

Jadwiga Florczak-Bywalec[✱]

SPOŁECZNO-EKONOMICZNE ASPEKTY PRACY ZAWODOWEJ KOBIET^{✱✱}

Działania podejmowane w celu racjonalizacji zatrudnienia i humanizacji pracy dotyczą w podobnym stopniu wszystkich pracowników bez względu na płeć. Wyodrębnienie w badaniach grupy kobiet wynika przede wszystkim ze społecznych aspektów ich pracy zawodowej. Bardzo wysoki udział kobiet w ogólnej liczbie czynnych zawodowo oznacza, że ich praca stała się obecnie w Polsce podstawą funkcjonowania gospodarki narodowej równorzędną z pracą mężczyzn. Łączą one jednak, z reguły, pracę zawodową z obowiązkami macierzyńskimi i zadaniami gospodyń domu. Nie pozostaje to bez wpływu na możliwość uzupełniania przez nie kwalifikacji zawodowych, na ich szanse awansu w pracy, na ilość czasu przeznaczanego dla dzieci. Dotyczy to 3/4 kobiet zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej, tyle bowiem stanowią mężatki.

Referat jest skrótem szerszego opracowania. Powstało ono w wyniku badań ankietowych przeprowadzonych w 1983 r. w 94 przedsiębiorstwach makroregionu środkowego. Objęto nimi 751 pracowników z wykształceniem wyższym, 761 ze średnim i 631 z zasadniczym zawodowym. Kobiety stanowiły 44,4% 951 osób, które wypełniły ankietę.

Celem opracowania była ocena racjonalności i humanistycznych aspektów pracy zawodowej kobiet oraz próba odpowiedzi na pytanie, co powinny uwzględniać decyzje podejmowane na różnych szczeblach zarządzania, aby były akceptowane przez kobiety.

Opierając się na informacjach zawartych w ankietach objęto analizą następujące zagadnienia:

- przygotowanie do zawodu i zadowolenie z pracy,
- ocena racjonalności zatrudnienia kobiet,

[✱] Dr, adiunkt w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej

UŁ. ^{✱✱} Wyniki badań ankietowych dotyczących karier i warunków zawodowych absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych.

- motywy podejmowania pracy zawodowej przez kobiety,
- trudności w godzeniu funkcji zawodowych i domowych,
- poglądy kobiet na formy zatrudnienia.

Przeprowadzona analiza upoważnia do sformułowania pewnych uogólnień i wniosków:

Należy uruchomić system aktywnego oddziaływania na zmiany indywidualnych preferencji wyboru kierunku kształcenia celem zbliżenia ich do preferencji społecznych. Rolę tę mogłoby spełniać właściwie zorganizowane poradnictwo zawodowe.

Władze terenowe w porozumieniu z decydentami centralnymi powinny kształtować strukturę szkolnictwa zasadniczego i średniego w taki sposób, aby szkoły te kształciły przede wszystkim na potrzeby miejscowe. Szczególne znaczenie ma to w przypadku kobiet. One bowiem charakteryzują się mniejszą niż mężczyźni mobilnością, Brak odpowiedniej pracy w miejscu zamieszkania lub w jego pobliżu jest często przyczyną podejmowania pracy w innym niż wyuczony zawodzie. Wiąże się to ze zmniejszeniem przydatności zawodowej, z mniejszą satysfakcją z wykonywanej pracy. Jednocześnie prowadzi do utrzymywania się względnie stałych nadwyżek kadr kwalifikowanych w jednych regionach przy istnieniu niedoboru w innych. Jest to więc niekorzystne tak z punktu widzenia kobiet jak i gospodarki.

Trzeba opracować system motywacji skłaniający do doskonalenia kwalifikacji. Racjonalizacja zatrudnienia wymaga stałego uzupełniania wiedzy przez pracowników. Każdy jednak powinien wiedzieć, jakie będą efekty jego wysiłków. Ma to szczególne znaczenie w przypadku kobiet, które z wielkim trudem wygospodarowują czas na dokończanie, a ono, jak często mówią, nie przynosi żadnych efektów.

Znaczna część kobiet z trudem godzi swoje podwójne obowiązki. Wciąż aktualny jest więc problem poszukiwania takich rozwiązań, które ułatwiłyby dobre wywiązywanie się z zawodowych i z domowych zadań. Jednym z takich rozwiązań może być zróżnicowanie form zatrudnienia. Należy opracować program zatrudnienia kobiet uwzględniający to zróżnicowanie. Ogólne zasady tego systemu winny być sformułowane centralnie, szczegółowe rozwiązania należy różnicować w zależności od możliwości i specyfiki gospodarki w poszczególnych województwach. Szczególną uwagę przywią-

zujemy do szerszego uwzględniania w tym programie pracy w niepełnym wymiarze godzin. Wielu kobietom taka forma zatrudnienia umożliwiłaby bezkolizyjne realizowanie łączenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi - zapewniłaby realizację dwóch najważniejszych, jak wynika z wypowiedzi kobiet, wartości w ich życiu. Przy opracowywaniu takiego programu należy w szczególności sposób uwzględnić kobiety z wyższym wykształceniem, które wykazały największe zainteresowanie tą formą zatrudnienia. Właściwa organizacja prac dla tej grupy kryje bowiem dwa interesujące nas aspekty zatrudnienia kobiet. Z jednej strony spowoduje wzrost racjonalności wykorzystania kobiecych zasobów pracy. Część kobiet o wysokich kwalifikacjach nie będzie musiała przerwać pracy w związku z koniecznością opieki nad małymi dziećmi. Jest także aspekt humanistyczny - nie tracąc kontaktu z pracą będą mogły więcej czasu poświęcić dzieciom. Procesu aktywizacji zawodowej kobiet nie da się cofnąć, ponieważ czynniki, które ten proces zrodziły nie przestaną działać. Należy natomiast znając jego przebieg i konsekwencje zapobiegać negatywnym zjawiskom, które mu towarzyszą. Trzeba dążyć do optymalnego wykorzystania wiedzy kobiet w procesach rozwojowych kraju, przy uwzględnieniu aspiracji i oczekiwań na awans kobiet oraz znaczenia, jakie w hierarchii wartości współczesnych kobiet zajmuje praca zawodowa. Jednocześnie należy stwarzać optymalne warunki sprzyjające osiągnięciu harmonijnej realizacji ról zawodowych i rodzinnych przez kobiety. Sytuację kobiet należy rozpatrywać w całokształcie polityki zatrudnienia nie gubiąc przy tym specyfiki tej problematyki. Chodzi właśnie o specyfikę, a nie o wszelkie sprawy związane z zatrudnieniem kobiet.