

Не могу, не желе, не траже?

Пише: Јована Папан
уторак, 28 април 2009 17:02



У уторак, 28. априла, у САД се обележава „Дан једнаких зарада“ (Equal pay day). Дискриминација жена по питању висине плата једна је од најзаступљенијих тема у причи о родној равноправности, а кампање и стратегије против неједнакости у зарадама су једна од главних активности женских удружења, као и важна ставка у кампањама политичара. Разлика у просечним зарадама између полова јесте очигледна, али постоји стална дебата о томе колико је разлика у зарадама заиста производ дискриминације, а колико неких сасвим других фактора.

Америчко Министарство за рад у јануару је објавило извештај Истраживачке корпорације Консад (CONSAD Research Corporation) чији су стручњаци спровели опсежну студију о неједнакости зарада међу половима. Студија „Анализа разлога за диспаратитет у зарадама између мушкараца и жена“, објединила је резултате више од 50 студија на ову тему, и показала да разлика у примањима у САД није проузрокована дискриминацијом, већ различитим изборима и животним стиливима мушкараца и жена.

Као главне факторе у неједнакости зараде међу половима студија истиче следеће: жене у већем проценту бирају скраћено радно време; оне напуштају тржиште радне снаге ради рађања и бриге о деци и старијим члановима породице; жене су спремније него мушкарци да прихвате слабо плаћен посао уколико заузврат добијају више на породичном плану (мање радних сати, флексибилно радно време, краћи пробни период). Према извештају, ови фактори заслужни су за већи део од укупно 20% разлике у примањима, док је за део или свих преосталих 5-7% разлике заслужна тенденција жена да приоритет при избору посла не дају висини плате, већ квалитету здравственог осигурања и другим не-финансијским повластицама које иду уз радно место.

Као резултат овог сплета фактора, жене у просеку сакупе мање радних сати од мушкараца, и док 24% мушкараца недељно на послу проводи више од 40 сати, само 10% жена ради толико дуго. Као основни разлог за застој у каријери код жена студија истиче материнство, које је узрок 3,7% - 7,3% неједнакости у примањима међу половима. „Разлика у зарадама не би требало да се користи као аргумент за корективне мере. Заправо, чини се да и нема шта да се коригује. Могуће је да су разлике у примањима у потпуности резултат индивидуалних избора које праве и мушкарци и жене“ закључује се у извештају Консада. [\[1\]](#)

Не могу, не желе, не траже?

Пише: Јована Папан
уторак, 28 април 2009 17:02

Ово није једино истраживање које узроке неједнакости у зарадама не види у дискриминацији. Економиста Марк Воден са Универзитета у Мелбурну, који је специјалиста за економију рада, сматра да је главни разлог за неједнакост број проведених сати на послу: мушкарци раде далеко више сати, радије прихватају опасне послове и спремни су да се преселе зарад боље плате. Жене су склоније успостављању равнотеже између зараде с једне, и безбедности, самоиспуњења, флексибилности и близине посла, с друге стране. Када се упореде жене и мушкарци који раде исти број сати, имају исто искуство и обуку, онда разлика у зарадама нестаје. После 30 године живота, објашњава Воден, жене почињу да заостају, будући да мењају животни стил како би постале мајке, што значи да мање акумулирају радно искуство и самим тим мање „вреде“ на тржишту радне снаге. [2] Укидање неједнакости у зарадама захтевало би промену у традиционалној структури породице: „Једини начин да се то постигне јесте да дође до обртања улога, те да мушкарци почну да се понашају као жене, а жене као мушкарци“, закључује професор Воден. [3]

Врло важан фактор који утиче на разлике у зарадама јесте избор професије. Истраживање London School of Economics, које је обухватило више од 10.000 дипломаца, показало је да мушкарци у старту почињу да зарађују 12% више него жене. Разлог – док мушкарци више бирају инжењерство, информационе технологије и бизнис, жене су склоније да се посвете друштвеним наукама, где по природи има мање новца. Оне одлазе у професије као што су образовање, психологија и друштвене науке, радећи лошије плаћене послове, а склоније су и да раде за непрофитне организације и локалне власти. Као основну мотивацију за избор посла више од половине жена наводи друштвену корисност, док мушкарци двоструко чешће од жена наводе зараду. [4] Мушкарци су генерално много више мотивисани новчаном наградом него што су жене. Експеримент на чикашком универзитету показао је да мушкарци 50% успешније решавају постављене проблеме уколико је новчана награда 3 долара него када је 50 центи, док жене постижу једнаке резултате у оба случаја.

[5]

Клаудија Голдфин, економиста са Харварда и Џун О' Нил са Барух Колеца, такође не виде дискриминацију као главни разлог за неједнакост плата. Већи део те разлике је резултат различитих избора које праве мушкарци и жене, али и других тешко мерљивих фактора. Каријере мушкараца и жена одражавају различита очекивања од полова. Можда би се многе мајке више посветиле каријери, али морају да остану код куће зато што њихови мужеви инсистирају. А можда само желе да се посвете деци. „У сваком случају, разлика у зарадама проузрокована оваквим изборима не може бити кривица покварених послодаваца“ наводи Голдфин. Џун О' Нил додаје: „Између мушкараца и жена који нису у браку и немају деце, не постоји ни разлика у примањима“. Када се уклоне и разлике у околностима, попут броја радних сати, опасности посла, удаљености од куће, трајања образовања, трајања каријере и осталог, нестаје и разлика у платама. [

6]

Да се над женама спроводи дискриминација када су у питању зараде, једна је од најчешћих економских заблуда, сматра економиста Томас Совел са Стенфорда. „Када би било заиста могуће ангажовати жену за три четвртине износа који прима мушкарац са истим квалификацијама, послодавац би био луд да не ангажује жену“ – сматра Совел. „Не само да би био луд, већ би га то избацило из посла, пошто би они који би били довољно паметни да ангажују жене имали тако значајно мање трошкове да би другима било тешко да се са њима такмиче.“ [\[7\]](#)

Дакле, чини се да се један од главних узрока неједнакости полова на послу, налази заправо изван посла. Породица је и даље главна „препрека“ женама да стигну до високо плаћених позиција на послу. Као главне кривце за чињеницу да промену улога полова на радном месту није пратила и одговарајућа промена у породици, критичари попут Сузан Фалуди означили су мушкарце, неспособне или невољне да се прилагођавају новим друштвеним односима. „Жене би имале мање мука око „балансирања“ уколико би у рукама имале мање пелена – а њихови мушкарци више“, замерила је Фалуди својевремено у свом бестселеру „Повратни удар“. [\[8\]](#)

С друге стране, има и оних који тврде да су главни узрок томе што мушкарци у кући нису равноправнији партнери женама – тешкоће на које очеви наилазе када желе да се изборе за партнерство у подизању деце. Постати супер-тата који изостаје са посла због дечјих приредби или посете педијатру понекад је тешко колико и женама да се ослободе ограничења мајчинства. Међутим, чини се да није друштво једино које кочи „еманципацију“ очева. За њих „постоји много препрека на радном месту и у култури, али нисам очекивала да ћу их толико наћи у самој породици“ каже Сузан Браун-Левин, ауторка књиге „Храброст очева: шта се дешава када мушкарац стави породицу на прво место“. Она сматра да је главна препрека на том путу невољност жена да им дозволе да више учествују. Жене желе једнакост на радном месту, али не желе мушкарцима да препусте контролу на свом традиционалном терену, у кући. У сталном настојању да повећају женску моћ, оне не прихватају лако идеју да се у једној другој сфери део те моћи мора уступити мушкарцима.

Пепер Шварц, социолог са вашингтонског универзитета у својим истраживањима дошла је до закључка да у вези једнакост влада све до доласка детета на свет. Тада наједном долази до враћања традиционалним односима, а главни отпор једнакости у родитељству, наглашава Шварц, пружају управо жене. Од очева се данас много више очекује, али жене на родитељство ипак и даље гледају као на област у којој оне имају супериорност и контролу. Жена од мушкарца једноставно очекује да ствари ради „на њен начин“ уколико жели да се укључи, уместо да доноси своје одлуке када су деца у

питању. [\[9\]](#)

„Генерално, мушкарци се баве својом децом онолико колико им то жене дозвољавају“ – сматра Армин Брот, аутор бројних књига о очинству. Мајчински „инстинкт“ јесте терет, али је исто тако и врло пријатно осећање и мада жене желе да мушкараци учествују у одгајању деце, оне желе и да уједно остану главне када су деца у питању. Није у питању никакво злонамерно ускраћивање приступа очевима – ствар је у томе да и даље преовлађује уверење да су жене природно квалификованије за бригу о деци, и да је веза између мајке и детета јача него веза између детета и оца. За многе жене, истиче Брот, „уколико ви нисте та којој дете трчи када има проблем, нисте ни права жена“. „Стид ме је, али не могу да поднесем да не будем центар дететовог универзума“ – написала је новинарка Бет Левин у тексту „Мој муж је претерано добар отац“. „Оно што заиста желим јесте да Бил буде заинтересован, али шармантно неспособан отац, војник коме сам ја генерал“. Заиста, колико жена је спремно да прогута кнедлу и дозволи мужу да детету сервира оброк сумњиве хранљиве вредности или да изабере шта ће дете да обуче за одлазак у госте? А на таквим ситницама се заправо успостављају одређене норме и „деле улоге“ међу члановима породице.

На крају, још један важан разлог заостајања жена у трци за зарадама могла би бити њихова претерана финоћа. Економиста Линда Бебкок, ауторка књиге „Жене не траже: преговарање и разлика међу половима“, сматра да је главни разлог што жене зарађују мање – чињеница да су оне далеко мање склоне преговарању о висини плате. У своме истраживању, Бебкокова је открила да 93% женских дипломаца на америчким универзитетима прихвата на првом послу понуђену плату без поговора, док више од половине мушкараца у истој ситуацији покушава да издејствује већу суму. [\[10\]](#)

„Изнова и изнова, гледам како жене прихватају статус кво, задовољавају се оним што им се понуди и чекају да неко други одреди шта су заслужиле. Мушкарци траже оно што желе и обично то и добију“, каже Бебкок. [\[11\]](#) „Као друштво, ми девојчице учимо да није ни лепо, ни женствено, нити им приличи да се усресреде на оно што желе и да иду за својим интересима (...) Можда на свесном нивоу ми не схватамо да не гледамо онолико благонаклоно на продорне жене колико на мушкарце који се понашају на сличан начин“ – закључује Бебкок, која је основала и организацију за обучавање младих жена преговарачким вештинама.

Коначно, када је у питању превазилажење разлике у зарадама, на женама и јесте да одлуче колико им је стало да своје животе и своје изборе подређују јурењу за апстрактним бројкама у статистикама, да ли ће и у којој животној сфери чинити уступке,

Не могу, не желе, не траже?

Пише: Јована Папан
уторак, 28 април 2009 17:02

шта ће себи поставити као приоритете и да ли ће угрожавати наклоност околине тиме што ће показивати зубе када је потребно. У супротном, као опција увек остаје и јадиковање над сопственом судбином и неискорењивошћу патријархата.

[1] <http://pajamasmedia.com/blog/hiding-the-truth-about-the-pay-gap-between-men-and-women/2/>

[2] <http://www.news.com.au/heraldsun/story/0,21985,20586168-5000117,00.html>

[3] <http://www.news.com.au/heraldsun/story/0,21985,23660280-661,00.html>
http://www.melbourneinstitute.com/news/news/OpEds/MW_080307_gender_wage_gap.htm

[4] <http://www.news.com.au/heraldsun/story/0,21985,20586168-5000117,00.html>

[5] http://www.timesonline.co.uk/tol/comment/columnists/camilla_cavendish/article2395388.ece

[6] http://townhall.com/Columnists/SteveChapman/2007/04/29/the_truth_about_the_pay_gap?page=full&comments=true
http://www.ifeminists.net/e107_plugins/content/content.php?content.270

[7] <http://lattenomics.wordpress.com/2008/05/07/do-women-really-get-paid-less-than-men/>

[8] <http://dir.salon.com/story/mwt/feature/2000/06/12/gatekeeping/index.html>

Не могу, не желе, не траже?

Пише: Јована Папан
уторак, 28 април 2009 17:02

[9] <http://dir.salon.com/story/mwt/feature/2000/06/12/gatekeeping/index.html>

[10] http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2007/04/28/AR2007042800827_pf.html

[11] <http://www.nytimes.com/2008/04/06/jobs/06pre.html?pagewanted=print>