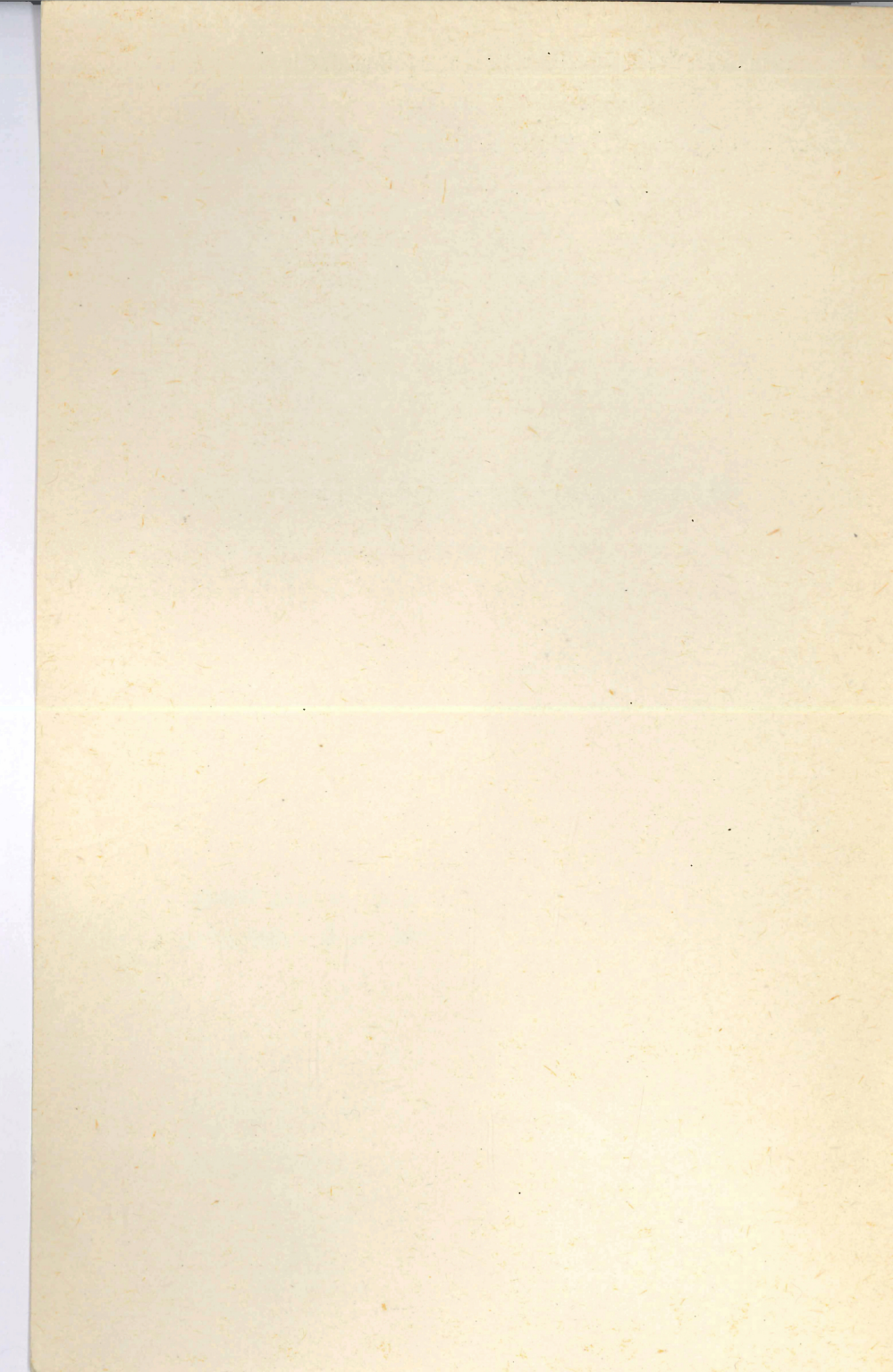


15
Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976.



Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976

Redaktor odpowiedzialny dr. JAN SOLARZ



DO UŻYTKU SŁUŻBOWEGO



Nr inw. IOK 30373 I.4.

Pow. w Dziale Poligraficznym IOK, nakład 100 egz. nr zam. 315/76

Doc. dr Wanda Iżyk
Kierownik Zakładu
Socjologii Pracy i Polityki Społecznej
Instytut Ekonomiki i Organizacji
Przedsiębiorstw Przemysłowych
Akademia Ekonomiczna
we Wrocławiu

REALIZACJA CELÓW SPOŁECZNYCH ZAKŁADÓW PRACY
W ZAKRESIE OPIEKI NAD KOBIETĄ

Pracujące kobiety, tak jak i mężczyźni stanowią załogę konkretnego zakładu pracy i plany społeczne przedsiębiorstwa muszą przewidywać zadania w zakresie opieki nad kobietą i rodziną. Konieczność wyróżniania kobiet w tych planach jest związana z ich funkcjami rozrodczymi oraz obowiązkami matki i gospodyni domu. Roztoczenie opieki nad kobietą jest właściwie realizacją opieki nad rodziną. Przy czym oczywiste jest, że programy planów społecznych przedsiębiorstw dotyczyć muszą wszystkich pracowników a więc tak kobiet, jak i mężczyzn.

Jednakże z uwagi na konstrukcję i przypadłości biologiczne, a także obowiązki macierzyńskie i domowe, kobiety znacznie mocniej odczuwają braki w funkcjonowaniu należytego miejsca pracy /wyposażenie umywalni, szatni i pomieszczeń sanitarnych/ i w organizacji pracy. Równocześnie z uwagi na odmienność związków emocjonalnych z miejscem pracy zarówno w rozumieniu fizycznym, jak i przedmiotowym i niewątpliwie wyższą wrażliwość na charakter stosunków w miejscu pracy, kobiety częściej zwracają uwagę na klimat stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy aniżeli na wysokość zarobków. Tak więc wszystkie zagadnienia poruszane w planach społecz-

nych przedsiębiorstw dotyczą zarówno kobiet jak i mężczyzn, a niektóre winny być podejmowane przede wszystkim z myślą o kobietach.

Realizacja celów społecznych przedsiębiorstw wymaga zatem stałego i permanentnego stosowania trzech zasad:

1' Przygotowanie człowieka do środowiska pracy, a w szczególności właściwego szkolenia nowo przyjmowanych do pracy, kształtowania właściwego przyjęcia nowych pracowników i wprowadzenie ich do pracy, przygotowanie pracowników do nowych warunków organizacyjno-technicznych, kształtowania poczucia odpowiedzialności pracowniczej i właściwego stosunku do pracy i zakładu.

2' Przystosowanie człowieka do procesu pracy, poprzez realizację demokratycznego stylu kierownictwa i wprowadzenie właściwych stosunków między przełożonymi a podwładnymi, a także poprzez pogłębienie procesów współgospodarowania i zasad współodpowiedzialności w zakładach pracy.

3' Przystosowanie pracy i warunków pracy do potrzeb i możliwości człowieka obejmujące kompleksowe programy techniczno-organizacyjn

1. Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania konieczności realizacji opieki nad rodziną

Na obecnym etapie realizacji celów społecznych w zakładach pracy opieka nad rodziną w planach społecznych przedsiębiorstw winna być ujęta przede wszystkim w działaniu na rzecz poprawy warunków socjalno-bytowych. Faktyczna i skuteczna realizacja opieki nad rodziną wymaga uwzględnienia następujących grup zagadnień:

1. Żywnienie zbiorowe,
2. Opieka nad dziećmi w czasie pracy i odpoczynku rodziców,
3. Rekreacja i wypoczynek,
4. Organizacja drogi do pracy i z powrotem,

5. Ochrona zdrowia,
6. Budownictwo mieszkaniowe.

Ad. 1. Praktyka dnia codziennego wskazuje na fakt, że pracujące kobiety często znacznie więcej czasu poświęcają ^{niektóro poświęcają} zajęciom domowym niż pracy zawodowej. Badania przeprowadzone przez licznych autorów stwierdzają, iż często praca domowa jest źródłem satysfakcji, zaś właśnie praca domowa jest przyczyną znużenia i nadmiernego zmęczenia i nie daje gospodyni zadowolenia odpowiedniego do ~~podniesionego~~ wkładu pracy. Źródeł tego stanu rzeczy jest wiele.

Najpoważniejsze zarzuty zgłosić można w stosunku do wadliwej czy wręcz złej jeszcze organizacji pracy handlu. Przy czym chodzi o niewłaściwe rozmieszczenie sieci placówek handlowych, zarówno pod względem rodzajowym, a zatem sklepów, które odwiedza się co jakiś czas, jak i pod względem gęstości sieci sklepów spożywczych niezbędnych do codziennego życia. Wady organizacji handlu przejawiają się również w stosunkowo wąskim asortymencie półproduktów spożywczych oferowanych na rynek. Jednakże podstawowe niedociągnięcia w tym zakresie tkwią w braku nie tylko reklamy, ale elementarnych zasad informacji skierowanych do klienta, których brak powoduje zaleganie na półkach sklepowych i niszczenie artykułów poszukiwanych przez określone grupy nabywców.

Następnym źródłem niemożliwości nowoczesnej organizacji prac domowych a szczególnie prac wokół przygotowania posiłków jest powszechne występowanie nieprzystosowania kuchni do szybkiego i sprawnego ich przygotowania i do przechowywania nowoczesnego sprzętu kuchennego. Brak dostępu światła dziennego i bezpośredniej możliwości wentylacji pomieszczenia kuchennego, a także zbyt mała jego powierzchnia są dla wielu pomieszczeń w nowym budownictwie podstawowymi bolączkami, a często jedynym czynnikiem uniemożliwiającym posiadanie dostępnego sprzętu.

Wreszcie niepoślednie znaczenie w organizacji pracy domowej mają opory psychiczne domowników i samych kobiet przed stosowaniem zautomatyzowanego sprzętu gospodarstwa domowego. Na uwagę zasługuje tu również niska kultura techniczna przeważającej części naszego społeczeństwa. Ale najpoważniejszą rolę w przyczynach natury społecznej utrudniających codzienną pracę kobiet w domu a szczególnie w kuchni odgrywa przekonanie rodziny o fakcie, iż tego rodzaju prace są nie męczące i równocześnie koniecznie muszą być wykonywane przez kobietę i tylko ona musi być odpowiedzialna za ich realizację. Ta pozostałość układów społecznych ze sfer i okręgów, w których zatrudnienie kobiet w pracy poza domem należało kilkadziesiąt lat temu do rzadkości w połączeniu z obserwowaną we współczesnych rodzinach tendencją nie obciążania dzieci i młodzieży żadnymi obowiązkami domowymi, doprowadziła do powszechnego i stałego przemęczania pracujących matek.^{1/} Fakty te nie mogą być obojętne ani rodzinie, ani zakładowi pracy, ani też społeczeństwu.

W tym stanie rzeczy konieczne wydaje się zagwarantowanie pracującym zawodowo kobietom dostępu do korzystania z udogodnień stołówek pracowniczych, których funkcjonowanie zawierać winne wszystkie plany społeczne większych zakładów pracy. Rzecz w tym, by były one tak zorganizowane, aby korzystać z nich mogły całe rodziny pracownicze. Korzystne byłoby np. przygotowywanie na miesięczne zamówienia całych obiadów rodzinnych na wynos na dwie, trzy lub więcej osób. Nie jest to jednak w chwili możliwe bez uruchomienia produkcji pojemników obiadowych mieszczących dwa, cztery czy więcej obiadów.

1/ M. Sokołowska, Wpływ sytuacji rodzinnej na stan zdrowia i możliwości pracy zarobkowej kobiet. "Zdrowie Publiczne", nr 2/3/61.

Osobnym zagadnieniem związanym z żywieniem zbiorowym jest konieczność uruchomienia przy stołówkach, względnie w mniejszych zakładach pracy samodzielnych barów, czy bufetów szybkiej obsługi. W trosce o zdrowie swych pracowników, a szczególnie ludzi samotnych, każdy zakład pracy winien posiadać na swoim terenie bar szybkiej obsługi dysponujący kilkoma podstawowymi daniami gorącymi.

Ad. 2. Poza pomocą w organizacji żywienia pracownika i jego rodziny zakłady pracy winne w swych planach socjalnych uwzględnić w planie pracy rodziców, a także organizować opiekę maci dzieciom konieczność zagwarantowania opieki nad dziećmi w czasie wolnym od pracy zawodowej. Truizmem jest stwierdzenie, że małym dzieciom w wieku żłobkowym żadna, nawet najlepiej zorganizowana instytucja, nie jest w stanie zastąpić ciepła, troski i opieki matki.^{2/} Bywają jednak przypadki, w których ze względów ekonomicznych i pozaekonomicznych realizacja tej formy opieki jest niemożliwa, wówczas pomoc rodzinie winien okazać zakład pracy, więcej, uważam iż zakład pracy winien czuć się zobowiązany do tej pomocy. W tym zakresie dotychczas w najlepszej sytuacji znajdują się pracownice dużych zakładów przemysłowych, bowiem przy takich zakładach funkcjonują żłobki z poważnymi ulgami w opłatach, w których zwykle łatwo jest uzyskać miejsce dla dziecka, a często miejsca pozostają niewykorzystane.^{3/}

Tak jak oczywistą rzeczą jest konieczność codziennego obcowania i opieki matki przy dziecku w wieku żłobkowym, tak też truizmem jest stwierdzenie konieczności nauki uczestnictwa w życiu społecznym przez dzieci znajdujące się w wieku przedszkolnym, co

2/ Por. D.Grańwska, Prawo wyboru form pomocy, "Życie Gospodarcze", nr 47 z dnia 21.12.1971.

3/ W.Iżyk, Kobieta podejmuje pracę, "Życie Gospodarcze", nr 10 z dnia 5.03.1972 r. i przypis poprzedni.

zresztą stanowi treść programu rozwoju oświaty. Ponieważ przygotowanie do życia społecznego leży w interesie całego społeczeństwa przeto sądzę, że należy dążyć do jednolitego systemu przedszkoli podporządkowując wszystkie odpowiednim wydziałom oświaty. Oznaczałoby to podporządkowanie przedszkoli przyzakładowych wydziałom oświaty i wprowadzenie dotacji i opieki poszczególnych zakładów nad określonymi, położonymi najbliższej zakładu przedszkolami. Dotychczasowy system uprzywilejował bowiem dzieci tych rodziców, którzy zatrudnieni są w dużych zakładach przemysłowych. Nierzadkie są sytuacje istnienia wolnych miejsc w przedszkolach przyzakładowych a równocześnie ogromnych trudności z ulokowaniem dziecka w przedszkolu ogólnie dostępnym, a przecież zasady ustrojowe i wychowawcze naszego państwa wymagają zagwarantowania każdemu dziecku prawa uczestnictwa w nauce i opiece przedszkolnej na takich zasadach jak ^w nauczaniu szkolnym.

Dotychczas rozumienie opieki nad dziećmi szkolnymi oznaczało co najwyżej organizację świetlicy, w której dzieci mogą pozostawać po godzinach nauki w szkole. Obserwacje i badania dotyczące stopnia wykorzystania świetlic wskazują na bezcelowość ich funkcjonowania przy zakładach. Świetlice takie wykorzystywane są niewłaściwie. Natomiast zakłady pracy w planach społecznych winny uwzględnić takie formy opieki nad dziećmi szkolnymi jak: organizację co miesięcznych wycieczek niedzielnych czy sobotnio-niedzielnych, wspólne wyjście do kina, teatru. Byłby to czas ofiarowany pracownikom na pełny odpoczynek.

Ad. 3. Organizacja wycieczek dla dzieci ^{szkolnych} jest częścią zagadnienia rekreacji i wypoczynku pracowników i ich rodzin. Wydaje się oczywiste, że nie może być dobrego planu społecznego przedsięwzięcia bez rozwiązania spraw rekreacji ciągłej i wypoczynku urlopowego

Organizacja rekreacji ciągłej wymaga zabezpieczenia pomieszczeń dla co najmniej 10% stanu załogi i odpowiedniego ich przystosowania w odległości nie przekraczającej 100 km od zakładu pracy. Chodzi bowiem o to, by wyjazdy sobotnio-niedzielne, ewentualnie niedzielne nie były zbyt męczące i by podróż do takiego Ośrodka w przypadku wyjazdów niedzielnych nie zabierała zbyt wiele czasu. Należy tu zaznaczyć, że organizacja zaplecza noclegowego w bliskiej odległości jest rzeczą trudną a niepełne jej wykorzystanie - /tylko soboty i niedziele/ kosztowną. Dlatego też pierwszoplanowym zadaniem jest organizacja terenów rekreacyjnych, /wykup terenów zielonych, ich uzbrojenie, plac zabaw dzieci/. Ponadto perspektywa szybkiego zmotoryzowania kraju pozwala na zmianę stylu turystyki niedzielnej z formy wycieczek zbiorowych na turystykę indywidualną.

Obserwacje moje wykazują, iż niedocenywanie niedzielnego wypoczynku wydaje się być niekorzystną cechą narodową ludzi w naszym kraju - dlatego też pozytywny przymus załogi do odpoczynku niedzielnego poprzez atrakcyjną jego organizację winien leżeć w szeroko pojętym interesie każdego zakładu pracy. Jest to bowiem zagwarantowanie osiągnięć produkcyjnych poprzez dbałość o dobry stan zdrowia całej załogi. Troska o dobry stan zdrowia całej załogi wiąże się nierozdzielnie z przedstrzeganiem zasady corocznego pełnego wykorzystania urlopów pracowniczych. Zaś najlepszą gwarancją właściwie wykorzystywanego urlopu jest zabezpieczenie miejsca wczasowego dla pracownika i jego rodziny.

Tu również dotychczas stosowana forma wydaje się nie spełniać wymogów właściwie pojętego fizycznego i psychicznego wypoczynku. Tak np. najczęstszą formą są wczasy pracownicze organizowane w jednym czy kilku ośrodkach wczasowych. Następuje zatem tylko zmiana warunków klimatu bez niezbędnej dla prawidłowego i pełnego

odpoczynku psychicznego zmiany środowiska. Przy czym wczasy pracownicze wymagają poważnych dotacji zakładu pracy. Natomiast nie jest powszechnie stosowane wypożyczanie sprzętu turystycznego umożliwiające pracownikom realizację turystyki indywidualnej.

W zakresie organizacji wypoczynku urlopowego istnieje jeszcze konieczność podjęcia działania w celu wymiany miejsc wczasowych z ośrodkami krajowymi i zagranicznymi. Wymiana miejsc wczasowych z ośrodkami krajowymi obejmować winna również pomoc udzielaną przez większe zakłady swoim kooperantom, podopiecznym szkołom itp. Natomiast wymiana z ośrodkami zagranicznymi pokrewnych przedsiębiorstw z innych państw socjalistycznych stosowana była dotychczas w bardzo wąskim zakresie. Na uwagę zasługuje tu jeszcze możliwość i potrzeba organizacji wczasów pracowniczych w innych państwach socjalistycznych. W tym zakresie wiele zakładów pracy ma już swoje osiągnięcia /np. Pafawag we Wrocławiu, Zakłady Przemysłu Lniarskiego "Orzeł" w Mysłakowicach k/ Jeleniej Góry i inne/.

Ad. 4. Realizacja opieki zdrowotnej nad pracownikami i ich rodziną również wymaga pewnych przedsięwzięć zakładu idących w kierunku zabezpieczenia organizacji dojazdów czy dojeżdża pracowników do pracy i z powrotem. Chodzi tu o organizację przewozów pracowników i pieczę nad stanem drogi wiodącej z zakładu do dróg użytku publicznego.

Ad. 5. Właściwa realizacja opieki zdrowotnej oparta być musi o szeroko zakrojony program ochrony zdrowia, który zawierać powinien:

1. zabezpieczenie odpowiedniej ilości lekarzy zakładowych i lekarzy - specjalistów z zakresu chorób zawodowych mogących grozić pracownikom danego typu przedsiębiorstwa.

2. właściwe wyposażenie^w specjalistyczny sprzęt medyczny,
3. zabezpieczenie właściwych pomieszczeń dla funkcjonowania zakładowej służby zdrowia,
4. zabezpieczenie ciągłej wizytacji stanowisk pracy przez lekarzy zakładowych i specjalnie w tym celu angażowanych pracowników specjalistów /parafowanie przez lekarza miejsc pracy fizycznej dostępnej dla kobiet/,
5. pełna realizacja badań okresowych załogi.

Wysoce korzystne w zakresie ochrony zdrowia pracownika i jego rodziny wydaje się uwzględnienie w planach społecznych przedsiębiorstw ewentualności budowy poliklinik międzyzakładowych specjalizujących się w walce z chorobami zawodowymi i typowymi dla pracowników zatrudnionych w danych przemysłach. Tak np. realizację takiej polikliniki przewidziano w planach społecznych czterech największych /oprócz Pafawagu/ przedsiębiorstw Wrocławia, a mianowicie: Elwro, FUM-u, J Hutmenu i Fadromy. Opracowano dokumentację tego przedsięwzięcia, którego koszt wynosić ma ponad 45 mln zł.

Ad. 6. Opieka nad rodziną wymaga również uwzględnienia w planach społecznych przedsiębiorstw potrzeb w zakresie budownictwa mieszkaniowego. ¹stnieją w tym zakresie trzy rodzaje pomocy realizowanej przez przedsiębiorstwa przy budowie:

- a/ mieszkań zakładowych
- b/ mieszkań spółdzielczych
- c/ domków jednorodzinnych.

Z zagadnieniami opieki nad rodziną wiązą się ponadto świadczenia dla emerytów i rencistów. Przykładowo: analizując plany społeczne 7 jednostek przemysłu obrabiarkowego w Polsce stwierdzić trzeba, że nie wszystkie zakłady pomyślały o wprowadzeniu uroczystej formy żegnania pracowników odchodzących na emeryturę. O koniecz-

ności roztaczania opieki nad emerytami mówi się szeroko, ale udzielanie im pomocy materialnej i gospodarczej przez zakłady pracy jest ciągle jeszcze rzadkie. Stwierdzić trzeba, że mało rozpowszechniony jest rozdział wczasów pomiędzy emerytów i rencistów, chociaż w okresach między sezonem letnim i zimowym do dyspozycji pozostaje wiele skierowań.

2. Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania pracy kobiet i wynikające stąd zadania planów społecznych przedsiębiorstw

Status małżeństwa i rodziny w polskim ustawodawstwie wspólnym jest wyraźnie określony najwyższymi normami prawnymi i znajduje się pod opieką i ochroną państwa. Gwarancje konstytucyjne i szczegółowe zasady zawarte w kodeksie rodzinnym i opiekuńczym, a także kwestie rodzinne uregulowane przez kodeks cywilny i karny stanowią zespół najnowocześniejszych i najbardziej humanitarnych ustawodawstw chroniących instytucję społeczną małżeństwa i rodziny.

Zagwarantowana konstytucyjnie zasada równości mężczyzn i kobiet jest przeważnie realizowana w drodze podejmowania pracy zawodowej kobiet poza domem rodzinnym. Proces industrializacji i towarzysząca jej urbanizacja przyniosła stały wzrost aktywności zawodowej kobiet. Osiągnięte dotychczas wskaźniki aktywności zawodowej kobiet w państwach socjalistycznych /ZSRR, Czechosłowacji, Polsce/ są bardzo wysokie. Również aktualnie dość duży w ogólnym zatrudnieniu pracowniczym jest udział kobiet w wysoce rozwiniętych krajach kapitalistycznych. Ponadto 100 lat temu K.Marks stwierdził, że zatrudnienie mężatek jest wynikiem rozwoju społecznego i w ciągu minionego okresu proces ten stał się wynikiem prawidłowości rozwoju społecznego, a we współczesnym świecie praca zawodowa traktowana jest jako "integralny składnik społecznej roli kobiety doro-

szej niezależnie od tego, czy jest ona zamężna czy nie".^{4/} Praca zawodowa kobiet stała się nieodłączną cechą społecznie uznawanego wzoru osobowego a analiza przyczyn aktywizacji zawodowej kobiet, motywów ich pracy zawodowej świadczy o tym, iż nie jest to zjawisko przejściowe lecz stałe i wykazuje tendencje do dalszego wzrostu. Z uwagi na fakt, że praca zawodowa kobiet stanowi współcześnie centralny problem polityki społecznej wobec rodziny, wydaje się niezbędne zastanowienie się nad aktualnymi czynnikami skłaniającymi kobiety do podejmowania pracy zawodowej poza domem, jak również nad modelem ich aktywizacji.

Otóż obserwacja wzrostu aktywizacji kobiet i badania rynku kobiecej siły roboczej prowadzą do wniosku, że najistotniejsze obecnie czynniki skłaniające kobiety do podjęcia pracy zawodowej poza domem występują zarówno po stronie popytu jak i podaży.

Do czynników popytowych należą: konkretne warunki pracy oraz rodzaj pojawiających się na rynku wolnych miejsc pracy, przy czym w ośrodkach szybkiego uprzemysławiania zachodzi znane na rynku kobiecej siły roboczej zjawisko nazwane przez prof. A. Rajkiewicza "spirala kobiecej siły roboczej". Polega ono na tym, że im więcej jest możliwości uzyskania pracy, tym większa jest podaż kobiecej siły roboczej. Znane są fakty naporu kobiecej siły roboczej na rynek pracy kilkakrotnie przewyższającego liczbę wolnych miejsc pracy. Tak np. oddanie do użytku hotelu "Kosmos" w Lubinie spowodowało, że w miesiącu poprzedzającym otwarcie hotelu zgłosiło się do Wydziału Zatrudnienia dodatkowo 300 kobiet i wszystkie one chciały otrzymać pracę właśnie w tym hotelu.

Czynniki podażowe, to warunki ekonomiczne i przyczyny pozaekonomiczne, wynikające z określonej sytuacji materialnej kobiety i jej rodziny. Określa je liczba i wiek posiadanych dzieci, a tak-

4/ J. Piotrowski, Niezbędne przystosowanie pojęć i urządzeń wobec rozpowszechniania pracy kobiet, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", nr 3/1961, s. 1.

że postawy psychiczne małżonków względem pracy zarobkowej żony poza domem. Aktualne warunki ekonomiczne sprawiają, że w zdecydowanej większości kobiety decydują się na podjęcie pracy, by zaspokoić potrzeby własne i rodziny. Ale równocześnie współczesna cywilizacja i kultura niosą wzrost potrzeb materialnych i duchowych stwarzając naturalną potrzebę wyjścia z domu poza zakres obowiązków matki i żony.

Dlatego też trudności realizacji zasady ujętej w Uchwale VI Zjazdu jako konieczność "Harmonijnego godzenia interesów rodziny i samych kobiet z potrzebami gospodarki narodowej" nie może wyrugować nawet zasadniczy zwrot w polityce społeczno-ekonomicznej państwa. Istotną rolę odgrywają w tym opory przed aktywizacją zawodową kobiet tkwiące w psychice społeczeństwa, a także zapory budowane przez niedowład organizacyjny sfery usług i urzędzeń socjalnych.

Wprawdzie już dziś równości praw mężczyzn i kobiet publicznie nikt nie kwestionuje, ale zakłady pracy niechętnie przyjmują kobiety na stanowiska, które mogą być im dostępne. Nierzadko też ukrywają możliwości zwiększenia zatrudnienia kobiet.

Jest faktem bezspornym, że wzmożenie aktywizacji zawodowej to tani sposób zwiększania zasobów siły roboczej, gdyż nie wymaga dodatkowego budownictwa mieszkaniowego. Tak, sposób to tani, ale jego realizacja napotyka na bariery społeczne. W polityce społecznej pamiętać bowiem należy o tym, iż kobieta - pracownik jest na ogół kobietą - matką i realizacja przez nią jej zadań macierzyńskich i wychowawczych musi być dla społeczeństwa priorytetowa.

I tu dotykamy modelu aktywizacji zawodowej kobiet. W ostatnich latach nad modelem aktywizacji kobiet rozgorzała dyskusja na łamach prasy a potęguje się ona wokół corocznego święta kobiet. Jednakże propagowany przez niektórych model absolutnego zatrudnie-

nia poza domem wszystkich kobiet wydaje się wysoce niewskazany. Bowiem dla sporej części kobiet poszukujących pracy, dla nich samych, dla ich rodziny i społeczeństwa pożyteczniejsze byłoby zrozumienie niebagatelnej roli gospodyni domu; odwiecznej, niezbędnej każdej rodzinie i każdemu społeczeństwu, a dziwnie w ostatnich latach zdeprecjonowanej.

Czynnikiem pomocnym, a często rozstrzygającym o powzięciu słusznej decyzji pozostania wyłącznie przy zajęciach w domu rodzinnym byłoby dla wielu kobiet poszukujących pracy czy aktualnie zatrudnionych podniesienie zasiłku rodzinnego na niepracującą matkę. Bowiem dziś jest to kwota symboliczna. Za takim rozwiązaniem przemawia rachunek ekonomiczny zysków i strat, jakie przy zatrudnieniu poza domem matki nie posiadającej określonego zawodu ponoszą rodziny, zwłaszcza - niedopilnowane dzieci.

Oczywiście decyzja o podjęciu, trwaniu, czy przerwaniu pracy zawodowej musi pozostawać sprawą indywidualną osoby zainteresowanej i jej rodziny. Ale ułatwienie części matek powzięcia decyzji o "etatowym" zatrudnieniu w swoim gospodarstwie domowym zwolniłoby zajmowane przez nie stanowiska pracy udostępniając je tym kobietom, które ze względów osobistych, bądź rodzinnych decydują się, czy muszą się decydować na pracę zarobkową poza domem.

Ogromne znaczenie dla koniecznego podniesienia prestiżu etatu we własnym domu ma polityka partii i rządu uznająca ten etat za również priorytetowy. Wyrazem tego uznania jest treść listu KC PZPR i Rządu PRL do kobiet z okazji ich święta. W liście tym w 1974 roku po raz pierwszy uznano "mądrość, dobroć i zapobiegliwość", jaką kobiety wypełniają życie rodzinne i zwrócono uwagę na "ważkość atmosfery rodzinnego domu, jego harmonii i porządku". Należy zaznaczyć, że IX Plenum KC PZPR, którego przedmiotem obrad był "czynnik ludzki" zwróciło uwagę na konieczność określenia pożądanej skali

aktywności zawodowej kobiet oraz form i środków regulowania tej aktywności poprzez działania w zakresie polityki socjalnej.

Etat we własnym domu powinien więc być wynikiem świadomego wyboru i obejmować okres życia kobiety ^{w czasie} obejmujący czynną macierzyństwo, i kilkuletni okres /3 - 7 lat/ po urodzeniu dziecka najmłodszego. Pierwsze miesiące po wejściu w życie Uchwały Rady Ministrów w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi^{5/} nie świadczyły o nagminnym korzystaniu z tego udogodnienia, które już wcześniej było udziałem kobiet w innych państwach socjalistycznych. Natomiast dane na rok 1973 zebrane przez autorkę z siedmiu Fabryk Urządzeń Mechanicznych świadczą o tym, iż z ogólnej liczby kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim równo 50% przedłużyło je decydując się skorzystać z tej formy opieki nad dzieckiem. Przy czym wśród korzystających z przedłużonych urlopów nieznacznie przeważały pracownice umysłowe, najczęściej ekonomistki ze średnim i wyższym wykształceniem. Wśród pracownic umysłowych decydowały się najczęściej matki, które urodziły pierwsze dziecko, a wśród pracownic fizycznych matki po urodzeniu drugiego i w następnej kolejności trzeciego dziecka.

Oczywiste jest jednak, że nie każdy zawód ze względu na swą specyfikę, czy też groźbę odejścia z zawodu lub nie dorównania kroku w pracy - daje kobiecie możliwości korzystania z tych udogodnień. Tak np. nie dają tej możliwości kierownicze stanowiska. Wprawdzie kobiety na stanowiskach kierowniczych są obecnie zagadnieniem nie tyle skomplikowanym co rzadkim i jest rzeczą oczywistą, że w tych wąskich kręgach zawodowych nie należy spodziewać się możliwości dłuższego urlopowania. Przy czym występująca często wśród kobiet niechęć podejmowania pracy na bardziej odpowiedzial-

5/ Uchwała RM z dnia 24.V.1968r./MP nr 24,poz.154/ i nr 18 z dnia 14.I.1972r./MP nr 5,poz.26/.

nych stanowiskach roboczych prawdopodobnie rzadziej jest niechęcią samych kobiet a częściej, jak pisze J. Tulski: "rezultatem panującej w pewnych przedsiębiorstwach psychozy, wskazującej na nieprzydatność kobiet do tych prac".^{6/}

Nie zawsze też pozwala na taki krok sytuacja materialna rodziny. Dlatego też opieka zakładu nad kobietą - matką małego dziecka winna mieć szczególny program. Tymczasem dotychczas nie zauważa się zbytniego zwracania uwagi w planach społecznych zakładów pracy na opiekę nad matkami posiadającymi dzieci w wieku żłobkowym i przedszkolnym. Najczęściej mówi się o kłopotliwych dla kierownictwa urloпах macierzyńskich wymagających zastępstw i stałej gotowości kadry rezerwowej. Wiadomo powszechnie, że największe trudności występują w tym względzie w działach ekonomicznych, gdzie niemal całą załogę stanowią kobiety.

Plany społeczne przedsiębiorstw winne zawierać program ochrony pracownic posiadających dzieci w wieku żłobkowym i przedszkolnym. Wydaje się, że najpilniejszy w tym zakresie problem to zlikwidowanie pracy trójzmianowej dla kobiet w ogóle, a przyjęcie zasady niedopuszczalności zatrudnienia na trzeciej zmianie matek posiadających małe dzieci. Oczywiście problem ten wymaga makro rozwiązań w sferze polityki społecznej i na szczeblu zakładu pracy nie może być rozwiązany. Celowe w zasadzie wydaje się być poszukiwanie rozwiązań branżowych. Tak np. niezbędnych zmian i szczególnego potraktowania przez czynniki centralne wymaga stosowania jeszcze trójzmianowości /w przemyśle włókienniczym, w których w produkcji pracują przede wszystkim kobiety/.

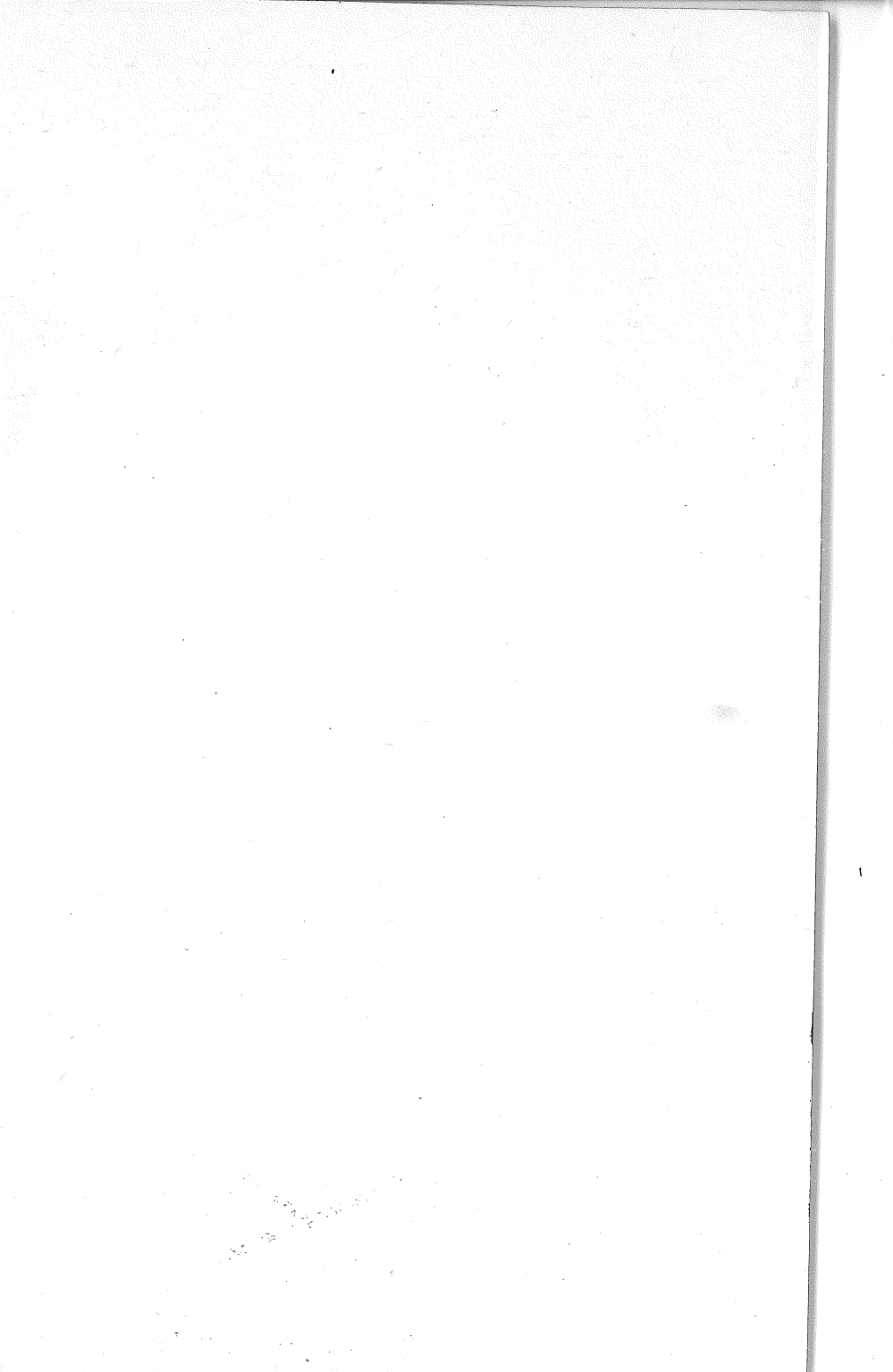
Realizacja tych planów wymaga stałych podstaw organizacyjnych i tu niezbędne jest podniesienie rangi działu służb pracowniczych.

6/ J. Tulski, O stosunku do pracy kobiet w przemyśle metalowym, "Organizacja, Samorząd, Zarządzanie", nr 2/1962, s. 49

Prawidłowa organizacja realizacji opieki nad rodziną wymaga też przygotowania kadry rezerwowej pracowników na każdym stanowisku pracy a kadry kierowniczej w szczególności.

Realizacja tej polityki zależy od codziennej działalności osób i instytucji za nią odpowiedzialnych - kobiety zaś mają prawo oczekiwać pełnej pomocy w organizacji domu i spełniania obowiązków matki i żony.

19
NJK
1



IOK
PAN

30373