze warunki (Ayres, Siegelman, 1995). W stosunku do kobiet negocjatorzy częściej uciekają się także do nieetycznych praktyk negocjacyjnych. Badania Kray (2011) pokazały, że gdy negocjator opisany był cechami kobiecymi, badani częściej uważali, iż będzie on okłamywaną stroną w negocjacjach, podczas gdy wobec negocjatorów opisanych cechami męskimi częściej oczekiwano, że zechcą domagać się odszkodowania. Stereotypy płciowe wpływają również na percepcję osoby negocjującej wynagrodzenie. Kobiety, które chciały negocjować wynagrodzenia były mniej chętnie zatrudniane niż mężczyźni inicjujący negocjacje oraz oceniano je jako mniej miłe i bardziej wymagające (Bowles, Babcock, Lai, 2007).

Podobnie jak stereotypy, na oceny kobiet i mężczyzn w pracy wpływają również uprzedzenia. Masser i Abrams (2004) pokazali, że seksizm wrogi oddziałuje negatywnie na ocenę kobiety starającej się o pracę. Badania Good i Rudman (2010), w których uczestnicy oglądali nagrania rozmów kwalifikacyjnych, potwierdziły rolę seksizmu wrogiemu i życzliwemu w procesie rekrutacji. Pozytywny stosunek osoby badanej do rekrutera zachowującego się w sposób seksistowski wobec kandydatki wiązał się z obniżeniem ocen jej kompetencji i mniejszymi szansami na zatrudnienie. Jako że często paternalistyczne zachowania są postrzegane pozytywnie i określane mianem szarmanckich (Viki, Abrams, Hutchison, 2003), przełożony zachowujący się w ten sposób może budzić sympatię pracowników, co utrudnia reakcję sprzeciwu.

Seksizm utrwała również istniejące nierówności na poziomie systemowym. W badaniach wykazano związek pomiędzy seksizmem życzliwym i wrogim a brakiem poparcia dla polityk społecznych promujących równość wynagrodzeń i możliwości zatrudnienia (Sibley, Perry, 2010). Kobiety charakteryzujące się wysokim poziomem seksizmu życzliwego były także bardziej skłonne oceniać niekorzystne dla nich *status quo* (np. nierówność pomiędzy kobietami i mężczyznami na wysokich stanowiskach) jako słuszne i sprawiedliwe (Jost, Kay, 2005), co utrudnia podejmowanie działań na rzecz zmiany tych warunków.

Wpływ stereotypów na zachowanie kobiet i mężczyzn w pracy

Funkcjonujące stereotypy nie tylko wpływają na odmienną percepcję identycznego zachowania kobiet i mężczyzn, także lecz mogą pośrednio oddziaływać na ich zachowanie w sytuacjach zawodowych. Niedopasowanie pomiędzy stereotypowymi cechami kobiet a wymogami pracy zawodowej przejawia się w negatywnych reakcjach

na niezgodne ze stereotypem zachowania. Kobiety postępujące sprzecznie z kobiecym stereotypem i podkreślające własną sprawczość, są postrzegane jako kompetentne, ale równocześnie jako źle funkcjonujące społecznie. Podkreślanie własnych kompetencji podczas rozmowy o pracę łączyło się z mniejszymi szansami na zatrudnienie w przypadku kobiet, ale nie w przypadku mężczyzn (Rudman, 1998). Także wyrażanie gniewu przez kobiety podczas takiej rozmowy wywierało negatywny wpływ na ocenę ich kompetencji i statusu oraz obniżało proponowaną wysokość wynagrodzenia. Takiego efektu nie odnotowano wśród mężczyzn, dla których przejawianie tej emocji było korzystne, ponieważ sygnalizowało ich wysoką pozycję (Brescoll, Uhlmann, 2008).

Odwet na kobietach sprawczych (Rudman, 1998), czyli społeczna i ekonomiczna kara dla kobiet, które podkreślają własną kompetencję, może prowadzić do zachowania zgodnego ze stereotypowymi oczekiwaniami wobec własnej płci w celu uniknięcia negatywnych konsekwencji. Przykładowo, w sytuacji negocjacyjnej odmienne oczekiwania społeczne wobec obu płci powodują konfliktową sytuację w przypadku kobiet, które – aby być skutecznymi negocjatorkami – powinny przejawiać zachowania stereotypowo męskie; wówczas narażają się jednak na negatywne reakcje partnerów negocjacyjnych. Wyjściem z tego konfliktu jest dostosowanie zachowania do oczekiwań wynikających ze stereotypu. Kiedy osoby badane wcieliły się w rolę kandydata o pracę i mogły wybrać, czy będą starać się o wyższą płacę, czy zrezygnują z negocjacji, zarówno kobiety, jak i mężczyźni częściej wybierali opcję bez negocjacji. Kobiety zrezygnowały z niej jednak częściej, gdy oceniającym był mężczyzna (Bowles, Babcock, Lai, 2007). O tym, że nie jest to kwestia umiejętności negocjacyjnych, świadczą badania pokazujące, że kobiety nie wypadają gorzej od mężczyzn, jeśli negocjują w imieniu innych osób (Amanatullah, Morris, 2010). Wytłumaczeniem tego jest fakt, że o ile stereotypy nakazują kobietom zachowanie skromne i mniej asertywne (Rudman, 1998), o tyle obejmują jednocześnie troskę o innych i przez to dostarczają usprawiedliwienia dla bardziej asertywnego działania w takich warunkach.

Wiele badań nad zagrożeniem stereotypem dowodzi także, że niższe wyniki uzyskiwane przez kobiety w negocjacjach mogą być efektem świadomości niekorzystnego dla nich stereotypu negocjatora. Badania Kray i współpracowników pokazują, jak aktywizacja automatycznych skojarzeń pomiędzy męskimi cechami i skutecznością w negocjacjach wpływa na wyniki uzyskiwane przez kobiety i mężczyzn. W jednym z badań, gdy zadania przedstawione były jako diagnostyczne dla umiejętności negocjowania, mężczyźni oczekiwali wyższych wyników,

byli bardziej agresywni oraz wypadali w nim lepiej niż kobiety (Kray, Thompson, Galinsky, 2001). Również gdy stereotyp wzbudzany był poprzez podanie informacji, że skuteczni negocjatorzy są racjonalni, asertywni i kierują się własnym interesem, mężczyźni uzyskiwali wyższe wyniki. Kiedy jednak jako przymioty skutecznego negocjatora podawano cechy stereotypowo kobiece (np. zdolności werbalne, umiejętność słuchania), wówczas to one ustalały wyższe cele w negocjacjach, czuły się do nich lepiej przygotowane i osiągały lepsze wyniki (Kray, Galinsky, Thompson, 2002).

Podobnie wybór określonej ścieżki kariery może być podyktowany oczekiwaniami sukcesu wynikającymi ze stereotypów i kulturowych przekonań. Correll (2004) w swoich badaniach pokazała, że percepcja związku pomiędzy płcią a sukcesem w określonej dziedzinie przekłada się na oczekiwania własnego sukcesu oraz na poziom aspiracji w tej dziedzinie. Także inne analizy potwierdzają, że kobiety rzadziej decydują się aplikować na stanowiska w stereotypowo męskich obszarach ze względu na postrzeganie niższego prawdopodobieństwa sukcesu (Barbulescu, Bidwell, 2013).

Ocena wyjaśnienia skoncentrowanego na roli stereotypów i uprzedzeń

Przytoczone wyniki badań systematycznie pokazują, że funkcjonujące stereotypy płciowe negatywnie wpływają na postrzeganie kobiet w kontekście zawodowym i stanowią przeszkodę na drodze do osiągnięcia równych z mężczyznami zarobków, gdy są one uzasadnione jakością pracy. Stereotypy nie tylko wiążą się z odmiennym sposobem postrzegania i oceny kobiet i mężczyzn, lecz także kształtują ich zachowania i reakcje w sytuacjach zawodowych. Dyskryminacja w procesie rekrutacji i mniejsze szanse kobiet na zatrudnienie mogą prowadzić do akceptacji przez nie niższych wynagrodzeń, co w połączeniu z mniejszą efektywnością negocjacyjną, wynikającą również ze świadomości stereotypów, może pogłębiać różnice w zarobkach. Ponadto, badania dotyczące wpływu posiadania dziecka na ocenę predyspozycji zawodowych kobiet i mężczyzn wskazują na podwójny standard w tym obszarze. Negatywna ocena zawodowego potencjału matek może stanowić ważną przeszkodę w powrocie do pracy po urodzeniu dziecka.

Problem z tym kierunkiem interpretacji nierówności dotyczy przede wszystkim oceny skali zjawiska. Przytoczone wcześniej wyniki badań wskazują na istotne, ale niewielkie efekty płci. W wielu obszarach brakuje jednak metaanaliz, które pozwoliłyby na określenie wielkości efektów stereotypów i uprzedzeń przy kontroli rzeczywistej jakości pracy. Należy zauważyć, że treść stereotypu

kobiet w miejscu pracy uległa znaczącej zmianie w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat (Rudman, Glick, 2008) i obecnie jest on w większym stopniu dopasowany do roli lidera (Duehr, Bono, 2006). Pracownicy na pewnych wymiarach (charyzma, kreatywność, umiejętność motywowania) oceniają kobiecych liderów wyżej niż męskich (Eagly, Johannesen-Schmidt, van Engen, 2003). Pomimo tego, że kobiety na stanowiskach kierowniczych na poziomie jawnym są oceniane jako równie pasujące do roli zawodowej jak mężczyźni (Latu i in., 2011), nierówności między płacami w miejscu pracy utrzymują się. Badania Latu i zespołu (2011) wskazują na rolę niekorzystnych dla liderki utajonych postaw, które nadal są aktywne w grupie mężczyzn i wpływają na decyzje dotyczące wysokości wynagrodzeń. Chociaż więc na poziomie deklaracji dokonął się postęp w kierunku równości, to utajone uprzedzenia nadal stanowią istotną przeszkodę.

Ważną kwestią jest to, w jakim stopniu wyniki badań nad stereotypami uzyskiwane w laboratorium tłumaczą sposób podejmowania decyzji w organizacjach. W literaturze zwraca się uwagę, że w badaniach eksperymentalnych pomija się informacje indywidualizujące, które są obecne w sytuacji rzeczywistego procesu podejmowania decyzji (Landy, 2008). Ponieważ takie informacje osłabiają wpływ stereotypów (Fiske, Neuberg, 1990), badania laboratoryjne mogą przeceniać ich wpływ na zachowanie, co również może wyjaśniać większą siłę efektów uzyskiwaną w badaniach laboratoryjnych w porównaniu z terenowymi (Sackett, Dubois, 1991).

PODSUMOWANIE

Niższe zarobki kobiet w porównaniu z mężczyznami są powszechne i niewiele jest zawodów, w których występuje odwrotna sytuacja. Celem tego artykułu była analiza konkurencyjnych wyjaśnień tego zjawiska. Porównaliśmy wytłumaczenie odwołujące się do potencjału zawodowego kobiet i mężczyzn oraz wyjaśnienie koncentrujące się na roli stereotypów i uprzedzeń. Na podstawie dokonanego przeglądu literatury można stwierdzić, że uwzględnienie różnic w kapitale zawodowym, choć pozwala zrozumieć część luki płacowej, nie uzasadnia jej całkowicie. Wiąże się z nim także pewne wątpliwości metodologiczne. Z drugiej strony, badania nad stereotypami systematycznie potwierdzają ich znaczenie dla sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Uzyskiwane wyniki wskazują na duże znaczenie dopasowania pomiędzy stereotypami płciowymi a wymaganiami roli zawodowej (Eagly, Karau, 2002). Prawdopodobieństwo dyskryminacji jest szczególnie silne wówczas, gdy istnieje konflikt pomiędzy stereotypowymi oczekiwaniami wobec kobiet i mężczyzn a charakterystykami pożądanymi na danym stanowisku.

KIERUNKI DALSZYCH BADAŃ

Problem nierównych wynagrodzeń jest aktualny i ważny, zwłaszcza że nierówności wykazują tendencję do utrwalania się, ponieważ bezpośrednio kształtują oczekiwania kobiet wobec przyszłych wynagrodzeń. Powyższy przegląd literatury pozwala na wskazanie istotnych kierunków dalszych badań.

Po pierwsze, widoczny jest brak danych na temat zaangażowania i efektywności pracy kobiet i mężczyzn. W nielicznych cytowanych w artykule badaniach miarą wskazującą na zaangażowanie i motywację do pracy kobiet i mężczyzn jest liczba przepracowanych godzin. Chociaż to wskaźnik powiązany z wartością pracy, można wskazać również inne czynniki, takie jak np. sposób organizacji pracy i jej wydajność, które mają wpływ na ostateczną wartość pracy. Brak badań nad jakością pracy w grupach pracowniczych innych niż osoby na stanowiskach kierowniczych utrudnia ocenę, w jakim stopniu różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn odzwierciedlają faktyczne różnice w wartości pracy, a w jakim są efektem niekorzystnych dla kobiet stereotypów.

Drugim istotnym obszarem, który pozwoliłby na lepsze zrozumienie odmiennej sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn, są nierówności w sferze prywatnej. Analiza tego, w jaki sposób położenie zawodowe wiąże się z nierównościami w podziale obowiązków domowych pozwoliłoby lepiej adresować przyczyny nierówności na rynku pracy. Liczne badania pokazują nierówny rozkład tych obowiązków pomiędzy kobietami i mężczyznami. Przykładowo, ponad połowa Polaków zgadza się ze stwierdzeniem, że kobieta powinna być gotowa ograniczyć swoją pracę dla dobra swojej najbliższej rodziny (Antosz, 2012). Brak jednak badań, które koncentrują się na źródłach nierównego podziału, w szczególności dotyczących tego, w jakim stopniu jest on efektem konieczności ekonomicznej, przekonań i norm społecznych czy też indywidualnych preferencji.

Trzecim, istotnym z praktycznego punktu widzenia kierunkiem badań są badania nad działaniami antydyskryminacyjnymi w środowisku pracy. Przykładowo, wielu Polaków błędnie sądzi, że osoba rekrutująca może prosić o informacje dotyczące liczby dzieci czy też planów dotyczących powiększenia rodziny. Takie pytania zadawane są jednak dwa razy częściej kobietom niż mężczyznom (Antosz, 2012), co może prowadzić do dyskryminacji w czasie rekrutacji. Większa liczba badań nad efektywnością programów antydyskryminacyjnych w organizacji (Kaiser i in., 2013), skutecznością i konsekwencjami skarg na dyskryminację (Kaiser, Miller, 2001) czy nad źródłami poparcia dla działań społecznych promujących równoprawienie (Iyer, Ryan, 2009) pozwoliłaby na projekto-

wanie adekwatniejszych interwencji przeciwdziałających dyskryminacji na rynku pracy.

Podsumowując, nierówności w wynagrodzeniach stanowią istotną część szerokiego problemu, jakim jest utrzymująca się nierówność pomiędzy kobietami i mężczyznami (Stockdale, Nadler, 2012). Mimo że jest to zjawisko powszechne i o dużej sile, w społeczeństwie panuje mała świadomość jego istnienia (Tharenou, 2012). Może to wynikać z trudności w dokładnym oszacowaniu skali nierówności. Polska ze wskaźnikiem na poziomie 4,5% znalazła się na przedostatnim miejscu pod względem nierówności zarobków w Unii Europejskiej (Eurostat, 2013) i tym samym wypada lepiej niż postrzegane jako egalitarne kraje skandynawskie. Jednocześnie w Polsce występuje niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet, co oznacza eliminację ze statystyk płacowych tych kobiet, które nie otrzymują wynagrodzenia w ogóle. Przykład ten pokazuje złożoność i wielowymiarowość problemu nierówności na rynku pracy. Z drugiej strony, z badań CBOS (2013a) wynika, że już ponad 2/3 Polaków zgadza się co do istnienia nierówności w sposobie wynagradzania pracy kobiet i mężczyzn, a ponad połowa zauważa mniejsze szanse awansu kobiet. Dla porównania – w 1995 roku niecała połowa ankietowanych zgadzała się, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Mamy nadzieję, że powyższy przegląd pozwoli uporządkować wiedzę w tym obszarze oraz wskazać dalsze kierunki badań.

LITERATURA CYTOWANA

- Agars, M. D. (2004). Reconsidering the impact of gender stereotypes on the advancement of women in organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 28 (2), 103–111, doi: 10.1111/j.1471-6402.2004.00127.x.
- Allard, M. D., Janes, M. (2008). Time use of working parents. *Monthly Labor Review*, 131 (6), 3–14.
- Alksnis, C., Demarais, S., Curtis, J. (2008). Workforce segregation and the gender wage gap: Is 'women's' work valued as highly as 'men's'? *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 1416–1441, doi: 10.1111/j.1559-1816.2008.00354.x.
- Amanatullah, E. T., Morris, M. W. (2010). Negotiating gender roles: Gender differences in assertive negotiating are mediated by women's fear of backlash and attenuated when negotiating on behalf of others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 256–267, doi: 10.1037/a0017094.
- Antosz, P. (2012). *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia. Raport z badań sondażowych*. Pobrano z: <http://www.portal.uj.edu.pl/documents/4628317/aabdbce2-8ba2-4a58-b04f-c28108cd068c> (30.09.2013).
- Ayres, I., Siegelman, P. (1995). Race and gender discrimination in bargaining for a new car. *American Economic Review*, 85, 304–321.
- Barbulescu, R., Bidwell, M. (2013). Do women choose different jobs from men? Mechanisms of application segregation in the market for managerial workers. *Organization Science*, 24 (3), 737–756, doi: 10.1287/orsc.1120.0757
- Barron, L. A. (2003). Ask and you shall receive? Gender differences in negotiators' beliefs about requests for a higher salary. *Human Relations*, 56, 635–662, doi: 10.1177/00187267030566001.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354–364, doi: 10.1037/0033-295X.88.4.354.
- Biernat, M., Tocci, M. J., Williams, J. C. (2011). The language of performance evaluations: Gender-based shifts in content and consistency of judgment. *Social Psychological and Personality Science*, 3 (2), 186–192, doi: 10.1177/1948550611415693.
- Blau, F. D., Kahn, L. M. (2007). The gender pay gap: Have women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives*, 21, 7–23, doi:10.5465/AMP.2007.24286161.
- Bobrowicz, B., (2007). Alokacja czasu: praca zawodowa i edukacja versus funkcje opiekuńcze i prace domowe. W: I. E. Kotoska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych* (s. 81–131). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bowen, C., Swim, J. K., Jacobs, R. R. (2000). Evaluating gender biases on actual job performance of real people: A meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2194–2215, doi: 10.1111/j.1559-1816.2000.tb02432.x.
- Bowles, H. R., Babcock, L., Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 84–103, doi:10.1016/j.obhdp.2006.09.001.
- Brescoll, V. L., Uhlmann, E. L. (2008). Can an angry woman get ahead? Status conferral, gender, and expression of emotion in the workplace. *Psychological Science*, 19 (3), 268–275, doi: 10.1111/j.1467-9280.2008.02079.x.
- Case, K. E., Fair, R. C. (2004). *Principles of economics* (wyd. 7). Upper Saddle River: Pearson-Prentice Hall.
- CBOS (2013a). *Kobieta pracująca. Komunikat z badań*. Pobrano z: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_028_13.PDF (28.01.2014).
- CBOS (2013b). *O roli kobiet w rodzinie. Komunikat z badań*. Pobrano z: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF (28.01.2014).
- Correll, S. J. (2004). Constraints into preferences: Gender, status, and emerging career aspirations. *American Sociological Review*, 69, 93–113. doi: 10.1177/000312240406900106.
- Correll, S. J., Benard, S., Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112, 1297–1338, doi: 10.1086/511799.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60, 701–718, doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x.
- Czarnik, S., Turek, K. (2012). *Wychowanie, praca, przedsiębiorczość Polaków*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

- Dreber, A., Johannesson, M. (2008). Gender differences in deception. *Economics Letters*, 99, 197–199, doi:10.1016/j.econlet.2007.06.027.
- Duehr, E. E., Bono, J. E. (2006). Men, women, and managers: Are stereotypes finally changing? *Personnel Psychology*, 59, 815–846, doi: 10.1111/j.1744-6570.2006.00055.x.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569–591, doi: 10.1037/0033-2909.129.4.569.
- Eagly, A. H., Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573–598, doi: 10.1037/0033-295X.109.3.573.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117, 125–145, doi: 10.1037/0033-2909.117.1.125.
- England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics*, 12 (2), 264–288, doi: 10.1093/sp/jxi014.
- Eurostat (2008). *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*. Pobrano z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF (20.01.2014).
- Eurostat (2013). *Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia*. Pobrano z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/pl#cite_note-0 (20.01.2014).
- Evertsson, M., England, P., Mooi-Reci, I., Hermsen, J., De Bruijn, J., Cotter, D. (2009). Is gender inequality greater at lower or higher educational levels? Common patterns in the Netherlands, Sweden, and the United States. *Social Politics*, 16 (2), 210–241, doi: 10.1093/sp/jxp008.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 878–902, doi: 10.1037//0022-3514.82.6.878.
- Fiske, S. T., Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. W: M. Zanna (red.), *Advances in experimental social psychology* (t. 23, s. 1–74). New York: Academic Press.
- Fuwa, M., Cohen, P. N. (2007). Housework and social policy. *Social Science Research*, 36, 512–530, doi:10.1016/j.ssresearch.2006.04.005.
- GAO (2003). *Women's earning: Work patterns partially explain difference between men's and women's earnings*. U.S. General Accounting Office. Pobrano z: <http://www.gao.gov/assets/250/240547.pdf> (07.06.2013).
- Glauber, R. (2008). Race and gender in families and at work: The fatherhood wage premium. *Gender & Society*, 22 (1), 8–30, doi: 10.1177/0891243207311593.
- Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary and hiring. *Sex Roles*, 25 (5–6), 351–378, doi: 10.1007/BF00289761.
- Glick, P., Wilk, K., Perreault, M. (1995). Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex Roles*, 32 (9–10), 565–582, doi: 10.1007/BF01544212.
- Goldberger, P. A. (1968). Are women prejudiced against women? *Transaction*, 5, 28–30.
- Goldin, C., Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90 (4), 715–742, doi: 10.1257/aer.90.4.715.
- Good, C., Aronson, J., Harder, J. A. (2008). Problems in the pipeline: Stereotype threat and women's achievement in high-level math courses. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 29, 17–28, doi:10.1016/j.appdev.2007.10.004.
- Good, J. J., Rudman, L. A. (2010). When female applicants meet sexist interviewers: The costs of being a target of benevolent sexism. *Sex Roles*, 62 (7–8), 481–493, doi: 10.1007/s11199-009-9685-6.
- GUS (2012). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Pobrano z: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/f_kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2012.pdf (07.06.2013).
- Halpern, J., McLean Parks, J. (1996). Vive la difference: Differences between males and females in process and outcomes in a low-conflict negotiation. *International Journal of Conflict Management*, 7, 45–70, doi: 10.1108/eb022775.
- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J., Hartmann, H. (2010). *Separate and not equal? Gender segregation in the labor market and the gender wage gap*. Institute for Women's Policy Research Briefing Paper, IWPR C377. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research. Pobrano z: <http://www.iwpr.org> (07.10.2013).
- Hegewisch, A., Williams, C., Harbin, V. (2012). *The gender wage gap by occupation*. Pobrano z: <http://www.iwpr.org/publications/pubs/the-gender-wage-gap-by-occupation-1> (07.10.2013).
- Heilman, M. E., Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *The Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 189–198, doi: 10.1037/0021-9010.93.1.189.
- HESA (2012). *Student Introduction 2011/12*. Pobrano z: <http://www.hesa.ac.uk/content/view/2705/278/#gen> (12.01.2014).
- Hogue, M., Dubois, C. L. Z., Fox-Cardamone, L. (2010). Gender differences in pay expectations: the roles of job intention and self-view. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 215–227, doi: 10.1111/j.1471-6402.2010.01563.x.
- Iyer, A., Ryan, M. K. (2009). Why do men and women challenge gender discrimination in the workplace? The role of group status and in-group identification in predicting pathways to collective action. *Journal of Social Issues*, 65 (4), 791–814, doi: 10.1111/j.1540-4560.2009.01625.x.
- Inzlicht, M., Ben-Zeev, T. (2000). A threatening intellectual environment: Why females are susceptible to experiencing problem-solving deficits in the presence of males. *Psychological Science*, 11, 365–371, doi: 10.1111/1467-9280.00272.
- Isaac, C., Lee, B., Carnes, M. (2009). Interventions that affect gender bias in hiring: A systematic review. *Academic Medicine*, 8 (10), 440–446, doi: 10.1097/ACM.0b013e3181b6ba00.

- Jackson, L., Gardner, P., Sullivan, L. (1992). Explaining gender differences in self-pay expectations: Social comparison standards and perceptions of self-pay. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 651–663, doi: 10.1037/0021-9010.77.5.651.
- Jost, J. T., Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (3), 498–509, doi: 10.1037/0022-3514.88.3.498.
- Kaiser, C. R., Major, B., Jurcevic, I., Dover, T., Brady, L. M., Shapiro, J. R. (2013). Presumed fair: Ironic effects of organizational diversity structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104 (3), 504–519, doi: 10.1037/a0030838.
- Kaiser, C. R., Miller, C. T. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 254–263, doi: 10.1177/0146167201272010.
- Kaman, V. S., Hartel, C. E. J. (1994). Gender differences in anticipated pay negotiation strategies and outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 9 (2), 183–197, doi: 10.1007/BF02230636.
- Kaufman, G., Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces*, 78 (3), 931–949, doi: 10.1093/sf/78.3.931.
- King, W. C., Miles, E. W., Kniska, J. (1991). Boys will be boys (and girls will be girls): The attribution of gender role stereotypes in a gaming situation. *Sex Roles*, 25 (11–12), 607–623, doi: 10.1007/BF00289567.
- Kmec, J. A. (2011). Are motherhood penalties and fatherhood bonuses warranted? Comparing pro-work behaviors and conditions of mothers, fathers, and non-parents. *Social Science Research*, 40 (2), 444–459, doi: 10.1016/j.ssr.2010.11.006.
- Konrad, A. M., Ritchie, Jr. J. E., Lieb, P., Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126 (4), 593–641, doi: 10.1037/0033-2909.126.4.593.
- Kray, L. (2011). *Gender bias in negotiations' ethical decision making*. Working Paper Series, Institute for Research on Labor and Employment, UC Berkeley. Pobrano z: <http://escholarship.org/uc/item/1639379n#page-1> (15.04.2013).
- Kray, L. J., Galinsky, A. D., Thompson, L. (2002). Reversing the gender gap in negotiations: An exploration of stereotype regeneration. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87 (2), 386–410, doi:10.1006/obhd.2001.2979.
- Kray, L. J., Gelfand, M. (2009). Relief versus regret: The impact of gender and negotiating norm ambiguity on reactions to having one's first offer accepted. *Social Cognition, Special Issue on Negotiations*, 27 (3), 414–432, doi: 10.1521/soco.2009.27.3.418.
- Kray, L. J., Thompson, L., Galinsky, A. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80 (6), 942–958, doi: 10.1037/0022-3514.80.6.942.
- Kunze, A. (2005). The evolution of the gender wage gap. *Labour Economics*, 12 (1), 73–97, doi:10.1016/j.labeco.2004.02.012.
- Kurowska, A. (2010). Bariery i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce. *Polityka Społeczna*, 11–12, 11–17.
- Landy, F. J. (2008). Stereotypes, bias, and personnel decisions: Strange and stranger. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 379–392, doi: 10.1111/j.1754-9434.2008.00071.x.
- Latu, I. M., Stewart, T. L., Myers, A. C., Lisco, C. G., Estes, S. B., Donahue, D. K. (2011). What we 'say' and what we 'think' about female managers: Explicit versus implicit associations of women with success. *Psychology of Women Quarterly*, 35 (2), 252–266, doi: 10.1177/0361684310383811.
- Lewicki, R. J., Robinson, R. J. (1998). Ethical and unethical bargaining tactics: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 17 (6), 211–228, doi: 10.1023/A:1005719122519.
- Lips, H. M. (2003). The gender pay gap: Concrete indicator of women's progress toward equality. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 3 (1), 87–109, doi: 10.1111/j.1530-2415.2003.00016.x.
- Lips, H. M. (2013). The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models. *Sex Roles*, 68 (3–4), 169–185.
- Lips, H., Lawson, K. (2009). Work values, gender, and expectations about work commitment and pay: Laying the groundwork for the 'motherhood penalty'? *Sex Roles*, 61 (9–10), 667–676, doi: 10.1007/s11199-009-9670-0.
- Madera, J. M., Hebl, M. R., Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94 (5), 1591–1599, doi: 10.1037/a0016539.
- Magnusson, C. (2013). More women, lower pay? Occupational sex composition, wages and wage growth. *Acta Sociologica*, 56, 227–245, doi: 10.1177/0001699313484480.
- Major, B., Konar, E. (1984). An investigation of sex differences in pay expectations and their possible causes. *Academy of Management Journal*, 27 (4), 777–792, doi: 10.2307/255878.
- Martell, R. F., Lane, D. M., Emrich, C. (1996). Male-female differences: A computer simulation. *American Psychologist*, 51 (2), 157–158, doi: 10.1037/0003-066X.51.2.157.
- Masser, B. M., Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, 51 (9–10), 609–615, doi: 10.1007/s11199-004-5470-8.
- Morgan, L. A. (2008). Major matters: A comparison of the within-major gender pay gap across college majors for early-career graduates. *Industrial Relations*, 47, 625–650, doi: 10.1111/j.1468-232X.2008.00538.x.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS*, 109 (41), 16474–16479, doi: 10.1073/pnas.1211286109.
- Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (2013). *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2012 roku*. Pobrano z: <http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2673> (13.06.2013).
- Okimoto, T. G., Heilman, M. E. (2012). The 'bad parent' assumption: How gender stereotypes affect reactions to work-

- ing mothers. *Journal of Social Issues*, 68 (4), 704–724, doi: 10.1111/j.1540-4560.2012.01772.x.
- Olson, J. E. (2013). Human capital models and the gender pay gap. *Sex Roles*, 68 (3–4), 186–197, doi: 10.1007/s11199-012-0208-5.
- O’Neill, J. E., O’Neill, D. M. (2005). *What do wage differentials tell us about labor market discrimination?* NBER Working Paper 11240. Pobrano z: <http://www.nber.org/papers/w11240> (07.08.2013).
- Polachek, S. (1995). Earnings over the lifecycle: What do human capital models explain? *Scottish Journal of Political Economy*, 42 (3), 267–289, doi: 10.1111/j.1467-9485.1995.tb01159.x.
- Prentice, D. A., Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn’t be, are allowed to be, and don’t have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26 (4), 269–281, doi: 10.1111/1471-6402.t01-1-00066.
- Ransom, M., Oaxaca, R. L. (2005). Intrafirm mobility and sex differences in pay. *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (2), 219–237.
- Reskin, B. F. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241–270, doi: 0.1146/annurev.so.19.080193.001325.
- Reskin, B. F., Bielby, D. D. (2005). A sociological perspective on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19 (1), 71–86, doi: 10.1257/0895330053148010.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: the costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (3), 629–45, doi: 10.1037/0022-3514.74.3.629.
- Rudman, L. A., Fairchild, K. (2004). Reactions to counterstereotypic behavior: The role of backlash in cultural stereotype maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87 (2), 157–176, doi: 10.1037/0022-3514.87.2.157.
- Rudman, L. A., Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 743–762, doi: 10.1111/0022-4537.00239.
- Rudman, L. A., Glick, P. (2008). *The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations*. New York: Guilford.
- Sackett, P. R., Dubois, C. L. Z. (1991). Rater-ratee race effects on performance evaluation: Challenging meta-analytic conclusions. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 873–877, doi: 10.1037/0021-9010.76.6.873.
- Schmader, T., Johns, M., Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115 (2), 336–356, doi: 10.1037/0033-295X.115.2.336.
- Sibley, C. G., Perry, R. (2010). An opposing process model of benevolent sexism. *Sex Roles*, 62 (7–8), 438–452, doi: 10.1007/s11199-009-9705-6.
- Siemińska, R. (2007). Przemiany płci kulturowej. Między systemami wartości a rolami społecznymi. W: M. Marody (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku* (s. 318–341). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Sigle-Rushton, W., Waldfogel, J. (2007). Motherhood and women’s earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic countries. *Feminist Economics*, 13 (2), 55–91, doi: 10.1080/13545700601184849.
- Small, D., Gelfand, A., Babcock, M., Gettman, H. (2007). Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93 (4), 600–613, doi: 10.1037/0022-3514.93.4.600.
- Snyder, M., Kiviniemi, M. T. (2009). Jak otrzymać to, czego się chce. Wpływ władzy na dynamikę i wyniki interakcji interpersonalnych W: A. Lee-Chai, J. Bargh (red.), *Władza. Pokusy i zagrożenia* (przeł. A. Kacmajor, A. Sulak, B. Miłena). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Stuhlmacher, A., Walters, A. (1999). Gender differences in negotiation outcome: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 52 (3), 653–677, doi: 10.1111/j.1744-6570.1999.tb00175.x.
- Stockdale, M. S., Nadler, J. T. (2012). Paradigmatic assumptions of disciplinary research on gender disparities: The case of occupational sex segregation. *Sex Roles*, 68 (3–4), 207–215, doi: 10.1007/s11199-012-0228-1.
- Swim, J., Borgida, E., Maruyama, G., Myers, D. G. (1989). Joan McKay versus John McKay: Do gender stereotypes bias evaluations? *Psychological Bulletin*, 105 (3), 409–429, doi:10.1037/0033-2909.105.3.409.
- Tharenou, P. (2012). The work of feminists is not yet done: The gender pay gap – A stubborn anachronism. *Sex Roles*, 68 (3–4), 198–206, doi: 10.1007/s11199-012-0221-8.
- Trix, F., Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse and Society*, 14 (2), 191–220, doi: 10.1177/0957926503014002277.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2013). *Highlights of women’s earnings in 2012*. Pobrano z: <http://www.bls.gov/cps/cps-wom2012.pdf> (10.09.2013).
- Walters, A. E., Stuhlmacher, A. F., Meyer, L. L. (1998). Gender and negotiator competitiveness: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 76 (1), 1–29, doi: 10.1006/obhd.1998.2797.
- Williams, J. (2001). *Unbending gender: Why work and family conflict and what to do about it*. Oxford: Oxford University Press.
- Wood, R. G., Corcoran, M. E., Courant, P. (1993). Pay differences among the highly paid: The male-female earnings gap in lawyers’ salaries. *Journal of Labor Economics*, 11 (3), 417–441.
- Viki, G. T., Abrams, D., Hutchison, P. (2003). The ‘true’ romantic: Benevolent sexism and paternalistic chivalry. *Sex Roles*, 49 (9–10), 533–537, doi: 10.1023/A:1025888824749.

Sources of pay inequality among women and men

Katarzyna Jaśko, Marta Szastok

Jagiellonian University, Institute of Psychology

ABSTRACT

Compensation statistics gathered by different countries demonstrate significant pay gap between men and women. There are two competing explanations for this gap. According to the human capital approach differences in men and women's qualifications and work motivation explain the pay inequality between men and women. On the other hand, there is evidence that gender stereotypes and prejudice play a role in gender discrimination in the labour market. The goal of the current paper is to examine those competing explanations and review their empirical evidence. On the basis of this review we can conclude that the human capital approach does not explain the gender pay gap completely and stereotypes and prejudice affect the compensation of men and women. We also identified several promising lines of future research in this area.

Keywords: *social inequalities, pay, gender*

Złożono tekst: 25.11.2013

Złożono poprawiony tekst: 13.02.2014

Zaakceptowano do druku: 15.04.2014