

Część IV. Zagadnienia warsztatu socjologa

Zygmunt Gostkowski

**TYPY EGALITARYZMU I MERYTOKRATYZMU PŁACOWEGO
WYODRĘBNIONE NA PODSTAWIE SPOSOBÓW MODYFIKACJI
PRZEZ RESPONDENTÓW PŁAC DYREKTORA,
MAJSTRA I SPRZĄTACZKI ***

**A. TRUDNOŚCI ZWIĄZANE Z OKREŚLENIEM POSTAWY
EGALITARYZMU/MERYTOKRATYZMU PŁACOWEGO
MIERZONEJ OCENĄ ISTNIEJĄCEGO ZRÓŻNICOWANIA**

Trudności te powstają, gdy chce się ściśle wyznaczyć przedział między „egalitaryzmem płacowym” a stanowiskiem mu przeciwnym (które można by nazwać „merytokratyzmem” czy „antyegalitaryzmem”). Otóż tylko jakiś absolutnie **skrajny** egalitaryzm – polegający na przyznaniu wszystkim **całkowicie** jednakowych płac – wyróżniałby się ostro i jednoznacznie od postawy przeciwnej, a więc aprobującej co najmniej **jakieś** zróżnicowanie płac (przy czym nie byłoby sprawą obojętną, o ile to **jakieś** zróżnicowanie odbiegałoby od **zerowego** zróżnicowania postulowanego przez ów skrajny – „absolutny” egalitaryzm).

Rzecz wszakże w tym, iż w **rzeczywistości** ludzie bardzo rzadko aprobują egalitaryzm absolutny; a więc liczba jego zwolenników byłaby bardzo niewielka; tym samym znaczna większość populacji badanej znalazłaby się w nieodróżnianej wewnętrznie kategorii „merytokratów” („antyegalitarystów”)¹.

* Artykuł niniejszy stanowi fragment obszerniejszej, nie opublikowanej pracy: Z. Gostkowski, *Wizje sprawiedliwości społecznej i poglądy na politykę płacową w roku 1977 i 1984* (s. 175, maszynopis). Praca ta dotyczyła dwóch prób reprezentatywnych dorosłej ludności miasta Łodzi. Bliższe informacje o ich doborze znajdzie czytelnik w pracy zamieszczonej w niniejszym tomie Z. Gostkowski, *Niektóre metodologiczne problemy...*

¹ W roku 1977 i 1984 procenty „odruchowych egalitarystów”, twierdzących, że „płace nie powinny być zróżnicowane”, wynosiły w całych dwóch próbach zaledwie (odpowiednio): 9,9% i 7,2%; najwyższy ich procent występował wśród robotników niewykwalifikowanych i wynosił odpowiednio 14,5% i 18,4%.

Widać stąd, że dychotomiczne rozróżnienie między skrajnym egalitaryzmem (postulującym zerowe różnice płac) i merytokratyzmem nie byłoby przydatne badawczo; zostałyby bowiem pominięte stopnie natężenia merytokratyzmu wśród stanowiących ogromną większość przeciwników skrajnego egalitaryzmu. W istocie ci, którzy wypowiadaliby się za jakimś niezbyt silnym zróżnicowaniem płac, powinni być raczej uważani za egalitarystów niż zwolenników antyegalitarystycznego merytokratyzmu.

Przykłady te wskazują, że egalitaryzm/merytokratyzm płacowy, jako oceniająca postawa wobec płac, jest zjawiskiem stopniowalnym ilościowo; w związku z tym dobór kryterium egalitaryzmu/merytokratyzmu musi być dokonany na podstawie wyraźnie sformułowanej i uzasadnionej reguły.

Najlepszy sposób mierzenia postawy egalitaryzmu/merytokratyzmu płacowego, jako postawy ilościowo stopniowalnej, opiera się na odniesieniu jej do jakiejś konkretnej siatki płac. Mówiąc inaczej, badani ujawniają stopień swego egalitaryzmu/merytokratyzmu płacowego poprzez akceptację czy też konkretną, dokonaną przez siebie, modyfikację siatki płac przedstawionej im do oceny. Tak mierzony egalitaryzm/merytokratyzm ma określoną ramę odniesienia, a nie jest wynikiem jakiejś abstrakcyjnej, ogólnikowej deklaracji badanego (na przykład „jestem za zróżnicowaniem” czy „za brakiem zróżnicowania płac”). W rzeczywistości, w życiu codziennym postawy i wypowiedzi będące autentycznym wyrazem egalitaryzmu czy postawy mu przeciwnej – merytokratyzmu, rodzą się, funkcjonują i znajdują wyraz w takich sytuacjach społecznych, kiedy człowiek – wiedząc o jakichś konkretnych wypadkach wysokich płac dla jednych kategorii zawodowych, a niskich dla innych – odczuwa na przykład oburzenie z powodu zbyt jaskrawych dysproporcji między nimi; zwłaszcza istotne dla kształtowania się takich ocen jest porównywanie własnych płac – czy płac własnej grupy zawodowej – z płacami innych grup, wyżej wynagradzanych. Kształtujące się w takich sytuacjach poczucie względnego upośledzenia jest szczególnie silnym emocjonalnym składnikiem postawy egalitarnej, gdyż wiąże się z zaangażowaniem poczucia własnego interesu. Dlatego też, we wszystkich badaniach okazuje się, że najbardziej egalitarni są ci, którzy są faktycznie (czy za takich się uważają) najniżej opłacani.

Tak więc, zasadniczą sprawą w badaniu egalitaryzmu/merytokratyzmu zaproponowanym sposobem jest dobór demonstrowanej do oceny przykładowej siatki płac. Jest oczywiste, że na przykład wymyślając siatkę płac o bardzo jaskrawych rozbieżnościach między płacą najwyższą a najniższą, uzyskamy znacznie wyższy procent wypowiedzi kwestionujących je i proponujących ich spłaszczenie – a więc egalitarystycznych – niż w wypadku, gdy taka siatka płac jest już znacznie spłaszczona.

Najlepszym rozwiązaniem, pozwalającym uniknąć arbitralności i sztuczności, jest użycie do oceny egalitaryzmu/merytokratyzmu badanych osób

siatki płac dla zawodów najpowszechniej znanych, typowych, ukazującej maksymalnie szeroki wachlarz płac (a więc dotyczącej zawodu wysoko kwalifikowanego i opłacanego oraz nisko kwalifikowanego i nisko opłacanego) – przy czym podane płace powinny być maksymalnie zbliżone do rzeczywiście praktykowanych przeciętnych płac dla tych zawodów w okresie i w rejonie przeprowadzania badań. W ten sposób wyrażone przez badanych postawy można odnieść do realnie istniejącej „rzeczywistości płacowej” – a więc będą one zakotwiczone w szerszej i autentycznej sytuacji społecznej.

Zastosowanie tej reguły jest rozwiązaniem metodologicznie idealnym tylko w przypadku badań jednorazowych, odnoszących się do jednego momentu czasowego; gdy jednak wyjść poza jednorazowość badań, a więc w wypadku badań porównawczych (na przykład chcąc porównać postawy egalitaryzmu/merytokratyzmu płacowego stwierdzone w dwu badaniach przeprowadzonych w różnych okresach czy różnych społeczeństwach) zasada demonstracji tej samej rzeczywistej siatki płac powoduje destandaryzację ramy odniesienia (chyba że – co raczej nie wchodzi praktycznie w grę – relacje między demonstrowanymi płacami w owych różnych, porównywanych ze sobą okresach czy miejscach byłyby praktycznie identyczne.)

W naszych badaniach, w roku 1977 i 1984, demonstrowano jako ramę odniesienia, tj. przedmiot postaw, których stopień egalitaryzmu/merytokratyzmu chciano zmierzyć, płace trzech typowych zawodów: dyrektora, majstra i „sprzątaczkę lub robotnika niewykwalifikowanego”. Respondenta proszono, aby w płacach tych dokonał zmian („gdyby to zależało od Pana(i), jakiej wysokości płace zaproponował(a)by Pan(i) tym kategoriom pracowników?”).

Zanim przejdziemy do wyjaśnień dotyczących wysokości i relacji wybranych do demonstracji płac dla tych trzech zawodów, parę słów o sformułowaniu odnoszącym się do zawodu najniżej opłacanego i najmniej kwalifikowanego. Otóż dobrano określenie zbitkowe („sprzątaczkę lub robotnik niewykwalifikowany”), z tą myślą, aby wywołać u respondenta wyobrażenie bardzo niskiego statusu zawodowego i społecznego (chodziło – poprzez egzemplifikację konkretyzującą w postaci „sprzątaczkę” – o wywołanie wyobrażenia jak najniższego szczebla kwalifikacji wymienionej kategorii „robotnika niewykwalifikowanego”).

Zbitka ta okazała się jednak w kilkunastu wypadkach raczej niefortunna, gdyż respondenci nie chcieli zaproponować jednej płacy dla tak określonego zawodu, lecz upierali się przy rozróżnieniu między sprzątaczką a robotnikiem niewykwalifikowanym (mówiąc na przykład, że ten ostatni – w odróżnieniu od sprzątaczkę – może mieć ciężką i uciążliwą pracę fizyczną). W wypadkach, gdy uzyskiwano od respondenta dwie zaproponowane płace, brano jako wielkość ostateczną (odpowiadającą intencji tego zbitkowego pytania) wartość środkową między nimi, tj. średnią.

**B. OPIS WYODRĘBNIANIA TYPÓW EGALITARYZMU/MERYTOKRATYZMU
PŁACOWEGO I OBLICZANIA ILOŚCIOWYCH WSKAŹNIKÓW
JEGO NASILENIA W ROKU 1977 I W ROKU 1984**

W roku 1977 demonstrowano następujące płace dla wybranych trzech zawodów:

| | | |
|-------------|---|------------|
| dyrektor | – | 15 000 zł, |
| majster | – | 6 000 zł, |
| sprzątaczką | – | 2 000 zł, |

Różnice płacowe między tymi trzema zawodami wynosiły więc:

| | | | |
|----------|---|--------------|------------|
| dyrektor | – | sprzątaczką: | 13 000 zł, |
| dyrektor | – | majster: | 9 000 zł, |
| majster | – | sprzątaczką: | 4 000 zł. |

W roku 1984 demonstrowane do korektur płace tych samych trzech zawodów wynosiły:

| | | |
|-------------|---|------------|
| dyrektor | – | 25 000 zł, |
| majster | – | 20 000 zł, |
| sprzątaczką | – | 10 000 zł. |

Ich zróżnicowanie wynosiło więc:

| | | | |
|----------|---|--------------|------------|
| dyrektor | – | sprzątaczką: | 15 000 zł, |
| dyrektor | – | majster: | 5 000 zł, |
| majster | – | sprzątaczką: | 10 000 zł. |

Jak wspomniano, zarówno płace demonstrowane w roku 1977, jak i w 1984 były rzeczywiście występującymi średnimi płacami dla tych trzech zawodów w przemyśle łódzkim.

Widać od razu, że siatka płac z roku 1984 jest znacznie bardziej spłaszczona – a więc egalitarniejsza – niż w roku 1977: w tym roku dyrektor zarabiał 7,5 razy tyle co sprzątaczką, a w roku 1984 tylko 2,5 raza tyle! Analogiczne wskaźniki dla pozostałych dwu relacji wynoszą: dyrektor w roku 1977 zarabiał 2,5 razy tyle co majster, a w roku 1984 tylko 1,25 razy tyle; majster w roku 1977 zarabiał 3 razy tyle co sprzątaczką, a w roku 1984 już tylko 2 razy tyle.

Jak widać – o stopniu egalitaryzmu/merytokratyzmu tj. relacjach w obrębie tych trzech płac w roku 1977 i 1984 – i o zaszłej w ciągu tych siedmiu lat zmianie – świadczą tylko przytoczone wskaźniki wielokrotnościowe,

a nie absolutne różnice, które odzwierciedlają głównie fakt inflacji (z wyjątkiem różnicy między dyrektorem a majstrem – wszystkie te różnice znacznie wzrosły w tym okresie).

Fakt, że płace demonstrowane w roku 1984 są faktycznie znacznie bardziej egalitarystyczne niż demonstrowane w roku 1977, sprawia, iż respondenci reagowali na inny bodziec w obydwu tych latach; wobec tego, że w roku 1984 mieli oceniać i ewentualnie skorygować płace znacznie mniej zróżnicowane, należy oczekiwać, iż dokonają znacznie mniej – i mniej silnych – korektur w kierunku egalitaryzmu, a więcej w kierunku względnego różnicowania (merytokratyzmu) niż w roku 1977².

Te stwierdzenia będą brane pod uwagę w dalszej części opracowania – przy interpretacji uzyskanych wyników. Obecnie przedstawiamy sposób obliczania wskaźników egalitaryzmu płacowego opierając się na relacji między płacami demonstrowanymi a proponowanymi przez respondentów. Jak wspomniano – w pierwszej kolejności wyodrębniono szereg typów „reakcji korekcyjnej” na demonstrowane płace; reakcje te – tj. sposoby dokonywania korektur płac – dzielą się na trzy ogólniejsze podtypy:

1) korektury w kierunku egalitaryzmu („spłaszczające”) – wtedy gdy w ich rezultacie (dla danej pary zawodów) różnica między skorygowanymi płacami jest **mniejsza** niż różnica płac demonstrowanych;

2) korektury w kierunku merytokratycznym (antyegalitarystycznym): wtedy gdy w ich rezultacie (dla danej pary zawodów) różnica między skorygowanymi płacami jest **większa** niż różnica płac demonstrowanych;

3) korektury nie zmieniające stopnia egalitaryzmu/merytokratyzmu demonstrowanych płac (dla danej pary zawodów): wtedy gdy w ich rezultacie różnica między płacami skorygowanymi jest taka sama jak między płacami demonstrowanymi (ma to miejsce tylko wtedy, gdy respondent podnosi obydwie płace o tę samą kwotę lub obniża o tę samą kwotę; ten ostatni wypadek występował wśród badanych niezmiernie rzadko);

4) akceptacja (brak zmian) płac demonstrowanych – a więc szczególnie przypadek niezmienniania tych płac.

Następujący wykaz przedstawia wszystkie możliwe sposoby (typy) korektur płacowych, wyrażone z zastosowaniem następujących oznaczeń:

W, N – demonstrowane na karcie respondenta dwie płace: dla zawodu wyżej opłacanego (W) i niżej opłacanego (N);

W', N' – płace dla zawodu wyżej opłacanego i niżej opłacanego – postulowane przez respondenta (tj. po dokonaniu przez niego korektury płac W i N);

² Zakładając, że ich ogólna psychologiczna wrażliwość na zróżnicowanie płac pozostała niezmienniona.

subskrypt o – brak korektury (akceptacja) danej płacy demonstrowanej;
 subskrypt + – zwiększenie tej płacy;
 subskrypt – – zmniejszenie tej płacy.

I. Korektury w kierunku egalitarystycznym:

1) W_o, N_+ – egalitaryzacja wedle zasady „równania w górę”, ale tylko niżej zarabiającym;

2) W_-, N_+ – egalitaryzacja przez dodanie mniej zarabiającym, a ujęcie więcej zarabiającym (zasada „sprawiedliwości Janosika”);

3) W_-, N^o – egalitaryzacja tylko przez ujęcie wyżej zarabiającym – zasada „równania w dół” ku niżej zarabiającym (motywacja wyłącznie „zazdrościowa”);

4) W_{+e}, N_{+e} – egalitaryzacja przez ogólne podniesienie płac w górę – ale silniejsze niżej zarabiającemu niż wyżej zarabiającemu – tak, że $(W - N) > (W' - N')$: równanie w górę na ogólnie wyższym poziomie; dodanie subskryptu „e” po znaku „+” potrzebne jest dla odróżnienia tej modyfikacji pary płac od podobnej modyfikacji, ale w kierunku merytokratycznym (por. pkt 9); dotyczy to również następnej korektury ze znakiem „-”;

5) W_{-e}, N_{-e} – egalitaryzacja przez obniżenie płac – ale silniejsze wyżej zarabiającemu niż niżej zarabiającemu – tak, że $(W - N) > (W' - N')$: równanie w dół na ogólnie niższym poziomie; należy oczekiwać, że jest to tylko możliwość teoretyczna, gdyż w rzeczywistości nie będzie w ogóle takich przypadków lub będą bardzo rzadkie (na przykład ktoś, kto uważa, że sprzątaczką „się obja” i dorabia prywatnie, a dyrektor ma dodatkowe, nieoficjalne korzyści ze stanowiska i należy im obydwójgu obciążyć oficjalne pobory); gdyby taka modyfikacja płac nie była wyrazem jakiejś tego rodzaju idiosynkrazji na użyte w demonstracji płac zawody – to dałaby się określić jako wskaźnik akceptacji zasady: „bardziej sprawiedliwego, tj. egalitarnego dzielenia biedy”.

II. Korektury w kierunku merytokratycznym. Powstają one jako „lustrzane odbicie” pozycji znaków „-”, „+”, „o” umieszczonych przy W i N:

6) W_+, N_o – merytokratyzacja płac wedle zasady „dowartościowania” wyżej zarabiających, tj. podniesienia im jeszcze płac – z ignorowaniem niżej zarabiających;

7) W_+, N_- – merytokratyzacja przez **dodanie** bogatszym a **ujęcie** biednym: najskrajniejsza forma merytokratyzmu (elitaryzmu) społeczno-płacowego (można oczekiwać, że wystąpi bardzo rzadko lub wcale);

8) W_o, N_- – merytokratyzacja tylko przez „uderzenie” w niżej zarabiających – przy akceptacji istniejącej płacy dla wyżej zarabiających; mniej skrajna forma elitaryzmu społeczno-płacowego niż W_+, N_- (można oczekiwać, że wystąpi bardzo rzadko lub wcale);

9) W_{+m}, N_{+m} – merytokratyzacja przez **ogólne** podniesienie płac, ale silniejsza dla wyżej zarabiających, tak że $(W - N) < (W' - N')$: zwiększenie różnic płacowych na ogólnie wyższym poziomie;

10) W_{-m} , N_{-m} – merytokratyzacja przez ogólne obniżenie płac, ale silniejsze dla niżej zarabiających – tak, że $(W - N) < (W' - N')$: zwiększenie różnic płacowych na ogólnie niższym poziomie; ze strony respondentów jest to sposób modyfikacji szczególnie nieprawdopodobny; wyraża on bowiem zasadę, aby mniej sprawiedliwie – tzn. mniej egalitarnie – „dzielić biedę”; warto wszakże przypomnieć, że zasada ta była jednak zastosowana przez władze przy modyfikacji w dół płac realnych (poprzez słynną podwyżkę cen i wprowadzenie rekompensaty proporcjonalnie do płac w roku 1976 – co musiało być zaraz cofnięte z powodu rozruchów).

III. Brak korekty lub korekty nie zmieniające demonstrowanych (tj. istniejących) różnic płacowych:

11) W_o , N_o – akceptacja płac demonstrowanej pary zawodów – tj. odmowa modyfikacji;

12) W_{+j} , N_{+j} – zwiększenie obydwu płac o tę samą wielkość – tak, że różnica między nimi się nie zmienia; jest to zasada: „wszystkim trzeba jednakowo dodać” – bez względu na istniejący poziom i różnice ich zarobków (subskrypt $j =$ „jednakowo”).

13) W_{-j} , N_{-j} – zmniejszenie obydwu płac o tę samą wielkość.

Warto przypomnieć, że interpretacja tych dwu ostatnich sposobów modyfikacji płac – jako sposobów akceptujących demonstrowane rozbieżności płacowe – opiera się na ujęciu różnicowym, a nie ilorazowym (tj. odpowiada na pytanie, o ile złotych wyższa płaca jest wyższa od niższej – a nie ile razy jest wyższa). Gdy bowiem przyjąć ujęcie ilorazowe, to na przykład rodzaj modyfikacji w pkt. 12 przynosiłby efekt egalitarystyczny, tj. **łagodzenia** rozbieżności płacowych na wyższym poziomie, gdyż im wyższy byłby przyznany obu płacom ów jednakowy „dodatek” – tym niższa byłaby płaca wyższa wyrażona jako wielokrotność podwyższonej płacy niższej; na przykład gdy $W = 25\ 000$ zł, $N = 10\ 000$ zł, to wielokrotność N równa się 2,5. Po dodaniu do obydwu płac 5000 zł W jest już tylko 2 razy większe od N . Przy ujęciu różnicowym zaś – różnica bezwzględna między W a N będzie zawsze taka sama, bez względu na wysokość dodatku do obydwu płac. Odwrotny efekt – tj. zwiększenie ilorazowo mierzonej rozbieżności płacowej (a więc w kierunku merytokratyzmu) – przyniosłoby przewidziane w pkt. 13 jednakowe obniżenie W i N , na przykład o 5000 zł. Dla przytoczonego przykładu liczbowego – zamiast wielokrotności 2,5 otrzymujemy aż 4! Oczywiście, podobny efekt, jak przy ujęciu ilorazowym, wystąpiłby wówczas, gdyby różnice między dwiema płacami przedstawić jako procent W czy N . Tak więc, ogólne podwyższenie płac przy tej samej ich absolutnej różnicy – zawiera w sobie *implicite* „egalitaryzację relatywną”, a ogólne obniżenie – „relatywną merytokratyzację”. Nie można jednak stwierdzić, czy respondenci tak modyfikujący płace

mają wyraźnie uświadomioną intencję egalitaryzacji lub merytokratyzacji płac.

Cała przedstawiona klasyfikacja sposobów modyfikacji trzech demonstrowanych płac – wraz z interpretacją postaw kryjących się za poszczególnymi sposobami modyfikacji – zakłada, że nie naruszają one jednak zasadniczej hierarchii płacowo-zawodowej – tj. że dyrektor będzie jednak dostawał więcej niż majster, a ten ostatni – więcej niż sprzątaczkę. Co jednak zrobić z wypadkami takich modyfikacji, w wyniku których dana para zawodów dostaje taką samą płacę lub nawet hierarchia płac zostaje odwrócona, a więc na przykład respondent przyznał sprzątaczkę wyższe uposażenie niż dyrektorowi i majstrowi?

Oczekując, że będą to wypadki bardzo nieliczne, nie przewidziano dla nich osobnej kategorii sposobu modyfikacji płac. W tego typu modyfikacjach wyraża się postawa „rewolucyjno-populistyczna”; zdecydowano więc, że są one bliższe tendencji egalitarystycznej i postanowiono włączyć je do odpowiednich podtypów (można było przewidzieć, że odwracanie hierarchii płacowej będzie najczęstsze w przypadku W_- , N_+). W trakcie omawiania tabel podających wyniki analiz podana zostanie informacja, ile wśród danej kategorii egalitarystycznej wystąpiło wypadków odwracania hierarchii płacowej.

Stwierdzenie częstotliwości występowania wśród respondentów przedstawionych 13 możliwych teoretycznie typów egalitaryzmu/merytokratyzmu – ujawnionego pośrednio poprzez sposób dokonywania korekty trzech par płac – jest pierwszym etapem opracowania. Ujawnić ono może istotne komponenty tkwiące w postawie egalitarystycznej czy antyegalitarystycznej oraz zmiany zachodzące w częstości ich występowania pomiędzy rokiem 1977 i 1984.

Tak więc można oczekiwać, że w roku 1984, wobec ogólnego spadku realnej siły nabywczej płac, częściej powinna występować ta wersja korektur (bądź w kierunku egalitarystycznym, bądź antyegalitarystycznym), która polega na podniesieniu płacy wszystkim trzem zawodom; zaś wobec bardzo silnego zróżnicowania między płacą dyrektora a sprzątaczką w 1977 r. – należałoby przypuszczać, że w roku tym badani częściej niż w roku 1984 będą korygowali płacę dyrektora według „zasady Janosika” (ujęcie dyrektorowi, a dodanie sprzątaczkę).

W drugim etapie opracowania korektur płacowych jako wskaźników postawy egalitaryzmu/merytokratyzmu dokonano ilościowego pomiaru natężenia tej postawy. Miarą natężenia jest stosunek różnicy między parą demonstrowanych płac dla dwu zawodów do różnicy, jaka zaistniała między nimi po dokonaniu korektury przez respondenta. Ponieważ przy trzech zawodach wchodzi w grę trzy takie pary – dla każdego respondenta uzyskujemy trzy miary natężenia jego „postawy płacowej”.

Obliczono więc różnicę różnic $(W-N) - (W'-N')$; jeśli różnica ta miała znak ujemny, a więc, gdy $(W'-N') > (W-N)$ – to znaczyło to, iż respondent zmieniając demonstrowane dwie płace – zaostrzył różnicę między nimi, czyli ujawnił wobec nich postawę merytokratyczną. Tym samym, znak dodatni oznacza zmniejszenie tej różnicy, a więc wskaźnik postawy egalitarnej. Wartość modalna różnic informuje o wyrażonej liczbowo sile tych dwu postaw.

Gdyby w grę nie wchodziło porównanie takich ilościowych wskaźników dla roku 1977 i 1984, można by się nimi zadowolić. Jednakże absolutne wartości liczbowe obliczonych w ten sposób różnic straciły całkowicie porównywalność między rokiem 1977 i 1984 w wyniku inflacji. Dlatego też musiano skonstruować (na bazie absolutnych wartości różnic) wskaźniki relacjonalne – porównywalne diachronicznie.

Dla każdej pary demonstrowanych płac dla roku 1977 i 1984 obliczono je wedle następującego wzoru:

$$\frac{(W-N) - (W'-N')}{W-N} \times 100.$$

Wzór ten pozwala wyrazić różnicę różnic między dwiema płacami, powstałą w wyniku ich korektury przez respondenta – jako procent różnicy między płacami demonstrowanymi. Tak więc, wartość 0 oznacza, że korektura nie wprowadziła zmian, tj. że różnica po korekturze była taka sama jak różnica między płacami demonstrowanymi, tj. w liczniku występuje 0. Wartość tego wskaźnika będzie więc mniejsza od 0, gdy $(W'-N') > (W-N)$, czyli w wypadku korektur merytokratycznych; gdy wartość ta będzie większa od 0, to oznaczać będzie, że respondent dokonał korektur zmniejszających różnicę płac, a więc przejawiał postawę egalitarną, bo $(W'-N') < (W-N)$.

W dotychczasowych rozważaniach o sposobie pomiaru stopnia egalitaryzmu/merytokratyzmu – określanego relacją między dwiema płacami – przejawiały się dwa podejścia: raz była mowa o ujęciu wielokrotnościowym (gdy chodziło o to, **ile razy** płaca wyższa jest większa od niższej), a kiedy indziej o podejściu różnicowym (**o ile** płaca wyższa jest większa od niższej). Jak widzieliśmy – ostateczne międzypłacowe wskaźniki egalitaryzmu/merytokratyzmu, użyte w badaniu, oparte są na podejściu różnicowym. Decyzja ta wymaga jednak głębszego uzasadnienia, gdyż obydwie te podejścia dają różne wyniki; przyjęcie decyzji o podejściu różnicowym opiera się na pewnych założeniach dotyczących sposobu postrzegania i oceny przez respondentów różnic płacowych.

W wypadku podejścia różnicowego – zakłada się, że respondent widzi przede wszystkim to, **o ile** więcej pieniędzy (w liczbie bezwzględnej lub procentowej) dostaje przedstawiciel zawodu wyżej wynagradzanego – i do

tego faktu przywiązuje największą wagę. Oczywiście ten sam rezultat wystąpi, gdy respondent przyjmie odwrotną optykę i ocenia różnice od strony niżej zarabiającego (tj. o ile mniej od zawodu wyżej opłacanego dostaje przedstawiciel zawodu niżej opłacanego). W wypadku zaś ujęcia wielokrotnościowego – zakładano by, że dla respondenta największe znaczenie ma to, **ile razy** wynagrodzenie przedstawiciela zawodu wyżej wynagradzanego jest wyższe od wynagrodzenia zawodu niżej wynagradzanego (bądź też, ile razy zawód gorzej opłacany jest niższy od wyżej opłacanego).

Niech zilustruje to następujący przykład z płacą dyrektora i sprzątaczką w roku 1984. Płace demonstrowane wynosiły odpowiednio 25 000 zł i 10 000 zł. Respondent uważa, że sprawiedliwsze byłyby płace: 40 000 zł dla dyrektora i 20 000 zł dla sprzątaczką; dokonał więc ogólnego zwiększenia płac i to w taki sposób, że dyrektor zarabia obecnie tylko 2 razy więcej niż sprzątaczką (przedtem miał 2,5 razy więcej). Byłaby to więc modyfikacja dwóch płac wyrażająca postawę egalitarystyczną.

Z drugiej strony jednak, dyrektorowi **dodał** respondent aż 15 000 zł – a sprzątaczkę tylko 10 000 zł.

W wyniku takich podwyżek płacowych – poprzednia **różnica** płac między dyrektorem a sprzątaczką, wynosząca 15 000 zł, zwiększyła się do 20 000 zł, a więc o 5000 zł – czyli o 33%. W świetle tak obliczonej zmiany, dokonanej przez respondenta, można mu przypisać tendencję merytokratyczną, a nie egalitarystyczną. Rozstrzygnięcie to oparte jest o założenie psychologiczne – a mianowicie przypuszczenie, że respondenci oceniają różnice między płacami w sposób bardziej konkretny – tj. biorąc raczej pod uwagę to, **o ile** więcej pieniędzy się dostaje, a nie to, jaką wielokrotnością płacy niższej jest płaca wyższa (co wymaga bardziej abstrakcyjnego spojrzenia na dwie płace).

Inaczej mówiąc – zakłada się, że ludzie w doświadczeniu codziennym myślą w kategoriach: „o ile X zarabia więcej niż Y”, a zatem: „ile komu dodać” lub „ile komu ująć” – natomiast sprawa, jaki stąd wyniknie stosunek wielokrotnościowy między tak zmienionymi płacami, jest drugoplanowa i słabiej uświadamiana.

C. WYNIKI ANALIZY SPOSOBÓW MODYFIKACJI PŁAC ORAZ RÓŻNICOWYCH WSKAŹNIKÓW NATĘŻENIA EGALITARYZMU/MERYTOKRATYZMU PŁACOWEGO W ROKU 1977 i 1984

Diachroniczne porównanie postaw egalitarystycznych i merytokratycznych w czterech grupach społeczno-zawodowych umożliwiają tab. 1–2. Omówienia wyników, jakie one przynoszą, dokonamy osobno – w odniesieniu do każdej z trzech par zawodów.

Dyrektor – sprzątaczką

Jest to najjaskrawsze przeciwstawienie o największej różnicy płacowej; poza tym są to zawody wybijające się przez swe krańcowe położenie, a więc najsilniej pobudzające respondentów do ujawnienia – poprzez modyfikację tych dwóch płac – swojej orientacji egalitarystycznej bądź merytokratycznej (pamiętamy, że w roku 1977 dyrektor – wedle płac demonstrowanych – miał 7,5 razy więcej niż sprzątaczką, a w roku 1984 tylko 2,5 razy więcej).

Pierwsza konstatacja, jaka narzuca się przy analizie tab. 1 dotyczącej 1977 r., to ogromna przewaga modyfikacji egalitarystycznych w stosunku do tej pary płac: wśród robotników oraz wśród emerytów w granicach 95,1–90,0%, a wśród pracowników umysłowych – 80%; tylko 3% robotników akceptuje demonstrowane płace (jedynie wśród pracowników umysłowych akceptuje je 12% osób). Zarazem występują nisko procenty modyfikacji merytokratycznych: trzech robotników wykwalifikowanych (3,9%) zwiększa dystans płacowy podnosząc pensje dyrektorowi i sprzątaczkę; w ten sam sposób reaguje na demonstrowaną 7,5-krotną rozbieżność płacową więcej pracowników umysłowych (7 osób, tj. 7,4%). Wśród dominujących modyfikacji egalitarystycznych najczęściej występuje ta, u podstaw której leży zasada „sprawiedliwości Janosika” (aż ponad 70% wśród robotników i 43% wśród pracowników umysłowych); kolejnym typem modyfikacji egalitarystycznej jest modyfikacja wedle humanitarnej zasady „równania w górę” (20% i 18% wśród dwóch grup robotników, a 32% wśród pracowników umysłowych i 20% wśród emerytów). Jak można było oczekiwać, „modyfikacja Janosika” odznacza się najsilniejszą egalitaryzacją, gdyż we wszystkich czterech grupach społeczno-zawodowych prowadziła do zmniejszenia dystansu płacowego między dyrektorem a sprzątaczką przeciętnie o połowę (w granicach między 49% a 55%).

Modyfikacje „humanitarne” dawały znacznie słabszą egalitaryzację rzędu 10% dystansu. Warto zauważyć, że egalitaryzacja „zazdrościowa” („Obciąć tylko dyrektorowi”) prawie nie wystąpiła – nawet wśród emerytów, tak niezadowolonych z warunków materialnych (tylko 4%, a wśród pozostałych grup – 4,8% robotników niewykwalifikowanych i 3,2% pracowników umysłowych).

W roku 1984 – wobec trzykrotnie bardziej egalitarnego dystansu płac między dyrektorem a sprzątaczką – respondenci reagowali w sposób, jakiego można było oczekiwać, zakładając u nich stosunkowo stałe poczucie sprawiedliwości. Tak więc – modyfikacji egalitaryzujących dokonuje już tylko 48,7% robotników wykwalifikowanych i 38,7% niewykwalifikowanych oraz 36% emerytów, natomiast tylko 13,1% pracowników umysłowych (są to wyłącznie modyfikacje płac sprzątaczką – „równanie w górę”). Natomiast

aż 59% pracowników umysłowych dokonuje modyfikacji merytokratycznych – bądź poprzez dodanie tylko dyrektorowi (26,2%), bądź podniesienie obydwu płac na wyższy poziom (27,9%); wiąże się z tym bardzo silna merytokratyzacja dystansu płacowego, który ulega zwiększeniu o 99,8% w pierwszym i 107,5% w drugim wypadku. Modyfikacje merytokratyczne w roku 1984 występują również wśród robotników i emerytów (choć w roku 1977 nie było ich prawie wcale); są one jednak mniej liczne niż egalitarystyczne; tak więc – wśród robotników wykwalifikowanych dokonało ich 25% osób, a wśród niewykwalifikowanych 24,4% osób; wśród emerytów tylko 20,5%.

Dominującym typem modyfikacji było W_{+m} , N_{+m} (robotnicy wykwalifikowani – 20,8%, niewykwalifikowani – 16,3%, pracownicy umysłowi – 27,9%, emeryci – 12,8%). Tak znacznie częstsze niż w roku 1977 podnoszenie płac obydwu zawodom potwierdza hipotezę, że przekonanie o ogólnym spadku płac realnych upowszechniło się wśród badanej zbiorowości w roku 1984.

Podobnie jak w roku 1977 – kiedy ani jedna osoba nie zwiększyła dystansu płacowego przez ujęcie płacy tylko sprzątacze – w roku 1984 wypadki takie również nie występowały (tylko 1 pracownik umysłowy i 1 emeryt wybrali tę opcję) – i to pomimo drastycznej różnicy dystansu płacowego między tymi latami.

Porównując egalitarystyczne modyfikacje dwóch omawianych płac w roku 1977 i 1984, zauważamy zastanawiające zjawisko: otóż w roku 1984 stwierdzamy, że w większości przypadków poszczególnych typów modyfikacji są one znacznie silniejsze (tj. zmniejszają dany dystans płacowy o znacznie wyższy procent). Tak więc na przykład w roku 1977 wśród robotników wykwalifikowanych, modyfikujący płace w sposób W_0 , N_+ i W_- , N_+ zmniejszyli ów dystans o 9,8% i 49,5% – podczas gdy w roku 1984 aż o 31% i 67,9%; wśród robotników niewykwalifikowanych respondenci dokonujący tychże dwóch modyfikacji zmniejszyli dystans w roku 1977 o 10,1% i 54,8%, a w roku 1984 o 24,8% i aż 113,3%. Nawet wśród pracowników umysłowych 30 osób modyfikujących płace w sposób W_0 , N_+ – zmniejszyło 7,5-krotny dystans w roku 1977 o zaledwie 10,4% – podczas gdy w roku 1984 jedynie 8 egalitarystów, którzy wybrali sposób W_0 , N_+ , zmniejszyło trzykrotnie mniejszy dystans aż o 33,3%!

Można więc powiedzieć, że w roku 1984 **mniej liczni** egalitaryści (gdyż oceniano znacznie mniejszy dystans płacowy) – przejawiali jednak **znacznie silniejszy** egalitaryzm niż liczniejsi egalitaryści w roku 1977.

Mówiąc o większej radykalizacji mniej licznych egalitarystów w roku 1984, trzeba zasygnalizować zjawisko marginesowe pod względem ilościowym, lecz symptomatyczne dla wykrytej tendencji do radykalniejszego egalitaryzmu – i to wśród robotników niewykwalifikowanych. Oto trzech spośród nich

| Sposoby modyfikacji różnic płacowych między dyrektorem a sprzątaczką, dyrektorem a majstrem, majstrem a sprzątaczką | Robotnicy wykwalifikowani | | | | | | Robotnicy niewykwalifikowani | | | | | | Pracownicy umysłowi | | | | | | Emeryci, renciści, niepracujący | | | | | |
|---|---------------------------|------|--------------------|------|-----------------------|------|------------------------------|------|--------------------|------|-----------------------|------|------------------------|------|--------------------|------|-----------------------|------|---------------------------------|------|--------------------|------|-----------------------|--|
| | dyrektor – sprzątaczką | | dyrektor – majster | | majster – sprzątaczką | | dyrektor – sprzątaczką | | dyrektor – majster | | majster – sprzątaczką | | dyrektor – sprzątaczką | | dyrektor – majster | | majster – sprzątaczką | | dyrektor – sprzątaczką | | dyrektor – majster | | majster – sprzątaczką | |
| | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| Wyeliminowanie różnic płac demonstrowanych przez zmniejszenie ich wielkości: W_0, N_0 | 2,6 | (2) | 17,1 | (13) | 1,3 | (1) | 3,2 | (2) | 14,5 | (9) | 6,5 | (4) | 11,6 | (10) | 22,3 | (21) | 12,7 | (11) | 4 | (2) | 14 | (7) | 8 | |
| Wyeliminowanie różnic płac demonstrowanych przez zachowanie niezmienną różnicę między nimi: W_{+j}, N_{+j} | - | | - | | 6,6 | (5) | - | | - | | 4,8 | (3) | - | | - | | 7,4 | (7) | - | | - | | 8 | |
| Wyeliminowanie różnic płac demonstrowanych przez zachowanie niezmienną różnicę między nimi: W_{-j}, N_{-j} | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | |
| Modyfikacje egalitarystyczne | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Meritokracja typu W_0, N_+ (egalitacja tylko przez „równanie w wagi”) | 19,7 | (15) | 3,9 | (3) | 63,2 | (48) | 17,7 | (11) | 6,5 | (4) | 43,5 | (27) | 31,9 | (30) | 19,1 | (18) | 29,8 | (28) | 20 | (10) | 10 | (5) | 38 | |
| | 9,8% | | 24,1% | | 35,8% | | 10,1% | | 22,2% | | 30,6% | | 10,4% | | 23,1% | | 27,6% | | 10,4% | | 23,3% | | 35 | |
| Meritokracja typu W_{-}, N_+ (egalitacja „Janosika”: odebrać bogatym, dodać biednym) | 73,7 | (56) | 13,2 | (10) | 15,8 | (12) | 71,0 | (44) | 14,5 | (9) | 24,2 | (15) | 42,6 | (40) | 11,7 | (11) | 18,12 | (17) | 66 | (33) | 16 | (8) | 22 | |
| | 49,5% | | 59,4% | | 50,8% | | 54,4% | | 79,0% | | 70,0% | | 49,3% | | 60,6% | | 55,0% | | 54,6% | | 69,4% | | 58 | |
| Meritokracja typu W_{-}, N_0 (egalitacja „zazdrościowa”: tylko odebrać bogatszym) | - | | 46,1 | (35) | - | | 4,8 | (3) | 35,5 | (22) | 1,6 | (1) | 3,2 | (3) | 18,1 | (17) | 1,1 | (1) | 4 | (2) | 32 | (16) | | |
| | | | 51,7% | | | | 48,7% | | 57,6% | | 50,0% | | 38,5% | | 56,2% | | 50,0% | | 53,8% | | 63,9% | | | |
| Meritokracja typu W_{+e}, N_{+e} – kiedy $N > (W' - N')$ (egalitacja na ogólnie wyższym poziomie płac) | - | | - | | 7,9 | (6) | 1,6 | (1) | 1,6 | (1) | 8,1 | (5) | 1,1 | (1) | - | | 8,5 | (8) | - | | - | | 10 | |
| | | | | | 39,6% | | 23,1% | | 88,9% | | 29,0% | | 46,2% | | | | 24,2% | | | | | | 25 | |
| Meritokracja typu W_{-e}, N_{-e} , kiedy $N > (W' - N')$ (egalitacja przy ogólnie niższym poziomie płac) | - | | 14,5 | (11) | - | | - | | 25,8 | (16) | - | | 1,1 | (1) | 17,0 | (16) | 1,1 | (1) | - | | 22 | (11) | | |
| | | | 57,1% | | | | | | 60,4% | | | | 61,5% | | 59,4% | | 37,5% | | | | 55,3% | | | |
| Modyfikacje merytokratyczne | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Meritokracja typu W_{+}, N_0 (zaostrożnie różnic tylko przez dodanie bogatszym) | - | | 1,3 | (1) | 1,3 | (1) | - | | - | | - | | 1,1 | (1) | 1,1 | (1) | 2,1 | (2) | - | | - | | | |
| | | | 33,3% | | 125,0% | | | | | | | | 38,5% | | 33,3% | | 37,5% | | | | | | | |
| Meritokracja typu W_{+}, N_{-} (zaostrożnie różnic wedle zasady: „ująć bogatszym, aby dodać biednym”) | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | 2,1 | (2) | - | | - | | - | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 55,6% | | | | | | | | | |
| Meritokracja typu W_0, N_{-} (zaostrożnie różnic wedle zasady: „ująć bogatszym, aby nie ruszać bogatszych”) | - | | 1,3 | (1) | - | | - | | - | | - | | - | | 1,1 | (1) | - | | - | | - | | | |
| | | | 11,1% | | | | | | | | | | | | 11,1% | | | | | | | | | |
| Meritokracja typu W_{+m}, N_{+m} (zaostrożnie różnic na ogólnie wyższym poziomie płac) | 3,9 | (3) | 2,6 | (2) | 3,9 | (3) | - | | - | | 9,7 | (6) | 7,4 | (7) | 6,4 | (6) | 19,1 | (18) | 4 | (2) | 4 | (2) | 12 | |
| | 23,1% | | 38,9% | | 47,9% | | | | | | 66,7% | | 25,3% | | 45,4% | | 30,6% | | 28,8% | | 22,2% | | 31 | |
| Meritokracja typu W_{-m}, N_{-m} (zaostrożnie różnic przy ogólnie niższym poziomie płac) | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | | |
| Meritokracja typu „nie wiem” | - | | - | | - | | 1,6 | (1) | 1,6 | (1) | 1,6 | (1) | 1,1 | (1) | 1,1 | (1) | 1,1 | (1) | 2 | (1) | 2 | (1) | 2 | |
| | 100% | | 100% | | 100% | | 99,9% | | 100% | | 100% | | 101,1% | | 100% | | 100% | | 100% | | 100% | | | |

| osoby modyfikacji różnic cowych między dyrektorem sprzątaczką, dyrektorem miejscowym, majstrem a sprzątaczką | dyrektor – sprzątaczką | | dyrektor – majster | | majster – sprzątaczką | | dyrektor – sprzątaczką | | dyrektor – majster | | majster – sprzątaczką | | dyrektor – sprzątaczką | | dyrektor – majster | | majster – sprzątaczką | | | | | | | | |
|---|---------------------------|------|-----------------------|------|--------------------------|------|---------------------------|------|-----------------------|------|--------------------------|------|---------------------------|------|-----------------------|------|--------------------------|------|--------|-----|--------|------|-------|-------|-----|
| | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | | | | | | | |
| całkowita liczba demonstrowanych plac mian ich wielkości: W ₀ , N ₀ | 19,4 | (14) | 38,9 | (28) | 19,4 | (14) | 32,7 | (16) | 38,8 | (19) | 34,7 | (17) | 14,8 | (9) | 27,9 | (17) | 24,6 | (15) | 17,9 | (7) | 30,7 | (12) | 17,9 | | |
| zwiększenie demonstrowanych plac z zachowaniem niezmienną różnicę między nimi: W ₊ , N ₊ | 4,2 | (3) | 5,6 | (4) | 6,9 | (5) | 2,0 | (1) | 8,2 | (4) | 8,2 | (4) | 4,9 | (3) | 4,9 | (3) | 9,8 | (6) | 15,4 | (6) | 12,8 | (5) | 10,3 | | |
| zmniejszenie demonstrowanych plac z zachowaniem niezmienną różnicę między nimi: W ₋ , N ₋ | - | | 2,8 | (2) | - | | - | | 4,1 | (2) | - | | - | | - | | - | | - | | 12,8 | (5) | 2,6 | | |
| Modyfikacje egalitarystyczne | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| tytułowy typ W ₀ , N ₊ (egalita- cja tylko przez „równanie w wielkościach”) | 29,2 | (21) | 4,2 | (3) | 34,7 | (25) | 18,4 | (9) | 2,0 | (1) | 18,4 | (9) | 13,1 | (8) | 1,6 | (1) | 16,4 | (10) | 15,4 | (6) | - | | 20,5 | 41,1 | |
| | 31,0% | | 80,0% | | 43,0% | | 24,8% | | 200,0% | | 72,2% | | 33,3% | | 200,0% | | 39,0% | | 26,7% | | - | | 41,1% | | |
| tytułowy typ W ₋ , N ₊ (egalita- cja „Janosika”: odebrać bogat- szym, dodać biednym) | 11,1 | (8) | 5,6 | (4) | 8,3 | (6) | 12,2 | (6) | 4,1 | (2) | 8,2 | (4) | - | | 1,6 | (1) | - | | 7,7 | (3) | - | | 12,8 | 55,6 | |
| | 67,9% | | 125,0% | | 74,2% | | 113,3% | | 200,0% | | 78,8% | | - | | 200,0% | | - | | 54,4% | | - | | 12,8% | 55,6% | |
| tytułowy typ W ₋ , N ₀ (egalita- cja „zazdrościowa”: tylko ode- brać bogatszym) | 2,8 | (2) | 4,2 | (3) | 4,2 | (3) | 6,1 | (3) | 6,1 | (3) | 6,1 | (3) | - | | - | | 1,6 | (1) | 2,6 | (1) | 2,6 | (1) | 2,6 | 60,0 | |
| | 33,3% | | 86,7% | | 50,0% | | 33,3% | | 200,0% | | 56,7% | | - | | - | | 20,0% | | 50,0% | | 100,0% | | 2,6% | 60,0% | |
| tytułowy typ W ₊ , N ₊ – kiedy W ₊ > (W ₊ - N ₊) (egalitaryzacja na ogólnie wyższym poziomie plac) | 4,2 | (3) | 1,4 | (1) | 8,3 | (6) | 2,0 | (1) | 2,0 | (1) | 4,1 | (2) | - | | - | | 3,3 | (2) | - | | - | | - | - | |
| | 48,9% | | 100,0% | | 61,7% | | 16,7% | | 50,0% | | 25,0% | | - | | - | | 30,0% | | - | | - | | - | - | |
| tytułowy typ W ₋ , N ₋ – kiedy W ₋ > (W ₋ - N ₋) (egalitaryzacja przy ogólnie niższym poziomie plac) | 1,4 | (1) | 2,8 | (2) | 1,4 | (1) | - | | - | | 2,0 | (1) | - | | - | | - | | - | | 10,3 | (4) | 5,1 | (2) | 7,7 |
| | 30,8% | | 60,0% | | 60,0% | | - | | - | | 80,0% | | - | | - | | - | | 45,0% | | 45,0% | | 5,1% | 7,7% | |
| Modyfikacje merytokratyczne | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| tytułowy typ W ₊ , N ₀ (zaostrze- żenie różnic tylko przez dodanie bo- gatszym) | 4,2 | (3) | 11,1 | (8) | 2,8 | (2) | 6,1 | (3) | 6,1 | (3) | 4,1 | (2) | 26,2 | (16) | 16,4 | (10) | 14,8 | (9) | 5,1 | (2) | 10,3 | (4) | 5,1 | 50,0 | |
| | 66,7% | | 125,0% | | 60,0% | | 77,8% | | 166,7% | | 100,0% | | 99,8% | | 220,0% | | 73,9% | | 33,3% | | 137,5% | | 50,0% | | |
| tytułowy typ W ₊ , N ₋ (zao- strzeżenie różnic wedle zasady: „ująć niebogatszym, aby dodać bogatszym”) | - | | 2,8 | (2) | - | | - | | - | | - | | 1,6 | (1) | 1,6 | (1) | 1,6 | (1) | 2,6 | (1) | 2,6 | (1) | 2,6 | (1) | |
| | - | | 230,0% | | - | | - | | - | | - | | 243,3% | | 80,0% | | 315,0% | | 106,7% | | 600,0% | | 2,6% | | |
| tytułowy typ W ₀ , N ₋ (zao- strzeżenie różnic wedle zasady: „ująć niebogatszym, nie ruszać bogatszych”) | - | | 4,2 | (3) | - | | 2,0 | (1) | 10,2 | (5) | - | | 3,3 | (2) | - | | 3,3 | (2) | 2,6 | (1) | 5,1 | (2) | 2,6 | (1) | |
| | - | | 80,0% | | - | | 13,3% | | 96,0% | | - | | 13,3% | | - | | 20,0% | | 6,7% | | 30,0% | | 2,6% | 10,0 | |
| tytułowy typ W ₊ , N ₊ – kiedy W ₊ > (W ₊ - N ₊) (zaostrze- żenie różnic na ogólnie wyższym po- ziomie plac) | 20,8 | (15) | 12,5 | (9) | 11,1 | (8) | 16,3 | (8) | 10,2 | (5) | 12,2 | (6) | 27,9 | (17) | 37,7 | (23) | 14,8 | (9) | 12,8 | (5) | 10,3 | (4) | 7,7 | 12,8 | |
| | 62,2% | | 121,1% | | 89,4% | | 40,4% | | 120,0% | | 60,0% | | 107,5% | | 249,2% | | 87,2% | | 6,7% | | 100,0% | | 12,8% | | |
| tytułowy typ W ₋ , N ₋ – kiedy W ₋ > (W ₋ - N ₋) (zwiększe- nie różnic przy ogólnie niższym poziomie plac) | - | | 1,4 | (1) | - | | - | | 2,0 | (1) | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | 2,6 | |
| | - | | 40,0% | | - | | - | | 100,0% | | - | | - | | - | | - | | - | | - | | - | 10,0 | |
| tytułowy typ „nie wiem” | 2,8 | (2) | 2,8 | (2) | 2,8 | (2) | 2,0 | (2) | 6,1 | (3) | 2,0 | (1) | 8,2 | (5) | 8,2 | (5) | 9,8 | (6) | 7,7 | (3) | 7,7 | (3) | 7,7 | (3) | |
| | 100,1% | | 100,3% | | 99,9% | | 99,8% | | 99,9% | | 100% | | 100,1% | | 99,9% | | 100% | | 100,1% | | 100% | | 100% | 100% | |

dokonało tak silnego obniżenia płacy dyrektora i podwyżki płac sprzątaczk, że ta ostatnia uzyskała znacznie wyższą od niego pensję (tj. że demonstrowany dystans uległ zmianie znacznie ponad 100%). Fakt ten tłumaczy podany wyżej wskaźnik redukcji dystansu – wynoszący 113,3% (w roku 1977 – również wśród robotników niewykwalifikowanych – znalazł się tylko jeden „Janosik”, który jednak zadowolili się zrównaniem pensji dyrektora i sprzątaczk).

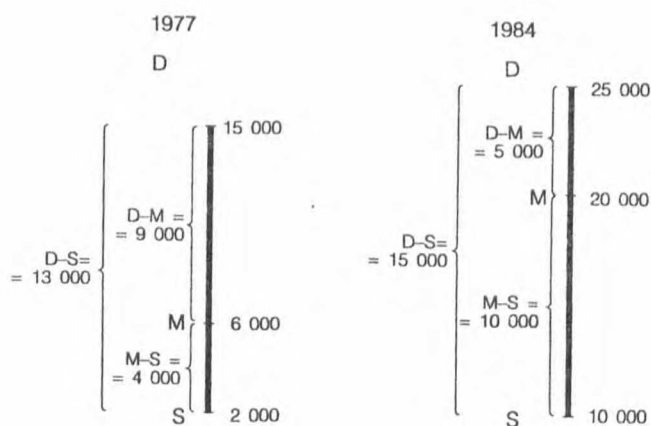
Objawy radykalizmu ocen dystansu płacowego dla omawianej tutaj pary zawodów wystąpiły również w odniesieniu do modyfikacji o odwrotnym kierunku, tj. merytokratycznych. Porównując nieliczne grupy modyfikacji merytokratycznych z roku 1977 z ich odpowiednikami w roku 1984 – stwierdzamy, że gdy 3 robotników wykwalifikowanych w roku 1977 dokonało ogólnej podwyżki płac, zwiększając dystans płacowy o 23,1% – to 15 zwolenników tejże modyfikacji w roku 1984 zwiększyło dystans o 62,2%; wśród pracowników umysłowych 7 zwolenników takiej modyfikacji zwiększyło dystans o 25,3% – a w 1984 r. 17 aż o 107,5%. Tym razem różnice te można wyjaśnić faktem, że w roku 1984 dyrektor zarabiał tylko 2,5 raza – a nie 7,5 raza – więcej niż sprząteczka.

Tenże fakt wyjaśnia również to, że w roku 1984 wielokrotnie więcej robotników niż w roku 1977 akceptowało bez zmian demonstrowane płace; natomiast pracownicy umysłowi w obydwu latach akceptowali je niemal tak samo często (11,6% i 14,8%); jednakże tylko w roku 1977 trzech spośród nich (4,9%) podwyższyło obie płace, zachowując między nimi taką samą różnicę. Wystąpiło to zresztą wśród wszystkich pozostałych grup zawodowych.

Dyrektor – majster

Przystępując do omówienia modyfikacji płacowych w obrębie tej pary zawodów (jak i pary pozostałej, tj. majster – sprząteczka), trzeba zwrócić uwagę na fakt, że uwikłany jest tutaj zawód pośredni – tj. majstra – co wymaga całościowego spojrzenia na trzy zawody. Różnicowe relacje płacowe w obrębie trzech zawodów w roku 1977 i 1984 ukazuje rys. 1.

Dystans płacowy między dyrektorem a majstrem był w roku 1977 tak drastyczny, że majster jawił się jako zawód relatywnie bardzo bliski sprząteczce; zaś w roku 1984 nastąpiło zdecydowane przesunięcie w hierarchii płacowej – tak, że tym razem majster znalazł się bliżej dyrektora, pozostawiając daleko za sobą sprząteczkę. Zobaczymy, czy takie odmienne układy płacowe wywołały odmienne modyfikacje płac przez respondentów – tj. częstszą i silniejszą egalitaryzację w roku 1977, a merytokratyzację w roku 1984. Odpowiednie dane procentowe, zaczerpnięte z tab. 1 i 2, są ukazane w tab. 3.



Rys. 1. Relacje płacowe w obrębie trzech zawodów

Tabela 3

Zawód respondentów a typy modyfikacji płacowych dla dyrektora i majstra

| Typy modyfikacji płacowych | Robotnicy wykwalifikowani | | Robotnicy niewykwalifikowani | | Pracownicy umysłowi | | Emeryci, renciści | |
|--------------------------------|---------------------------|------|------------------------------|------|---------------------|------|-------------------|------|
| | 1977 | 1984 | 1977 | 1984 | 1977 | 1984 | 1977 | 1984 |
| Modyfikacje egalitarystyczne | 77,7 | 18,2 | 83,9 | 14,2 | 65,9 | 3,2 | 80,0 | 7,7 |
| Modyfikacje merytokratyczne | 5,2 | 34,8 | 0 | 28,6 | 12,8 | 55,7 | 4,0 | 28,3 |
| Brak zmiany dystansu płacowego | 17,1 | 47,3 | 14,5 | 51,1 | 22,3 | 32,8 | 14,0 | 56,3 |

Dane w tab. 3 wyraźnie ukazują, że respondenci bez wyjątku dokonywali w roku 1977 najczęściej zmniejszenia różnicy płacowej między dyrektorem a majstrom (w 77,7% i 83,9% robotnicy oraz w 80% emeryci, a rzadziej – w 65,9% pracownicy umysłowi); procenty modyfikacji o przeciwnym kierunku, tj. merytokratycznych, były niezmiernie niskie (stosunkowo najczęstsze 12,8% – wśród pracowników umysłowych). Wśród egalitaryzujących modyfikacji i wśród robotników i emerytów dominowały ilościowo tylko te, w których ujmowano płacy dyrektorowi – przy czym najczęściej nie zmieniano majstrowi (W_+ , N_0); tylko wśród pracowników umysłowych niemal równie często ujmowano dyrektorowi – nie zmieniając majstrowi, jak nie ruszono płacy dyrektora – dodając majstrowi (W_- , N_0 i W_0 , N_+

– w odpowiednio 18,1% i 19,1% wypadków). Nieliczne wypadki modyfikacji merytokratycznych polegały najczęściej na podwyższeniu płacy obydwu zawodów, ale silniejszym dla dyrektora.

Zwraca też uwagę duża różnica między częstotliwością akceptacji demonstrowanej różnicy płac między dyrektorem a majstrem w roku 1977 i 1984; znacznie częstsza akceptacja w roku 1984 jest zrozumiała wobec znacznie mniejszej różnicy między demonstrowanymi płacami w tym roku.

W roku 1984 widać wyraźnie efekt zniknięcia „płacowego komina” dyrektorskiego: procenty modyfikacji merytokratycznych w tym roku są we wszystkich czterech grupach społeczno-zawodowych parokrotnie wyższe niż modyfikacji egalitarystycznych; uwidaczniają się przy tym charakterystyczne różnice pod tym względem między grupami społeczno-zawodowymi: wśród robotników przewaga modyfikacji merytokratycznych nad egalitarystycznymi była tylko dwukrotna, wśród emerytów 3,5-krotna, a wśród pracowników umysłowych najwyższa – bo aż 17-krotna. Rzecz charakterystyczna, że również w roku 1984 modyfikacje merytokratyczne wynikały stąd, że płace podnoszono obydwu zawodom, ale więcej dyrektorowi (W_{+m} , N_{+m}).

Na koniec zwróćmy uwagę na siłę postaw egalitarystycznych i merytokratycznych, mierzoną przeciętnym procentem, o jaki respondenci – w każdej z kategorii sposobu modyfikacji – zmniejszali lub zwiększali dystans między demonstrowanymi płacami. Otóż okazuje się, że w roku 1984 niemal bez wyjątku procent ten był wyższy, a nieraz parokrotnie wyższy niż w roku 1977. Oznacza to generalnie, że w roku 1984 psychologiczne natężenie postaw wyrażanych poprzez modyfikację płac było większe niż w roku 1977. Wiąże się z tym znacznie częstsze występowanie w roku 1984 wypadków „rewolucyjnego egalitaryzmu”, polegającego na całkowitym zrównaniu płac – lub wypadkach odwrócenia hierarchii płac dyrektora i majstra (merytokratyzm *à rebours*).

W roku 1977 były tylko cztery wypadki odwrócenia hierarchii (po jednym w każdej grupie społeczno-zawodowej) i tyleż wypadków zrównania płacowego. Zaś w roku 1984, przy demonstrowanych płacach znacznie bardziej egalitarystycznych, wystąpiło 8 wypadków absolutnej egalitaryzacji płac dyrektora i majstra i 11 wypadków przyznania majstrowi wyższej płacy niż dyrektorowi. Respondenci ci występowali głównie wśród robotników niewykwalifikowanych (sześć wypadków odwrócenia hierarchii i jeden zrównania) oraz wykwalifikowanych (dwa odwrócenia i sześć zrównań). Za takimi modyfikacjami tych dwóch płac kryła się najczęściej „postawa Janosika” lub egalitaryzm „zazdrościowy”.

Przytoczone objawy „radikalizacji psychologicznej” w roku 1984 można chyba przypisać faktowi, że w porównaniu z rokiem 1977 nastąpiło wyraźnie

odczuwalne pogorszenie warunków materialnych (spadek płac realnych po drastycznej podwyżce cen w roku 1982). Nie bez znaczenia mogła być też negatywna postawa wobec nomenklatury partyjnej po doświadczeniach stanu wojennego.

Majster – sprzątaczką

Jak widać na rys. 1, w roku 1984 relatywny dystans płacowy między tymi zawodami znacznie wzrósł w wyniku przesunięcia się majstra bliżej pozycji dyrektora. Czy nasiliła się częstotliwość modyfikacji płac majstra i sprzątaczką w kierunku egalitarnym? Tabela 4 prezentująca dane, zaczerpnięte z dwu tabel (1 i 2), pozwala odpowiedzieć na to pytanie.

Tabela 4

Zawód respondentów a typy modyfikacji płacowych dla majstra i sprzątaczką

| Typy modyfikacji płacowych | Robotnicy | | | | Pracownicy umysłowi | | Emeryci renciści | |
|--------------------------------|-----------------|------|--------------------|------|---------------------|------|------------------|------|
| | wykwalifikowani | | niewykwalifikowani | | 1977 | 1984 | 1977 | 1984 |
| | 1977 | 1984 | 1977 | 1984 | | | | |
| Modyfikacje egalitarny | 86,9 | 56,9 | 77,4 | 38,8 | 58,6 | 21,3 | 70,0 | 43,6 |
| Modyfikacje merytokratyczne | 5,2 | 13,9 | 9,7 | 16,3 | 21,2 | 34,5 | 12,0 | 18,0 |
| Brak zmiany dystansu płacowego | 7,9 | 26,3 | 11,3 | 42,9 | 20,1 | 34,4 | 16,0 | 30,8 |

Prześledzenie sposobów modyfikacji płac prowadzi do stwierdzenia, że dominował sposób W_0, N_+ i to zarówno w roku 1977, jak i 1984. Oznacza to, że egalitarnyacja płac majstra i sprzątaczką następowała głównie w wyniku zwiększania płacy sprzątaczką, a wypadki ujmowania majstrowi były nieliczne. Przypuścić należy, że motywem takiej modyfikacji była bardzo rzucająca się w oczy, duża różnica płac między dyrektorem a sprzątaczką – przede wszystkim w roku 1977: egalitarnyacja dystansu płacowego między nimi była niezwykle częsta – w granicach 81–95%, w zależności od grupy społeczno-zawodowej.

Znaczny spadek procentu egalitarnyacji w roku 1984 był konsekwencją mniej rażącej dysproporcji między dyrektorem a sprzątaczką – co spowodowało mniej częste podwyższanie jej płacy. Zarazem częstsze w roku 1984

niż w 1977 modyfikacje merytokratyczne są rezultatem częstszego modyfikowania płac majstra i sprzątaczkę wedle sposobu W_{+m} , N_{+m} . Pomimo to, w roku 1984 wystąpiła jednak w trzech grupach zawodowych (tj. z wyjątkiem pracowników umysłowych) przewaga modyfikacji egalitarystycznych – jakkolwiek znacznie słabsza niż w roku 1977. Tak więc, w roku 1977 i 1984 procenty modyfikacji egalitarystycznych są w zaokrągleniu następującymi wielokrotnościami procentów modyfikacji merytokratycznych: wśród robotników wykwalifikowanych – 17 i 14; wśród niewykwalifikowanych – 8 i 2; wśród emerytów i rencistów – 6 i 2. Jak wspomnieliśmy, na tym tle odróżniają się wyraźnie pracownicy umysłowi, którzy w obydwu latach dokonywali stosunkowo najmniej modyfikacji egalitarystycznych, a najwięcej merytokratycznych – tak że te ostatnie są w roku 1984 znacznie liczniejsze (21,3% i 34,5%).

Warto zwrócić uwagę na częstotliwość akceptacji demonstrowanego dystansu płacowego majstra i sprzątaczkę w roku 1977 i 1984: w tym ostatnim roku jest ona zawsze znacznie większa – przy czym zależy to od grupy społeczno-zawodowej (wśród robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych – trzy- i czterokrotnie, emerytów – dwukrotnie i tylko wśród pracowników umysłowych 1,7-krotnie). Wzrost ten można wyjaśnić jako przejaw tendencji egalitarystycznej, gdyż w roku 1984 majster zarabiał tylko 2 razy, a dyrektor 2,5 razy więcej niż sprzątaczkę, podczas gdy w roku 1977 wielokrotności te wynosiły: 3 i 7,5.

Zobaczmy teraz, jak częste były wypadki modyfikacji płac majstra i sprzątaczkę w duchu „populistycznego” czy „rewolucyjnego” egalitaryzmu – tj. powodujące całkowite zrównanie ich płac bądź odwrócenie normalnej relacji między nimi. Otóż, **wszystkie** wypadki odwrócenia hierarchii płacowej tych dwu zawodów wystąpiły wśród robotników niewykwalifikowanych: w roku 1977 i 1984 było po dwa takie wypadki; zrównanie zaś płacowe wystąpiło tylko w roku 1984: cztery razy wśród robotników niewykwalifikowanych i jeden raz wśród wykwalifikowanych. Wskazuje to na występowanie jakiejś identyfikacji tych respondentów z zawodem sprzątaczkę, a może zarazem ich mocno negatywnego stosunku do majstra.

Na koniec zobaczmy, czy i w wypadku modyfikacji płac majstra i sprzątaczkę miała miejsce stwierdzona poprzednio tendencja do wystąpienia wyższych wskaźników intensywności dokonywanych redukcji i zwiększania dystansu płacowego. Rzut oka na tab. 1 i 2 pozwala stwierdzić, że w większości wypadków poszczególnych sposobów modyfikacji – zmieniano dystans płacowy o wyższy procent w roku 1984 niż w roku 1977. Tak więc, wspomniana tendencja okazała się powszechnie występująca, tj. uwidacznia się w stosunku do modyfikacji trzech par płac.

Zygmunt Gostkowski

**TYPES OF REMUNERATIVE EGALITARIANISM AND MERITOCRATISM
DISTINGUISHED ON THE BASIS OF VARIOUS WAYS
OF MODIFICATION BY THE RESPONDENTS OF ACTUAL SALARIES
OF A DIRECTOR, A FOREMAN AND A CHARWOMAN**

Respondents in two representative samples of inhabitants of the city of Łódź in 1977 and 1984 were asked to modify the three demonstrated salaries. Thirteen possible egalitarian and as many meritocratic kinds of modifications were distinguished, the former being those reducing the gap within each of the three pairs of salaries and the latter those enlarging it. Each way of achieving a given modification was given a motivational meaning and appropriate name (e.g.a. "Robin Hood modification", "equal sharing of poverty", "jealousy modification", "enlarging a gap at a generally higher level", etc.). Empirically ascertained kinds of modifications in two samples were found and their percentage distributions calculated among qualified and unqualified manual workers, white collar workers and pensioners. Diachronic changes in these distributions which occurred between 1977 and 1984 were found and explained by referring to the change in the level of and relations between the three salaries and to the rise of popular radicalism in 1984.