

Dlaczego często zdarza się tak, że kobiety są niżej wynagradzane niż mężczyźni, nawet wtedy, gdy zajmują równoważne stanowiska i posiadają takie samo wykształcenie? Przetłomowe wyniki dają badania społeczne, m.in. osiągnięte metodami eksperymentalnymi. W grę wchodzi bowiem mniej lub bardziej uświadamiane mechanizmy uproszczeń i stereotypów.

Leibbrandt i List (oboje z University of Chicago) wykorzystali prawdziwy proces rekrutacyjny amerykańskich firm, by zweryfikować, na ile różnice w skłonności do negocjowania są rzeczywiście uwarunkowane płcią. Część poszukujących pracy poinformowano, że płaca będzie negocjowana podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a części osób nie przekazano żadnej informacji na ten temat. Kandydaci, wypełniając formularz zgłoszeniowy, proszeni byli o podanie swojej proponowanej stawki. Gdyby różnice w skłonności do negocjowania były po prostu warunkowane płcią, w obu grupach rozpiętość proponowanych stawek powinna być taka sama. Tymczasem w grupie, w której poszukujący pracy zostali z wyprzedzeniem poinformowani o planowanych negocjacjach, kobiety proponowały wyższe stawki niż mężczyźni. Okazało się, że jasne określenie zasad zupełnie zmieniło wnioski na temat różnic w skłonności do negocjowania, które uznawano niemal za pewnik.

Drugim mechanizmem, który prowadzi do różnicowania płac, jest... brak świadomości, że w ogóle je różnicujemy. Mechanizm jest tu niezwykle prosty: brak szczegółowej wiedzy o kandydacie na pracownika czy o obecnym pracowniku sprawia, że nasz mózg automatycznie próbuje wypełnić te luki danymi z „pamięci podręcznej”. Kobieta = matka. Znaczący będzie siedziała z dzieckiem w domu i wydzwaniwała całymi dniami do opiekunki. Koronnym przykładem jest tutaj atrakcyjność fizyczna, która wiąże się z wyższym wynagrodzeniem, również w zawodach, w których wygląd nie ma znaczenia (Mobius i Rosenblat, University of Michigan). Stosowanie stereotypów w decydowaniu kogo zatrudnić oraz jakie przyznać tej osobie wynagrodzenie jest równie powszechne i automatyczne, jak poleganie na tychże stereotypach przy ocenianiu kandydata na chłopaka naszej córki czy kaowca w ośrodku wczasowym (wróć: teraz to animator na olinkluziwie, oops, znów stereotyp). Jedną z magii stereotypów jest to, jak rzadko sobie je uświadamiamy.

Znaczenie mają jednak nie tylko stereotypy. Brak pełnej informacji uzupełniamy również uogólnieniami, czyli... uśredniamy. Decydując o płacach Anny i Jana, oboje są świetnymi absolwentami rozchwytywanego kierunku przyszły pracodawca może próbować zabezpieczyć się przed tym, że Anna w pewnym momencie swojego życia zechce zostać matką. Dla pracodawcy będzie wiązało się to z jej nieobecnością w pracy przez co najmniej rok. W przypadku Jana takie ryzyko jest znikome. Dlatego pracodawca zapłaci Janowi 5200 miesięcznie, a Annie 4800. Tylko ta drobna zdawałoby się różnica, już na starcie daje Annie niemal 8% niższą płacę. Mało? Jasne, to tylko jedna pensja ekstra rocznie! A jedynym uzasadnieniem tej różnicy jest potrzeba zabezpieczenia się przed jedynie potencjalną nieobecnością Anny.

Nasz projekt zbada specyficzny aspekt stereotypów przy nierównościach na rynku pracy: czy w i jakim stopniu informacja na temat wydajności kandydata wpływa na sprawiedliwość oceniania go.