

Nierówności społeczne i ekonomiczne utrzymują się, nawet jeśli są uznawane za zbyt duże, niesprawiedliwe, bądź niezgodne z postulowanym ładem społecznym. Dotyczy to nierówności wynagrodzeń między jednostkami oraz nierówności między grupami w podziale cenionych społecznie zasobów. Pewien paradoks polega na tym, że nierówności, choć niesprawiedliwe, są akceptowane — tak przez tych, którzy z nich korzystają, jak przez tych, którzy są przez nie poszkodowani. Akceptacja taka oznacza *legitymizację*, a więc prawomocność, uznanie, że reguły podziału dóbr w społeczeństwie, prowadzące do obserwowanych nierówności, są *społecznie uzasadnione* i *powszechnie podzielane*. Wspomniany paradoks wynika w znacznej mierze stąd, że legitymizacja porządku społecznego ma dwa wymiary — indywidualny i zbiorowy. Indywidualne poczucie niesprawiedliwości skłania mnie do zakwestionowania istniejącego ładu, ale nie wystarczy do tego, bym podjął działania zmierzające do jego zmiany, lub choćby publicznie swój sprzeciw wyraził, jeśli oczekuję, że nikt mnie w moich staraniach nie wesprze. Oczekiwanie to z kolei odzwierciedla *zbiorową legitymizację* porządku społecznego, tj. przekonanie, że ład ten i reguły, na jakich się opiera, są *obowiązujące*, a zatem wszyscy członkowie systemu społecznego, lub zasadnicza ich większość, się im podporządkują. Mogę więc uznawać, że „nierówności dochodów są zbyt duże”, a przez to niesprawiedliwe, ale jeśli w społeczeństwie powszechne jest przekonanie, że służą one realizacji ważnego celu społecznego — np. motywują osoby na niskich pozycjach do większego wysiłku, a przez to przyczyniają się do wzrostu ogólnego dobrobytu — moje prywatne poczucie niesprawiedliwości będzie zbyt słabą podstawą sprzeciwu.

W naszym projekcie skupiamy się nierównościach płac kobiet i mężczyzn. Celem, jaki sobie stawiamy, jest ustalenie, w jakich warunkach nierówności te będą uznawane za usprawiedliwione. Mówiąc inaczej, chodzi nam nie tylko o to, aby wyznaczyć poziom nierówności zarobków kobiet i mężczyzn, jaki będzie powszechnie akceptowany, lecz przede wszystkim o to, aby wskazać warunki, jakie muszą być spełnione, ażeby nierówności te zostały uznane za prawomocne — tak przez mężczyzn, jak kobiety. Cel ten planujemy osiągnąć poprzez *integrację* kilku teorii socjologicznych, których wspólnym elementem jest *status* jako mechanizm generujący istotne nierówności społeczne i sprzyjający ich utrzymywaniu się. Różnice statusu wiążą się z różnicami pod względem kompetencji, prestiżu, szacunku czy też ogólnej społecznej „wartości”. Dla przykładu, jeśli mówimy, że osoby z wykształceniem uniwersyteckim są obdarzone wyższym statusem niż osoby z wykształceniem średnim, dajemy wyraz przekonaniu, że osoby z wykształceniem wyższym są bardziej kompetentne od osób z wykształceniem średnim, że są wyżej cenione i oceniane, że zasługują na większy szacunek i ogólnie cieszą się większym uznaniem. Przekonania statusowe są mają charakter społeczny: są powszechnie podzielane w danej zbiorowości i uznawane za obowiązujące, a więc „naturalne”. Różnice pod względem tak rozumianego statusu przekładają się na różnice pod względem *wpływu społecznego*, na *oczekiwania co do nagród*, a więc oczekiwania dotyczące tego, komu należy się — prawomocnie — większe wynagrodzenie, komu zaś mniejsze, czy wreszcie na *podwójne standardy* oceny kompetencji: od osób o niskim statusie wymaga się więcej zanim uzna się je za osoby kompetentne, a jednocześnie mniej potrzeba, aby uznać je za niekompetentne.

Liczne badania pokazują, że płeć jest charakterystyką statusu i że mężczyźni są uznawani za kategorię o wyższym statusie. Istnieje również coraz więcej badań wskazujących, iż charakterystyką statusu jest również rodzicielstwo: w porównaniu z kobietami bezdzietnymi matki są uznawane za kategorię o niższym statusie, zaś ojcowie — za kategorię wyższą od mężczyzn, którzy nie mają dzieci. Innymi słowy, rodzicielstwo dodatkowo wzmacnia i powiększa istniejące różnice między kobietami i mężczyznami, gdyż niski status matek wynika nie z ich niższej wydajności w pracy, lecz w napięciu między oczekiwaniami, jakie stawia się matkom (opiekuńczość, czułość, ciepło, łagodność, itp.), a cechami dobrego pracownika.

Łącząc z sobą mechanizmy nierówności proponowane przez wspomniane wyżej teorie, przewidujemy, że legitymizacja nierówności płac kobiet i mężczyzn będzie powiązana ze stopniem niespójności między statusem zawodu a płcią. Dla ilustracji, kobieta w zawodzie o wysokim statusie jest przykładem niespójności statusu. Niespójność prowadzi do uaktywnienia podwójnych standardów, surowiej oceniających kobiety niż mężczyzn. W efekcie, nierówność płac w zawodach o wysokim statusie będzie nie tylko większa, ale i silniej akceptowana. Macierzyństwo będzie dodatkowo wzmacniać tę niespójność, a w konsekwencji również nierówność i jej legitymizację. Przewidywanie te planujemy sprawdzić przy użyciu nowatorskiej metodologii łączącej w sobie modelowanie matematyczne, eksperyment laboratoryjny i badanie sondażowe na dużej, zróżnicowanej i reprezentatywnej próbie.