

— IDŹ DO —

PRZYKŁADOWY ROZDZIAŁ

SPIS TREŚCI

— KATALOG KSIĄŻEK —

KATALOG ONLINE

ZAMÓW DRUKOWANY KATALOG

— TWÓJ KOSZYK —

DODAJ DO KOSZYKA

— CENNIK I INFORMACJE —

ZAMÓW INFORMACJE
O NOWOŚCIACH

ZAMÓW CENNIK

— CZYTELNIĄ —

FRAGMENTY KSIĄŻEK ONLINE

Dlaczego mężczyźni zarabiają więcej. Prawda o przepaści płac i co kobiety mogą na to poradzić

Autor: Warren Farrell

ISBN: 978-83-246-0611-5

Tytuł oryginału: [Why Men Earn More: The Startling Truth Behind the Pay Gap – and What Women Can Do About It](#)

Format: A5, stron: 400



Jeżeli płacą Ci zbyt mało, przestań narzekać i zrób coś z tym!

- 25 sposobów na podniesienie Twoich zarobków.
- Jak efektywniej zarządzać czasem, żeby zarabiać więcej?
- Różnice i podobieństwa w kobiecym i męskim podejściu do pracy.
- Różnice między kobietami i mężczyznami – właścicielami firm.

Dziś, gdy stopniowo zacierają się różnice w zawodach typowo męskich i kobiecych, tytułowe pytanie staje się wyjątkowo aktualne. Kobiety dorównują mężczyznom, a często prześcigają ich, w dziedzinach, takich jak polityka, biznes, media i wiele innych. Cóż zatem powoduje, że mimo sukcesów pań w męskim świecie, ich portfele bywają odrobinę lżejsze? Zapewne jednym z głównych „winowajców” jest stereotyp związany z przypisywanymi płciom rolami, które z kolei mają wpływ na wszystko, co robimy – z pracą włącznie.

W książce „Dlaczego mężczyźni zarabiają więcej...” przedstawiono 25 sytuacji, z którymi możesz spotkać się w swoim życiu zawodowym. Warren Farrell analizuje wpływ różnych decyzji na poziom Twoich zarobków. Dowodzi, że nie zawsze trzeba kierować się tylko „wyborem pieniądza”. Bo tak naprawdę celem jest osiągnięcie równowagi pomiędzy komfortem finansowym i osobistym szczęściem – a to równanie o rozwiązaniu innym dla każdej i dla każdego z nas.

- Dlaczego w większości dobrze płatnych zawodów nie można łatwo przestać myśleć o pracy?
- Jak zarabiają kobiety?
- Które typowo męskie dziedziny stają się przyjazne kobietom?
- Technologia kontra nauki społeczne i humanistyczne, czyli jaką dziedzinę wybrać?

Spis treści

| | |
|--|----|
| <i>Podziękowania</i> | 7 |
| <i>Przedmowa</i> | 11 |
| <i>Przedmowa do wydania polskiego</i> | 15 |
| <i>Osobisty wstęp. Jak rozpoczęła się podróż</i> | 17 |

Część I

Dwadzieścia pięć sposobów na wyższe zarobki

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Dziedziny marzeń | 49 |
| 2 | Zasada branży wysokiego zysku. Jeden do pięciu | 69 |
| 3 | Zasada branży wysokiego zysku. Od szóstej do dziesiątej | 125 |
| 4 | Zarządzanie czasem. Ludzie, którzy zarabiają więcej... | 149 |
| 5 | W drodze. Ludzie, którzy zarabiają więcej, są bardziej skłonni... | 171 |
| 6 | Odpowiedzialność, doświadczenie, ambicja i wydajność. Ludzie, którzy zarabiają więcej... | 183 |
| | Podsumowanie części pierwszej. Dwadzieścia pięć sposobów na wyższe zarobki | 203 |

Część II

Kobiety w pracy

| | | |
|----|--|-----|
| 7 | Wkład kobiet w środowisko pracy | 211 |
| 8 | Na czym polegają różnice i podobieństwa w damskim i męskim podejściu do pracy | 219 |
| 9 | Mity, które utrudniają kobietom zrozumienie, dlaczego mężczyźni zarabiają więcej | 233 |
| 10 | Dyskryminacja kobiet | 257 |
| 11 | Dyskryminacja na korzyść kobiet. Dlaczego kobiety za tę samą pracę zarabiają teraz więcej niż mężczyźni? | 271 |
| 12 | Wysokie zarobki „genetycznych gwiazd” | 295 |
| 13 | Dwa uporczywe pytania | 315 |
| 14 | Podsumowanie — nowa wizja kobiety i mężczyzny | 325 |
| | <i>Bibliografia</i> | 349 |
| | <i>Przypisy</i> | 353 |
| | <i>Skorowidz</i> | 389 |

Na czym polegają różnice i podobieństwa w damskim i męskim podejściu do pracy

Niniejszy rozdział wyjaśni ukryte mechanizmy powodujące powstawanie różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn. Uwidaczniają się one najwyraźniej w sytuacjach, kiedy kobiety i mężczyźni dokonują wyborów, a nie ma nad nimi szefa, który mówi im, co mają robić.

Sposób prowadzenia biznesu przez kobiety i mężczyzn odzwierciedla ich podejście do życia

Sposób postępowania kobiet i mężczyzn posiadających własne firmy dowodzi, że mężczyźni przy podejmowaniu decyzji kierują się możliwością zarabiania większych pieniędzy, a kobietom zależy na lepszym (a przynajmniej bardziej stabilnym) życiu.

Jeśli chodzi o zarobki, kobiety znacznie lepiej radzą sobie z szefami. Pracując dla kogoś innego, kobieta zarabia 80 centów na każdego „męskiego” dolara. Jako właścicielka firmy zarabia tylko 49% sumy zarobionej przez mężczyznę na tym samym stanowisku, co daje różnicę około 6600 dolarów rocznie¹.

Dla większości kobiet pieniądze nie są główną przyczyną założenia własnej firmy. Badania Instytutu Technologii Rochester pokazały, że tylko 29% kobiet przyznało, że ich priorytetem było zgromadzenie majątku (podczas gdy było to priorytetem dla 76% mężczyzn)².

Odmienne priorytety przekładają się na odmienne sposoby prowadzenia biznesu. Ponad połowa kobiet-właścicieli firm prowadzi je w domu (54%), natomiast firmy „domowe” prowadzone przez mężczyzn stanowią zaledwie 29%³. Te wyniki potwierdzają skłonność kobiet do balansowania pomiędzy wychowywaniem dzieci a zarabianiem pieniędzy na dzieci, a także podejmowanie przez nie działań podyktowanych wygodą, możliwością bycia niezależną i spędzania czasu z rodziną.

Właścicielki firm różnią się od mężczyzn tym, że zatrudniają mniej pracowników. Zaledwie 16% firm prowadzonych przez kobiety w ogóle zatrudnia pracowników (w przypadku firm prowadzonych przez mężczyzn wskaźnik ten wynosi 27%)⁴. Spośród tych 16% kobiet zatrudniających własnych pracowników połowa jest skłonna przyjąć pracowników do pracy w niepełnym wymiarze godzin (25% kobiet w stosunku do 12% mężczyzn)⁵. Za to przedstawicielki niewielkiej grupy kobiet-pracodawców starają się w swoich firmach wprowadzać szerszej zakrojoną politykę prorodzinną niż pracodawcy mężczyźni (65% do 29%)⁶.

Tabela 16 przedstawia kolejne cztery różnice. Zazwyczaj właściciele firm, im dłużej prowadzą jakąś firmę, tym mniej czasu i wysiłku jej poświęcają. Jednak, jak wynika z poniższego zestawienia, chociaż mężczyźni prowadzą swoje przedsiębiorstwa o 50% dłużej niż kobiety, pracują prawie 40 godzin tygodniowo, w odróżnieniu od kobiet, które poświęcają im tylko 30 godzin w tygodniu. Mężczyźni biznesmeni pokonują też 50 mil tygodniowo więcej niż kobiety i więcej inwestują w swoich pracowników. Krótko mówiąc, mężczyźni są bardziej skłonni inwestować w swoje firmy,

TABELA 16. Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami właścicielami firm

| | Mężczyźni | Kobiety | Przewaga mężczyzn (w procentach) |
|---|-----------|---------|-------------------------------------|
| Liczba godzin przepracowanych w tygodniu | 38,6 | 29,9 | 29 |
| Czas prowadzenia firmy (w latach) | 11, 9 | 7,9 | 51 |
| Firma zatrudniająca ponad 25 osób (w procentach) | 4,8 | 3,5 | 37 |
| Odległość pokonywana w ciągu tygodnia (w kilometrach) | 270 | 185 | 47 |

Źródło: dane pochodzą z amerykańskiego urzędu statystycznego z 2001 roku

zarówno w sensie własnego czasu i wysiłku, jak i wynagrodzenia swoich pracowników. Nadrzędnym celem posiadania firmy przez kobiety jest możliwość inwestowania we własną rodzinę, zwiększając dochód firmy niejako przy okazji.

Studiując te dane, zastanawiałem się, czy przyczyną zatrudniania przez kobiety mniejszej liczby pracowników i płacenia im mniejszych pensji nie jest przypadkiem niechęć banków do finansowania ich przedsięwzięć i udzielania im pożyczek. Postanowiłem to sprawdzić. Z moich badań wynikało, że biorąc pod uwagę rozmiar i okres funkcjonowania firmy, zarówno kobiety, jak i mężczyźni właściciele firm spotykają się ze strony banków z takim samym zainteresowaniem i mają taki sam dostęp do kapitału⁷. Ponieważ mężczyźni statystycznie dłużej prowadzą swoje firmy i zatrudniają więcej pracowników, banki są bardziej skłonne do współpracy z takimi firmami, które więcej w siebie zainwestowały.

Jednakże podstawowym pytaniem tego rozdziału nie są ani różnice w prowadzeniu firm przez kobiety i mężczyzn, ani różnice w zachowaniu pracowników obu płci, lecz ukryte mechanizmy powodujące powstawanie różnic w zarobkach obu płci. Najprawdopodobniej już miliony lat temu niektóre z tych mechanizmów tworzyły nasz instynkt przetrwania. Dziś, kiedy walka o przetrwanie nie odgrywa już takiej roli jak kiedyś, mamy możliwość dowiedzenia się,

które z tych mechanizmów przetrwały. Przyjrzyjmy się im bliżej, aby dowiedzieć się, jak wykorzystujemy je w codziennym życiu. Zaczniemy od przykładu zatrudniania pomocy, w którym widoczne będą różnice między kobietami i mężczyznami posiadającymi własne firmy.

Na czym polegają różnice i podobieństwa w damskim i męskim podejściu do pracy??

Miłość i pieniądze

— „Diamenty najlepszym przyjacielem kobiety”

Przez lata mężczyźni uczyli się, że przetrwanie, szacunek i miłość kobiety zdobywa się przez eliminację zwierząt, wrogów albo konkurentów. Kobiety natomiast otrzymywały pieniądze zarobione przez mężczyzn dzięki ich potrzebie miłości. Mężczyźni nauczyli się myśleć o sobie, że bez pieniędzy, majątku albo męstwa nie zasługują na miłość kobiety⁸. Kobiety z kolei zaczęły uważać, że pieniądze wydawane na nie przez mężczyzn świadczą o tym, jak wysoko je cenią, a nawet kochają. Umiejętność kobiety do wzbudzania miłości stała się jej gwarantem bezpieczeństwa — „Diamenty najlepszym przyjacielem kobiety”. W zasadzie podobny mechanizm utrzymał się w prawie wszystkich społeczeństwach i wszystkich klasach społecznych⁹. **Podział pracy ze względu na płeć przerodził się w coś więcej. Stał się podziałem pracy ze względu na sposób otrzymywania miłości.**

Ponieważ dla mężczyzn warunkiem otrzymania miłości było zarabianie pieniędzy, gotowi byli dla nich nawet zaryzykować życie. Byli gotowi pracować w niebezpiecznych kopalniach i na budowach, byle zapewnić swoim żonom lepsze domy i ogrody. Ginęli w wojnach, aby każdy człowiek mógł bezpiecznie żyć w swoim domu i pielęgnować ogródek. Doprowadziło to do wykształcenia się etosu opierającego się na przekonaniu o konieczności poświęcenia wszystkiego (również życia) nawet dla kogoś obcego

(np. strażak, żołnierz). Odpowiedzialność ta została przez mężczyzn usankcjonowana prawem. Odtąd drwale, kierowcy ciężarówek, poławiacze krabów na Alasce, taksówkarze w wielkich miastach i robotnicy na budowach ryzykują życie każdego dnia (w USA codziennie ginie trzech robotników budowlanych)¹⁰.

Nie znaczy to, że męski system wartości różni się od kobiecego. Tak samo jak dla kobiet, liczy się dla nich rodzina, dom, bezpieczeństwo, społeczeństwo, tylko że dla mężczyzn nacisk na pracę jest wyrazem poświęcenia się rodzinie, podczas gdy dla kobiet wyrazem poświęcenia się rodzinie jest po prostu poświęcenie się rodzinie. Fakt, że mężczyznom płaci się za to, że są z dala od miłości, natomiast kobietom — wręcz przeciwnie, sprawił, że kobiety są o wiele bardziej skłonne do okazywania miłości. To z kolei wzmacnia gotowość mężczyzn do walki o bezpieczeństwo kobiet, kiedy te o to proszą, nawet po rozwodzie.

Taki podział ról obowiązywał zwłaszcza w początkach dziejów człowieka, kiedy jego głównym zajęciem była walka o przetrwanie, a obie płci miały przypisane bardzo odmienne role. Skutkiem podziału pracy było zróżnicowanie dążeń, a odmienne płci przyciągały się nie dlatego, że się nawzajem dobrze rozumiały, lecz się nawzajem potrzebowały. Powiedzenia w rodzaju: „Trudno się żyje z nim (nią), ale bez niego (niej) jeszcze trudniej” świadczą o frustracji, jaką przeżywają przedstawiciele obu płci. **Obie płci żyją ze sobą, nie rozumiejąc się nawzajem.** Mężczyźni okazują miłość nie słowami, lecz czynami, i po dziś dzień nie chcą odpowiadać na zarzuty kobiet, że zarabiają więcej ze względu na większą siłę i większe przywileje. Nie chcą też rozmawiać o tym, w jaki sposób zdobywają osobę, która obdarzy ich miłością, i jak zapewniają bezpieczeństwo rodzinie.

Taki podział ról przetrwał po dziś dzień. Nasi synowie uczą się, że podczas gdy dziewczynki *mogą* płacić, od chłopców oczekuje się, że *będą* płacić. Są zobligowani do płacenia za kolacje, napoje,

randki, imprezy, biżuterię i koszty przejazdów*, a także kwiaty, bilety do kina, do teatru i na koncerty. W dziewczynkach natomiast wyrabia się przekonanie, że im bardziej będą atrakcyjne, tym więcej chłopców będzie chciało za nie płacić.

Wielu ludzi się z tym nie zgadza, twierdząc, że z kwestiami wychowania wiąże się to jeszcze mniej niż z biologią. Uważam to jednak za błędne przekonanie, ponieważ kobieta, zobowiązana przez społeczeństwo do wybrania silnego mężczyzny, dokonuje jednocześnie wyboru z przyczyn biologicznych — wybiera męża, którego potomstwo będzie miało geny inne, niż gdyby poślubiła głodnego, wrażliwego artystę, takiego jak Vincent van Gogh. Gdyby piękne kobiety chciały wychodzić za van Goghów, mielibyśmy dziś więcej irysów i słoneczników niż pięknych domów (i paskudnej broni nuklearnej!).

Wszystko to świadczy o tym, że przyczyny męskich i kobiecych wyborów zawodowych tkwią gdzieś o wiele głębiej niż w racjonalnych przesłankach. Zrozumienie tych przyczyn pomoże nam zdać sobie sprawę z tego, że nasze wybory bywają ograniczane nie tylko przez płęć przeciwną, ale również przez determinanty biologiczne i społeczne. Jednak istnieją pewne mechanizmy zachodzące pomiędzy płciami, które powodują wzmaganie u mężczyzn poczucia zagrożenia, co negatywnie wpływa także na kobiety.

Skoro kobiety tak wiele dobrego wnoszą do miejsca pracy, dlaczego niektórzy mężczyźni czują się zagrożeni ich obecnością?

Kiedy zadaję to pytanie na warsztatach, najczęściej pojawiają się następujące odpowiedzi:

„Ponieważ im kobiety są lepsze w tym, co robią, tym bardziej mężczyźni obawiają się utraty swojego miejsca pracy”.

* W oryginale „Six D’s”, czyli „dinner, drinks, dates, dances, diamonds and driving expenses” — *przyp. tłum.*

„Ponieważ mężczyźni łatwo przestraszyć”.

„Ponieważ mężczyźni nie mogą znieść myśli, że kobiety im dorównują”.

„Ponieważ mężczyźni są głupi”.

Pomimo że ostatnie trzy odpowiedzi zazwyczaj są powiedziane półzartem, są częściowo prawdziwe. Co ciekawe, nie wzbudzają oburzenia, tylko śmiech (gdyby zapytano mężczyznę: „Dlaczego tak niewiele kobiet prowadzi firmy?”, a on odpowiedziałby: „Ponieważ kobiety są głupie”, zamiast śmiechu reakcją mogłoby być wezwanie do sądu).

Odczuwana przez wiele kobiet niechęć do mężczyzn współpracowników często jest dodatkowo podsycana przez szkolenia HR przedstawiające mężczyznę jako „rasistowskiego, seksistowskiego, patriarchalnego tyrana, którego łatwo przestraszyć”, co powoduje, że mężczyźni rzeczywiście odczuwają obawę. Działa tu samopełniająca się przepowiednia („mężczyźni łatwo przestraszyć”).

Niestety taka pogarda dla mężczyzn utrudnia im zrozumienie. Jeśli mężczyźni rzeczywiście tak łatwo nastraszyć, dlaczego nie obawiają się napływu imigrantów, którzy stwarzają zagrożenie odebrania im ich miejsc pracy? Dlaczego wciąż wymyślają nowe komputery i roboty, które mogą ich zastąpić? Prawda jest taka, że dorastając, chłopiec obserwuje i uczestniczy w sportach, z których podświadomie czerpie informacje, iż każdego można zastąpić — nosisz koszulkę z numerem 7, dopóki nie pojawi się ktoś lepszy od Ciebie. Może nam się to nie podobać, ale musimy walczyć o to, by dostrzegano naszą wartość, eksponować zalety i maskować wady (jeśli potrafimy!). Jesteśmy przyzwyczajeni do tego, że w życiu „wygrywa najlepszy” i zostało to przez mężczyzn usankcjonowane prawnie. W 1963 roku, o 5 lat wcześniej, niż upomniał się o to nowy ruch feministyczny, ustawodawcy mężczyźni wprowadzili „Ustawę o równej płacy” gwarantującą kobietom równe szanse w pracy.

Skoro więc mężczyźni mogli zaakceptować w pracy imigrantów, wymyślić własnych zmienników i uchwalić „Ustawę o równej płacy”, dlaczego tak wielu z nich obawia się kobiet w roli „imigrantów w miejscu pracy”?

Przed rokiem 1960 w każdym państwie rozwiniętym zarówno matki, jak i ojcowie mogli mówić o sobie, że żyją w „czasach obowiązków skoncentrowanych”: mamy wychowywały dzieci, a tatusiowie zarabiali na życie. Kiedy po 1960 roku w wyniku rozwodów kobiety weszły na rynek pracy, nastąpiła transformacja w „czasy obowiązków dzielonych”. Obowiązki kobiet zostały podzielone pomiędzy pracę a dom.

Imigranci nie musieli zmagać się z problemem dzielenia obowiązków. Irański kierowca taksówki pracował siedemdziesiąt godzin tygodniowo wyłącznie w tej jednej roli, za to kobiety były pierwszymi „imigrantkami w pracy”, które musiały dzielić swoje obowiązki pomiędzy pracę i dom.

Kobiety stanowią dla mężczyzn *większe* zagrożenie niż imigranci m.in. dlatego, że prawa akcji afirmatywnej* wymagają od menedżerów promowania kobiet z dzielonymi obowiązkami, a nie mężczyzn z obowiązkami skoncentrowanymi. Prawa nigdy nie dają żadnych przywilejów imigrantom (a większość z nich to mężczyźni).

Działania kobiet i udzielane im wsparcie rządowe sprawiają, że prezesi firm czują się zagrożeni, ponieważ zostają zmuszeni do wprowadzania seksistowskich rozwiązań i niedostrzegania praw prostej ekonomii, gdyż nawet jeśli mężczyźni pracują więcej, muszą im płacić mniej oraz szybciej awansować kobiety, nawet jeśli to mężczyźni są bardziej produktywni.

* Akcja afirmatywna (*Affirmative Action*) — polityka zapoczątkowana w Stanach Zjednoczonych w 1961 roku, polegająca na preferowaniu osób wywodzących się z grup tradycyjnie upośledzonych — *przyj. tłum.*

Statystyczny pracownik płci męskiej, który jest świadkiem tego, jak jego firma zmienia swoją politykę, przechodząc od hasła „produktywność = awans” do hasła „produktywność = awans, chyba że mamy mniej kobiet niż mężczyzn, a w takim przypadku Twój awans oznacza dyskryminację kobiet...” — poczuje, że wszystkie wartości, którymi kierował się, zarabiając pieniądze, zdobywając miłość i szacunek oraz chroniąc tych, których kocha, straciły na znaczeniu.

Drobna różnica pomiędzy imigrantami a kobietami w miejscu pracy polega na tym, że imigranci dostosowują się do miejsca pracy, podczas gdy kobiety sprawiają, że miejsce pracy dostosowuje się do nich.

Największa różnica polega na tym, że wielu mężczyzn uważa, że kobiety używają swojej siły do zmieniania prawa i robią to na dwa sposoby: poprzez akcentowanie różnic pomiędzy mężczyznami a kobietami wtedy, kiedy im się to opłaca (molestowanie seksualne, ruchomy czas pracy, urlop macierzyński, oddzielne drużyny sportowe) i ignorowanie ich, jeśli nie mają z nich pożytku. Pomimo różnic pomiędzy dzielonymi obowiązkami kobiet i obowiązkami skoncentrowanymi mężczyzn kobiety naciskały na przyznanie im takiej samej liczby miejsc pracy co mężczyznom, chociaż w niektórych dziedzinach same posiadają większą ich część (pielęgniarki, nauczycielki w szkołach podstawowych, pracownicy wielkich supermarketów typu Wal-Mart), czego zdają się nie zauważać. Nie chodzi o to, że kobiety mają taką władzę, by zmieniać sobie prawo w ten sposób, że mężczyźni czują się bardziej zagrożeni z ich strony niż ze strony imigrantów, ale o to, w jaki sposób ta władza zostaje wykorzystana.

Kobiety wciąż wychodzą za mąż za takich mężczyzn, którzy gwarantują im bezpieczeństwo materialne, a jeśli któryś zawiedzie, często kończy się to rozwodem. Dlatego sukces kobiety może być zagrożeniem dla mężczyzny i spowodować kłopoty w relacjach,

rozpad rodziny lub utratę dzieci i domu. Mężczyzna może się obawiać, że znajomi i bliscy będą uważali, iż zawiódł tak na polu zawodowym, jak i prywatnym.

Poza utratą żony, dzieci i domu oraz rozczarowaniem rodziny i znajomych naprawdę nie ma się czego obawiać!

Łatwiej uda nam się zrozumieć odczucia mężczyzny, jeśli odwrócimy role: wyobraźcie sobie, jak czułyby się matki, gdyby po rozwodzie to ojcowie otrzymywali większe prawa do opieki nad dziećmi.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że niektóre feministki protestują przeciwko postępowaniu szefów, którzy matki postrzegają jako zorientowane na macierzyństwo w przeciwieństwie do innych kobiet zorientowanych na karierę.

Czy matki zorientowane na macierzyństwo tworzą stereotyp wpływający na kobiety zorientowane na karierę?

W pracy zawodowej istnieje jasny podział na tych, którzy się przykładają do pracy, i na tych, którzy się nie przykładają. Na przykład, jak wykazały badania, pensje pracowników, którzy są jedynymi żywicielami rodziny, wzrastają o 50% szybciej niż tych, którzy mają skończone te same studia, na tej samej uczelni, taką samą liczbę dzieci i taki sam staż pracy w danej organizacji¹¹. Jedyni żywiele rodziny zarabiają 31% więcej. Różnica pensji wynosząca 31% pomiędzy tymi dwoma grupami jest większa niż dwudziestoprocentowa różnica pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn. Chociaż nie są to badania poświęcone sytuacji zawodowej kobiet, wskazują na to, że mężczyźni mają większy wkład w rozwój firmy. To samo rozróżnienie pomiędzy mężczyznami a kobietami nie jest więc przejawem dyskryminacji żadnej płci.

Mam nadzieję, że zachęci to do pracy matki pragnące rozwijać swą karierę zawodową, oczywiście pod warunkiem że w tym czasie tatuś zajmie się dziećmi. Ale czy to jest możliwe? Czy kiedy

mama zarabia więcej, to ojciec pracuje więcej w domu? Przeciwnie do panującego na ten temat przekonania, owszem, tak właśnie jest.

Inaczej, niż się powszechnie sądzi, im więcej kobiety zarabiają, tym bardziej mężowie angażują się w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi¹² (co ciekawe, nie sprawdza się to w przypadku kobiet, które zarabiają mniej, pracują około 35 godzin tygodniowo, mają bliżej do pracy i wykonują mniej satysfakcjonującą pracę).

Oprócz kobiet zorientowanych na macierzyństwo istnieje także model ojca zorientowanego na wychowywanie dzieci. Mężczyźni, którzy dzielą swoją uwagę między pracę i dom, również zarabiają mniej. Od czego zależy zatem różnica polegająca na tym, że kobieta pracująca zawodowo (jako pracownik lub pracodawca) zatrudnia mniej pracowników lub nie zatrudnia ich wcale? Za chwilę postaram się to wyjaśnić.

Zatrudnianie pracowników

Przyjrzyjmy się kwestii zatrudniania mniejszej liczby pracowników przez kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą. Prawdopodobieństwo, że zatrudniane przez nie osoby będą pracować w niepełnym wymiarze godzin i zarabiać mniej niż pracownicy zatrudniani przez mężczyzn, wzrasta dwukrotnie.

Nie przywiązywałbym wielkiej wagi do tych różnic, gdybym nie obserwował, że często kobiety prowadzące własną firmę lub pracujące poza domem niechętnie „inwestują w siebie”, wynajmując kogoś do sprzątnięcia domu, naprawiania bieżących usterek, robienia zakupów i załatwiania różnych spraw czy prowadzenia księgowości. Często słyszę: „Czemu miałabym komuś płacić, jeśli mogę to zrobić sama?”. Nie rozumieją, ile mogłyby zyskać, inwestując ten czas w doskonalenie własnych umiejętności zawodowych. Domyślam się, że ta niechęć w dużym stopniu wpływa na fakt, że firmy prowadzone przez kobiety zarabiają zaledwie 49%

tego, co firmy prowadzone przez mężczyzn. A można by to łatwo zmienić, nie tracąc przy tym na jakości życia¹³.

Na przykład moja znajoma, która wychowuje dziecko i ma wielu klientów, umówiła się na określone wynagrodzenie za konkretny projekt. Okazało się jednak, że wymaga to od niej ciągłych podróży do Santa Barbara, która oddalona jest od San Diego, gdzie oboje mieszkamy, o cztery godziny lotu. Kiedy sprawdziła ceny biletów lotniczych, była załamana kosztami, dlatego zamiast wydawać pieniądze na samolot, postanowiła pojechać samochodem.

I tu właśnie tkwi sedno sprawy: moja znajoma nie skalkulowała, ile mogłaby zyskać dzięki dodatkowym 5 – 6 godzinom pracy w samolocie i na lotnisku, a ile straciła, prowadząc samochód. Nie wzięła również pod uwagę niewymiernych kosztów, takich jak strata czasu, który mogłaby poświęcić synowi.

Niektóre kobiety usprawiedliwiają się w następujący sposób: „W przyszłości na pewno kogoś zatrudnię, ale w tej chwili po prostu mnie na to nie stać”. Mam nadzieję, że ta książka pomoże niektórym zrozumieć, że godziny zaoszczędzone dzięki zatrudnieniu kogoś do pomocy pozwalają zająć się ważniejszymi rzeczami, bez których w przyszłości nigdy nie będzie nas stać na żadnego pracownika.

Wydaje mi się, że ta różnica między kobietami a mężczyznami objawiająca się w tym, że mężczyźni chętniej płacą komuś za wykonywaną dla nich pracę, ma swoje źródło w wychowaniu. To chłopców uczymy od małego, że muszą płacić za dziewczynę, na której im zależy. Za to kobietom na pewno nie pomaga wpajane im przekonanie, że im bardziej będą atrakcyjne, tym więcej chłopcy będą za nie płacić. Otrzymują one zupełnie odwrotny komunikat niż chłopcy, którzy uczą się, że „im większe odnosisz sukcesy, tym więcej musisz płacić za innych”.

Myszę, że szkoły powinny rozszerzyć dyskusję nad kwestią równej płacy dla kobiet o zagadnienie równego płacenia przez kobiety.

Jak technologia XXI wieku wpływa na kobiety i podzielne obowiązki

Podzielne obowiązki to kwestia przyszłości, i to nie tylko dla kobiet, ale także dla mężczyzn. Może nie dla wszystkich, ale na pewno dla niektórych z nich. Dlaczego? Z powodu rozwoju technologii. Dzięki telefonom komórkowym matki mogą dziś przeprowadzać ważne rozmowy z „domowego biura” chwilowo zlokalizowanego na boisku do gry w piłkę. Za sprawą laptopa ojciec może przeglądać swoje dane, podczas gdy synek przygląda się liściom i robaczkom. Okazuje się, że urządzenia, które umożliwiły nam bycie niezależnym, potem stały się powodem rozwodów i rozpadu rodziny, dziś otwierają szansę ponownego połączenia rodziny.

Według mnie do 2020 roku około 70% mężczyzn będzie dzielić swoje obowiązki pomiędzy pracę i dom. Doceniając pracujące kobiety, będziemy je traktowali jako ekspertów pomagających pracodawcom w dostosowaniu się do praktyki dzielenia obowiązków. Pomogą one pracodawcom zrozumieć, że ktoś, kto dzieli swoją uwagę na pracę i dom, nie może być wynagradzany na równi z kimś, kto poświęca się wyłącznie pracy.