Zarząd
Główny
Ligi
Kobiet

KOBIETA

Praca

Dom

Warszawa 1967
Wydawnictwa Związkowe CRZZ

ZARZĄD GŁÓWNY LIGI KOBIET

KOBIETA • PRACA • DOM

PROBLEMY PRACY ZAWODOWEJ KOBIET I RODZINY WSPÓŁCZESNEJ

Materiały z konferencji naukowej zorganizowanej przez Zarząd Główny Ligi Kobiet w dniach 25—27 marca 1965 r.

WARSZAWA 1967
WYDAWNICTWO ZWIAZKOWE CRZZ

Projekt okładki
Jan Hollender

Opracowanie materiałów
Doc. dr *Antonina Kłoskowska*, doc. dr *Jerzy Piotrowski*,

red. *Krystyna Wrochno*

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE CRZZ
wydało na zlecenie Zarządu Głównego Ligi Kobiet
Nakład 3000+56 egz. Objętość ark. wyd. 28,8. Ark. druk. 25,5.
Papier druk. sat. kl. V, 70 g, A1. Do składu oddano 28.V.1966 r.
Do druku podpisano 14.I.1967 r. Druk zakończono w lutym 1967 r.
Nr prod. ZW/17/66. M-31.
Druk. Wyd. Zw. CRZZ. Zam. 345/252/477/66.

WSTĘP

W dniach 25, 26, 27 marca 1965 r. odbyła się w Warszawie konferencja poświęcona pracy zawodowej kobiet i problemom współczesnej rodziny.

Inicjatywa zorganizowania tej konferencji zrodziła się z potrzeb praktyki społecznej, w toku podejmowania przez kobiecą organizację rozlicznych zadań, związanych z udziałem kobiet w budownictwie socjalizmu.

Zasada równouprawnienia kobiet, społeczna konieczność stwarzania warunków dla coraz pełniejszego wcielania tej zasady w życie jest jednym z elementów ustrojowych naszego ludowego państwa. Rewolucyjny ruch klasy robotniczej zarówno w skali międzynarodowej, jak i w naszym kraju, zajmował zawsze w tej sprawie konsekwentne stanowisko, walcząc o postępową linię rozwoju społeczeństwa. Stąd też zapewnienie kobietom pełni praw formalnych i możliwości ich urzeczywistnienia, możliwości uzyskania niezależności ekonomicznej, udziału w życiu publicznym, równouprawnionej roli w rodzinie — jest jednym z politycznych i społecznych zadań budownictwa nowego ustroju.

W Polsce Ludowej w pierwszych latach burzliwych przeobrażeń społecznych i gospodarczych podstawowym problemem była odbudowa kraju i umocnienie władzy ludowej. Wymagało to wspólnego wysiłku wszystkich środowisk społecznych. Dlatego też celem organizacji kobiecej było wówczas budzenie wśród rzesz kobiet potrzeby świadomego związania swoich losów z nowym ustrojem i znalezienia, poprzez pracę zawodową i aktywność społeczną, właściwego miejsca w jego umacnianiu i rozwoju.

Proces ten nie był łatwy. W toku burzliwych przeobrażeń nie zawsze dostrzegano całą złożoność rodzących się, nowych zjawisk. Organizacja kobieca też nie zawsze tę złożoność dostrzegała.

Szybka industrializacja kraju, migracja ludności ze wsi do miast, otwarcie szerokiego dostępu do oświaty i kultury dla środowisk pozbawionych dotychczas tych możliwości, łamanie wielu przeszkód, wynikających z tradycji i obyczajów — wszystko to

ułatwiało kobietom dostęp do pracy zawodowej, często umożliwiało szybki awans, powodowało gwałtowne przemiany w ich życiu i w życiu ich rodzin.

Masowość tych zjawisk utrudniała często dostrzeganie trudnych problemów o głębszym charakterze, konfliktów i sprzeczności, kryjących się pod pozornie łatwymi i szybkimi zmianami. Torując drogę kobietom do pracy zawodowej, do udziału w życiu społecznym, do awansu kulturalnego, dostrzegano raczej wielkie liczbowe efekty niż trudności tym procesom towarzyszące.

Szczególnie doniosłe były ogromne przeobrażenia w strukturze pracy zawodowej kobiet, przede wszystkim zaś silny wzrost liczby pracownic przemysłowych, zlikwidowanie analfabetyzmu wśród kobiet, podniesienie poziomu ogólnego i zawodowego wykształcenia oraz przemiany w rodzinie, idące w kierunku znacznego zwiększenia wpływu kobiety na kierowanie sprawami rodziny i, równocześnie, przerzucenie w znacznym stopniu odpowiedzialności za losy tej rodziny na barki kobiety.

Był to okres, w którym kształtowała się nowa rola kobiety w społeczeństwie, rola zgodna z ogólnymi tendencjami rozwoju kraju. W miarę jednak rozwiązywania zagadnień generalnych i wypełniania stworzonych ram ustrojowych konkretną treścią ekonomiczną i kulturalną stało się widoczne, że proces przemian w społecznej roli kobiet przebiega ze zmienną dynamiką, nie bez chwilowych zahamowań, a nawet, niekiedy, tendencji wstecznych.

W miarę im bardziej masowo kobiety wchodziły na rynek pracy, ujawniła się potrzeba wysunięcia na czoło zadań organizacji kobiecej: dążenia do podnoszenia kwalifikacji zawodowych kobiet i dziewcząt. Równocześnie, mimo rozwoju urządzeń socjalnych, wystąpiła z całą jaskrawością złożoność sytuacji życiowej kobiet pracujących zawodowo i obarczonych rodziną. Wiele też było niejasności w praktycznej realizacji awansu zawodowego i społecznego kobiet w różnych środowiskach pracy. Duża rozbieżność cechowała i cechuje również postawy i opinie samych kobiet, jak i ich otoczenia, wobec radykalnych przemian w ich sytuacji i roli.

Analiza tych problemów, dyskusje prowadzone przez organizację w różnych środowiskach ujawniły niejednolity charakter przemian w życiu kobiet, krzyżowanie się sprzecznych tendencji, niejednokrotnie nawet w samych środowiskach kobiecych. Praktyczna realizacja wielu zamierzeń gospodarczych i kulturalnych wskazała, jak wiele czynników kształtuje udział kobiet w pracy, ich preferencje zawodowe, sprawy awansu i stosunku do niego zarówno kobiet, jak i otoczenia. Potrzeba zwiększenia wychowawczej roli rodziny doprowadziła do ujawnienia wielu skomplikowanych problemów wewnętrznego życia rodziny, na które decydu-

jący często wpływ ma postawa i pozycja kobiety w społeczeństwie.

Wraz ze zmieniającą się sytuacją rodziny rysowała się coraz jaśniej potrzèba uwolnienia kobiety od pracochłonnych i mechanicznych często czynności domowych, zaspokajania pewnego typu potrzeb przez wyspecjalizowane placówki usługowe.

Liga Kobiet i inne organizacje społeczne, przede wszystkim związki zawodowe, zajmujące się tymi problemami, borykały się bardzo często z trudnościami szukając rozwiązań możliwych w naszych warunkach, przy uwzględnieniu stanu rozwoju i możliwości gospodarczych kraju.

Rosnąca liczba aktywnych zawodowo kobiet, feminizacja całych gałęzi naszej gospodarki narodowej sprawiły, że od poziomu i jakości pracy kobiet zależy funkcjonowanie wielu poważnych dziedzin naszego życia. Biorąc pod uwagę, że są to najczęściej dziedziny takie, jak: służba zdrowia, szkolnictwo, handel — jakość pracy w tych właśnie działach rzutuje na to, jak ogół społeczeństwa odczuwa przemiany zachodzące w kraju, określa pozytywną lub negatywną ocenę tych przemian. Kobiety występujące w podwójnej roli: konsumentek, matek i żon oraz jako pracownice tych placówek — są również jak najbardziej zainteresowane w usprawnieniu i udoskonaleniu pracy tych działów: przemysłu lekkiego, handlu, oświaty, kultury itd.

Współzależność między poziomem kwalifikacji zawodowych a stopniem identyfikacji z zawodem, współzależność między zdolnością przystosowania się do środowiska pracy a stopniem odporności psychicznej na trudności i konflikty w środowisku — to wszystko stwarza potrzebę gruntowniejszego i bardziej szczegółowego przeanalizowania warunków pracy kobiet, z uwzględnieniem zarówno uwarunkowań społecznych ich postaw, jak i trudności codziennego życia. Chociaż bowiem znacznie zwiększa się liczba ludności korzystającej z nowoczesnych mieszkań, stopniowo modernizuje się handel, coraz lepsza jest produkcja sprzętu gospodarstwa domowego, coraz więcej ułatwień w organizacji gospodarstwa domowego — sprawy rodziny ulegają licznym komplikacjom. Wraz z rosnącą pozycją kobiety w życiu rodziny, rośnie też jej rola wychowawcza — zwiększają się obciążenia kobiet. Społeczne postulaty wychowawcze pod adresem rodziny są coraz większe, wymaga to coraz większego wkładu czasu i pracy kobiet na rzecz tej rodziny.

Każdy nowy etap rozwoju gospodarczego naszego kraju stwarza z jednej strony dalsze perspektywy dla kobiet, a z drugiej strony — konieczność przystosowania się do nowych potrzeb. Tak np. modernizacja przemysłu stwarzając kobietom możliwości pra-

cy zawodowej wymaga od nich zwiększenia kwalifikacji zawodowych.

Głębokim zmianom, choć może trudniej dostrzegalnym w swym zewnętrznym wyrazie, ulega również życie i praca kobiety wiejskiej. Masowe środki przekazu stopniowo zacierają różnice wzorów życiowych i obyczajowych znacznie szybciej, aniżeli następują przeobrażenia w unowocześnianiu warsztatu rolnego i związane z tym przeobrażenia w życiu rodziny chłopskiej.

Oto zagadnienia, z jakimi organizacja styka się w całej ostrości w swej codziennej praktyce społecznej. Docierają one i jako sprawy indywidualne, i jako problemy całych środowisk, grup kobiecych. Próbujemy, wraz z innymi organizacjami, analizować możliwości rozwiązania tych problemów, próbujemy wyciągać wnioski z uogólnionych naszych doświadczeń. Jednakże sądzimy, że coraz bardziej potrzebne jest głębokie przeanalizowanie problemów związanych z pracą zawodową kobiet i przemianami współczesnej rodziny.

Sądzimy też, że wiele problemów podsuwanych nam przez codzienną praktykę społeczną wymaga warsztatu naukowca w celu ustalenia powiązań przyczynowych, zbadania tła zjawisk, postawienia diagnozy i zasugerowania kierunku rozwiązań.

Ruch kobiecy w Polsce, zaangażowany w budownictwo socjalizmu, dąży poprzez swoją pracę do tego, by kobiety świadomie akceptowały nowy ustrój jako dający najpełniejsze możliwości wszechstronnego rozwoju ich osobowości i zaspokajania różnorodnych potrzeb.

Nasza praca służyć ma również wszechstronnemu wykorzystaniu wszystkich walorów i zdolności kobiet dla sprawy postępu gospodarczego i kulturalnego naszego narodu, a także wykorzystania specyficznych dyspozycji psychicznych kobiet dla kształtowania nowego ustroju w duchu pełnego humanizmu.

Inicjując zwołanie tej konferencji, miałyśmy nadzieję, że pozwoli ona na dokonanie przeglądu już przeprowadzonych badań w interesujących nas sprawach, konfrontacji wyników badań z praktyką społeczną, a także na ustalenie kierunku dalszych poszukiwań i, ewentualnie, zaplanowania programu badań. Rzecz jasna, że praktyczne zastosowanie propozycji rozwiązań zależy przede wszystkim od warunków i możliwości, jakimi dysponuje nasz kraj.

Pragniemy, ażeby długofalowe działanie zmierzające do rozwiązywania spraw kobiety pracującej opierały się zarówno na generalnych założeniach polityki naszej partii, jak i na wynikach badań i poszukiwań naukowych.

Konferencja miała niełatwe zadanie tak ze względu na stosunkowo szeroki wachlarz szczegółowych tematów, jak i na dużą liczbę jej uczestników. Sądzimy jednak, że ta konfrontacja spojrzenia na skomplikowane problemy kobiety pracującej i jej rodziny oczami praktyków i naukowców przyniosła realne korzyści obu stronom, że wzbogaciła i poszerzyła tematykę badań podejmowanych przez pracowników nauki i rzuciła, być może, nowe światło na wiele omawianych zagadnień.

Przekazując Czytelnikom materiał z obrad konferencji, chciałabym serdecznie podziękować tym wszystkim pracownikom nauki i uczestnikom obrad, którzy zechcieli udostępnić wyniki swoich badań.

Dziękuję również bardzo wszystkim uczestnikom konferencji, którzy wnieśli swoją wiedzę i doświadczenie społeczne, wzbogacając wydatnie całokształt analizy i wniosków, jakie zostały w toku konferencji wysunięte.

Pozwolę sobie wyrazić również nadzieję organizatorów i uczestników konferencji, że materiały zawarte w książce okażą się przydatne zarówno teoretykom, jak i praktykom w ich pracy i działalności społecznej.

ALICJA MUSIAŁOWA

Doc. dr JERZY PIOTROWSKI
Instytut Gospodarstwa Społecznego
Warszawa

BADANIA NAD POZYCJĄ SPOŁECZNĄ KOBIET W POLSCE LUDOWEJ I WYNIKAJĄCE STĄD POTRZEBY SPOŁECZNE

Czynnikiem, który najbardziej zmienia sytuację społeczną kobiet w Polsce, jest rosnący ich udział w pracy zawodowej. Wśród ludności pozarolniczej udział ten wyraża się w masowym podejmowaniu zatrudnienia i wykonywaniu go w sposób coraz bardziej trwały, coraz mniej zależny od faz rozwoju rodziny. Wydaje się więc rzeczą zrozumiałą, że i badania naukowe nad społeczną sytuacją kobiety skupiają się przede wszystkim wokół zagadnień dotyczących pracy zawodowej kobiet i ich roli w rodzinie, zgodnie niejako z tezą Engelsa, że „wyzwolenie kobiety dopiero wówczas będzie możliwe, gdy weźmie ona udział na wielką skalę w produkcji społecznej, a praca domowa będzie ją absorbowała tylko w nieznacznej mierze" [1]. Skala udziału kobiet w produkcji społecznej, jakkolwiek duża, nie dorównuje jeszcze skali takiegoż udziału mężczyzn ani ilościowo, ani jakościowo, zaś praca domowa absorbuje pracujące kobiety w bardzo znacznej mierze.

Liczne, i coraz to liczniejsze, badania podejmowane głównie w ciągu ostatnich 7—8 lat zmierzają więc do tego, aby zgromadzić możliwie pełne, a przynajmniej podstawowe wiadomości o faktach związanych z pracą kobiet, poddać je analizie i logicznie uporządkować nie tylko w celach teoretycznych, lecz także z myślą o służeniu praktyce. Wielu badaczy — dążąc do poznania i zrozumienia dokonywających się procesów, ich prawidłowości i uwarunkowania — pragnie oddziaływać na przebieg tych procesów, na ich kształtowanie w ramach obiektywnych, immanentnych prawidłowości zgodnie z interesem kobiet i interesem społecznym.

Badania prowadzone są w wielu placówkach naukowych rozsianych na terenie całego kraju, głównie w placówkach szkół wyższych i Polskiej Akademii Nauk, w instytutach resortowych i regicnalnych, w placówkach badawczych CRZZ i związków

[1] F. Engels *Pochodzenie rodziny, własności prywatnej i państwa*. Warszawa 1948, s. 186.

branżowych, a nawet w niektórych zakładach pracy. Badania takie prowadzą statystycy i demografowie, ekonomiści i socjologowie, psychologowie i pedagodzy, politycy społeczni, prawnicy i lekarze. Stosuje się w tych badaniach różne metody (analizy statystyczne, metody historyczne) w poszukiwaniu uwarunkowań społeczno-ekonomicznych badanych zjawisk, gromadzi się dane zarówno o realnym zachowaniu się kobiet wobec pracy, jak i o ich opiniach i postawach — te ostatnie głównie przy pomocy ankiet i wywiadów — itd. Podstawowy materiał statystyczny jest coraz obficiej gromadzony przez GUS przy pomocy spisów ludności, specjalnych ankiet statystycznych, badań budżetów rodzinnych itp. Ważne materiały statystyczne zbierane są ponadto przy pomocy badań terenowych, zwłaszcza na próbach reprezentatywnych. Wiele cennych materiałów przyniosły także ankiety i konkursy prasowe, ogłaszane przez dziennik „Życie Warszawy" i dwutygodnik „Kobieta i Życie" oraz konkursy na pamiętniki.

Ponieważ nie jest rzeczą możliwą, aby w krótkim przeglądzie przedstawić wszystkie prace badawcze, prowadzone przez kilkadziesiąt ośrodków, ograniczę się tylko do zarysowania zagadnień i wątków badań, które — w moim subiektywnym rozumieniu — są węzłowe i szczególnie związane z tematyką obecnej konferencji.

Jaka jest skala udziału kobiet w zatrudnieniu pozarolniczym? W miastach i osiedlach z każdych 100 kobiet w wieku 18—59 lat pracuje zawodowo 51. W dziesięcioleciu 1950—1960 aktywność zawodowa kobiet w miastach wzrosła o 20% (z 41% na 51%). Obecnie więc pracuje większość kobiet w miastach, ale różnica w stopniu aktywizacji zawodowej kobiet w porównaniu ze stopniem aktywizacji mężczyzn jest ciągle duża (kobiety 51 : 100, mężczyźni 90 : 100), przy czym w żadnej kategorii kobiet (według wieku czy stanu cywilnego, a nawet wykształcenia) stopień aktywności zawodowej kobiet nie dorównuje stopniowi aktywności mężczyzn. Wskaźniki aktywności zawodowej kobiet są oczywiście różne w różnych kategoriach stanu cywilnego i dzietności, wieku, wykształcenia, regionu itd. Jak wynika z istniejących obliczeń[2], wskaźnik aktywizacji zawodowej kobiet niezamężnych w wieku 25—38 lat (najmniej różniący się od męskiego jedynie w Warszawie i Łodzi) utrzymuje się wśród niezamężnych kobiet także w wieku 40—49 lat.

Dość znaczne różnice w aktywności zawodowej kobiet istnieją też pomiędzy poszczególnymi województwami; różnice te — jak się zdaje — wiążą się przede wszystkim nie tyle ze stopniem ich

[2] Por. doc. dr W. Litterer-Marwege *Informacja o aktywności zawodowej kobiet w miastach*. „Biuletyn Instytutu Budownictwa Mieszkaniowego", z. 10/1964.

uprzemysłowienia (bo np. województwo katowickie należy do województw o najniższych wskaźnikach zatrudnieniowych kobiet niezamężnych i zamężnych), ile z zasobem miejsc pracy dla kobiet.

Zwracają uwagę różnice w udziale kobiet w zatrudnieniu według wieku: największe w najmłodszych rocznikach obniżają się stopniowo. Jeśli się porównuje przesunięcia, jakie dokonały się w tym zakresie w dziesięcioleciu 1950—1960, można dostrzec, że w poszczególnych pokoleniach aktywizacja nasila się. Kobiet 30-letnich pracuje obecnie stosunkowo więcej aniżeli 10 lat temu 20-letnich; kobiet 40-letnich więcej niż 10 lat temu 30-letnich; 50-letnich więcej niż 10 lat temu 40-letnich. Obniżające się wraz z wiekiem kobiet wskaźniki ich aktywności zawodowej nie świadczą więc — jak się zdaje — o stopniowym porzucaniu pracy przez kobiety, lecz odzwierciedlają przede wszystkim różnice pokoleniowe, które zresztą również ulegają zmniejszeniu. Jest to więc nie tyle spadek zatrudnienia w starszych grupach wieku, ile szybsze tempo przyrostu w młodszych rocznikach.

Na podstawie dostępnych danych statystycznych oraz badań szczegółowych można sądzić, że szybsze tempo wzrostu aktywności zawodowej kobiet w młodszych kategoriach wieku wiąże się z podnoszeniem się poziomu wykształcenia kobiet, z których coraz więcej zdobywa wykształcenie zawodowe — wyższe lub średnie — oraz z faktem, że małżeństwo, a nawet macierzyństwo, w coraz mniejszym stopniu wpływa na opuszczanie zatrudnienia przez matki zamężne. Najwyższy przyrost zatrudnienia stwierdza się wśród kobiet w wieku 25—39 lat, a więc wśród kobiet, które zdobywały wykształcenie już w Polsce Ludowej, ale które też najbardziej obciążone są obowiązkami macierzyńskimi. Wzrost zatrudnienia idzie tu nieledwie w parze z rosnącym odsetkiem kobiet zamężnych.

Materiały statystyczne wskazują, że poziom wykształcenia kobiet systematycznie wzrasta oraz że poziom wykształcenia jest ważnym czynnikiem aktywizacji zawodowej kobiet. Kobiet o wyższym poziomie wykształcenia pracuje stosunkowo więcej niż kobiet mających niższy poziom wykształcenia. Równocześnie jednak, mimo wzrostu poziomu wykształcenia kobiet, w dalszym ciągu istnieją dość znaczne różnice w wykształceniu mężczyzn i kobiet. Różnice te są większe pomiędzy ogółem mężczyzn i ogółem kobiet aniżeli pomiędzy mężczyznami i kobietami pracującymi zawodowo (poza rolnictwem), ponieważ wiele kobiet, zwłaszcza o niższym poziomie wykształcenia, nie pracuje; dokonuje się więc tutaj swoista selekcja. Istnieją także charakterystyczne różnice w kierunkach kształcenia chłopców i dziewcząt.

Niezależnie jednak od tych różnic, o których jeszcze będzie mowa, trzeba podkreślić, że nabyte wykształcenie, nawet wyższe i średnie, nie zrównuje postaw wobec pracy mężczyzn i kobiet. Według danych spisu 1960, 27% kobiet, a tylko 2,5% mężczyzn w wieku 20—49 lat, mających ukończone szkoły wyższe i średnie, nie wykonywało żadnej pracy zawodowej. Problematyka wykształcenia kobiet i związku wykształcenia z pracą zawodową jest przedmiotem wielu badań, na ogół jednak mało uwagi badawczej poświęcono wyjaśnieniu sytuacji kobiet nie pracujących. Domyślamy się, że kobietami nie pracującymi są głównie mężatki, poświęcające swój czas rodzinie i domowi.

Można bez błędu powiedzieć, że problematyka pracy zawodowej kobiet zamężnych oraz różnych zjawisk związanych z ich pracą zawodową stanowi centralną problematykę badań dotyczących sytuacji kobiet. Aktywizacja zawodowa kobiet zamężnych ma też kluczowe znaczenie dla całej problematyki zatrudnienia kobiet i ich pozycji społecznej. W rzeczy samej wielki wzrost zatrudnienia kobiet w Polsce nastąpił dzięki masowemu przystępowaniu do pracy zawodowej kobiet zamężnych. W dziesięcioleciu 1950—1960 liczba kobiet zamężnych pracujących zawodowo poza rolnictwem wzrosła o ponad milion, liczba zaś pracownic niezamężnych w tym samym czasie zmalała. Kobiety zamężne stanowią większość pracownic (w 1960 r. — 55%, w 1950 r. — 18%). Aktywizacja mężatek przyczyniła się więc wybitnie do większej stabilizacji zawodowej kobiet. Skoro jednak stopień aktywności zawodowej kobiet zamężnych ma tak duży, żeby nie powiedzieć decydujący, wpływ na ogólną aktywność zawodową kobiet, to rozstrzyga zarazem o tym, że aktywność zawodowa kobiet nie równa się aktywności mężczyzn. Spośród bowiem kobiet zamężnych w wieku zdolności do pracy w miastach w roku 1960 pracowała zawodowo mniej niż połowa (42%), zaś kobiet niezamężnych 71%. Małżeństwo, a zwłaszcza macierzyństwo, wytrącało z zatrudnienia wiele kobiet. Badania Zakładu Socjologii Instytutu Gospodarstwa Społecznego[3], przeprowadzone na stosunkowo dużej próbie ogólnopolskiej, wykazały, że po urodzeniu dziecka nie powraca do pracy około 30% matek zamężnych, co w liczbach bezwzględnych stanowi ubytek około 40 tysięcy pracownic rocznie.

W stosunku do 3-milionowej rzeszy pracujących kobiet nie jest to dużo. Natomiast fakt, że znaczna większość młodych matek kontynuuje zatrudnienie po krótkim urlopie macierzyńskim

---

[3] Prowadzone przez Adama Kurzynowskiego. Por. A. Kurzynowski *Macierzyństwo a ciągłość zatrudnienia pracownic zamężnych* (wstępne wyniki ankiety). „Biuletyn Instytutu Gospodarstwa Społecznego" nr 1—2/1962.

świadczy o dużej stabilizacji w zatrudnieniu kobiet zamężnych; podkreśla też szczególną wagę problemów związanych z pracą matek, zwłaszcza matek mających małe dzieci. Prawie połowa pracownic zatrudnionych poza domem ma dzieci w wieku do lat 16, przy czym zapewne znów połowa z nich (a więc około 750 tys.) ma dzieci w wieku przedszkolnym. Analizy materiałów statystycznych wskazują, że nie tyle liczba, ile wiek dzieci wpływa na poziom aktywizacji zawodowej kobiet[4].

Obok wykształcenia, stanu małżeńskiego i dzietności ważnym, jeśli w ogóle nie decydującym, czynnikiem aktywizacji zawodowej kobiet jest popyt na pracę kobiet. Wskazują na to analizy statystyczne stopnia aktywizacji zawodowej kobiet w różnych regionach, jak również badania nad rynkiem pracy kobiet. Dzięki przemianom społeczno-gospodarczym, w szczególności industrializacji, powstał bardzo chłonny rynek na siłę roboczą, także kobiecą, otworzyły się szerokie możliwości lepszego zaspokojenia potrzeb przez uzyskanie zarobku z pracy pozadomowej[5]. Z tej możliwości masowo skorzystały kobiety, aby — jak to się często formułuje w ankietach na tematy motywów ich pracy zawodowej — „zdobyć więcej pieniędzy na dom". Tę szansę podjęcia pracy przez kobiety, jaką niesie za sobą industrializacja, wzmocniły procesy socjalistycznej akumulacji, która silnie hamuje wzrost płac indywidualnych oraz socjalistyczna ideologia równouprawnienia kobiet, która, jak to wykazały badania w zakresie prawa kobiet do pracy oraz do równej pozycji i płacy w zatrudnieniu, została dość powszechnie akceptowana wśród rodzin robotniczych[6].

Równa pozycja kobiet w zatrudnieniu, uznana w deklaracjach indywidualnych i publicznych, nie została jednak osiągnięta w rzeczywistości, o czym świadczą wszystkie dane porównawcze dotyczące pozycji mężczyzn i kobiet w życiu publicznym i w pracy zawodowej. Nie została także akceptowana w rzeczywistych postawach wobec pracy kobiet, które na rynku pracy zajmują pośledniejszą pozycję niż mężczyźni. Ujawniają to szczególnie wyraźnie badania nad rynkiem pracy dla kobiet w regionach, w których istnieją trudności w zapewnieniu pracy wszystkim osobom poszukującym jej, a więc w regionach lokalnego bezrobocia; trudności z uzyskaniem pracy mają tam przede wszystkim właśnie kobiety. Być może, że źródłem tych różnic w możli-

---

4 J. Piotrowski *Praca zawodowa kobiety a rodzina.* Warszawa 1963, Książka i Wiedza, s. 145. Zob. również W. Litterer-Marwege, op. cit.

5 Zob. Z. Bauman *W sprawie urbanizacji wsi.* „Kultura i Społeczeństwo" nr 3/1964, s. 55.

6 Por. np. A. Kłoskowska *Badanie modelu rodziny w łódzkim środowisku robotniczym.* „Przegląd Socjologiczny" nr 1/1960, s. 116.

wości uzyskania pracy są niższe kwalifikacje zawodowe kobiet, ale na ogół dobór pracowników, zwłaszcza niżej kwalifikowanych, odbywa się przede wszystkim według płci, a dopiero potem według kwalifikacji.

Analizy oparte na materiałach statystycznych i badania specjalne w sposób nie budzący wątpliwości ujawniają duże różnice w pozycji zawodowej mężczyzn i kobiet[7]. Wyraźnym wskaźnikiem tych różnic w zatrudnieniu jest poziom płac mężczyzn i kobiet. Ogólnie biorąc, przeciętne płace kobiet są o ponad 30% niższe niż płace mężczyzn. Różnice w wysokości płac mężczyzn i kobiet o tym samym poziomie wykształcenia i stażu pracy stwierdza się także w poszczególnych działach gospodarki, branżach i przedsiębiorstwach. Wyjaśnienie źródła tych różnic wymagałoby bardzo wnikliwych badań empirycznych, terenowych, z udziałem ekonomistów, socjologów i technologów. Być może, kobiety jako nowicjusze w wielu zawodach i na wielu stanowiskach muszą się legitymować wyższymi kwalifikacjami niż mężczyźni, aby zdobyć podobne stanowiska. Być może z tej samej racji mają same mniej zaufania do swoich możliwości. Być może, mniej chętnie biorą na siebie trudniejsze zadania.

Zakładając, że przestrzegana jest zasada równej płacy za równą pracę na podobnym stanowisku roboczym, nierówność płac sprowadzić trzeba do nierówności stanowisk. W istocie każde badanie potwierdza, że w ogólnym układzie hierarchicznym przedsiębiorstwa, nawet tak sfeminizowanym jak włókiennicze czy odzieżowe, mężczyźni zajmują stanowiska wyższe niż kobiety[8]. Bardzo mało jest kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych w produkcji i administracji, podobnie zresztą jak w organizacjach politycznych i społecznych, gdzie kobiety zaznaczają się niższym na ogół udziałem i aktywnością.

Niższe płace kobiet uzasadniano wyższym kosztem społecznym kobiecej siły roboczej, ich mniejszym niż mężczyzn udziałem i stałością w zatrudnieniu, wychodzeniem z pracy zawodowej w związku z obowiązkami rodzinnymi, przerwami w pracy w związku z macierzyństwem, płynnością i absencjami[9]. Odrzucamy te racje i czynniki w naszej polityce płac, ale mogą one

---

[7] Por. A. Preiss-Zajdowa *Zmiany w strukturze zawodowej kobiet pracujących w Polsce*. „Biuletyn Instytutu Gospodarstwa Społecznego" nr 4/1961, s. 31—58. Por. również J. Walukowa *Niektóre zagadnienia pracy kobiet*. „Biuletyn Naukowy Wydziału Ekonomii Politycznej Uniwersytetu Warszawskiego".

[8] Również w przypadku równych formalnie pozycji zawodowych różnice wynikają z odmiennych zakresów obowiązków lub zlecanych czynności. Zob. np. A. Dwornicka W: *Struktura robotniczej załogi w jednej z fabryk warszawskich* (praca zbiorowa pod redakcją J. Piotrowskiego). Warszawa 1961, Centralny Instytut Ochrony Pracy, s. 211. Materiały do studiów i badań, z 36.

[9] Por. Alva Myrdal, Viola Klein *Women's two roles*. London 1956.

działać pośrednio przez utrudnianie kobietom dostępu do równych z mężczyznami stanowisk. Dotychczasowe badania wykazują istniejące różnice w nasileniu tych zjawisk w odniesieniu do różnych kategorii kobiet zależnie od ich wieku, wykształcenia, stanu cywilnego, dzietności.

Inną odmiennością pozycji zawodowej kobiet są charakterystyczne różnice w udziale kobiet w różnych zawodach i działach pracy. Jest to problem tzw. preferencji zawodowych kobiet i podziału zawodów na męskie i kobiece. Potocznie zbywa się to zagadnienie odmiennością uzdolnień czy siły mężczyzn i kobiet, ich upodobań i zainteresowań, ale sprawy te nie są wyjaśniane w trybie naukowych badań. Podział na zawody męskie i kobiece nie wytworzył się na podstawie badań naukowych ani też nie w ich wyniku następuje przydział mężczyzn i kobiet do określonych prac.

Wydaje się, że istotnym źródłem utrzymywania się tego podziału zawodowego według płci są czynniki społeczne: tradycja, która sprawia, że kobietom łatwiej jest wejść do pewnych prac i wykonywać pewne prace społecznie uznane za odpowiednie dla nich, trudniej zaś urządzić się w innych, choćby korzystniejszych. Wiąże się to zapewne także z poślednią pozycją kobiet na rynku pracy i ze zmianami w hierarchii zawodów, o czym świadczyłaby feminizacja zawodów do niedawna męskich, porzucanych przez mężczyzn. Preferencje zawodowe nie muszą jednak wyrażać upośledzonej pozycji kobiety, np. preferencje do prac raczej umysłowych niż fizycznych lub do zawodu lekarza, wysoko notowanego w hierarchii zawodów itp.

Podział zawodów według płci utrwalają także kierunki przysposobienia do zawodu chłopców i dziewcząt, organizacja szkolnictwa zawodowego, zwłaszcza zasadniczego i średniego, a także wpływ środowiska rodzinnego i sąsiedzkiego. Inne zawody i kierunki kształcenia wybierają rodzice dla dziewcząt niż dla chłopców i inne zawody wybierają dla siebie same dziewczęta, a inne chłopcy. Wyraźnie ukazują to badania[10]. Tak więc na kształtowanie się preferencji zawodowych, na podział zawodów na męskie i kobiece, oddziałują zarówno istniejące na rynku pracy ograniczenia dla kobiet, jak i subiektywny wybór. Ale i te ograniczenia, i te wybory mają swoje wspólne podłoże w panujących społecznie opiniach o przydatności zawodowej kobiet, co w pewnym sensie świadczy o ograniczonej przydatności zawodowej kobiet, wynikającej z ich swoistych cech fizycznych czy psychicznych.

[10] Np. Sarapaty, Widerszpila, Wesołowskiego, Piotrowskiego, Kłoskowskiej, Preiss -Zajdowej i innych. Por. *Socjologia zawodów*. Warszawa 1965, Książka i Wiedza, Biblioteka Nauki o Pracy.

Na szczególną więc uwagę badawczą zasługują przypadki podejmowania przez kobiety pracy w zawodach męskich (kierowcy, szlifierza, tokarza, inżyniera, kierownika budowy itp.), jak również przypadki pracy kobiet na stanowiskach kierowniczych. Te bowiem przypadki stwarzają z jednej strony sytuacje eksperymentalne, z drugiej zaś sygnalizować mogą ponadto przełamywanie tradycyjnych przedziałów zawodowych, tym bardziej że, jak wykazuje analiza porównawcza tzw. spisów kadrowych dokonanych przez GUS w latach 1958 i 1964, w ciągu tych sześciu lat wśród kobiet z wykształceniem wyższym zaobserwować można najwyższy przyrost zatrudnienia w zawodach „niekobiecych": technicznych i rolno-leśnych, a jeśli chodzi o techniczne — w grupie inżynierów budownictwa i inżynierów mechaników, tzn. w grupach, w których udział kobiet jest szczególnie niski.

Z badań na temat rozwoju aktywizacji zawodowej kobiet oraz struktury ich zatrudnienia, inaczej mówiąc z badań nad przebiegiem coraz powszechniejszego podejmowania przez kobiety ról zawodowych i nad kształtowaniem się ich pozycji zawodowej w pracy poza domem, wydzielić trzeba szereg prac i badań podejmujących próbę wyjaśnienia czynników kształtujących przebieg i strukturę pozycji zawodowej kobiet. Najprościej podzielić można te czynniki na obiektywne i subiektywne.

Do czynników obiektywnych należą przede wszystkim te, które związane są z przemianami w strukturze społeczno-ekonomicznej kraju, jak uspołecznienie środków produkcji, industrializacja i jej następstwa, chłonność rynku pracy, przemiany w strukturze zawodów, w tym także rozwój zawodów preferowanych przez kobiety, rozmiar i rodzaj popytu na pracę kobiet. Do czynników obiektywnych należy również wszystko, co ułatwia lub utrudnia kobiecie podejmowanie i wykonywanie pracy, jak np. stan szkolnictwa i co za tym idzie — wykształcenia zawodowego kobiet, stan cywilny i dzietność, rozwój społecznych urządzeń opieki nad dzieckiem, rozmiar i rodzaj zajęć domowych itp. Obiektywny charakter przypisać by należało także czynnikom anatomicznym i fizjologicznym oraz psychologicznym, którym przyznaje się taką czy inną rolę w zachowaniu się zawodowym kobiet.

W wyjaśnianiu zachowania zawodowego kobiet dużo uwagi poświęca się w badaniach czynnikom subiektywnym: opiniom i postawom wobec pracy kobiet oraz opiniom i postawom sa-

mych kobiet wobec pracy zawodowej kobiet, jak i panującej ideologii w odniesieniu do pozycji społecznej i roli kobiety[11].

Osobiście decydujące znaczenie przypisuję czynnikom obiektywnym, wtórne — subiektywnym, z nich zaś szczególnie ważne wydają mi się przemiany panującej ideologii, przemiany pomagające w przezwyciężeniu opinii i postaw środowiska rodzinnego i sąsiedzkiego. Ważność badań nad czynnikami obiektywnymi aktywizacji kobiet wynika i z tego, że wykrycie zależności między tymi czynnikami a aktywizacją kobiet daje podstawy do przewidywania i odpowiedniego rozwoju polityki społecznej. Jakkolwiek zmiany ideologii wyprzedzać mogą zmiany czynników obiektywnych i stają się elementem sytuacji zewnętrznej, to zmiany w indywidualnych opiniach i postawach postępują na ogół za zmianami obiektywnej sytuacji, za zmianą środowiska zewnętrznego.

Ekonomiści i niektórzy socjologowie w swych badaniach poświęcają uwagę głównie przemianom struktury ekonomicznej i struktury zatrudnienia — jako czynnikom kształtującym aktywizację zawodową kobiet i jej przejawy. Ekonomiści, socjologowie, psychologowie, pedagodzy, medycy, badający przemiany w sytuacji rodzinnej i domowej kobiety, nastawieni są raczej na śledzenie przemian, dokonywających się w rodzinie i w domu wskutek pracy zawodowej kobiety aniżeli wpływu, jaki przeobrażenia rodziny i domu wywierają na aktywizację zawodową kobiet[12].

Niewiele mogę powiedzieć o badaniach i wynikach badań na temat biopsychicznego uwarunkowania aktywizacji zawodowej lub preferencji zawodowych kobiet. Istnieją badania raczej nad wpływem różnych zajęć zawodowych na organizm kobiety, zwłaszcza na układ rozrodczy[13]. Tu także należałoby wymienić zakazy i ograniczenia wynikające z ustawodawstwa o ochronie pracy kobiet, które przynajmniej z zasady powinny być oparte na wynikach badań naukowych. W pracach naukowych przejawia się tendencja do negowania ważności czynników biologicznych i psychologicznych jako determinantów sytuacji zawodowej ko-

---

11 Z. Drozdek, A. Preiss-Zajdowa *Wyniki badania na temat: Stosunek kobiet do pracy zawodowej*. Warszawa 1962. Ośrodek Badania Opinii Publicznej przy Polskim Radiu (maszynopis powielony). Por. również W. Mrozkowa *Problematyka rodziny górniczej*, t. I. Katowice 1962, Górnośląskie Studia Socjologiczne.

12 Zob. np. M. Sokołowska *Kobieta pracująca. Socjomedyczna charakterystyka pracy kobiet*. Warszawa 1963, Wiedza Powszechna.

13 Por. np. K. Wiśniewska-Roszkowska *Odrębność ustroju kobiety z punktu widzenia medycyny pracy* w *Profilaktyka w medycynie przemysłowej*. Warszawa 1961, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich. Por. również A. Komorowska *Ocena wyników badań 3000 kobiet zatrudnionych w przemyśle włókienniczym z punktu widzenia ginekologa*, tamże.

biet, natomiast inność kobiety wobec pracy jest przesłanką przyjętą dość powszechnie w myśleniu o pracy kobiet — choć nie zawsze całkiem świadomie — przez odpowiednie organy władzy, przez kierownictwo życia gospodarczego i przez zdecydowaną chyba większość ludzi w ogóle w życiu codziennym. Już ta rozbieżność warta jest naukowego zbadania. Być może, istotnie istnieje specyfika osobowości kobiety, nie tylko socjogenna, ale i bio-, i psychogenna. Być może, odmienność sytuacji zawodowej kobiet wiąże się nie tylko z ich funkcjami rozrodczymi i ich rolą macierzyńską i domową, lecz ma głębsze podłoże biopsychiczne, kształtujące różny niż u mężczyzn typ zainteresowań i postaw zawodowych i inny typ reakcji.

Badania nad postawami kobiet wobec pracy, ich motywami pracy oraz nad opiniami i postawami środowiska wobec pracy kobiet zajmują poczesne miejsce w wielu studiach i pracach naukowych. Dużo, chyba zbyt dużo, miejsca zajmują tu pytania: „chcą czy nie chcą pracować" [14]? Spośród wyników tych badań chciałbym tu podkreślić referowane w większości tych prac spostrzeżenia, które wydają mi się szczególnie ważne ze względu na dynamikę przeobrażeń w pojęciach o pozycji kobiety w społeczeństwie: pierwsze — to wspomniane już wyżej, dość powszechne deklarowanie przekonań o równouprawnieniu kobiet w społeczeństwie i w pracy. Drugie — to silnie zaznaczająca się ambiwalencja postaw wobec pracy zawodowej, występująca zarówno u kobiet, jak ich mężów deklarujących przeważnie negatywne postawy wobec pracy żon mających dzieci, sprzeczne — zwłaszcza w rodzinach robotniczych — z rzeczywistym zachowaniem się tych żon. I trzecie — różnice w motywach pracy i postawach wobec pracy, deklarowanych w wywiadach pomiedzy robotnicami a pracownicami umysłowymi albo raczej pomiędzy deklarowanymi motywami i postawami kobiet mających wykształcenie zawodowe a kobiet, które tego wykształcenia nie mają. Krótko i z grubsza można by to ująć w ten sposób, że mężatki wykształcone zawodowo usprawiedliwiają się, jeśli nie pracują; niewykształcone usprawiedliwiają się, że pracują. Kobiety wykształcone obok zarobkowych motywów pracy starają się wymienić jeszcze inne motywy mniej materialistyczne, jak zamiłowanie do pracy, jej użyteczność społeczna itp.; niewykształcone poprzestają na ogół na motywach zarobkowych. Nie przywiązując zbyt dużej wagi do dosłownego interpretowania podawanych motywów sądzę, że pozostają one w związku ze zwiększającym

[14] J. Walukowa *Postawy kobiet wobec własnej pracy zawodowej*. „Studia Socjologiczne" nr 3/1963. Por. również J. Janicki *Z badań nad aspiracjami zawodowymi w Polsce*. „Studia Socjologiczne" nr 1/1961.

się prestiżem pozycji zawodowej, a obniżaniem się prestiżu tzw. gospodyni domowej. Różnica w hierarchii prestiżu tych dwóch pozycji: zawodowej i domowej, powiększa się, jeśli jest do objęcia wyższa pozycja zawodowa.

Wśród motywów pracy, ujawnianych w badaniach, dominuje oczywiście motyw zarobkowy. U kobiet zamężnych, które nie są jedynymi żywicielkami rodziny, lecz swą pracą uzupełniają dochody rodziny, jest to chęć zapewnienia rodzinie — zwłaszcza dzieciom — wyższego standardu życia. Wysokość zarobków męża ma wyraźny wpływ na stopień aktywizacji zawodowej kobiet, ale zależność taka nie występuje wyraźnie pomiędzy stopniem aktywizacji zawodowej kobiet a stopniem „zamożności rodziny", tj. dochodem na jednego członka rodziny, obliczonym bez zarobku żony.

Nacisk potrzeb, związany z sytuacją materialną rodziny, krzyżuje się w rodzinach dzietnych z naciskiem potrzeb opiekuńczych na rzecz dzieci. Na podstawie analizy materiałów uzyskanych z badań sformułowałem hipotezę, że silniejszym bodźcem aktywizacji zawodowej mężatki jest względna wysokość zarobków, jakie ma ona możność uzyskać podejmując pracę, a więc ewentualna rozpiętość zarobków męża i żony, aniżeli bezpośrednio zarobek męża. Hipotezę tę wzmacniają analizy materiałów uzyskanych w badaniu budżetów rodzinnych które ukazują wyraźnie, że różnice w wysokości zarobków męża mają mały wpływ na zamożność rodziny, a więc i na stopień zaspokojenia potrzeb, w porównaniu z wpływem, jaki ma dodatkowy zarobek żony (pozytywnie) i większa liczba członków rodziny na utrzymaniu (negatywnie). Na marginesie tego spostrzeżenia nasuwa się wątpliwość co do słuszności wiary ekonomistów w bodźcowe działanie płac indywidualnych, nie wspartych należycie rozwiniętymi świadczeniami socjalnymi, które by łagodziły różnice w stopniu zaspokojenia potrzeb pracowników mających takie same wynagrodzenie za pracę, ale różne obowiązki rodzinne.

* * *

Od 1960 roku 42%, dziś prawdopodobnie już więcej, ogółu rodzin pracowniczych utrzymywało się z dochodów obojga małżonków. Ponadto w pewnej liczbie pozostałych rodzin kobieta przejściowo tylko przerywała pracę zarobkową. Zmienia się więc w rodzinie pozycja kobiety, która dzięki pracy zawodowej stała się współżywicielem rodziny. Niełatwo jest jednak wyodrębnić to źródło zmian od innych w społeczeństwie, które uległo i ulega tak żywym przeobrażeniom we wszystkich dziedzinach, i w którym ruchliwość społeczna jest tak duża. Badania nad rodziną,

materiały autobiograficzne i inne źródła wskazują na wzrost pozycji kobiety w rodzinie, przejawiający się między innymi w większej jej niezależności[15], w postępującym wyrównaniu pozycji męża i żony, w szerszym zakresie samodzielności kobiet itp.; wzrost ten teoretycznie można wiązać z faktem pracy zawodowej żony, skoro wiemy, że pozycja członka w grupie zależna jest na ogół od ważności jego świadczeń na rzecz grupy. Mężatka podejmując pracę dokłada swój zarobek z tej pracy do swych dotychczasowych świadczeń na rzecz domu i rodziny. Rodzi, pielęgnuje i wychowuje dzieci, prowadzi dom i zarabia na dom. Osłabia to jej zależność od męża, sprzyja indywidualizacji. Badania nie wykazują jednak na tym tle dezintegracji małżeństw. Wprawdzie, jak wynika z badań nad rozwodami, są one częstsze w rodzinach kobiet pracujących aniżeli nie pracujących, fakt ten przypisuje się jednak większej swobodzie kobiety zarobkującej w rozwiązaniu małżeństwa znajdującego się w rozkładzie.

Zmiana pozycji społecznej kobiety w rodzinie nie jest jednak ani powszechna, ani jednokierunkowa, wzrastająca. Kobieta pracująca zachowała bowiem swoją rolę domową i rodzinną; dla kobiet nie pracujących ta rola domowa jest podstawowa. A tymczasem w szerszej, ponadrodzinnej skali społecznej pozycja gospodyni domowej uległa deprecjacji jako zajęcie „przy garnkach i pieluchach"; to chyba także związane jest z rozpowszechnianiem się pracy zawodowej poza domem, jak również z rosnącą wagą i kierunkiem wykształcenia szkolnego, które przygotowuje dziewczęta i chłopców do ról społecznych pozadomowych.

Skargi na niską rangę prestiżu prac domowych spotyka się często w materiałach z badań i w innych dokumentach, z czym zresztą nie bardzo pozostają w zgodzie modele męża i żony, jakie prezentują np. w badaniach nad rodzinami robotniczymi mężczyźni i kobiety. Według tych bowiem modeli dobry mąż powinien zarabiać na dom, zaś dobra żona powinna dbać o dom i dzieci i nie pracować.

W rzeczywistości jednak prawie połowa żon pracuje, a w środowisku łódzkim na przykład — z każdych trzech mężatek pracują dwie[16]. Mężatki stanowią większość wśród kobiet pracujących. Dość rozpowszechnione są poglądy wśród badaczy, a jeszcze bardziej chyba w szerokiej opinii społecznej, że łączenie przez kobiety dwu ról w pracy i w domu — jest przyczyną niższej pozycji zawodowej kobiet niż mężczyzn (niższych płac, niższych stanowisk itd.) bądź to z powodu przeciążenia odbijającego się

---

[15] *Rodzina a zawód*. Materiały konferencji socjologicznej (red. W. Mrozek). Katowice 1963, Śląski Instytut Naukowy. „Biuletyn" nr 39.

[16] A. Kłoskowska, op. cit.

ujemnie na ich pracy zawodowej, bądź to wskutek rozdwojenia aspiracji i zainteresowań między dom i pracę. Nierzadko wypowiadane są poglądy, że psychiczną specyfiką kobiet jest to, że większą ważność przywiązują do spraw domowych niż do zawodowych, w związku z czym unikają w pracy zawodowej zajęć i stanowisk bardziej odpowiedzialnych, bardziej absorbujących, których wykonywanie mogłoby uszczuplić zainteresowanie, energię i czas, jaki muszą poświęcić domowi. Jak dotychczas jednak nie można stwierdzić, by ta hipoteza znajdowała potwierdzenie w badaniach, które raczej ujawniają, że praca zawodowa jest bardziej atrakcyjna niż zajęcia domowe.

Łączenie pracy zawodowej z zajęciami domowymi podnosi pozycję kobiety w rodzinie z tytułu posiadania pozycji zawodowej i przynoszenia zarobku do domu; może także obniżać pozycję tej kobiety w domu, jeśli poświęcając pracy zawodowej 8 do 10 godzin dziennie cały swój czas domowy przeznacza na zajęcia kulinarne i porządkowe, wskutek czego brak jej czasu na bardziej wartościowe zajęcia i zainteresowania, np. kulturalne, dokształcanie się itd. Badania budżetów czasu potwierdzają przeciążenie kobiet pracujących zawodowo i brak wolnego czasu [17]. Równocześnie jednak trzeba przypomnieć, że i budżety czasu wielu kobiet nie pracujących często nie wykazują czasu wolnego (albo bardzo mało), ponieważ nawet w takich samych warunkach domowych i rodzinnych kobiety nie pracujące zawodowo poświęcają znacznie więcej czasu na zajęcia domowe niż kobiety pracujące. Potwierdza to prawo Parkinsona, że każda praca trwa tyle czasu, ile czasu można na nią przeznaczyć.

Mówi się o domu jako o nie znanym środowisku pracy [18]. Istotnie, mimo różnych badań nad rodziną i gospodarstwem domowym, mamy bardzo mało systematycznej wiedzy o układzie czynności w rodzinie, zwłaszcza o zasobach energii zużywanej w pracach domowych, głównie przecież przez kobiety. Jak zmienia się ten układ czynności, gdy kobieta pracuje zawodowo poza domem, jak zmienia się wówczas realizacja podstawowych funkcji rodziny? Jakiego rodzaju są potrzeby, które wówczas powstają, aby rodzina bez zaburzeń, bez szkody dla swych członków i społeczeństwa mogła te podstawowe funkcje nadal spełniać? Czy i jak praca kobiety poza domem zmienia stosunki między małżonkami, między rodzicami a dziećmi?

Chciałbym się tutaj krótko zatrzymać przy dwóch kwestiach.

---

[17] Por. np. H. Strzemińska *Wyniki badania budżetu czasu kobiet pracujących i niektóre problemy ich pracy zawodowej.* Warszawa 1964, Instytut Pracy. Zakład Badania Warunków Bytu (maszynopis powielony).

[18] Por. M. Sokołowska *Nieznane środowisko pracy: gospodarstwo domowe.* „Studia Socjologiczne" nr 2/1963.

Pierwsza dotyczy funkcji opiekuńczo-wychowawczej. Szacowałem wyżej, że pracujących kobiet zatrudnionych poza rolnictwem, które mają dzieci w wieku szkolnym, jest około 700 tysięcy, zaś liczba dzieci zapewne przekracza milion. Niewiele wiemy, jak zorganizowana jest opieka nad tymi dziećmi w czasie pracy obojga rodziców; 55 tysięcy dzieci znajduje miejsce w żłobkach, 450 tysięcy — w przedszkolach, w sumie zatem więcej niż połowa dzieci matek pracujących nie jest objęta opieką instytucjonalną, a nie wiemy — jaką? W pierwszym okresie po wyzwoleniu rozbudowa żłobków i przedszkoli była bardzo intensywna, ale powszechnie wiadomo, że wzrost liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach nie nadąża za wzrostem potrzeb w tym zakresie. Między rokiem 1950 a 1960 liczba pracujących kobiet zamężnych wzrosła o 450%, liczba miejsc w żłobkach o 220%, zaś liczba miejsc w przedszkolach tylko o 20%. Żłobków jest dużo mniej niż przedszkoli w stosunku do liczby dzieci matek pracujących. Ale wiemy też z wyników badań, że postawy matek pracujących wobec tych instytucji nie są takie same — chętniej oddają one dzieci do przedszkola niż do żłobka. Różne są opinie i poglądy na temat wpływu przedszkola, a zwłaszcza żłobka, na rozwój dziecka i kształtowanie jego osobowości; nie mamy jednak badań, które by odpowiadały na to pytanie i które pozwoliłyby określić warunki niezbędne ku temu, aby opieka w żłobku nie odbijała się ujemnie na rozwoju dziecka.

Wiedząc, że miejsc w żłobkach i przedszkolach jest za mało, nie wiemy dokładnie, o ile za mało. Nie wiemy bowiem zbyt wiele o innych formach organizacji opieki nad dzieckiem i o potrzebach w zakresie tych innych form. W związku z tym można jedynie zaznaczyć ważny problem przerw w pracy po urodzeniu dziecka.

Druga sprawa związana jest z zajęciami domowymi (przyrządzanie posiłków, utrzymywanie czystości, zwłaszcza pranie). Obserwujemy w rodzinach pracujących matek pewne zmiany w podziale obowiązków w tym zakresie pomiędzy domowników. Zmiany te jednak nie odciążają na ogół kobiety w sposób istotny. Wiadomo powszechnie, że istnieje potrzeba urządzeń społecznych, usług, które by ułatwiły kobiecie jej prace domowe. Gdy mowa o posiłkach, potocznie kojarzy się to przeważnie z potrzebą stołówek. Tymczasem — jak wiadomo — jeśli nawet w zakładach pracy stołówki istnieją, kobiety zamężne w nikłym tylko stopniu są ich użytkownikami. Pralki, jak wykazują badania, nie redukują w istotny sposób czasu i wysiłku poświęcanego na pranie, natomiast pralnie usługowe są zbyt kosztowne. Istnieje więc potrzeba i w tej dziedzinie badań, które by ujawniały potrzeby nie tylko ogólnie, ale określały także ich konkretny rodzaj.

W celu wyzwolenia kobiety — mówił Engels — trzeba nie tylko umożliwić jej pracę zawodową, lecz także odciążyć od zajęć domowych. Ewolucja zdaje się wskazywać na to, że udział kobiet w pracy zawodowej będzie nadal wzrastał i ustalał się; tym bardziej więc należy skierować uwagę na zmniejszenie zaabsorbowania kobiet zajęciami domowymi. Jest to bowiem podstawowy warunek równouprawnienia, warunek rzeczywistej realizacji socjalistycznych postulatów w odniesieniu do pozycji społecznej kobiety. Jest to niezbędne również ze względu na funkcje rodziny. Nic nie wskazuje na to, by praca zawodowa kobiet redukowała funkcje rodziny, między innymi funkcje gospodarczo-konsumpcyjne i opiekuńcze. Ulegają one tylko pewnej dezorganizacji — wobec braku odpowiednich urządzeń społecznych.

Ważnym kierunkiem badań — w związku z pozycją społeczną kobiet — musi być poszukiwanie wolnego czasu, poszukiwanie możliwości organizowania tych zajęć domowych, które niepotrzebnie absorbują kobiety pracujące i są tak silną przeszkodą w rozwoju ich osobowości.

* * *

Przegląd problematyki badawczej nad pozycją społeczną kobiet, jaki powyżej przedstawiłem, jest oczywiście niepełny i niedoskonały. Przede wszystkim nie zostały w nim uwzględnione zagadnienia dotyczące sytuacji w pracy i rodzinie kobiety wiejskiej. Sytuacja ta przekształca się stopniowo, a podłoże tych przeobrażeń jest bardziej chyba złożone niż w środowisku pozarolniczym. Coraz więcej kobiet na wsi przejmuje kierownictwo gospodarstwa z rąk mężczyzn migrujących do pracy w mieście. Proces urbanizacji wsi, a zwłaszcza postęp techniczny w rolnictwie, w istotny sposób zmienia rolę kobiety w gospodarstwie rolnym. Dziewczęta wiejskie należą do tej kategorii ludności, której najtrudniej podjąć pracę poza rolnictwem.

* * *

Na zakończenie trzeba stwierdzić, że w naszym kraju następują istotne zmiany w pozycji społecznej kobiet, wyrażające się ich wielkim awansem społecznym, głównie dzięki szerokim możliwościom dostępu do pracy i wykształcenia, jakie nasz ustrój otworzył przed wszystkimi. Niewątpliwie są dalsze perspektywy tego awansu, na jego drodze piętrzy się jednak wiele problemów, których rozwiązania trzeba szukać zgodnie z podstawowymi za-

łożeniami naszego socjalistycznego społeczeństwa. Wymaga to rozszerzenia i pogłębienia badań, aby kierunki działania, metody i środki były stosowane właściwie. Nie sądzę, aby kierunkiem działania musiało być całkowite zrównanie pozycji kobiety z pozycją mężczyzny, zupełna jednakość tych pozycji. Płeć była i pozostanie zapewne zawsze ważnym wyznacznikiem pozycji społecznej. Myślę nawet, że dotychczasowa ewolucja w zakresie pozycji kobiet zmienia mocno pozycję mężczyzny i sygnalizuje już koniec epoki, w której mężczyzna był miarą wszechrzeczy. Z tej to racji, poza wielu innymi, problem pozycji kobiet jest zarazem istotnym problemem pozycji mężczyzn w społeczeństwie. Skoro bowiem kobieta potrafi urodzić i wychować dziecko, wykonać wszystkie prace domowe i zarobić na utrzymanie rodziny, mężczyzna może czuć się zagrożony w swej dotychczasowej pozycji i roli.

Przewidywanie dalszego rozwoju społecznej pozycji kobiety jest ważnym zadaniem uczonych w ich służbie dla praktyki. Przedyskutowanie zagadnienia perspektyw rozwojowych pozwoli zdać sobie sprawę, czy zebrana przez nas wiedza o interesujących nas zjawiskach daje podstawę do jakichkolwiek hipotez w tym zakresie.

Konfrontacja teorii z praktyką, podsumowanie tego, co nauka może podpowiedzieć praktyce, jest niewątpliwie rzeczą bardzo ważną. Ważniejsze jednak wydaje mi się wskazanie na stojące przed nami problemy, o których nasza wiedza jest niedostateczna, i ustalenie, w jakich kierunkach trzeba tę wiedzę rozwijać, aby mogła skutecznie wspierać działania praktyczne.

CZĘŚĆ I

PRACA ZAWODOWA KOBIET

Mgr inż. HALINA DIAMAND

Komisja Planowania
Przy Radzie Ministrów
Warszawa

PERSPEKTYWY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIET NA TLE DOŚWIADCZEŃ XX-LECIA

Obserwując proces systematycznie postępującej i pogłębiającej się aktywizacji zawodowej kobiet, musimy stale pamiętać o dwóch podstawowych jego cechach. Pierwszą cechą tego procesu jest jego obiektywność, będąca konsekwencją postępu w społecznym podziale pracy, konsekwencją rozwoju ekonomicznego społeczeństwa. Drugą cechą jest jego zależność od tempa i kierunku rozwoju społecznego oraz całego splotu związanych z tym czynników. Każda próba rozpatrywania problemu aktywności zawodowej kobiet w oderwaniu od tych dwu jego cech względnie w zapomnieniu o nich może doprowadzić do nie zawsze prawidłowych wniosków.

Jest chyba rzeczą bezsporną, że rozwój gospodarczy, rozwój kulturalny całego społeczeństwa, wymagający włączenia do społecznego procesu pracy, do pracy w produkcji i w dziedzinie usług coraz to większej liczby członków społeczeństwa, wykraczającej daleko poza liczbę zdolnych do pracy mężczyzn, stanowi już obiektywną przesłankę aktywizacji zawodowej kobiet. Równocześnie postępujący społeczny proces podziału pracy wzmaga efektywność pracy wykonywanej przez poszczególnych członków społeczeństwa i przez społeczeństwo jako całość. Na tym polega istota społecznego podziału pracy. Wraz z przesuwaniem się pracy wykonywanej w domu do zakładów zwartych, do zakładów przemysłowych i usługowych, gdzie prace te są wykonywane z większą wydajnością przy mniejszych środkach społecznych, do tych zakładów przesuwa się również kobieta, uprzednia wykonawczyni pracy w domu, podnosząc swoją osobistą wydajność pracy i pomnażając dochód narodowy.

* * *

Rysujący się wyraźnie w minionym dwudziestoleciu stały proces wzrostu aktywności zawodowej kobiet przebiegał na tle ogól-

nego wzrostu liczby ludności zawodowo czynnej, wyprzedzającego swym tempem wzrost ludności w wieku zdolności do pracy.

Nie mamy dokładnych danych o liczbie ludności zawodowo czynnej w całej gospodarce narodowej od 1945 roku. Możemy jedynie stwierdzić, że podczas gdy w roku 1965 w stosunku do roku 1946 ludność w wieku od 18 do 59 lat wzrosła o około 25% (3,3 mln osób), to liczba ubezpieczonych w ZUS wzrosła w tym samym okresie o około 360% (6 mln osób). Niezbędne poprawki nie zmieniają tego stosunku.

O wiele bardziej dokładne informacje mamy za dziesięciolecie 1950—1960, tj. za okres ujęty w latach granicznych spisami powszechnymi. W tym czasie ludność w wieku 18—59 lat wzrasta o 11,2% (1,6 mln osób).

Równocześnie z wyników dwóch powojennych spisów ludności możemy ustalić, że ogólna liczba osób zawodowo czynnych wzrasta z 12,4 w 1950 roku do 13,9 mln osób w 1960 roku, tj. o 12%.

Z porównania tych liczb nie można jednak wysunąć prawidłowych wniosków, jeśli nie weźmie się pod uwagę podstawowego podziału zarówno omawianych grup ludności ogółem, jak i osób zawodowo czynnych na utrzymujących się ze źródeł rolniczych i spoza rolnictwa.

Ludność miast w wieku 18—59 lat wzrosła w omawianym dziesięcioleciu o około 37% (2,1 mln), ludność wsi w tej grupie wieku zmniejszyła się o ponad 400 tysięcy. W tym czasie liczba zawodowo czynnych w miastach wzrosła z 4,1 mln osób do 5,9 mln osób, tj. o 44%, zaś we wsiach spadła z 8,3 do 8 mln osób. Prezentowany podział, w przybliżeniu odzwierciedlający zmiany w rolnictwie i poza rolnictwem, pokazuje, że w każdej z tych grup oddzielnie, tempo wzrostu aktywności zawodowej ludności jest większe od tempa przyrostu demograficznego siły roboczej.

Wzrost aktywności zawodowej ludności w kraju jest wypadkową zmian w aktywności, zróżnicowanych w zależności zarówno od źródeł utrzymania (pozarolnicze i rolnicze), płci, wieku, jak i od poszczególnych regionów kraju. Porównanie danych ze spisów ludności 1950 i 1960 roku wykazuje, że w okresie 10 lat wskaźnik aktywności zawodowej wzrósł dla ludności w wieku 18 lat i więcej (patrz tabela 1).

Zmiany aktywności zawodowej kobiet obserwować możemy na podstawie spisu ludności jedynie wśród ludności pozarolniczej, gdyż — jeśli idzie o rolnictwo — statystyka zalicza wszystkie kobiety utrzymujące się z rolnictwa jako zawodowo czynne, zakładając że w mniejszym czy większym stopniu uczestniczą one w pracach rolnych.

Według danych spisów powszechnych w 1950 r. na 1000 za-

Tabela 1

POROWNANIE POZIOMU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ LUDNOŚCI POLSKI W LATACH 1950 I 1960 (WYNIKI PEŁNE NSP)

Grupy wieku	1950 rok			1960 rok		
	ludność w wieku 14 lat i więcej (w tys. osób)	współczynnik aktywności zawodowej (w %)	czynni zawodowo (w tys. osób)	ludność w wieku 14 lat i więcej (w tys. osób)	współczynnik aktywności zawodowej (w %)	czynni zawodowo (w tys. osób)
Ogółem	17 728,7	69,7	12 366,3	19 981,2	69,5	13 894,8
Mężczyźni	8 059,5	84,9	6 839,3	9 249,5	83,7	7 745,7
Kobiety	9 668,2	57,2	5 527,0	10 731,7	57,3	6 149,1
Miasto (razem)	7 200,4	57,1	4 110,6	9 990,1	59,5	5 941,2
Mężczyźni	3 191,2	80,5	2 570,2	4 582,5	79,0	3 620,0
14—17 lat	340,9	23,7	80,8	435,1	11,4	49,5
18—24	570,0	71,4	407,3	658,3	77,3	508,7
25—34	681,2	94,4	643,0	1 220,0	96,0	1 170,9
35—59	1 305,0	96,3	1 256,5	1 801,0	92,9	1 673,1
60 i więcej	294,1	62,1	182,6	468,1	46,5	217,8
Kobiety	4 009,2	38,4	1 540,4	5 407,6	42,9	2 321,2
14—17 lat	343,8	17,5	60,1	422,8	8,2	34,9
18—24	711,6	55,6	395,8	765,5	59,9	458,7
25—34	829,2	44,1	365,6	1 254,9	53,4	669,6
35—59	1 635,4	39,4	643,7	2 153,6	48,1	1 037,2
60 i więcej	489,2	15,4	75,2	810,8	14,9	120,8
Wieś (razem)	10 527,3	78,4	8 255,7	9 991,1	79,6	7 953,6
Mężczyźni	4 868,3	87,7	4 269,1	4 667,0	88,4	4 125,7
14—17 lat	612,0	48,1	294,4	419,6	31,6	132,8
18—24	809,1	88,6	717,2	588,5	90,5	532,6
25—34	888,1	97,5	865,8	1 036,3	97,7	1 012,3
35—59	2 018,0	98,0	1 977,1	1 961,0	97,7	1 915,9
60 i więcej	541,1	76,6	414,4	661,6	80,4	532,1
Kobiety	5 659,0	70,4	3 986,6	5 324,1	71,9	3 827,9
14—17 lat	598,0	51,0	304,8	414,7	33,9	140,8
18—24	984,5	77,4	762,5	705,2	73,0	514,7
25—34	1 051,4	74,5	782,9	1 081,5	74,5	805,5
35—59	2 272,4	78,1	1 775,4	2 219,8	83,5	1 854,6
60 i więcej	752,7	47,9	361,0	902,9	56,7	512,3

trudnionych pracowników gospodarki uspołecznionej przypadało 320 kobiet; w 1960 r. — 354.

Tak więc wzrost zatrudnienia kobiet wyprzedzał ogólny wzrost zatrudnienia oraz wzrost liczby kobiet zdolnych do pracy. Na 1000 kobiet w wieku 18—59 lat w miastach pracowało zarobkowo w 1950 r. 440, zaś w 1960 r. — 520. Wzrost wskaźnika aktywności zawodowej miał miejsce we wszystkich grupach wieku kobiet w określonym wyżej przedziale wieku. Najszybszy wzrost tego wskaźnika, bo o 20%, wystąpił wśród kobiet w wieku 25—34 lat.

Tych parę danych wystarczy do zobrazowania dynamiczności procesu wzrostu aktywności zawodowej kobiet, a za przytoczonymi wyżej suchymi liczbami kryje się obraz ogromnych przemian społecznych.

Na te przemiany wpływa corocznie przystępowanie do pracy nowego rocznika dziewcząt posiadających coraz to lepsze przygotowanie zawodowe, których decyzja o podjęciu pracy idzie w parze z osiągnięciem dojrzałości do pracy. Zarówno dla nich samych, jak i dla ich rodziców jest to uznana naturalna droga do znalezienia przez dziewczęta właściwego miejsca w społeczeństwie i do osobistej stabilizacji.

I tak, w grudniu 1960 r. spośród ogólnej liczby młodych kobiet — mieszkanek miast i osiedli w 21 roku życia, wynoszącej ponad 109 tys. osób, około 71 tys. (64,7%) pracowało zawodowo, prawie 7 tys. (6%) kontynuowało naukę, zaś na utrzymaniu rodziny pozostawało około 32 tys. osób (29,3%).

Przyjrzyjmy się bliżej tej grupie (tabela 2):

Tabela 2

ROZDZIAŁ ROCZNIKA 21-LETNICH KOBIET, MIESZKANEK MIAST I OSIEDLI W GRUDNIU 1960 R.

Kobiety w wieku 21 lat zamieszkałe w miastach i osiedlach	Liczba osób	%
Ogółem	109 148	100
Z tego:		
a) pracowało zawodowo	70 723	64,7
b) uczyło się nie pracując	6 680	6,0
c) na utrzymaniu rodziny	32 069	29,3
Z tego: posiadające dzieci	16 708	15,3
mężatki nie posiadające dzieci	3 816	3,5
panny	11 545	10,6

17 tys. spośród nich (15,3%) posiadało dzieci, prawie 4 tys. to młode mężatki nie posiadające dzieci, a ponad 11 tys. osób (10,6%) to dziewczęta na utrzymaniu rodziny. Oczywiście trzeba pamiętać, że w tej ostatniej grupie mieści się też pewna liczba osób niezdolnych do pracy lub o zmniejszonej zdolności, jaka występuje w każdym roczniku. Warto nadmienić, że w 1950 r. odsetek młodych 21-letnich kobiet — mieszkanek miast, czynnych zawodowo, wynosił niecałe 56, przy czym udział kobiet kształcących się w tym wieku był wtedy też niższy niż w 1960 roku.

Oprócz tego naturalnego ciągu na wzrost aktywności składały się tysiące decyzji kobiet dojrzałych, które zajmowały się dotychczas jedynie gospodarstwem domowym, a postanowiły rozszerzyć

swoją działalność poza krąg rodzinny i podjąć pracę zarobkową. Te kobiety były w trudniejszej sytuacji niż młodzież, nie miały bowiem w zasadzie przygotowania zawodowego i w większości, zwłaszcza w początkowym okresie, musiały zadowalać się mało kwalifikowaną i nisko płatną pracą. Przy pełnym obciążeniu obowiązkami rodzinnymi kwalifikacje zdobywały równocześnie z pracą.

Do pracy poza rolnictwem poczęły przechodzić tysiące kobiet wiejskich, od dzieciństwa pracujących w gospodarce rolnej.

I wreszcie część kobiet pracujących zawodowo poza rolnictwem opuszcza warsztat pracy na paroletni okres, poświęcając ten czas wychowaniu małych dzieci.

Zarówno wzrost aktywności zawodowej kobiet, stale rosnący ich udział w liczbie zawodowo czynnej ludności, jak i zmiany w strukturze ich zatrudnienia stanowią odbicie zmian, które zaszły i nadal zachodzą w społecznym podziale pracy. Mają one obiektywny charakter i są jednokierunkowe, choć w realizacji ulegają pewnym wahaniom.

Przed wojną 2954 tysięcy kobiet w wieku od 17 lat o pozarolniczych źródłach utrzymania stanowiły członkinie gospodarstw domowych będące na utrzymaniu rodziny. Ich praca, wydatkowana wewnątrz tego gospodarstwa, obejmowała przetwórstwo surowców spożywczych i częściowo artykułów przemysłowych na użytek własny i rodziny oraz obsługę gospodarstwa domowego.

Do tej liczby dochodzi 399 tys. kobiet (stanowiących podówczas 30% ogółu pracownic najemnych) tzw. pomocy domowych, które zwiększały sumę pracy wydatkowanej na obsługę gospodarstw domowych. Łącznie więc pierwsza najliczniejsza grupa, obejmująca 75,7% kobiet w wieku 17 i więcej lat, pracowała w gospodarstwie domowym.

Druga z kolei grupa dorosłych kobiet o pozarolniczych źródłach utrzymania, stanowiąca 9,3% (411 tys.), pracowała na rachunek własny względnie tworzyła grupę tzw. pomagających członków rodzin w drobnych warsztatach, przeważnie typu rzemieślniczego, i innych rozproszonych zakładach pracy.

Wreszcie grupę trzecią, wynoszącą 15% (663 tys.), stanowiły pracownice fizyczne i umysłowe zatrudnione w zakładach przemysłowych i innych zwartych zakładach pracy gospodarki narodowej.

Jeszcze w 1950 roku 58% kobiet w wieku 17 lat i więcej o pozarolniczych źródłach utrzymania pracowało w gospodarstwie domowym, przy czym praca najemna stanowiła tu zupełny margines: na rachunek własny i jako pomagające członkinie rodzin pracowało ponad 1% kobiet, zaś jako pracownice fizyczne i umy-

słowe zwartych zakładów pracy — 41%. W 1960 r. udział pierwszej grupy (tj. pracujących w gospodarstwie domowym) spadł do 49%, udział drugiej z opisanych grup zmalał poniżej 1% przy równoczesnym wzroście udziału kobiet zatrudnionych w zakładach pracy poza rolnictwem do 50% (tabela 3). Jest to oczywiście

Tabela 3

KOBIETY W WIEKU 17 LAT I WIĘCEJ, O POZAROLNICZYCH ŹRÓDŁACH UTRZYMANIA, WEDŁUG MIEJSCA W SPOŁECZNYM PODZIALE PRACY

Wyszczególnienie	1931 r.		1950 r.		1960 r.	
	w tys. osób	%	w tys. osób	%	w tys. osób	%
Ogółem w wieku 17 lat i więcej	4 427,3	100,0	4 208,5	100,0	4 914,1	100,0
Robotnice i pracownice umysłowe*	662,8	15,0	1 708,5	39,9	2 481,4	50,5
Samodzielne i pomagające członkinie rodzin	411,4	9,3	55,9	1,3	41,3	0,9
Pracujące w gospodarstwach domowych**	3 353,1	75,7	2 475,7	58,8	2 391,4	48,6

* Bez pracownic domowych.
** Łącznie z pracownicami domowymi.

rachunek dość powierzchowny, ale wystarczająco jasny, aby określić kierunek zmian od czasochłonnej i mało efektywnej pracy na rzecz gospodarstwa domowego, poprzez drobny warsztat będący pierwszą fazą specjalizacji z punktu widzenia wytwarzanego produktu, oraz pierwszym stopniem produkcji towarowej — do wyspecjalizowanych zwartych zakładów pracy, gdzie efekt pracy człowieka uwielokrotnia technika. Słowem, od gospodarki naturalnej do wielkoprzemysłowej, od wielozawodowej pracy rąk przy wykonywaniu różnorodnych prac do rozczłonkowanej, wysoko wyspecjalizowanej pracy opartej na współczesnej technice i nauce, stale w jednym kierunku: coraz to wyższej społecznej efektywności pracy.

Przede wszystkim eliminowane względnie ograniczane są prace wykonywane okresowo (sezonowe przetwory, szycie, pranie). W stosunku do czynności codziennych (sprzątanie, gotowanie) proces ten idzie w kierunku częściowego ograniczenia głównych prac, jak sporządzanie podstawowego posiłku czy też pranie, zmniejszenia zakresu pracy i ograniczenia jej do fazy końcowej (półprodukty: makarony, konserwy itp.) oraz mechanizacji prac domowych.

Coraz bardziej maleje zakres i ilość pracy poświęconej przetwórstwu produkcji rolniczej na użytek własny, coraz częściej

droga prowadzi z gospodarstwa rolnego, jako producenta surowców, do przetwarzających je zakładów przemysłowych i stamtąd przez aparat handlu do spożycia w rodzinie chłopskiej. Klasycznym przykładem jest tu generalne przechodzenie wsi z gospodarskiego wypieku chleba na zakup gotowego pieczywa.

Drugim przykładem może być przetwórstwo lnu. Przed wojną większość słomy lnianej i konopnej wyprodukowanej w gospodarce chłopskiej była przetwarzana, jak za Piasta, na płótno przez ludność rolniczą. W 1962 roku gospodarka chłopska przetwarzała tylko znikomą część wytworzonego surowca. Areał upraw lnu i konopi obejmował w 1938 roku 181 tys. ha, tj. o 34 tys. ha więcej niż w 1962 roku. Natomiast produkcja przemysłowa tkanin z tego surowca w 1938 roku wynosiła niespełna 24% tkanin wyprodukowanych w przemyśle w 1962 roku.

Denaturalizacja gospodarki chłopskiej przede wszystkim zmienia rozkład pracy kobiet, równocześnie istotnie skracając ich łączny czas pracy. Na podstawie materiałów przedwojennych i badań obecnych [1] stwierdzamy, że przeciętna długość dnia pracy gospodyni w gospodarstwie chłopskim zmniejszyła się o ponad 10%, przy czym wzrasta udział czasu pracy poświęcanego pracy w rolnictwie.

Dalsze zmiany w kierunku ulżenia pracy tych kobiet, skrócenia ich czasu pracy mogą dokonywać się jedynie na podstawie istotnych zmian w podziale pracy społecznej, zmian w strukturze społecznej wsi.

* * *

Jest rzeczą bezsporną, że podstawowym czynnikiem powodującym wzrost aktywności zawodowej kobiet jest postępujący proces pogłębiania społecznego podziału pracy, powodujący przesuwanie się i angażowanie pracy ludzkiej w kierunku coraz wyższej efektywności społecznej.

Proces aktywizacji zawodowej kobiet obserwujemy, z różnym natężeniem, we wszystkich krajach. W naszym ustroju istnieją obiektywne czynniki, które go przyśpieszają. Podstawowe znaczenie ma tu uspołecznienie środków produkcji i wynikający stąd fakt, że dla dojścia do konsumpcji dochodu narodowego istnieje jedyna droga — praca. Oczywiście część społeczeństwa uczestniczy w konsumpcji przez wtórny podział wewnątrz rodziny dochodu uzyskanego z pracy. Nie do pominięcia jest też fakt, że wynagrodzenie za pracę ma ograniczoną skalę rozpiętości. Dla-

1 Wg materiałów opracowanych przez doc. Marię Czerniewską.

tego też w przeważającej większości przypadków każda dodatkowa praca w rodzinie stosunkowo wysoko pomnaża jej dochód, co nie pozostaje bez wpływu na decyzję o zatrudnieniu, a tym samym na proces aktywizacji zawodowej kobiet.

Fakt, że zabezpieczenie indywidualnego bytu jest zagwarantowane jedynie przez pracę, decyduje o tendencji do powszechnego przygotowania do pracy młodzieży, niezależnie od płci, i do stałego wzrostu wykształcenia i zatrudnienia kobiet. Jeśli bowiem przed wojną o życiowym losie dziewczyny decydowała społeczna pozycja rodziny, jej stan majątkowy i wywodzący się stąd posag, a także osobiste przymioty, to dziś decyzje losowe uzależniają się i skupiają na walorach osobistych, wśród których niepoślednie miejsce zajmują wykształcenie i zawód. Im wyższy poziom wykształcenia, tym większa szansa na dobrą pracę i wyższy zarobek, tym większa relatywnie strata przy niepodjęciu lub przerwaniu pracy zawodowej. Stąd też w ogromnej mierze aktywność zawodowa kobiet zależy od poziomu wykształcenia. Na 100 kobiet miejskich z wyższym wykształceniem zawodowym przeciętnie w kraju pracuje 86, natomiast tylko 50 z każdych 100 kobiet miejskich, które uczęszczały jedynie do szkoły podstawowej (tabela 4).

Tabela 4

WSPÓŁCZYNNIKI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET W MIASTACH WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA

Grupy wieku	Wyższe ukończone	Średnie ogólnokształcące ukończone	Średnie zawodowe ukończone	Zasadnicze zawodowe ukończone	Podstawowe	
					7 klas	poniżej 7 klas
18—24	83,4	69,3	84,2	74,6	60,4	48,4
25—29	89,0	67,7	70,3	58,2	47,2	42,5
30—34	86,8	61,6	66,1	52,3	45,8	44,3
35—39	86,4	60,8	66,0	53,3	47,9	48,8
40—44	84,5	60,2	65,3	53,1	47,8	51,2
45—49	83,5	60,0	65,2	52,3	44,4	49,9
18—49	86,5	64,3	72,7	61,6	49,5	47,1

Niewątpliwym czynnikiem obniżającym możliwości aktywności zawodowej kobiet jest ich obciążenie pracą na rzecz rodziny, a w szczególności wychowaniem dzieci, przy czym — co jest rzeczą interesującą — na decyzję w sprawie podjęcia względnie przerwania pracy w większej mierze wpływa sam fakt posiadania dziecka aniżeli liczba dzieci. Analiza aktywności zawodowej kobiet miejskich wychowujących dzieci w wieku do lat 16 w 1960 roku wykazuje, że spośród nich pracowało zawodowo prawie 50%,

przy czym w poszczególnych grupach wieku odsetek ten waha się od 47 do 49%, pomimo że liczba wychowywanych dzieci ulega znacznym zmianom.

Weźmy dla przykładu dwie grupy kobiet posiadające dzieci, a mianowicie matki w wieku od 18 do 24 lat i w wieku 35—39 lat. W pierwszej grupie pracowało zawodowo 46,7% matek, a więcej niż jedno dziecko posiadało 31,1%; w drugiej grupie, w której pracowało zawodowo 48,6% matek, więcej niż jedno dziecko miało 76,2%.

Oprócz wymienionych podstawowych czynników, kształtujących generalne tendencje zmian w aktywności zawodowej kobiet, nie wolno pominąć innych. Należy do nich ogromne zróżnicowanie warunków i możliwości podejmowania pracy przez kobiety w przekroju terytorialnym, środowiskowym i zawodowym. Kobieta, stanowiąca podstawowe ogniwo rodziny, posiada o wiele mniejszą od mężczyzny ruchliwość i tym samym o wiele bardziej od niego jest uzależniona od miejscowych warunków pracy. Stąd też pochodzi ogromna rozpiętość współczynnika aktywności zawodowej kobiet, np. od 54% w mieście Łodzi do 37% w województwie poznańskim.

Ponadto, poza tradycjami środowiskowymi i zawodowymi, opóźniającymi niejednokrotnie decyzje kobiet co do podjęcia pracy zawodowej, na poziom aktywizacji zawodowej kobiet wpływa doraźna koniunktura pracy. Przy szybkim wzroście zatrudnienia, w przypadku niedostatecznych rezerw siły roboczej, łatwiej jest kobietom podjąć pracę; w odwrotnych sytuacjach trudności z reguły piętrzą się przede wszystkim przed kobietami.

* * *

Brak rozwiniętych danych statystycznych uniemożliwia nakreślenie pełnego obrazu zmian we wzroście liczby pracujących kobiet w poszczególnych działach gospodarki narodowej, a tym bardziej zmian w strukturze ich zawodów i kwalifikacji przez całe dwudziestolecie. Trzeba się więc posłużyć danymi pośrednich lat, odstępami 5-, 10- i 14-letnimi. Zmiany te dla podstawowych działów gospodarki narodowej zawiera tabela 5.

Jak widać z tabeli 5, w ciągu 14 lat udział zatrudnionych kobiet wśród ogółu zatrudnionych zwiększył się o 4%. Równocześnie ich liczba wzrosła o 80%.

W 1950 r. na 100 zatrudnionych w przemyśle i budownictwie pracowało 27 kobiet. W 1964 r. wskaźnik ten utrzymuje się na tym samym poziomie. Przesunięcie nastąpiło na rzecz usług. W obrocie towarowym na 100 zatrudnionych ogółem liczba kobiet

zwiększyła się z 42 do 61. Przesunęła się również znacznie struktura rozmieszczenia zatrudnionych kobiet według działów gospodarki w kierunku oświaty, nauki, kultury i zdrowia, w których to działach na 100 ogółem zatrudnionych liczba kobiet wzrosła z 60 w 1950 r. do 69 w 1964 r.

Tabela 5

UDZIAŁ KOBIET PRACUJĄCYCH W OGÓLNEJ LICZBIE ZATRUDNIONYCH W POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁACH GOSPODARKI W LATACH: 1950, 1960, 1964

Działy gospodarki narodowej	Udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych			1964 (czerwiec) 1960 (grudzień) (w %)		1964 (czerwiec) 1960 (grudzień) (w %)	
	spis powszechny		30.6. 1964 (GUS)	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety
	1950	1960					
Poza rolnictwem	31,9	35,4	36,1	114,8	116,9	159,1	179,9
W tym:							
Przemysł	30,3	30,7	31,5	112,2	115,0	161,5	167,9
Budownictwo	13,8	10,4	11,6	117,6	130,3	178,4	149,2
Komunikacja i łączność	13,3	15,3	16,5	117,6	126,7	166,9	206,4
Obrót towarowy i żywienie zbiorowe	42,5	57,1	60,9	107,4	114,7	130,4	187,2
Gospodarka komunalna	28,9	33,5	31,9	128,2	123,2	347,3	386,4
Oświata, nauka, kultura	56,0	64,0	64,0	113,7	113,6	188,9	215,6
Ochrona zdrowia, opieka społeczna i kultura fizyczna	68,7	75,8	76,6	107,8	109,1	255,1	285,1

Udział zatrudnienia kobiet w działach obsługujących ludność w obrocie towarowym, oświacie i służbie zdrowia jest we wszystkich krajach wyższy niż w produkcji przemysłowej. Pełną słuszność społeczną tak nierównomiernie rozłożonego tempa wzrostu udziału zatrudnionych kobiet w Polsce będzie można ocenić po analizie szeregu dodatkowych elementów.

Wzrostowi zatrudnienia kobiet towarzyszyło stałe podnoszenie się poziomu ich kwalifikacji, co więcej tempo wzrostu kwalifikacji wyprzedzało tempo wzrostu zatrudnienia kobiet.

W 1958 roku na 1000 zatrudnionych kobiet 32 miały wyższe wykształcenie, 108 średnie wykształcenie zawodowe, 65 wykształcenie ogólnokształcące i 47 zasadnicze zawodowe. Już w 1964 r. na 1000 zatrudnionych kobiet 40 miało wyższe wykształcenie, 116 średnie wykształcenie zawodowe, 56 wykształcenie ogólnokształcące i 77 zasadnicze wykształcenie zawodowe.

W tym okresie w stosunku do ogółu zatrudnionych o danym poziomie wykształcenia udział kobiet z wyższym wykształceniem wzrósł z 27,9 do 32,7%, ze średnim wykształceniem zawodowym zmniejszył się z 51,3 do 50,2%, z wykształceniem ogólnokształcącym wzrósł z 49,3 do 54,2% i z zasadniczym wykształceniem zawodowym wzrósł z 19,0 do 24,6%. Najszybszy był wzrost udziału kobiet z wyższym wykształceniem w ochronie zdrowia, ze średnim wykształceniem w rolnictwie, z zasadniczym wykształceniem zawodowym w obrocie towarowym (tabela 6).

Te ogólne liczby wskazują jedynie główne kierunki zmian; jeszcze wyraźniej obrazuje je wzrost udziału zatrudnionych kobiet w latach 1958 i 1964 w poszczególnych grupach zawodów i — jako obraz przyszłych tendencji — udział dziewcząt na I roku studiów i w I klasie średnich szkół zawodowych (tabele 7 i 8).

Jest rzeczą zrozumiałą, że te udziały nie kształtują się równomiernie, tak jak nierównomierny musi być udział zatrudnienia kobiet w poszczególnych gałęziach gospodarki narodowej. Truizmem jest stwierdzenie, że istnieje szereg zawodów, w których zatrudnienie kobiet w ogóle nie znajduje miejsca względnie jest bardzo ograniczone przez obiektywne warunki pracy. Można tu wymienić takie prace, jak górnictwo, zwłaszcza podziemne, praca na morzu, wytop metali itp. Jest też wiele prac szczególnie predysponowanych dla kobiet, jak np. pielęgniarstwo, wychowanie przedszkolne.

Ale pomiędzy tymi krańcowymi przykładami istnieje cały ogromny wachlarz prac, w których mogą pracować, i w których pracują zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

W wielu przypadkach jednak obserwujemy nadmierną koncentrację zatrudnienia kobiet w jednych zawodach, a mężczyzn — w drugich. Zjawisko postępującej feminizacji niektórych zawodów występuje w szczególności wśród nauczycieli, lekarzy i ekonomistów; z drugiej strony obserwujemy bardzo niski udział kobiet w zawodach technicznych dobrze nadających się dla kobiet, takich jak np. elektronika czy mechanika precyzyjna. Są to oczywiście „naczynia połączone". Zmianie proporcji w szkoleniu i przyszłym zatrudnieniu kobiet z przesunięciem na kierunki techniczne towarzyszyć będzie — i powinien — wzrost szkolenia i zatrudnienia mężczyzn w zawodach dziś nadmiernie sfeminizowanych.

Problem ten, bardzo obszerny, wymaga odrębnego potraktowania. Nie sposób jednak nie zwrócić na niego uwagi przy omawianiu podstawowych kierunków obecnego i przyszłego zatrudnienia kobiet.

Tabela 6

UDZIAŁ ZATRUDNIONYCH KOBIET W STOSUNKU DO OGÓŁU ZATRUDNIONYCH WEDŁUG POZIOMÓW WYKSZTAŁCENIA W POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁACH GOSPODARKI NARODOWEJ

Wyszczególnienie	Zatrudnieni ogółem		Z wykształceniem													
			wyższym		średnim zawodowym		średnim ogólnokształcącym		niepełnym średnim ogólnokształcącym		zasadniczym zawodowym		podstawowym 7 klas		podstawowym niżej 7 klas	
	1958	1964	1958	1964	1958	1964	1958	1964	1958	1964	1958	1964	1958	1964	1958	1964
Ogółem	32,9	35,6	27,9	32,7	51,3	50,2	49,3	54,2	47,8	53,6	19,0	24,6	34,6	35,3	26,3	29,6
W tym:																
Przemysł	31,2	31,6	12,2	15,5	22,6	24,3	40,0	45,0	39,5	41,7	12,7	14,2	35,2	35,4	32,0	33,4
Budownictwo	10,4	12,9	11,4	14,2	19,5	23,0	36,1	46,1	31,4	38,5	6,5	7,6	9,9	10,8	6,1	7,1
Rolnictwo	18,4	21,0	9,0	21,8	20,2	32,4	30,9	45,4	31,4	38,9	10,9	12,8	21,0	18,7	16,8	20,8
Leśnictwo	5,7	8,3	3,8	6,6	16,0	16,8	35,0	43,4	23,9	31,2	10,8	13,8	6,9	7,4	1,7	3,6
Transport i łączność	14,7	17,2	14,7	17,9	34,3	35,8	43,3	50,2	40,5	43,8	11,9	11,9	14,9	15,5	7,1	9,4
Obrót towarowy	53,4	58,3	45,6	51,5	69,7	67,7	55,8	58,4	58,5	61,7	52,3	63,5	56,9	59,7	38,1	42,1
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	29,1	32,4	15,0	24,4	33,7	36,9	49,6	52,1	42,2	50,2	15,0	18,6	30,2	32,1	27,0	31,4
Oświata, nauka, kultura	61,3	63,8	39,7	42,6	70,1	71,4	66,9	66,7	68,2	72,9	32,4	39,1	61,1	66,5	66,2	72,5
Ochrona zdrowia, opieka społeczna, kultura fizyczna	76,6	73,1	49,7	57,1	84,2	81,6	73,2	77,7	83,6	85,4	76,8	82,1	79,0	71,7	78,5	70,3
Administracja publiczna i wymiar sprawiedliwości	38,9	45,4	19,8	23,6	39,3	42,9	42,8	50,9	48,5	57,1	42,4	50,3	40,9	48,2	37,0	49,6
Instytucje finansowe i ubezpieczeniowe	60,9	64,9	30,7	39,3	70,6	73,3	60,6	66,6	61,6	67,4	67,9	69,2	65,9	62,1	48,9	53,2

Tabela 7

ZMIANY W STRUKTURZE ZAWODOWEJ KOBIET ZE ŚREDNIM WYKSZTAŁCENIEM ZAWODOWYM

Wyszczególnienie	Zatrudnienie w gospodarce uspołecznionej				Uczennice I klasy techników i równorzędnych szkół zawodowych (dla młodzieży nie pracującej)			
	1958		1964		1958/59		1963/64	
	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%
Ogółem	225 031	100,0	321 686	100,0	31 937	100,0	72 522	100,0
w tym:								
Grupa zawodów technicznych	27 408	12,2	37 456	11,6	4 229	13,2	13 404	18,5
Grupa zawodów technicznych*					3 951	12,4	12 216	16,8
Grupa zawodów rolnych	2 910	1,3	7 931	2,5	1 841	5,8	4 164	5,7
Grupa zawodów służby zdrowia	35 192	15,6	63 500	19,7	4 917	15,4	12 513	17,3
Grupa zawodów ekonomicznych	51 373	22,8	79 121	24,6	9 512	29,8	24 013	33,1
Oświata (nauczyciele)	107 022	47,6	132 088	41,1	10 259	32,1	16 880	23,3

* Bez techników odzieżowych.

Tabela 8

ZMIANY W STRUKTURZE ZAWODÓW KOBIET Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM

Wyszczególnienie	Zatrudnienie kobiet				Kobiety przyjęte na I rok studiów			
	1958		1964		1958		1964	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Ogółem	66 980	100,0	99 809	100,0	9 480	100,0	15 418	100,0
W tym zawody:								
Techniczne	6 385	9,5	11 767	11,8	1 292	13,6	2 421	15,7
Rolne	3 342	5,0	6 017	6,0	782	8,2	1 485	9,6
Uniwersyteckie*	26 698	39,9	40 169	40,2	3 303	34,8	5 554	36,0
Ekonomiści	8 858	13,2	11 965	12,0	449	4,7	1 342	8,7
Służba zdrowia	17 631	26,3	29 519	29,6	2 612	27,6	2 600	16,9

* Nauki ścisłe, humanistyczne i prawnicy.

* * *

Na tle rozwoju zatrudnienia kobiet w okresie ostatniego dwudziestolecia wyraźnie rysują się dalsze perspektywy ich pracy zawodowej w następnych latach, w okresie wyżu demograficznego.

Na początek parę liczb. W ogólnym przyroście siły roboczej, ocenianym na półtora miliona osób, przewiduje się, że kobiety stanowić będą około 665 tys. osób. Spośród nich na stałe mieszkanki miast przypada ok. 391 tys. osób, zaś na mieszkanki wsi ok. 274 tys. osób. Oczywiście nie należy utożsamiać wsi z rolnictwem. Jak wiadomo, około 29% mieszkańców wsi utrzymuje się ze źródeł pozarolniczych. Trudno dziś, w trakcie opracowania planów i bilansów siły roboczej w terytorialnym przekroju na lata 1966—1970, o szczegółowy, ostateczny obraz planu.

Wytyczne do opracowania planu ustalały przyrost zatrudnienia na około 1,5 miliona osób i zakładały zwiększenie zatrudnienia kobiet o wspomniane 665 tys. Oznacza to pewien dalszy, umiarkowany wzrost wskaźników aktywności zawodowej kobiet, podyktowany przede wszystkim wzrostem ich kwalifikacji. Jest to obiektywny czynnik ułatwiający niewątpliwie zatrudnienie kobiet.

Przyjęty w planie kierunek na możliwe ograniczanie inwestycji i wzrostu zatrudnienia w wielkich skupiskach, jak Warszawa czy Śląsk, i związana z tym tendencja deglomeracyjna, tworzenie zakładów-satelitów w małych miejscowościach, głębsze powiązanie lokalizacji nowych zakładów z terenami o nadwyżkach siły roboczej i wreszcie cały program rozwoju usług — to dalsze przesłanki ułatwiające zatrudnienie kobiet, którym zmiana miejsca zamieszkania w celu przybliżenia się do miejsca pracy sprawia większą trudność aniżeli mężczyznom.

W latach 1961—1965, według przewidywań, około 54% przyrostu zatrudnienia w tym okresie stanowią kobiety. W następnej pięciolatce, według obecnych przewidywań, około 43% przyrostu zatrudnienia przypadnie na kobiety. Wydawałoby się więc, że sytuacja powinna być bardziej sprzyjająca niż w okresie poprzednim. Jednak spojrzenie od strony miejsc pracy nie potwierdza w pełni tej tezy.

Załóżmy na chwilę, że w okresie 1961—1965 odsetek zatrudnienia kobiet w poszczególnych działach gospodarki nie uległ zmianie. Przy tym założeniu otrzymalibyśmy w 1965 r. udział zatrudnienia kobiet w całej gospodarce uspołecznionej poza rol-

nictwem w granicach 35,7%, a więc wyższy niż w 1961 r. (35,4%). W rzeczywistości przewiduje się, że odsetek ten osiągnie 36,8, tzn. że wzrost udziału zatrudnienia kobiet nastąpił w wyniku szybszego od przeciętnego wzrostu zatrudnienia w działach o wyższym w roku wyjściowym udziale zatrudnienia kobiet o 0,3 punkta i o 1,1 punkta w wyniku wzrostu tego udziału w poszczególnych działach gospodarki narodowej.

Jeśliby ten sam rachunek przeprowadzić dla lat 1966—1970, okaże się nieco inna sytuacja. Przy niezmiennych w stosunku do przewidywań dla 1965 roku odsetkach zatrudnienia kobiet w poszczególnych działach gospodarki narodowej wskaźnik udziału kobiet w zatrudnieniu ogółem w gospodarce uspołecznionej poza rolnictwem nieco się obniża.

Po prostu w stosunku do poprzedniej pięciolatki zmieniło się tempo wzrostu poszczególnych działów gospodarki. To znaczy, że wzrost zatrudnienia kobiet o około 665 tys., oznaczający zwiększenie ich udziału w ogólnym zatrudnieniu do 38,7%, wymaga odpowiedniego zwiększenia ich udziału w zatrudnieniu w poszczególnych działach gospodarki, a przede wszystkim w przemyśle.

Jest to niezbędne dla zapewnienia pracy kobietom do niej przygotowanym i sięgającym po nią, a także dla zapewnienia odpowiedniego dopływu młodych mężczyzn do pracy w rolnictwie, ale stanowi też niewątpliwie czynnik utrudniający proces zatrudnienia kobiet.

Nie można też zapominać, że na kobietach, pomimo istotnych zmian, jakie w minionym dwudziestoleciu zaszły w wewnętrznym podziale pracy w rodzinie, ciąży większość prac i obowiązków rodzinnych, które utrudniają im zarówno start zawodowy, jak i pełny rozwój w zawodzie, zwłaszcza tam, gdzie wymaga on stałego uzupełniania wiedzy poza normalnym czasem pracy. Te trudności pogłębia fakt, że część spośród pracownic zmuszona jest przerywać pracę na parę lat, najlepszych dla ich rozwoju osobistego, by poświęcić ten czas wychowaniu małych dzieci.

Nie można pominąć też faktu, że istnieje wiele oporów w zatrudnieniu kobiet, koncentrujących się dziś w gruncie rzeczy w części gałęzi gospodarki, a w szczególności w niektórych branżach przemysłu i transporcie; opory te zwykle słabną przy ogólnym braku pracowników, a nasilają się przy ich dosycie. Te czynniki niewątpliwie będą utrudniać wzrost zatrudnienia kobiet.

I wreszcie, o czym już wspominano, fakt, że spośród przyrostu zasobów kobiet do zatrudnienia — prawie 58,8% stanowić będą mieszkanki wsi, też obiektywnie wydłuży dla wielu z nich drogę do zakładu pracy. Nie można bowiem liczyć na pełną likwi-

dację dysproporcji w rozmieszczaniu miejsc pracy i miejsc zamieszkania chętnych do jej podjęcia.

Przytoczyłam powyżej czynniki ułatwiające i utrudniające realizację generalnej tezy polityki zatrudnienia, jaką jest pełne i racjonalne zatrudnienie, po to, aby można było zdać sobie sprawę ze złożoności problemu na odcinku zatrudnienia kobiet.

W tej sytuacji proces wzrostu zatrudnienia kobiet wymaga poświęcenia mu większej uwagi w realizacji polityki zatrudnienia, bardziej planowego świadomego działania niż w ubiegłej pięciolatce. Na czoło wysuwa się sprawa równomiernego rozmieszczenia przyrostu zatrudnienia kobiet w działach gospodarki ze szczególnym uwzględnieniem wzrostu zatrudnienia kobiet w przemyśle, złagodzenia dysproporcji, jakie narosły w ostatnim dziesięcioleciu, a mianowicie nadmiernej feminizacji niektórych zawodów i zbyt niskiego udziału kobiet w szeregu zawodów w pełni odpowiadających ich możliwościom.

Jak niebezpieczne dla normalnego systemu zatrudnienia kobiet jest takie rozwarstwienie zawodów pod względem udziału kobiet w ich wykonywaniu, wskazuje sytuacja dwu pięciolatek 1961—1965 i 1966—1970, w których zmiany w tempie wzrostu poszczególnych działów diametralnie zmieniają sytuację kobiet.

Doceniając wagę tego problemu, poświęciła mu uwagę uchwała IV Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. W uchwale czytamy: „Ważnym zadaniem w polityce zatrudnienia jest zwiększenie zatrudnienia kobiet. Dotyczy to zwłaszcza rejonów, gdzie przy deficycie męskiej siły roboczej — mężczyźni zatrudnieni są na stanowiskach, na których mogą pracować kobiety. Należy dążyć do zwiększenia udziału dziewcząt w ogólnej liczbie młodzieży kształcącej się w takich zawodach technicznych, jak elektrotechnika, chemia, mechanika".

Decydującym ogniwem w uzyskaniu prawidłowych proporcji i wielkości zatrudnienia kobiet w różnych zawodach jest wprowadzenie planowej, elastycznej w konkretnych przypadkach i nieustępliwej w swej generalnej linii polityki przyjęć do szkół.

W gruncie rzeczy po ukończeniu szkoły podstawowej przez dziewczęta i chłopców decyduje się — poprzez rozmieszczenie ich w I klasach szkół wszystkich typów — o przyszłej strukturze zatrudnienia.

Realizacja zobowiązania, jakie nałożył rząd na Ministra Oświaty w uchwale o Narodowym Planie Gospodarczym na 1965 r. do wydania wytycznych w sprawie zwiększenia udziału dziewcząt kształconych w kierunkach technicznych, powinna zapoczątkować systematyczne działanie przygotowujące istotną zmianę proporcji w zawodowej strukturze szkolących się dziewcząt.

Oprócz tej sprawy decydującej o kierunkach przyszłego zatrudnienia kobiet, o normalnym lub najeżonym trudnościami procesie podejmowania przez nie pracy zawodowej, konieczne jest równoczesne zwiększanie oddziaływania na inne odcinki zatrudnienia kobiet. Główną rolę odegra tu bezpośredni kontakt pomiędzy zakładami pracy i radami narodowymi — gospodarzami terenu, realizującymi generalne założenia polityki zatrudnienia.

Proces wzrostu zatrudnienia kobiet przebiegać będzie nadal, gdyż jest on obiektywnie wyznaczony przez postęp w społecznym podziale pracy. Zapewnienie mu korzystnych warunków dyktuje konieczność pieczołowitego przygotowania różnorodnych środków i metod działania, aby efekty działania maksymalnie zbliżyć do zamierzeń, aby w możliwie szerokim i pełnym stopniu utorować drogę kobietom do postulowanej przez nie pracy.

Dr ANNA PREISS-ZAJDOWA
Politechnika Warszawska

SYTUACJA ZAWODOWA KOBIET Z WYŻSZYMI KWALIFIKACJAMI

ROLA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W KSZTAŁTOWANIU SIĘ STOSUNKU KOBIET DO PRACY I ZAWODU

Charakterystykę preferencji zawodowych kobiet z wyższymi kwalifikacjami, przez które rozumie się w niniejszym referacie zawody wymagające wykształcenia średniego zawodowego oraz wyższego, pragnę poprzedzić krótką analizą wpływu i roli zawodu oraz rodzaju zawodu na stosunek kobiet do pracy i na ich losy pracownicze. Przedstawione niżej sądy i wnioski są w przeważającej mierze rezultatem badań na temat stosunku kobiet do pracy i zawodu [1].

Praca zawodowa kobiety coraz bardziej wiąże się obecnie z koniecznością posiadania przez nią określonych kwalifikacji zawodowych. Wynika to w dużej mierze z sytuacji zawodowej kobiety na rynku pracy i w zakładzie pracy oraz z podwójnych funkcji kobiety: rodzinnych i zawodowych. Kobiety mają niewątpliwie bardziej ograniczone możliwości zatrudnienia niż mężczyźni; możliwości te są większe dla kobiet posiadających określone i to wysokie kwalifikacje zawodowe. Ponadto tak w interesie samych kobiet, jak i zatrudniających je zakładów pracy leży stosunkowo wysoka stabilizacja kobiet w pracy zawodowej. Stabilizacja pracy w dużym stopniu zależy od zawodu posiadanego przez kobietę. Silną konkurencją dla pracy zawodowej kobiety są jej funkcje rodzinno-domowe. A niewątpliwie dobry pracownik powinien być zainteresowany swoją pracą, powinien w jak największym stopniu angażować swoje zdolności i energię w jej wykonaniu. Jednakże praca, która ma równoważyć (lub nawet przewyższyć) zaangażowanie kobiety w życie rodzinne i osobiste, musi być interesująca, pobudzająca i zaspokajająca ambicję, a także zapewniająca odpowiednią pozycję społeczno-zawodową. Tych walorów nie wyka-

[1] Badanie to zostało przeprowadzone w końcu 1960 r. przez Ośrodek Badania Opinii Publicznej przy Polskim Radiu wraz z Instytutem Gospodarstwa Społecznego przy SGPiS wśród kobiet pracujących i nie pracujących w całej Polsce. Wyniki badania zawarte są w opracowaniu Z. Drozdka i A. Preiss-Zajdowej pt. *Stosunek kobiet do pracy zawodowej*. Warszawa 1962, OBOP (maszynopis powielony).

zują zajęcia nisko kwalifikowane. Powyższe wymagania może spełnić jedynie praca wymagająca wyższych kwalifikacji.

Dotychczasowe badania wykazują silny wpływ poziomu kwalifikacji na stabilizację kobiet w pracy zawodowej. Wśród kobiet objętych badaniami w 1960 r. 60% nie miało przerw w pracy, z tym że odsetek ten różnie kształtuje się w poszczególnych grupach zawodowych. I tak wśród robotnic niewykwalifikowanych 48% miało przerwy w pracy, wśród robotnic wykwalifikowanych 40%, zaś wśród kobiet z wyższym wykształceniem 29%. Szczególnie często występującą przyczyną przerw w pracy jest macierzyństwo; i tak 33,7% kobiet korzystających w pierwszym półroczu 1960 r. z urlopu macierzyńskiego nie powróciło do pracy lub przerwało ją w krótkim okresie po urlopie. Wśród pracowników fizycznych odeszło z pracy 40,5%, wśród umysłowych 22,3%. Wraz ze wzrostem wykształcenia pracownic korzystających z urlopu macierzyńskiego malał odsetek porzucających pracę. Spośród mających wyższe wykształcenie odeszło z pracy 15,1%, spośród posiadających tylko wykształcenie podstawowe prawie 40%.

Zamiary przerwania lub nieprzerywania pracy, przewidywania dotyczące trwałości pracy charakteryzują niewątpliwie stosunek pracownika do pracy — określają w dużej mierze stopień identyfikacji z rolą zawodową. Zamiary te są wyraźnie skorelowane z rodzajem zawodu, a więc i z poziomem wykształcenia. Wśród badanych w 1960 r. kobiet 56,6% stwierdziło, że przerwałoby pracę zawodową, gdyby zarobki męża wystarczyły na utrzymanie rodziny. W grupie kobiet z wyższym wykształceniem zamiar ten wyraziło 19%, wśród urzędniczek 58%, wśród robotnic wykwalifikowanych 65,5%.

Podobnie zarówno samo posiadanie kwalifikacji zawodowych, jak poziom tych kwalifikacji silnie wpływają na motywacje pracy, będące miernikiem stosunku do pracy. I tak, kobiety posiadające wyższe kwalifikacje dużo silniej akcentowały pozamaterialne, ambicjonalne motywy pracy, co świadczy o większym zaangażowaniu w pracy, o wyższym stopniu identyfikacji z rolą zawodową. Wśród kobiet z wyższym wykształceniem 73% wskazywało na niematerialne motywy pracy, wśród innych pracownic umysłowych 51%. Wśród robotnic wykwalifikowanych 11%, wśród robotnic niewykwalifikowanych niecałe 4%.

Dla każdego pracującego istotną rolę odgrywają materialne, zarobkowe motywacje pracy, obok których występują jednak także motywy niematerialne, ambicjonalne, społeczne itp. Im większą rolę w kształtowaniu się stosunku do pracy odgrywają czynniki pozamaterialne, tym wyższy na ogół stopień identyfikacji pracownika z jego rolą zawodową. W przypadku kobiet występowanie

pozamaterialnych motywacji pracy stanowi dość istotną gwarancję ich stabilizacji w pracy.

Referowane badania dostarczają materiału pozwalającego stwierdzić niewątpliwy wpływ rodzaju zawodu i poziomu kwalifikacji na kształtowanie się postaw wobec pracy. Zadowolenie z pracy, nadzieje wiązane z pracą zawodową, uznawany system wartości są silnie zróżnicowane w różnych grupach zawodowych. Czynnikiem mającym niebagatelny wpływ na morale pracownicze jest zadowolenie z pracy, które także jest w dużym stopniu uwarunkowane rodzajem zawodu. Zawód bowiem określa środowisko pracy, limituje możliwości zarobkowe, stanowi podstawę do zdobywania samodzielnej pozycji społecznej.

Współczesne kobiety polskie niewątpliwie rozumieją konieczność zdobywania coraz wyższych kwalifikacji zawodowych. Dążenie kobiet do podnoszenia kwalifikacji i zdobywania wyższej pozycji społeczno-zawodowej jest obecnie charakterystyczne dla wszystkich społeczeństw uprzemysłowionych. Jednakże w warunkach ustroju socjalistycznego dążenia te mają większe szanse realizacji. Dowodem jest ogromny wzrost zatrudnienia kobiet i wzrost ich kwalifikacji oraz przygotowania zawodowego do pracy.

Silny wzrost poziomu kwalifikacji zawodowych kobiet łączy się z preferowaniem przez kobiety określonych rodzajów prac i zawodów. Preferencje te znajdują wyraz w konkretnych wyborach zawodu, w zamiłowaniach zawodowych, a także w uznawanych przez nie systemach wartości.

Najbardziej powszechną, nie tylko w Polsce, jest preferencja kobiet do pracy umysłowej.

KOBIETY PRACUJĄCE UMYSŁOWO W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ W PRL

W ramach stale pogłębiającego się społecznego podziału pracy kobiety w coraz większym stopniu opanowują różne działy pracy umysłowej. Preferowanie przez kobiety pracy umysłowej wynika niewątpliwie z samego charakteru tej pracy — czystszej, lżejszej, zapewniającej bardziej korzystny status prawny niż praca fizyczna. Ponadto realne możliwości wzrostu zatrudnienia kobiet przy kwalifikowanej pracy fizycznej są mniejsze, praca fizyczna daje kobietom małe możliwości awansu czy zdobycia wyższej pozycji społeczno-zawodowej.

Zresztą wraz z wielkim rozwojem przemysłu wzrasta także i rozwija się administracja, aparat zarządzania, pilnowania itp.,

które potrzebują coraz wyżej kwalifikowanych pracowników, rekrutujących się w bardzo dużej mierze spośród kobiet.

W 1964 r. (stan na 31.I.) pracownicy umysłowi stanowili niecałe 33% ogółu zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w Polsce, zaś 35,7% ogółu pracowników stanowiły kobiety. Jednakże wśród pracowników umysłowych było prawie 50% kobiet (w 1958 r. — 44,7%), a wśród pracowników fizycznych 29% (w 1958 r. — 27,6%), prawie 46% wszystkich zatrudnionych kobiet pracuje umysłowo (w 1958 r. — 42,3%). Wśród mężczyzn odsetek pracujących umysłowo wynosił w 1964 r. 25,7% (w 1958 r. także 25,7%).

W okresie 1958—1964 (w których to latach sporządzono spisy kadr) nastąpił wyraźny wzrost zatrudnienia kobiet w pracy umysłowej. W ciągu tych 6 lat nastąpił wzrost zatrudnienia kobiet o 27% (mężczyzn o 8%), pracowników umysłowych o 11,9%, zaś kobiet pracujących umysłowo o 33% (kobiet pracujących fizycznie o niecałe 15%). W tym samym okresie przyrost mężczyzn zatrudnionych w pracy umysłowej wyniósł tylko 8% (w pracy fizycznej przeszło 12%). W omawianym okresie zaznaczył się większy przyrost zatrudnienia kobiet niż mężczyzn, a zwłaszcza szczególnie duży wzrost zatrudnienia kobiet pracujących umysłowo.

Czy w okresie tym uległ także zmianie poziom kwalifikacji pracowników umysłowych obu płci? Na to pytanie udziela odpowiedzi tabela 1.

Tabela 1

WYKSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ W LATACH 1958 I 1964

Lp	Wykształcenie		1958 r.		1964 r.	
			mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
1	Ogółem		1 095 433	844 686	1 181 651	1 171 980
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
2	Wyższe l. b.		171 924	66 787	206 324	100 332
		%	15,7	7,6	17,5	8,8
3	Średnie zawodowe l. b.		194 701	220 648	274 992	291 624
		%	17,8	24,9	23,2	24,9
4	Średnie ogólnokształcące uk. l. b.		125 662	129 329	131 802	165 609
		%	11,5	14,6	11,1	13,3
5	Średnie ogólnokształcące nie uk.		116 773	128 725	109 236	156 532
		%	10,7	14,6	9,3	13,1
6	Zasadnicze zawodowe		100 377	62 656	129 247	135 211
		%	9,1	7,1	11,0	11,5
7	Podstawowe uk. l. b.		327 563	259 355	304 588	312 895
		%	29,9	29,3	25,8	26,7
8	Podstawowe nie uk. l. b.		58 433	17 186	25 462	9 777
		%	5,3	1,9	2,1	1,7

Źródło: „Statystyka Kadrowa 1958", Warszawa 1960 GUS, z. 1; spis kadr 1964, mat. nie publikowany.

Zmiany zaszłe w poziomie wykształcenia kobiet i mężczyzn pracujących umysłowo wykazują tendencję do upodabniania się struktury wykształcenia w obu grupach. Obecnie prawie identyczny odsetek pracowników obu płci posiada wykształcenie podstawowe, a w odsetkach posiadających wykształcenie średnie występują niewielkie różnice. W 1958 r. prawie 40% kobiet pracujących umysłowo miało wykształcenie średnie, obecnie 38,2%, zaś odsetek ten wśród mężczyzn wzrósł z 29% do 34%.

Zmiany zachodzące w strukturze wykształcenia obu grup świadczą o silniejszym wzroście poziomu formalnych kwalifikacji wśród mężczyzn. W 1958 r. 45% mężczyzn pracujących umysłowo posiadało wykształcenie wyższe lub średnie, obecnie odsetek ten wynosi 52, zaś wśród kobiet pozostał nie zmieniony — 47. Stosunkowe obniżanie się (w porównaniu z mężczyznami) poziomu wykształcenia kobiet pracujących umysłowo nie może wpłynąć na poprawę ich pozycji zawodowej.

KIERUNKI I TENDENCJE ZMIAN W ZATRUDNIENIU PRACOWNIKÓW Z WYKSZTAŁCENIEM WYŻSZYM I ŚREDNIM ZAWODOWYM

Kadry z wykształceniem wyższym

W obrębie pracy umysłowej kobiety preferują określone grupy zawodów i zawody. Mimo że preferencje te są dość różnorodne, występuje wyraźne zróżnicowanie kierunków pracy zawodowej kobiet i mężczyn. Zróżnicowanie to jest stosunkowo najmniejsze przy wysokim poziomie wykształcenia.

W niniejszym referacie analizie zostanie poddana struktura zawodowa kobiet z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym, zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w Polsce. Są to grupy posiadające określone, i to wysokie, kwalifikacje zawodowe, a ponadto jedynie w odniesieniu do nich istnieje dokładna ewidencja statystyczna.

W 1964 r. obie te grupy stanowiły 33,8% ogółu kobiet pracujących umysłowo. Mimo stosunkowego obniżenia się poziomu wykształcenia kobiet (w porównaniu z poziomem mężczyzn) pracujących umysłowo, poważnie wzrosła liczebność kobiet z wyższym i średnim wykształceniem zawodowym. W okresie 1958—1964 liczba kobiet pracujących umysłowo z wykształceniem wyższym wzrosła z 66 787 do 100 332, czyli o 50% (wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł tylko 20%). W tym samym czasie nastąpił wzrost liczby kobiet pracujących umysłowo ze średnim wykształceniem z 220 648 do 291 624, czyli o 32% (wśród mężczyzn odsetek ten

wyniósł 14,2%). Dane te uwidaczniają bardzo silny wzrost liczebności kobiet wśród kończących wyższe uczelnie w ciągu ostatnich lat, co wpłynęło na szybszy przyrost kobiet niż mężczyzn z wyższym wykształceniem. Tak silny wzrost liczby kobiet z wyższym wykształceniem podkreśla dążenie kobiet do zdobywania najwyższych kwalifikacji i samodzielnej pozycji zawodowej.

Zmiany zaszłe w latach 1958—1964 w poszczególnych grupach zawodowych ilustruje tabela 2.

Tabela 2

UDZIAŁ KOBIET W GRUPACH ZAWODOWYCH WYMAGAJĄCYCH WYŻSZEGO WYKSZTAŁCENIA

Grupy zawodowe	Kobiety wśród pracowników danej grupy				Przyrost liczebny 1964 : 1958
	1958 r.		1964 r.		
	l. b.	%	l. b.	%	
Techniczne	6 385	8,0	11 767	11,3	185
Rolne i leśne	3 342	16,7	6 017	23,3	183
Ekonomiczne	8 858	29,2	11 965	33,5	135
Prawne	3 646	18,8	4 892	23,7	134
Humanistyczne	14 418	54,0	17 433	56,6	121
Z zakresu nauk ścisłych	8 634	45,3	12 952	49,4	150
Medyczne	17 631	51,0	29 519	56,7	167
Artystyczne	2 400	42,3	2 887	41,2	120
Ogółem	66 980	27,9	100 332	32,4	150

Uwaga: Suma liczb odnoszących się do poszczególnych zawodów nie równa się liczbie ogółem, ponieważ w tablicy uwzględniono tylko niektóre zawody.

Zjawiskiem godnym uwagi jest duży przyrost kobiet w zawodach technicznych, będących niegdyś wyłącznie domeną pracy mężczyzn. Właśnie w grupie zawodów technicznych obserwujemy najsilniejszy przyrost zatrudnienia kobiet, których liczba w tej grupie w okresie 6 lat podwoiła się. Podobne zjawisko obserwuje się w grupie zawodów rolniczych, a więc w obu grupach, w których udział kobiet był stosunkowo mały. Obecnie 11,8% ogółu kobiet z wyższym wykształceniem pracuje w zawodach technicznych (w 1958 r. — 9,5%), natomiast w zawodach humanistycznych tylko 17,5% (w 1958 r. — 21,5%). Spadek udziału zawodów humanistycznych wynika ze stosunkowo niewielkiego przyrostu pracowników w tej grupie.

Trzecią grupą, w której rejestrujemy szczególnie duży przyrost, są zawody medyczne, które absorbują obecnie prawie 30% wszystkich kobiet z wyższym wykształceniem, zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej (w 1958 r. — 26%). Jak zaznaczono wyżej,

najmniejszy przyrost nastąpił w grupie zawodów humanistycznych oraz artystycznych. W okresie 1958—1964 zawody humanistyczne przestały być najwyżej sfeminizowaną grupą zawodów, ustępując miejsca zawodom medycznym. Przyrost zatrudnienia kobiet w zawodach medycznych jest kontynuacją tendencji, która zaznaczyła się w Polsce od pierwszych lat powojennych.

Przyrost kobiet w grupie zawodów technicznych dowodzi, że kobiety w coraz większym stopniu rozpoczynają pracę w kluczowych dla gospodarki narodowej działach i w dziedzinach pracy najsilniej związanych z postępem technicznym.

Mimo tak silnego skupienia się kobiet w niektórych grupach zawodowych, zjawisko szczególnego absorbowania pracowników przez określone grupy zawodowe jeszcze wyraźniej występuje wśród mężczyzn: 44,3% ogółu mężczyzn z wyższym wykształceniem — to inżynierowie.

Zmiany udziału kobiet w grupie zawodów technicznych ilustruje tabela 3.

Tabela 3

UDZIAŁ KOBIET Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM W NIEKTÓRYCH ZAWODACH TECHNICZNYCH W LATACH 1958 I 1964

Zawód	Kobiety wśród pracowników danej grupy				Przyrost liczebny 1964 : 1958
	1958 r.		1964 r.		
	l. b.	%	l. b.	%	
Inż. mechanik	319	1,4	803	2,5	252
Inż. elektryk	318	2,9	514	3,9	162
Inż. budownictwa	529	6,5	1 353	10,1	256
Inż. technol. drewna	145	10,0	279	13,5	192
Inż. geodeta	207	9,4	345	14,4	187
In. architekt	583	14,2	755	19,2	130
Inż. chemik	2 195	27,1	2 395	30,1	109
Inż. geolog	212	25,0	417	31,3	197
Inż. włókiennik	347	20,6	685	31,7	197
Inż. techn. środków spożywczych	626	28,1	1 128	39,6	180
Ogółem	6 385	8,0	11 767	11,3	185

Uwaga: Suma liczb odnoszących się do poszczególnych zawodów nie równa się liczbie ogółem, ponieważ w tablicy uwzględniono tylko niektóre zawody.

Do najwyżej sfeminizowanych spośród zawodów technicznych należą zawody: inżyniera technologa środków spożywczych, inżyniera włókiennika, geologa i chemika. Największy przyrost zatrudnienia kobiet obserwujemy w zawodach inżyniera mechanika i inżyniera budownictwa lądowego. Są to zresztą najliczniejsze

grupy wśród inżynierów. Tak znaczny przyrost kobiet wynika w dużej mierze z małej liczebności kobiet w tych zawodach w 1958 r. Niemniej jednak tak wydatny wzrost udziału kobiet w tradycyjnych męskich zawodach, jak inżynier mechanik czy inżynier budownictwa, wskazuje na coraz silniejszy pęd kobiet do nowych dla nich dziedzin pracy. Np. w zawodzie inżyniera mechanika w ciągu 6 lat liczebność kobiet wzrosła z 319 do 903 osób.

Najwyżej sfeminizowaną grupą zawodów są zawody medyczne, w których nastąpiły zmiany wykazane w tabeli 4.

Tabela 4

UDZIAŁ KOBIET W POSZCZEGÓLNYCH ZAWODACH MEDYCZNYCH W LATACH 1958 i 1964

Zawód	% kobiet wśród pracowników danej grupy		Przyrost liczebny 1964 : 1958
	1958 r.	1964 r.	
Lekarz medycyny	36,4	44,3	191
Lekarz stomatolog	76,8	80,3	167
Farmaceuta	72,2	77,5	133
Ogółem	51,0	56,7	167

Najsilniejszy wzrost udziału kobiet zaznaczył się w grupie lekarzy medycyny. Obecnie już 50% kobiet pracujących w zawodach medycznych wymagających wyższego wykształcenia — to lekarze medycyny (w 1958 r. — 44%). Nawet mimo dużego wzrostu liczebności kobiet-lekarzy nie znajdują na razie jeszcze uzasadnienia rozpowszechniane poglądy o nadmiernym sfeminizowaniu tego zawodu. Ciągle jeszcze prawie 56% lekarzy medycyny stanowią mężczyźni. Wydaje się, że poglądy o nadmiernej feminizacji zawodu lekarskiego kształtują się głównie w wielkich miastach, gdzie odsetek lekarek jest dużo wyższy niż w małych miastach czy na wsi. Np. w 1958 r. kobiety stanowiły 36% lekarzy medycyny, lecz w Warszawie 52,5%, w Łodzi 45%, we Wrocławiu 42% itd.

W drugiej licznej, szczególnie wysoko sfeminizowanej grupie zawodowej zaszły w ciągu 6 lat pomiędzy spisami stosunkowo niewielkie zmiany. Ilustruje to tabela 5.

W grupie zawodów humanistycznych najwyżej sfeminizowany jest zawód bibliotekarza, psychologa i filologa. W ciągu 6 lat nastąpiła dalsza feminizacja tych zawodów, a także wzrost udziału

Tabela 5

UDZIAŁ KOBIET W NIEKTÓRYCH ZAWODACH HUMANISTYCZNYCH

Zawód	% kobiet wśród ogółu pracowników danego zawodu		Przyrost liczebny 1964 : 1958
	1958 r.	1964 r.	
Filolog	64,8	67,3	139
Bibliotekarz	77,6	81,2	133
Historyk	49,3	51,4	157
Dziennikarz	41,1	45,1	122
Psycholog	67,8	68,8	147
Pedagog	43,6	42,9	111
Ogółem	54,0	56,6	121

kobiet wśród dziennikarzy i historyków. Liczebnie nastąpił największy przyrost kobiet wśród historyków i psychologów.

W grupie zawodów z zakresu nauk ścisłych zaszły zmiany, które podaje tabela 6.

Tabela 6

UDZIAŁ KOBIET W NIEKTÓRYCH ZAWODACH Z ZAKRESU NAUK ŚCISŁYCH

Zawód	% kobiet wśród ogółu pracowników danego zawodu		Przyrost liczebny 1964 : 1958
	1958 r.	1964 r.	
Matematyk	35,2	39,3	141
Fizyk i geofizyk	27,7	32,1	163
Chemik	42,4	47,1	163
Biolog	64,5	69,5	146
Geograf	50,1	50,9	142
Geolog	38,7	42,3	147
Ogółem	45,3	49,4	150

Jak widać, w okresie pomiędzy obu spisami kadr nastąpiła dalsza feminizacja wszystkich zawodów z zakresu nauk ścisłych, a przede wszystkim zawodu biologa i chemika. Liczebnie największy przyrost kobiet występuje wśród fizyków i chemików, tak że należy przypuszczać, iż w tych zawodach będzie nadal najbardziej wzrastała liczba kobiet.

Pokaźnie wzrósł także udział kobiet w zawodach związanych z rolnictwem i leśnictwem. Dalszej feminizacji uległ zwłaszcza

zawód ogrodnika, w którym w 1958 r. było 55,7 kobiet, a w 1964 r. 59,2%. Udział kobiet wśród lekarzy weterynarii wzrósł z 8 do 12%.

Kadry ze średnim wykształceniem

Wskazywano już wyżej na mniejszy przyrost zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej kobiet ze średnim wykształceniem zawodowym niż z wykształceniem wyższym. Zjawisko to znajduje także odbicie w niższym przyroście zatrudnienia w poszczególnych grupach zawodowych i zawodach. Zmiany w poszczególnych grupach zawodowych ilustruje tabela 7.

Tabela 7

UDZIAŁ KOBIET W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH ZAWODÓW WYMAGAJĄCYCH ŚREDNIEGO WYKSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Grupy zawodowe	Kobiety wśród pracowników danej grupy				Przyrost liczebny 1964:1958
	1958 r.		1964 r.		
	l. b.	%	l. b.	%	
Techniczne	27 408	18,3	37 456	16,7	137
Rolne i leśne	2 910	18,7	7 931	29,5	272
Medyczne	35 192	84,0	22 428	83,2*	.
Ekonomiczne	51 373	65,9	79 121	67,7	154
Oświatowe	107 022	71,1	132 088	73,6	123
Artystyczne	986	44,3	2 018	48,5	203
Ogółem	225 031	51,3	291 624	48,7	132

* Zmniejszenie się liczby kobiet w zawodach medycznych wynika z innych zasad sporządzania spisu.

Uwaga: Suma liczb odnoszących się do poszczególnych zawodów nie równa się liczbie ogółem, ponieważ w tablicy uwzględniono tylko niektóre zawody.

W okresie 1958—1964 spadł udział kobiet w grupie zawodów wymagających średniego wykształcenia zawodowego. Przyczyną tego zjawiska jest szybszy i większy niż we wcześniejszym okresie przyrost mężczyzn w tej grupie. Jednakże w większości grup, poza zawodami technicznymi, wzrósł udział kobiet. Wzrost ten jest szczególnie duży w zawodach związanych z rolnictwem i leśnictwem. Przyrost w tej grupie jest wyjątkowo duży, nie spotykany w żadnej innej grupie zawodowej. Nastąpiła także dalsza feminizacja zawodów, w których udział kobiet był szczególnie wysoki, a mianowicie zawodów oświatowych i ekonomicznych.

Zmiany udziału kobiet w niektórych zawodach technicznych ilustruje tabela 8.

Tabela 8

UDZIAŁ KOBIET W NIEKTÓRYCH ZAWODACH TECHNICZNYCH

Zawód	Kobiety w danym zawodzie			Przyrost liczebny 1964:1958
	1958 r.	1964 r.		
	%	l. b.	%	
Technik mechanik	4,0	3 175	3,9	167
Technik elektryk	5,4	746	4,3	99
Technik chemik	45,4	7 226	51,1	179
Technik włókiennik	49,8	6 923	53,2	145
Technik budownictwa	13,1	4 389	13,9	152
Technik geolog	48,4	572	51,2	146
Technik geodeta	19,3	1 031	20,8	160
Technik komunikacji	16,7	987	24,1	115
Technik meteorolog	42,9	85	45,2	157
Technik górnik	3,1	375	3,3	171
Ogółem	18,3	37 456	16,7	137

Uwaga: Suma liczb odnoszących się do poszczególnych zawodów nie równa się liczbie ogółem, ponieważ w tablicy uwzględniono tylko niektóre zawody.

W najliczniejszych grupach techników, wśród mechaników i elektryków (np. mechanicy stanowią przeszło 36% ogółu techników) oraz techników budownictwa odsetek kobiet jest najniższy, a także uległ obniżeniu w ciągu omawianych 6 lat. Wśród elektryków zmniejszyła się nawet liczba zatrudnionych kobiet.

Natomiast dalszej feminizacji uległy zawody włókiennika i chemika oraz geologa i meteorologa. Dwa ostatnie absorbują w ogóle bardzo mało pracowników, także udział w nich kobiet nie ma większego wpływu na strukturę zatrudnienia według płci w zawodach technicznych.

Jak wskazują powyższe dane, zaznacza się tendencja kurczenia się udziału kobiet w najbardziej „męskich" zawodach technicznych.

Zmiany w zawodach związanych z rolnictwem i leśnictwem, w których nastąpił tak duży wzrost udziału kobiet, ilustruje tabela 9.

Wysoki przyrost liczby kobiet ze średnim wykształceniem rolniczym zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej jest zapewne rezultatem bardzo silnego wzrostu liczby absolwentów szkół rolniczych, a przede wszystkim liczby kobiet kończących tego typu szkoły. Należy sądzić, iż zjawisko to spowodowane jest polityką zachęcania młodzieży, zwłaszcza pochodzącej ze wsi, do nauki w szkołach rolniczych, w których uzyskane kwalifikacje mogą być następnie wykorzystywane w pracy w rolnictwie. Kończenie przez młodzież wiejską szkół rolniczych posiada dużą doniosłość ekonomiczną i społeczną: daje młodzieży wiejskiej szanse kończenia

Tabela 9

UDZIAŁ KOBIET W NIEKTÓRYCH ZAWODACH ROLNO-LEŚNYCH

Zawód	Kobiety w danym zawodzie				Przyrost liczebny 1964:1958
	1958 r.		1964 r.		
	l. b.	%	l. b.	%	
Technik rolnik	2 032	22,2	6 199	39,3	300
Technik ogrodnik	611	35,4	1 081	44,5	177
Technik leśnik	111	4,5	197	4,1	177
Technik meliorant	63	7,6	219	11,1	347
Technik weterynarii	93	8,4	178	12,8	191
Ogółem	2 910	18,7	7 931	29,5	272

Uwaga: Suma liczb odnoszących się do poszczególnych zawodów nie równa się liczbie ogółem, ponieważ w tablicy uwzględniono tylko niektóre zawody.

szkół i zdobywania kwalifikacji, zatrzymując ją jednocześnie w rolnictwie, co wpływa na podnoszenie poziomu wiedzy rolniczej na wsi oraz ogranicza nadmierny odpływ młodzieży ze wsi do miast.

W grupie zawodów oświatowych nastąpiła dalsza feminizacja zawodu bibliotekarza (90,6% pracowników tego zawodu stanowią kobiety) i nauczyciela (71,8% kobiet). Podobnie nastąpiła dalsza feminizacja większości zawodów medycznych.

Analiza udziału kobiet w poszczególnych grupach zawodów i zawodach wymagających wykształcenia wyższego i średniego zawodowego oraz zmian zaszłych w okresie 1958—1964 ukazała kierunki preferencji zawodowych kobiet oraz kierunki zmian w tychże preferencjach.

Niewątpliwie kobiety w większym stopniu preferują zawody tradycyjnie kobiece oraz wysoko sfeminizowane w okresie powojennym niż zawody spełniane przede wszystkim przez mężczyzn. Zjawisko to jest zdecydowanie silniejsze w grupie kobiet ze średnim wykształceniem zawodowym, w której 46,6% stanowią nauczycielki, wychowawczynie w przedszkolach itp., a 36% pracownice służby zdrowia i „ekonomistki" — absolwentki techników ekonomicznych. Wśród pracownic z wyższym wykształceniem występuje większe zróżnicowanie zawodowe, a zmiany, które dokonały się w latach 1958—1964 wskazują na coraz szersze wchodzenie kobiet do zawodów dotychczas męskich — zawodów technicznych.

Wśród pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym występuje obecnie zjawisko pewnego kurczenia się udziału kobiet w zawodach technicznych tradycyjnie wykonywanych przez mężczyzn. Zresztą na obu poziomach wykształcenia feminizacja najsilniej obejmuje niektóre zawody techniczne, jak np. chemika

czy włókiennika, które to zawody uważa się za pokrewne tradycyjnym zajęciom kobiecym.

Zjawiskiem zupełnie nowym i godnym uwagi jest niezwykle silny wzrost zatrudnienia kobiet ze średnim wykształceniem rolniczym.

Kobiety w przeważającej mierze wykonują inne niż mężczyźni zawody i pracują w innych działach gospodarki narodowej. Wśród pracowników z wyższym wykształceniem, wśród których zróżnicowanie pomiędzy rodzajem pracy wykonywanej przez mężczyzn i kobiety jest najmniejsze, najwyżej sfeminizowane są zawody medyczne, humanistyczne i z zakresu nauk ścisłych; w tych trzech grupach pracowało w 1964 r. 61% kobiet z wyższym wykształceniem (w 1958 r. — 60%), podczas gdy 44,3% mężczyzn pracowało w zawodach technicznych, a 28,4% w zawodach rolniczych i prawno-ekonomicznych.

W tym samym 1964 r. przeszło 64% kobiet z wyższym wykształceniem było zatrudnionych w oświacie i służbie zdrowia (wśród mężczyzn 34%), zaś 53% mężczyzn w przemyśle, budownictwie i administracji.

Dotychczasowa analiza ograniczała się do zawodu wyuczonego, nie uwzględniając zawodu rzeczywiście wykonywanego przez kobiety z wyższym i średnim wykształceniem. Chociaż w tym zakresie dysponujemy dopiero wstępnymi danymi ze spisu kadr 1964, dotyczącymi korelacji zawodu wyuczonego z wykonywanym, dostarczają one bardzo interesującego materiału. Tabela 10 uka-

WYKONYWANIE ZAWODU WYUCZONEGO PRZEZ PRACOWNIKÓW ZE ŚREDNIM WYKSZTAŁCENIEM TECHNICZNYM I ROLNICZYM

Tabela 10

Zawód wyuczony	% wykonujących zawody techniczne		% wykonujących zawód wyuczony	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Zawody techniczne ogółem	87,5	70,3	.	.
Technik metalurg	78,0	59,6	58,3	38,0
Technik mechanik	85,6	73,0	79,9	65,3
Technik elektryk	88,6	78,8	76,0	67,5
Technik chemik	84,0	80,4	74,7	75,3
Technik technolog produktów rolno-spożywczych	81,2	52,5	75,4	49,2
Technik włókiennik	85,2	58,5	80,3	55,9
Technik budownictwa	92,8	87,8	85,8	77,0
Technik komunikacji	83,6	46,0	75,2	37,7
	% wykonujących zawody rolne			
Zawody rolnicze i leśne ogółem	80,0	59,0	.	.
Technik rolnik	78,1	57,4	76,4	56,6
Technik ogrodnik	76,6	61,7	63,2	54,5
Technik meliorant	81,4	84,5	80,8	84,0

zuje zawód rzeczywiście wykonywany przez pracowników obu płci ze średnim wykształceniem technicznym i rolniczym.

Powyższe dane wskazują, iż zjawisko niewykonywania zawodu wyuczonego występuje zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet, z tym że wśród kobiet jest ono zdecydowanie intensywniejsze.

W obu grupach — w zawodach technicznych i rolnych kobiety w mniejszym stopniu niż mężczyźni wykonują zawód wyuczony lub pracują w innym zawodzie o podobnym charakterze. Zjawisko to występuje szczególnie ostro w grupie zawodów rolnych, w których tylko 59% kobiet pracuje w zawodzie wyuczonym lub pokrewnym.

Wśród kobiet ze średnim wykształceniem technicznym najwyższy odsetek kobiet pracujących w wyuczonym zawodzie występuje wśród techników budownictwa oraz chemików. Zjawisko to spowodowane jest zapewne tym, że technicy budownictwa — kobiety znajdują najczęściej zatrudnienie w biurach projektowych, a chemicy w laboratoriach. Oba te środowiska pracy odpowiadają kobietom. We wspomnianych badaniach dotyczących stosunku kobiet do pracy zawodowej poruszono m.in. problem miejsca pracy najbardziej odpowiedniego dla kobiety. Przeszło 82% respondentek wskazało biuro, 78,7% szkołę, 68% sklep, 66,4% laboratorium, zaś praca w hali fabrycznej otrzymała bardzo mało głosów. Można więc wyciągnąć wniosek, że preferowanie określonego zawodu łączy się z wyróżnianiem związanego z zawodem miejsca i środowiska pracy.

Natomiast bardzo niski jest odsetek kobiet wykonujących zawód technika włókiennika i technika technologa produktów rolno-spożywczych, czyli zawodów stosunkowo najbardziej pokrewnych tradycyjnym zajęciom kobiecym. Zawody te jednak w dużo większym stopniu wymagają podjęcia pracy w fabryce, bezpośrednio w produkcji i to często na kierowniczych stanowiskach, co nie jest chętnie widziane ani przez środowisko pracy, ani przez same kobiety.

Korelacja zawodu wyuczonego z wykonywanym wykazuje, że stwierdzony poprzednio wysoki wzrost udziału kobiet w grupie zawodów rolnych jest w rzeczywistości o wiele mniejszy. Spośród kobiet mających wykształcenie rolnicze 34,4% pracowało w 1964 r. w zawodach ekonomicznych i w grupie nie sklasyfikowanych inaczej pracowników umysłowych, a więc jako pracownice administracyjno-biurowe.

W grupie pracowników z wyższym wykształceniem odsetek kobiet wykonujących zawód wyuczony jest o wiele wyższy. Np. w grupie zawodów technicznych przeszło 90% kobiet wykonuje

swój zawód. Zjawisko to wynika niewątpliwie z dużego zapotrzebowania na pracowników z wyższym wykształceniem oraz większej aprobaty społecznej dla pracy kobiety w zawodach akademickich na równorzędnym z mężczyzną stanowisku pracy.

W związku z preferowaniem przez kobiety innego rodzaju i środowiska pracy pracują one w dużej mierze w innych działach gospodarki narodowej niż mężczyźni. I tak w 1964 r. 57% kobiet ze średnim wykształceniem technicznym było zatrudnionych w przemyśle i budownictwie (w 1958 r. — 52%), podczas gdy mężczyzn przeszło 75%. Podobnie w zawodach rolniczych w 1964 r. tylko 23% kobiet (w 1958 r. — 15%) pracowało w rolnictwie i leśnictwie, podczas gdy mężczyzn 40%.

Jak widać, poważnie wzrósł w omawianym okresie udział kobiet z wykształceniem technicznym i rolniczym w przemyśle, budownictwie i rolnictwie, za czym zapewne postępuje wzrost zatrudnienia zgodnego z wyuczonym zawodem. Oczywiście praca w przemyśle nie musi oznaczać zatrudnienia bezpośrednio w produkcji, a część tych kobiet może wykonywać prace administracyjno-biurowe, przy których nie ma możliwości wykorzystania posiadanych kwalifikacji.

Również wśród pracowników z wyższym wykształceniem kobiety w mniejszym stopniu pracują w przemyśle i rolnictwie niż mężczyźni. W 1964 r. 59% kobiet z wyższym wykształceniem technicznym (w 1958 r. — 62%) pracowało w przemyśle i budownictwie (wśród mężczyzn 69%). Podobnie tylko 19,1% kobiet z wykształceniem rolniczym było zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie (wśród mężczyzn 34%).

Innym niekorzystnym zjawiskiem jest wysoki odsetek kobiet ze średnim wykształceniem technicznym i rolniczym w ogóle nie pracujących zawodowo. Świadczy o tym choćby porównanie liczby absolwentek szkół technicznych i rolniczych w okresie 1950—1962 z liczbą kobiet zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w 1964 r. w tychże zawodach. W okresie 1950—1962 ukończyło średnie szkoły techniczne 50 tys. kobiet [2], tymczasem w 1964 r. pracowało w gospodarce uspołecznionej tylko 37,5 tys. kobiet z wykształceniem technicznym. W okresie tych samych 12 lat ukończyło średnie szkoły rolnicze 12,4 tys. kobiet, zaś spis kadr 1964 wykazał tylko 7,9 tys. zatrudnionych kobiet z wykształceniem rolniczym. Zapewne część absolwentek szkół technicznych i rolniczych ukończyła wyższe uczelnie, jednakże wśród pracujących zawodowo w 1964 r. niewątpliwie znajdo-

---

[2] „Statystyka Szkolnictwa — Szkolnictwo Zawodowe 1961/62", Warszawa, 1964, GUS.

wały się kobiety, które ukończyły szkoły przed 1950 r., tak że odsetek nie pracujących zawodowo musi być znaczny.

Inna jest sytuacja w zawodach, w których istnieje wieloletnia tradycja pracy kobiet. W zawodach tych poziom aktywizacji kobiet jest wyższy, co jest zapewne wynikiem bardziej sprzyjającej atmosfery w zakładach pracy, w których zatrudnienie kobiet zyskało sobie aprobatę środowiska pracy oraz szerszych kręgów społeczeństwa. Niewątpliwie brak społecznej aprobaty dla pracy kobiet w wielu dziedzinach pracy wpływa na niechęć kobiet do podejmowania tego rodzaju zatrudnienia.

Zarobki i stanowiska kobiet z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym

Zawód niewątpliwie wyznacza także inne elementy pozycji zawodowej pracujących kobiet, takie jak wysokość zarobków czy stanowisko w pracy. Jednakże pomimo wykonywania przez pracowników obu płci tych samych zawodów i posiadania równorzędnego poziomu wykształcenia, kobiety w dużo mniejszym stopniu zajmują kierownicze stanowiska oraz otrzymują dużo niższe niż mężczyźni zarobki. Dowodzą tego dane dotyczące stanowisk i zarobków pracowników z wyższym wykształceniem zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej. Wysokość zarobków pracowników obu płci z wyższym wykształceniem zatrudnionych w przemyśle w 1964 r. ilustruje tabela 11.

Różnice w poziomie zarobków kobiet i mężczyzn w przemyśle są bardzo duże. Jako argument uzasadniający zjawisko niższych

Tabela 11

ZAROBKI PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM ZATRUDNIONYCH W PRZEMYŚLE

Rok ukończenia szkoły		Ogółem	Pracownicy o zarobkach brutto (zł)				
			do 2000	2001—2500	2501—3000	3001—3500	powyżej 3500
Mężczyźni ogółem		100,0	4,5	6,2	14,0	18,7	56,6
Kobiety ogółem		100,0	17,5	27,3	27,7	15,6	11,9
Do 1939	m	100,0	8,2	8,2	14,6	16,3	52,7
	k	100,0	18,9	31,1	25,5	13,5	11,0
1940—1955	m	100,0	2,3	3,6	9,7	16,2	68,2
	k	100,0	11,1	23,0	28,8	19,9	17,2
1956—1960	m	100,0	1,4	3,9	13,3	21,8	59,6
	k	100,0	11,1	27,3	31,3	17,9	12,4
1961—1964	m	100,0	13,9	15,1	24,1	18,9	28,0
	k	100,0	35,4	33,0	21,6	6,3	3,7

zarobków kobiet przytacza się najczęściej krótszy staż zawodowy kobiet niż mężczyzn. Dane obrazujące zarobki pracowników z wyższym wykształceniem o dłuższym lub krótszym stażu zawodowym wykazują, iż przy takim samym stażu i poziomie wykształcenia — kobiety zarabiają zdecydowanie mniej.

Zajmowanie przez kobiety niższych stanowisk w pracy wyjaśnia w pewnej mierze fakt otrzymywania przez nie niższych wynagrodzeń. Jednakże na tych samych stanowiskach pracy i przy tym samym stażu zawodowym kobiety otrzymują na ogół niższe zarobki. Wskazują to dane w tabeli 12.

Tabela 12

ZAROBKI PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM NA NIEKTÓRYCH STANOWISKACH W PRZEMYŚLE, OŚWIACIE I SŁUŻBIE ZDROWIA

Dział gospodarki i stanowisko		Ogółem	Pracownicy o zarobkach brutto (zł)				
			do 2000	2001—2500	2501—3000	3001—3500	ponad 3500
Kierownik działu produkc.-techniczn. w przemyśle rok uk. szkoły 1956—1960	m	6766					
		100,0	0,5	2,6	10,8	22,6	63,5
	k	842					
		100,0	4,6	20,8	34,3	23,0	17,3
Starszy inżynier w przemyśle rok uk. szkoły 1956—1960	m	1243					
		100,0	0,3	4,6	19,5	20,5	55,1
	k	283					
		100,0	3,5	22,3	36,7	21,6	15,9
Dyrektor szpitala (placówki) w służbie zdrowia rok uk. szkoły 1940—1955	m	583					
		100,0	1,5	5,7	18,0	17,0	57,8
	k	113					
		100,0	2,7	6,2	21,2	22,1	47,8
Nauczyciel rok uk. szkoły 1956—1960	m	4145					
		100,0	22,0	25,0	27,5	15,6	9,9
	k	4802					
		100,0	41,5	29,9	18,5	7,2	2,9

Jak widać, różnice w poziomie zarobków kobiet i mężczyzn o tym samym poziomie wykształcenia, stażu zawodowym i stanowisku są bardzo duże. W działach pracy wyżej sfeminizowanych (np. oświata czy służba zdrowia) zarobki są niższe dla wszystkich pracowników, a różnice pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn mniejsze.

Dane zawarte w tabeli 12 odnoszą się tylko do pracowników z wyższym wykształceniem, zaś wśród pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym różnice pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn są dużo większe. Rozpiętości w zarobkach kobiet z wykształceniem średnim zawodowym a wyższym są dużo większe niż pomiędzy odnośnymi kategoriami pracowników-mężczyzn.

Wspomniano już wyżej, iż ogólnie niższe zarobki kobiet są wynikiem zajmowania przez nie niższych stanowisk. Spójrzmy, jak problem ten kształtuje się w przemyśle (tabela 13).

Tabela 13

STANOWISKA PRACOWNIKÓW OBU PŁCI Z WYŻSZYM I ŚREDNIM ZAWODOWYM WYKSZTAŁCENIEM ZATRUDNIONYCH W PRZEMYŚLE USPOŁECZNIONYM W 1964 R.

Stanowisko		Pracownicy z wyższym wykształceniem		Pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym	
		mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Ogółem	l. b.	51 660	9 433	120 988	37 093
	%	100,0	100,0	100,0	100,0
Dyrektor		4,1	0,3	2,3	0,0
Naczelny inżynier		5,0	0,6	0,6	0,0
Kier. działu prod.-techn.		33,8	23,0	16,4	3,9
Gł. mech. energ. technolog		8,3	1,5	2,2	0,1
Techn. mech. energ. wydz.		11,6	9,2	15,0	4,4
Starszy inżynier		5,9	7,3	1,0	0,1
Inżynier		5,0	6,7	1,9	0,7
Kier. działu ekonom.		2,0	2,6	0,9	0,7
Starszy mistrz		3,3	0,9	7,6	0,3
Mistrz		2,1	1,6	13,8	1,9
Inni prac. inż.-techniczni		7,6	16,2	19,8	23,7
Główny księgowy		2,0	2,9	1,5	5,2
Starszy ekonomista		2,0	8,6	2,2	4,7
Ekonomista		0,7	4,1	2,2	8,5
Kier. działu admin.		2,5	3,7	1,6	2,2
Inni pracownicy umysłowi		4,1	10,8	11,0	43,6

Niewątpliwie mniej kobiet niż mężczyzn posiada kwalifikacje techniczne, stąd więcej kobiet na stanowiskach administracyjno-ekonomicznych. W grupie stanowisk technicznych kobiety w większym stopniu zajmują stanowiska nie wymagające dużej odpowiedzialności. Godny podkreślenia jest fakt, iż różnice w zajmowaniu stanowisk przez pracowników obu płci są dużo mniejsze wśród pracowników z wyższym wykształceniem. Osiąganie przez kobiety stanowisk kierowniczych jest bardzo silnie związane z ich poziomem wykształcenia. Różnice pomiędzy strukturą stanowisk zajmowanych przez kobiety z wyższym i średnim wykształceniem zawodowym są analogiczne jak pomiędzy zarobkami w obu tych grupach.

Jak wynika z przytoczonych danych, kobiety ze średnim wykształceniem zawodowym mają dużo mniejsze szanse na awans

i osiągnięcie wyższych zarobków niż mężczyźni o tym samym poziomie wykształcenia i kobiety z wykształceniem wyższym. Zdobycie równorzędnej z mężczyzną pozycji w pracy umożliwiają kobiecie przede wszystkim bardzo wysokie kwalifikacje.

Oprócz trudności obiektywnych, uprzedzeń środowiska pracy itp. utrudniających kobiecie zdobycie wyższej pozycji zawodowej, istotne znacznie ma poziom identyfikacji kobiet z ich rolą zawodową. Niejednokrotnie mniejsze niż u mężczyzn zaangażowanie w problematykę zawodową przy jednoczesnym zaabsorbowaniu sprawami domowo-rodzinnymi powoduje niechęć kobiet do zajmowania kierowniczych stanowisk, do zbyt dużej odpowiedzialności w pracy. Np. w badaniach stosunku kobiet do pracy zawodowej 75% respondentek stwierdziło, że kobiety mogą pracować na kierowniczych stanowiskach w ich dziedzinie zawodowej, lecz tylko 31% wyraziło chęć podjęcia pracy kierowniczej, a 47% wypowiedziało się zdecydowanie negatywnie przeciw takiej możliwości. Najbardziej negatywne stanowisko w tej kwestii zajęły kobiety posiadające dzieci, najbardziej pozytywnie wobec ewentualności pracy kierowniczej wypowiedziały się kobiety z wyższym wykształceniem. Poglądy wyrażone przez respondentki pokrywają się ze stanem rzeczywistym — kobiety z wyższym wykształceniem posiadają wyższą niż inne pracownice pozycję zawodową i niewątpliwie charakteryzują się najwyższym poziomem identyfikacji z rolą zawodową.

UWAGI KOŃCOWE

Niemożliwe jest w ramach niniejszego referatu dokonanie głębszej analizy przyczyn niższej pozycji zawodowej kobiet. Ograniczę się więc jedynie do wskazania niektórych czynników.

Już sam fakt zróżnicowania zakresu pracy zawodowej kobiet i mężczyzn musi powodować różnice w ich pozycji zawodowej. Bowiem poszczególne zawody i działy pracy zajmują różne miejsca w hierarchii prestiżu społecznego i ekonomicznego, dają różne możliwości zarobków i awansu. Trudno oczywiście autorytatywnie stwierdzić, czy przyczyną niższej pozycji zawodowej kobiet jest praca w określonych, w dużej mierze innych niż mężczyzn zawodach, w których są mniejsze szanse zdobycia samodzielnej pozycji, czy też właśnie niższa pozycja tych zawodów, wyrażająca się zwłaszcza w degradacji ekonomicznej, jest wynikiem ich feminizacji. Np. trudno dociec, czy degradacja ekonomiczna zawodów medycznych jest wynikiem ich feminizacji, czy też zachodzi zależność odwrotna.

Niemniej jednak posiadanie innego rodzaju kwalifikacji jest

niewątpliwie czynnikiem utrudniającym kobietom zdobycie równorzędnej z mężczyzną pozycji zawodowej. Oczywiście byłoby przesadą upatrywać w tym czynniku podstawową przyczynę niższej pozycji zawodowej kobiet.

Zróżnicowanie zawodowe występujące w pracy kobiet i mężczyzn jest wynikiem starej i utrwalonej tradycji pracy kobiet. W oparciu o tradycje pracy kobiet nastąpił podział prac na „kobiece" i „męskie", który zachowuje się nawet wśród pracowników najwyżej kwalifikowanych, z wyższym wykształceniem, choć już w tej grupie podział ten jest najmniej wyraźny. Najsilniej występuje on wśród pracowników fizycznych, ostrość tego podziału zaciera się wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia.

Podział prac na kobiece i męskie bywa sankcjonowany teoriami o predestynacji fizycznej i psychicznej kobiet do określonych prac, teoriami o „domopochodności" większości zajęć zawodowych kobiet itp. Trudno w tym miejscu polemizować z tymi teoriami, tym bardziej że nie ma zgodności w tej kwestii w świecie naukowym. Niewątpliwie tradycyjny podział prac pomiędzy mężczyzną a kobietą, typowy dla społeczeństw patriarchalnych, spowodował większą przydatność kobiety w wielu zawodach, będących niejako kontynuacją domowych zajęć kobiety. Można chyba stwierdzić, że podział zawodowy między mężczyzną a kobietą jest w dużo większym stopniu wynikiem czynników społecznych niż fizjologicznych.

Niebagatelną rolę odgrywa w utrwalaniu się tego podziału tradycyjny model życia mężczyzny i kobiety, przygotowujący obie płci do różnych ról. Ciągle jeszcze model ten (nawet realizowany przez nasze szkolnictwo) jest zróżnicowany dla obu płci. Tradycyjnie przygotowywano mężczyznę do roli społeczno-zawodowej, kobietę głównie do roli rodzinnej, w której ma realizować swoje zadania społeczne. Obecnie przygotowuje się mężczyznę nadal głównie do roli zawodowej, kobietę do roli podwójnej — rodzinnej i zawodowej. I tu chyba tkwi błąd, gdyż to zróżnicowanie wzorów, a co za tym idzie — i metod wychowawczych, w różny sposób kształtuje postawy obu płci wobec pracy i zawodu. Dla mężczyzny praca jest podstawową funkcją życiową, dla kobiety w najlepszym przypadku równorzędną z jej rolą domowo-rodzinną. Taka postawa kształtuje może w mniejszym stopniu same preferencje, ale przede wszystkim stosunek kobiet do pracy i zawodu. A przecież większe zaangażowanie kobiety w sprawy wychowania dzieci i prowadzenia domu nie jest bynajmniej zdeterminowane biologicznie, ale głównie i przede wszystkim społecznie.

Oczywiście niższa pozycja zawodowa kobiet nie jest przede

wszystkim wynikiem postawy kobiet wobec pracy, ale w większym stopniu rezultatem stosunku środowiska pracy do zatrudnionych kobiet.

Teoriom o wrodzonych inklinacjach kobiet do pewnych zajęć przeczą stale zachodzące zmiany w strukturze zawodowej kobiet pracujących. Kobiety w coraz większym stopniu wchodzą do nowych dla siebie zawodów, szczególnie związanych z techniką. Nie jest to zjawisko o bardzo szerokim zasięgu i ogranicza się głównie do kobiet posiadających wysokie kwalifikacje. Przyczyną tego zjawiska jest tradycyjna niechęć do pracy kobiet w wielu dziedzinach, stereotyp pracy odpowiedniej dla kobiety i mężczyzny, a także odmienność męskich i kobiecych środowisk pracy. Ten ostatni czynnik powoduje, iż kobiety jeszcze długo będą miały duże trudności w wielu dziedzinach pracy. Dotyczy to zwłaszcza kobiet, które posiadany zawód (np. inżynier) predestynuje do pracy w męskim zespole roboczym.

Rozwój i zmiany zatrudnienia wskazują, iż u postaw zróżnicowania zawodowego między mężczyznami a kobietami leżą nie tyle zdolności czy tradycyjnie ukształtowane preferencje kobiet, ile realne możliwości pracy zawodowej dla kobiet, potrzeby gospodarki narodowej w zakresie siły roboczej.

Mężczyźni stanowią bardziej pożądaną siłę roboczą, chętniej widzianych pracowników przez kierownictwa większości zakładów. Mają oni szersze możliwości wyboru odpowiadającej im pracy, łatwiej (często niezależnie od kwalifikacji) zdobywają wyższą pozycję zawodową. Kobiety na ogół muszą zadowalać się tymi dziedzinami pracy, w których nie napotykają tak silnej konkurencji mężczyzn. W okresie dynamicznego wzrostu zatrudnienia w Polsce, przy dużym zapotrzebowaniu na pracowników, zwłaszcza wysoko kwalifikowanych, wzrosły szanse zawodowe kobiet. I wydaje się, że kobiety szanse te rzeczywiście wykorzystały, mimo że najczęściej podejmowały rodzaj prac, który nie był lub przestał być atrakcyjny dla mężczyzn. Przykładem mogą być zawody medyczne, których tak silna feminizacja jest niewątpliwie wynikiem szczególnej atrakcyjności dla mężczyzn zawodów technicznych.

Preferencje zawodowe kobiet przejawiają się nie tylko w wyborze określonych zawodów, lecz także następnie w wykonywaniu tych zawodów. Stąd dążenie do rozszerzenia zakresu i rodzaju kwalifikacji posiadanych przez kobiety musi powodować zatrudnianie kobiet zgodnie z ich kwalifikacjami. A zatrudnienie kobiet w zawodach technicznych, rolnych czy innych o tradycjach pracy mężczyzn wymaga zmiany nastawienia środowiska

pracy, przełamania jego oporów wobec pracy kobiet, a także niechęci samych kobiet do tych środowisk pracy.

Niewątpliwie łatwiejsza jest sytuacja kobiet pracujących w wyżej sfeminizowanych i tradycyjnych działach pracy kobiet, mają tam one bowiem bardziej sprzyjającą atmosferę, większą pewność pracy itp. Nie znaczy to jednak, że pracę kobiet należy ograniczać do tych działów. Wzrost pozycji zawodowej kobiet zależy w dużym stopniu od działu pracy, a ponadto tradycyjne działy pracy kobiet nie zapewniają dalszych możliwości większego wzrostu zatrudnienia, z różnych więc względów kobiety powinny w coraz większym stopniu opanowywać nowe dla nich dziedziny pracy.

Dr STEFANIA DZIĘCIELSKA-MACHNIKOWSKA
Dr JOLANTA KULPIŃSKA [1]
Uniwersytet Łódzki

POZYCJA SPOŁECZNA KOBIET NA KIEROWNICZYCH STANOWISKACH W PRZEMYŚLE ŁÓDZKIM

Brak jest dokładnych danych o proporcjach stanowisk kierowniczych zajmowanych przez kobiety i przez mężczyzn. Wiadomo, że w administracji kobiet jest więcej niż mężczyzn, że praca w laboratoriach stała się domeną kobiet, że natomiast jest bardzo mało kobiet-kierowniczek działów, do wyjątków należą kobiety-dyrektorzy, zaś na stanowiskach mistrzowskich ogólnie mała liczba kobiet ulega wahaniom w zależności od gałęzi przemysłu. Do badań wybrano działy przemysłu, w których znaczną większość zatrudnionych (ok. 70%) stanowią kobiety oraz Łódź-miasto, w którym liczba pracujących zawodowo kobiet jest stosunkowo większa niż gdzie indziej.

Opracowanie koncentruje się na analizie opinii, bowiem w sprawie pracy kobiet treść opinii jest szczególnie ważna. Już przedstawione wstępne opracowanie pozwala postawić szereg problemów badawczych, które znajdą pełniejsze uzasadnienie w całościowym opracowaniu.

* * *

Przez pozycję społeczną rozumiemy określone miejsce zajmowane w jakiejś zhierarchizowanej strukturze społecznej. Można zatem mówić o pozycji indywidualnej kobiety-kierowniczki w społeczeństwie i zakładzie pracy, rozumiejąc przez to miejsce, jakie na tej drabinie społecznych stanowisk zajmuje kobieta-kierowniczka dzięki swym zaletom osobistym, stosunkom towarzyskim, stanowisku w hierarchii służbowej itp. Można także mówić o pozycji społecznej zawodu czy też zajmowanego stanowiska, mając na myśli miejsce, jakie kategoria zawodowa inżynierów i stanowisko kierowników działów produkcyjnych w zakładach przemysłowych zajmuje w strukturze społecznej narodu.

---

[1] W opracowaniu referatu uczestniczyli także mgr K. Kądzielska i mgr Piotr Tobera. Wywiad przeprowadzili studenci socjologii UŁ.

pracy, przełamania jego oporów wobec pracy kobiet, a także niechęci samych kobiet do tych środowisk pracy.

Niewątpliwie łatwiejsza jest sytuacja kobiet pracujących w wyżej sfeminizowanych i tradycyjnych działach pracy kobiet, mają tam one bowiem bardziej sprzyjającą atmosferę, większą pewność pracy itp. Nie znaczy to jednak, że pracę kobiet należy ograniczać do tych działów. Wzrost pozycji zawodowej kobiet zależy w dużym stopniu od działu pracy, a ponadto tradycyjne działy pracy kobiet nie zapewniają dalszych możliwości większego wzrostu zatrudnienia, z różnych więc względów kobiety powinny w coraz większym stopniu opanowywać nowe dla nich dziedziny pracy.

Dr STEFANIA DZIĘCIELSKA-MACHNIKOWSKA
Dr JOLANTA KULPIŃSKA [1]
Uniwersytet Łódzki

POZYCJA SPOŁECZNA KOBIET NA KIEROWNICZYCH STANOWISKACH W PRZEMYŚLE ŁÓDZKIM

Brak jest dokładnych danych o proporcjach stanowisk kierowniczych zajmowanych przez kobiety i przez mężczyzn. Wiadomo, że w administracji kobiet jest więcej niż mężczyzn, że praca w laboratoriach stała się domeną kobiet, że natomiast jest bardzo mało kobiet-kierowniczek działów, do wyjątków należą kobiety-dyrektorzy, zaś na stanowiskach mistrzowskich ogólnie mała liczba kobiet ulega wahaniom w zależności od gałęzi przemysłu. Do badań wybrano działy przemysłu, w których znaczną większość zatrudnionych (ok. 70%) stanowią kobiety oraz Łódź-miasto, w którym liczba pracujących zawodowo kobiet jest stosunkowo większa niż gdzie indziej.

Opracowanie koncentruje się na analizie opinii, bowiem w sprawie pracy kobiet treść opinii jest szczególnie ważna. Już przedstawione wstępne opracowanie pozwala postawić szereg problemów badawczych, które znajdą pełniejsze uzasadnienie w całościowym opracowaniu.

* * *

Przez pozycję społeczną rozumiemy określone miejsce zajmowane w jakiejś zhierarchizowanej strukturze społecznej. Można zatem mówić o pozycji indywidualnej kobiety-kierowniczki w społeczeństwie i zakładzie pracy, rozumiejąc przez to miejsce, jakie na tej drabinie społecznych stanowisk zajmuje kobieta-kierowniczka dzięki swym zaletom osobistym, stosunkom towarzyskim, stanowisku w hierarchii służbowej itp. Można także mówić o pozycji społecznej zawodu czy też zajmowanego stanowiska, mając na myśli miejsce, jakie kategoria zawodowa inżynierów i stanowisko kierowników działów produkcyjnych w zakładach przemysłowych zajmuje w strukturze społecznej narodu.

---

[1] W opracowaniu referatu uczestniczyli także mgr K. Kądzielska i mgr Piotr Tobera. Wywiad przeprowadzili studenci socjologii UŁ.

Zarówno pozycja społeczna stanowiska, jak i indywidualna jednostek wyznaczona jest wieloma czynnikami: cechami demograficznymi, jak płeć, wiek i cechami społecznymi: pochodzenie społeczne, wykształcenie, specjalizacja zawodowa, zaangażowanie polityczne, zajmowane stanowiska w pozazawodowym życiu publicznym. Wreszcie zależy ona od cech osobistych, które decydują o jakości pracy i produktu, o tym, jak się robi użytek z możliwości stwarzanych przez zawód czy stanowisko, tzn. takich cech, jak zdolności, talent, umiejętności nawiązywania stosunków, pracowitość itp. Dalej o pozycji stanowiska i zawodu decyduje jego względna izolacja czy też intensywność kontaktów z innymi kategoriami zawodowymi, innymi warstwami i klasami społecznymi, jak również — w wypadku kobiet — sytuacja rodzinna.

Niewątpliwie stanowiska kierownicze w społeczeństwie obsadzane są przez pewne typy zawodowe ludzi[2].

WIEK, WYKSZTAŁCENIE, STANOWISKO

Wyznacznikami pozycji społecznej są, między innymi, płeć i wiek. Ogólna zbiorowość kobiet-kierowniczek przyjęta do analizy wynosiła 545 osób. Zajmują one następujące stanowiska:

1)	mistrzynie	— 134	(24,6%)
2)	kierowniczki biur	— 36	(6,6%)
3)	kier. oddz. produkc.	— 33	(6,0%)
4)	kierowniczki laborat.	— 34	(6,2%)
5)	kier. działu kadr	— 21	(3,9%)
6)	kier. innych oddz. adm.	— 254	(46,4%)
7)	dyrektorzy	— 3	(0,6%)
8)	kierowniczki świetlic	— 5	(0,9%)
9)	inne stanowiska	— 26	(4,8%)

Przedmiotem zainteresowań w tym opracowaniu są kierowniczki oddziałów produkcyjnych, kierowniczki laboratoriów oraz dyrektorki — 12,8% wszystkich kobiet na stanowiskach kierowniczych w jednym ze zjednoczeń przemysłu włókienniczego (ogólna zbiorowość: 545 osób). Jest ich 70. W opracowaniu uwzględniono 54 uzyskane dotychczas wypowiedzi.

---

2 R. Stogdill (w „Journal of Psychology", 1948) wymienia szereg cech kwalifikujących do pracy kierowniczej, z których jako najważniejsze wybieramy następujące: 1) inteligencja, 2) wiedza, 3) odpowiedzialność w spełnianiu obowiązków, 4) aktywność i uczestnictwo w życiu społecznym, 5) pozycja społeczna i ekonomiczna. Zatem wyznacznikami pozycji zawodowej i indywidualnej kobiet na kierowniczych stanowiskach są zarówno cechy demograficzne, jak i społeczne oraz cechy osobowości.

Wiek nie pozostaje bez wpływu na pozycję indywidualną jednostki, warunkując ją jako świadectwo doświadczenia społecznego, stażu pracy, mądrości życiowej i wiedzy o życiu. Wiek kobiet kierowniczek w omawianej całej zbiorowości był następujący:

Kobiety urodzone w latach	%	W tym kierowników produkcji (osób)
1945—1949	4,2	1
1938—1929	35,2	32
1928—1919	36,7	15
1918—1909	19,1	4
1909—1904	4,2	2
1903—1889	0,6	

Podstawową (71,9%) grupą kierowniczek są kobiety w wieku lat 25—40, a więc kobiety młode, a co za tym idzie nie posiadające dużego doświadczenia zawodowego, społecznego, wyrobienia politycznego, a także ze względu na wiek — bardziej obciążone obowiązkami macierzyńskimi.

W analizie pominięto pochodzenie społeczne, nie ma ono dla tematu zasadniczego znaczenia, uwzględniono natomiast wykształcenie, które dla całej zbiorowości (545 osób) kształtuje się następująco:

Wykształcenie	%	W tym kierowników produkcji (osób)
podstawowe	26,2	2
zasadnicze zawodowe	3,1	—
średnie zawodowe	19,7	9
średnie ogólne	31,0	8
wyższe	20,0	35

Tak więc kierowniczki produkcji mają w znacznym stopniu wyższe wykształcenie. Ogólnie, badana zbiorowość to młode kobiety o wykształceniu politechnicznym oraz niewielka, kilkuosobowa grupa kobiet nieco starszych, o niższym poziomie wykształcenia, posiadających w zamian duże praktyczne doświadczenie kierowania.

SYTUACJA RODZINNA

Wśród badanych 54 kobiet 17 znajduje się w stanie wolnym, 37 jest zamężnych. 23 spośród tej liczby nie posiada dzieci (w tym 12 niezamężnych), 26 ma jedno dziecko, 5 — dwoje dzieci. Z tego w 4 rodzinach dzieci są dorosłe, w 9 — w wieku

szkolnym, w 17 — w wieku przedszkolnym, w 11 — w wieku żłobkowym. W 27 rodzinach, gdzie są małe dzieci, 10 nie ma żadnej pomocy, a w 17 rodzinach domem zajmuje się jakaś dorosła osoba z rodziny lub pomoc płatna.

Wykształcenie kobiet zamężnych i ich współmałżonków przedstawia poniższe zestawienie:

Mąż \ Żona	Podstawowe	Średnie	Wyższe	Razem
Podstawowe	1	3	—	4
Średnie	—	2	7	9
Wyższe	—	2	22	24
Razem	1	7	29	37

Zestawienie pokazuje na ogół wyrównany poziom wykształcenia współmałżonków kierowniczek.

Zawody mężów są następujące:

1) dyrektor — 2
2) kierownik oddziału produkcji — 5
3) pracownik umysłowy, starszy projektant, konstruktor — 13
4) oficer — 3
5) robotnik — 4
6) lekarz — 1
7) sędzia — 1
8) pracownik nauk. pomocn. — 4
9) student — 4

W oparciu o posiadane materiały można mówić o rozdzieleniu dwu ról kobiety: kobiety-pracownika i kierownika oraz kobiety-żony i matki. Z wypowiedzi wynika, że na ogół kobiety potrafią w trakcie pracy nie myśleć o problemach domowych i rodzinnych, ale po godzinach pracy nastawiają się głównie na dom i rodzinę. Trafną dla zilustrowania tego problemu jest wypowiedź jednej z badanych: „W domu o pracy myślę tylko, gdy są jakieś problemy, natomiast w pracy o domu nie myślę, jeśli nie ma szczególnych kłopotów". Rozdział ten nie jest konsekwentny, ale jak wynika z wypowiedzi kobiet, częściej w domu myślą one o pracy zawodowej, aniżeli w pracy o sprawach domowych.

Bez wątpienia posiadanie małego dziecka silnie absorbuje kobietę, ale w naszej zbiorowości nigdy tak silnie, aby to uniemożliwiało jej aktywną pracę zawodową.

Wśród badanych kobiet-kierowników — wnioskować można o tym z danych dotyczących roku ukończenia studiów i wieku

dzieci — większość rozpoczęła pracę zawodową jeszcze przed zamążpójściem. Małżonek stawał więc niejako przed faktem posiadania żony pracującej na kierowniczym stanowisku. Mężowie akceptują pracę żony i, według opinii badanych, mają do niej bardzo pozytywny stosunek. Kobiety stwierdzają, że mąż jest nie tylko zadowolony z ich pracy, ale często dumny z zajmowanego przez nie stanowiska. Wielu mężów nie wyobraża sobie, żeby ich żony mogły nie pracować i to nie tylko ze względów finansowych, dla podniesienia stopy życiowej rodziny, ale dlatego, że rozumieją aspiracje zawodowe żony i odpowiada im zmieniona dzięki pracy zowodowej pozycja kobiety. Np. „Uznaje moją pracę i nie wyobraża sobie, żebym mogła nie pracować". „Jest zadowolony z pracy żony, bo wie, że ona ją lubi".

Stwierdzić można, że wśród badanych mamy do czynienia z takim typem rodziny, w którym następuje podział obowiązków domowych między męża i żonę[3]. Środowiskiem takim jest właśnie to, w którym małżonkowie posiadają studia wyższe i zajmują stosunkowo wysokie stanowiska, jak to ma miejsce w naszych badaniach.

Na szczególne podkreślenie zasługuje stosunek mężów do żon-kierowników z tzw. „awansu społecznego". Mężowie ci są często robotnikami i posiadają wykształcenie podstawowe (4 osoby); małżeństwa te są starsze wiekiem i posiadają przeważnie dorosłe dzieci, żony przewyższają więc mężów i wykształceniem (średnie), i stanowiskiem. Mężowie ci są dumni ze stanowisk swoich żon, rozumieją ich aspiracje zawodowe często tak dalece, że odciążają je od obowiązków domowych, aby żony mogły nadal się uczyć i pracować na swoich kierowniczych stanowiskach. Np. jedna z respondentek mówi: „Mąż pomaga, ile może, jest dumny z żony i — ile można — odsuwa od niej wszelkie dodatkowe prace". Respondentka uczy się i jej najgorętszym życzeniem jest uzyskanie matury i pójście na studia wyższe. „Rodzina szanuje moje postanowienia" — pisze.

W oparciu o dane analizowane można więc stwierdzić, że grupa badanych kobiet jest w pewnym sensie wyselekcjonowana, a ich sytuacja rodzinna w pełni ustabilizowana, że nie występuje konflikt pomiędzy rolą pracownika i kierowniczki a rolą żony i matki.

---

[3] J. Piotrowski pisze, że pomoc męża jest prawdopodobnie większa i powszechniejsza w środowiskach, w których jest bardziej rozpowszechniona i uznana praca zawodowa żony, stwarzająca obiektywne konieczności przystosowania trybu i stylu życia rodziny do nowej sytuacji wytworzonej wskutek tego, że żona ma zatrudnienie. J. Piotrowski *Praca zawodowa kobiety w rodzinie*. Warszawa 1963, Książka i Wiedza, s. 325.

W ocenie przydatności do pracy kierowniczej podkreśla się udział w życiu społecznym.

Udział badanych kobiet w organizacjach politycznych i społecznych przedstawia się następująco:

PZPR	— 24 osoby
Związki zawodowe	— 53 osoby
Liga Kobiet	— 16 osób
NOT	— 25 osób
nie należy do żadnej	— 8 osób

Jeżeli chodzi o udział w pracach społecznych, to 21 kobiet-kierowniczek, w tym kobiet będących członkami PZPR, w ogóle nie podejmuje żadnej, nawet w czasie godzin pracy. Argumentem najczęściej spotykanym na uzasadnienie tego stanu rzeczy jest przeciążenie pracą zawodową, łączoną z obowiązkami domowymi. Z tej liczby 14 kobiet ma dzieci i to dzieci małe, wymagające opieki. Jakkolwiek konieczność opieki nad dziećmi nie jest wysuwana jako argument uzasadniający nieudzielanie się w pracy społecznej, sytuacja wskazuje, że w rzeczywistości jest to główny powód. Czasami brak zainteresowania pracą społeczną jest wynikiem konieczności wielogodzinnej dodatkowej pracy zawodowej. Respondentka, członek partii, przewodnicząca koła Ligi Kobiet w zakładzie nie pracuje społecznie mimo funkcji i uzasadnia to tym, że „na pracę społeczną nie ma czasu". Inna informatorka, która nie należy do żadnej organizacji społecznej, mówi: „Chciałabym pracować społecznie, ale nawał pracy domowej mi na to nie pozwala". Jest ona matką dziecka w wieku przedszkolnym, nie ma żadnej pomocy domowej, pracuje na kierowniczym stanowisku.

Inny typ reprezentują kobiety zajmujące się bardzo intensywnie pracą społeczną w organizacjach, komitetach, komisjach. Są członkami różnych instancji organizacyjnych. Znajdują czas i chęć na udział w życiu społecznym, ale jedynie w 5 wypadkach są to osoby posiadające małe dzieci.

Wśród pracujących społecznie znajdują się wszystkie kobiety, które stanowiska kierownicze osiągnęły w warunkach powojennego awansowania nie w oparciu o wykształcenie, a na podstawie kryterium politycznego zaangażowania. Są one starsze, mają domy bez małych dzieci, mogą pracować bez przeszkód.

Ogółem społecznie pracuje około 2/3 kobiet kierowniczek; część z nich bardzo aktywnie. Praca społeczna poza zakładem to najczęściej w NOT lub w charakterze ławnika. Do Ligi Kobiet należy 16 osób, 3 spośród nich pracuje aktywnie w tej

organizacji; 2 kierowniczki są radnymi, 6 ławnikami, 2 członkami instancji partyjnych na szczeblu dzielnicy lub komitetu miejskiego, poza tym pracują w radach zakładowych, radach robotniczych, w komitetach rodzicielskich, PTTK. Udział kobiet kierowniczek w pracach społecznych zakładu pracy i poza nim nie jest więc mały. Trzeba dodać, że praca społeczna wykonywana jest przez kierowniczki przeważnie w godzinach pracy, nie powoduje więc dodatkowego obciążenia czasu.

DROGA ZAWODOWA KOBIET NA KIEROWNICZYCH STANOWISKACH

Z badań wyłaniają się jak gdyby dwa typy dróg zawodowych:
1) droga awansowania w zawodzie i podejmowania stanowisk w konsekwencji posiadanego dyplomu ukończenia szkoły wyższej,
2) droga awansowania w wyniku polityki awansowania robotników na kierownicze stanowiska, realizowanej po roku 1945 w Polsce.

O ile droga pierwsza jest charakterystyczna dla kobiet młodych, pracujących zawodowo od 1954 r. włącznie, a więc dla osób z co najwyżej 10-letnim stażem zawodowym, o tyle drugą drogę charakteryzuje przebieg kariery zawodowej osób pracujących już w okresie międzywojennym, a następnie awansowanych na kierownicze stanowiska w przemyśle do dyrektorskich włącznie. Do grupy drugiej nie zaliczamy kobiet, które już w czasie pracy ukończyły studia wyższe i swoją pozycję na stanowisku umocniły posiadanym dyplomem. Osób, których praca zawodowa przebiega według schematu pierwszego, jest w naszej zbiorowości przeważająca większość — 41. Oprócz tego są 4 kierowniczki, które ukończyły szkoły i kursy uprawniające do zajmowania stanowisk kierowniczych, często już w czasie pracy zawodowej. Osoby awansujące w oparciu o inne kryteria niż kryterium przygotowania zawodowego legitymują się wieloletnim stażem pracy, zaangażowaniem w życiu politycznym, upoważniającym do zajmowania kierowniczych stanowisk w okresie braku osób z przygotowaniem fachowym, do dyrektorów zakładów włącznie. Kierowniczki „z awansu" obecnie zostały zdegradowane. Wobec komasacji zakładów w kombinaty, pozostały na stanowiskach kierowników zakładów w ramach kombinatu, co czasami odczuwają jako degradację.

STOSUNEK DO STANOWISKA KIEROWNICZEGO

Stosunek badanych kobiet do pracy zawodowej jest jednoznaczny i wynika z faktu ukończenia przez nie studiów lub szkół

średnich, z wyjątkiem kilku, które także włożyły niemało trudu w przygotowanie się do zawodu. A więc pozytywny stosunek do pracy powstał wcześniej niż podjęcie samej pracy zawodowej. Te kobiety podjęły studia nie po to, aby „sobie postudiować", ale po to, aby po ich ukończeniu otrzymać pracę zgodną z zamiłowaniem i kwalifikacjami. Czy rzeczywiście pracują zgodnie z kwalifikacjami? Niektóre z nich, które ukończyły studia techniczne, nie uzyskały pracy zgodnej z kwalifikacjami; często też musiały włożyć dużo wysiłku, aby nauczyć się pracy w nowym zawodzie. W sumie kobiet pracujących niezgodnie z kwalifikacjami i odczuwających to jako pewnego rodzaju niesprawiedliwość jest w naszej zbiorowości pięć.

Czy tylko praca niezgodna z kwalifikacjami nie daje zadowolenia? Jedna z kierowniczek np., pracująca zgodnie z kwalifikacjami, nie jest zadowolona z kierowniczego stanowiska. „Kierownicze stanowisko — mówi ona — to dla kobiety tylko męczarnia. Przyjmując to stanowisko, nie przypuszczałam, co mnie czeka, obecnie nie chcę awansować, ale wprost przeciwnie". Inna z respondentek jest niezadowolona, ale... mówi ona: „Miałam dość pracy domowej (nie pracowała po urodzeniu dziecka), chciałam pracować gdziekolwiek. Do pośpiechu w przyjęciu jakiejkolwiek pracy zmusiła mnie pogłoska, że w końcu 1963 roku zostanie zamknięta lista przyjęć do przemysłu. Przyjęłam pracę w laboratorium pod warunkiem, że po pewnym czasie dyrektor zmieni mi pracę na bardziej zgodną z kwalifikacjami. Do tej pory pracuję w laboratorium, ale w najbliższym czasie mam zająć stanowisko zastępcy kierownika działu surowców z perspektywą uzyskania stanowiska kierownika tego działu, jeżeli będę dobrze wywiązywała się ze swej pracy. Z obecnie zajmowanego stanowiska jestem niezadowolona, ponieważ nie jest ono zgodne z moimi zainteresowaniami i wymaga bardzo wiele pracy, aby sprostać zadaniom".

Inna respondentka, zadowolona ze stanowiska kierowniczego, nie jest zadowolona z rodzaju pracy: „Nie jestem specjalnie zadowolona z pracy, gdyż z wykształcenia jestem inżynierem przędzalnikiem, a obecna moja praca nie ma nic wspólnego z przędzalnictwem. Zapomniałam bardzo wiele z wiedzy wyniesionej z uczelni".

W wypowiedziach spotykamy więcej przypadków zatrudnienia niezgodnego z kwalifikacjami, ale zatrudnienie to nie było długotrwałe i jeżeli zainteresowane chciały, mogły znaleźć odpowiednią pracę, a nawet im to ułatwiano. Jednocześnie, z wyjątkiem jednej osoby, wszystkie kobiety są zadowolone ze stanowisk kierowniczych, nawet jeżeli przyjmowały je niechętnie. Wszystkie

kobiety są zadowolone z tego, że pracują. Jedna z naszych respondentek oświadczyła nawet, że przecież gdyby nie była zadowolona ze swej pracy, mogłaby się z niej zwolnić.

Kobiety na kierowniczych stanowiskach, absolwentki studiów technicznych, są niewątpliwie grupą wyselekcjonowaną w tym sensie, że selekcja nastąpiła poprzez sam wybór studiów technicznych. Tradycyjnie rzecz biorąc, kobieta inżynier nie była w okresie międzywojennym tak często spotykana jak kobieta lekarz, farmaceuta czy nauczycielka. Studia techniczne stanęły otworem przed kobietami po wojnie, ale jednocześnie wymagały specjalnych zainteresowań, zamiłowań i planów życiowo-zawodowych. Kończąc studia, absolwentki kierunków technicznych szły do pracy w przemyśle z pełną świadomością trudności i problemów, jakie napotykają i jeżeli podjęły taką pracę, nie było to na pewno dzieło przypadku.

STOSUNKI MIĘDZYLUDZKIE

Oceny stosunków międzyludzkich[4] nie można dokonywać bez zwrócenia uwagi na aspekt płci. A więc, czy kierowanie ludźmi i stosunki z podwładnymi różnią się w zależności od płci partnerów? Czy płeć wpływa na stosunki podwładnych ze zwierzchnikami? Odpowiedzi na te i podobne pytania szukaliśmy w wywiadach przeprowadzanych z kobietami-kierowniczkami oraz z mężczyznami-zwierzchnikami naszych respondentek[5].

Wśród 35 kierowniczek laboratoriów, 3 zgłosiły jakieś zastrzeżenia albo negatywne opinie o swoich stosunkach z podwładnymi (w laboratoriach pracują niemal wyłącznie kobiety); 19 kierowniczek działów podobnych zastrzeżeń nie zgłosiło w ogóle, a w jednym przypadku podkreślono zmienność tych stosunków. Jeśli idzie o stosunki ze zwierzchnikami (którymi są zawsze mężczyźni), a raczej o ocenę kierowniczek na temat stosunku zwierzchników do nich — sprawa przedstawia się odmiennie; rzadko tu mówi się o bardzo dobrych stosunkach. I tak na 35 kierowniczek laboratoriów 7 ocenia stosunki jako „średnie", zaś 2 — jako złe i bardzo złe. Na 19 kierowniczek działów — 2 oce-

[4] Przez stosunki międzyludzkie rozumiemy tu stosunki wzajemne pracowników oraz stosunki między zwierzchnikami i podwładnymi.

[5] Przeprowadziliśmy 21 rozmów ze zwierzchnikami (6 dyrektorów naczelnych, 11 zastępców dyrektorów, 4 kierowników działów). W ten sposób uzyskaliśmy opinie co do ponad połowy naszych kierowniczek (z 16 zakładów pracy). Ale wartość tych rozmów nie sprowadza się do ocen indywidualnych, lecz do opinii o pracy kierowniczej w ogóle, pracy kobiet na kierowniczych stanowiskach w szczególności, uzyskanych od kierowników łódzkiego przemysłu lekkiego. W opracowaniu tych rozmówców nazywamy krótko dyrektorami.

niają stosunki jako średnie i 2 jako dość dobre. A zatem stosunki ze zwierzchnikami układają się gorzej niż z podwładnymi, ogólnie przecież układają się dość dobrze. Zła ocena stosunków międzyludzkich należy do wyjątkowych.

Jakkolwiek płeć kierowniczek zaostrza pojawiające się konflikty, mają one zasięg szerszy, związany ze stylem kierowania i organizacją przedsiębiorstwa. Laboratoria stanowią wyodrębnione komórki o znacznej samodzielności. Dyrektorzy oczekują od kierowniczek laboratoriów właśnie samodzielności i inicjatywy i są zawiedzeni, że kobiety tej samodzielności nie przejawiają; dyrektorzy wyrażają więc pogląd, że są to cechy „martwe". Sądzą oni jednak zarazem, że w pracy laboratorium szczególnie ważna jest systematyczność i dokładność — cechy typowo „kobiece". Wyciągają stąd wniosek, że kierowanie i w ogóle praca w laboratorium to szczególna domena kobiet. Są one w ich przekonaniu najczęściej dobrze przygotowane do zawodu, wykształcone. Ich trudności mogą natomiast dotyczyć umiejętności pracy z ludźmi — są „zbyt łagodne", „miękkie", „zbyt mało wymagają". Takie opinie wypowiada kilku dyrektorów.

Laboratoria zatrudniają kilka do kilkunastu osób. W takich niewielkich kolektywach dużego znaczenia nabierają cechy osobiste ich członków. Kobiety bywają „trudne, drażliwe, nerwowe, nierówne; mężczyźni są bardziej rzeczowi, opanowani, ale mniej dokładni". Wiele czasu i uwagi każdy kierownik musi poświęcić na rozwiązywanie konfliktów, wynikających na podłożu tych cech personalnych podwładnych. Szczególnie ostro występują te sprawy w oddziałach produkcyjnych, bo większe tam zespoły ludzi, większe ich zróżnicowanie a zarazem więcej napięć związanych z nierównomiernym tokiem pracy.

„Kierownika najbardziej dyskwalifikuje brak wiedzy o danej dziedzinie. Pracownice dość często zwracają się do kierownika, prosząc o wyjaśnienie czy radę. Gdyby choć raz zauważyły, że kierownik czegoś nie wie, byłby to duży minus dla niego".

Podkreślając różnice między kobietami i mężczyznami, kierowniczki mówią częstokroć o stosowaniu innych, zróżnicowanych metod postępowania. Mówią więc o tym, że łatwiej pracować z robotnikami niż z mistrzami, którzy z trudem dopuszczają możliwość wyższych kwalifikacji i stanowisk młodych kobiet. Podkreślają, że decydujące znaczenie ma charakter pracy. Powszechny jest pogląd, że w produkcji kobiety mają za trudne warunki, nie mają natomiast trudności w pracy kierowniczej w administracji i niektórych komórkach sztabowych. W niektórych wypowiedziach pojawia się przekonanie, że zdobycie i utrzymanie stanowiska kierowniczego w przemyśle (kierownik oddziału pro-

dukcyjnego, zastępca dyrektora) kobiety zawdzięczają swym „męskim" cechom — energii, apodyktyczności, nawet sportowej sylwetce. Wzbudzają szacunek („wiedzą, że wszystko mogą załatwić"), także strach („podobno moi podwładni się mnie boją").

W stosunkach ze zwierzchnikami, jak mówiliśmy, występuje więcej zastrzeżeń i ostrożności niż w stosunkach z podwładnymi. Na ogół stosunki ze zwierzchnikami są poprawne, życzliwe, ogólna ich ocena jest pozytywna. A przecież opinie i poglądy opisujące te stosunki wskazują na szereg trudności, na ich świadomość u naszych respondentów. Owa rezerwa dotyczy zarówno kobiet-kierowniczek, jak i mężczyzn — ich zwierzchników. Powtarza się pogląd, że mimo wszystko (tzn. własne kwalifikacje i wyniki w pracy), mężczyźni mają większy autorytet, kobiecie się nie pobłaża, „jakby dla sprawdzenia" wymaga się od niej więcej, kobieta musi podkreślać swoją równorzędność, nie jest ona przyjęta sama przez siebie. Powtarzamy, że ogólnie rzecz biorąc, w przeważającej większości wywiadów wzajemna ocena stosunków była pozytywna. Kobiety-kierowniczki uważały, że zwierzchnicy są w stosunku do nich co najmniej lojalni, doceniają ich wkład pracy i jej wagę. Nie spotyka się równoczesnej negatywnej oceny stosunków z podwładnymi i zwierzchnikami. Można zauważyć jedynie, że w wypadku gorszej oceny stosunków z podwładnymi występuje gorsza ich ogólna ocena, podkreślenie konieczności bardzo ścisłej kontroli i dystansu (są to cechy kierowania autokratycznego, skądinąd nie sprzyjającego dobrym stosunkom międzyludzkim). W przypadku gorszej oceny stosunków ze zwierzchnikami niemal zawsze występuje ich ocena jako złych fachowców i ordynarnych ludzi. Najczęściej jednak zwierzchnicy starają się być wobec kobiet bardziej uprzejmi, czasem nawet je faworyzują. Zdarza się, że kierowniczki wykorzystują rozmaite „kobiece chwyty", aby uzyskać pomoc w realizacji zadań. Respondentka mówi: „wykorzystuję często fakt, że jestem kobietą, gdy idzie o załatwienie różnych spraw służbowych. Umiem prosić, błagać, czasem, gdy potrzeba, próbuję płakać. Te kobiece chwyty mają ten skutek, że często bardzo szybko zjednuję sobie pomoc. Jak dla pani — to zrobię".

Przeważnie jednak spotykamy opinie całkowicie przeciwstawne: „Kobiety w pracy powinny być osobami bezpłciowymi i raczej upodabniać się do mężczyzn: bo to pomaga, wtedy zwierzchnicy nie traktują nikogo jak osobę innej płci i powierzają wszystkie odpowiedzialne stanowiska".

Dyrektorzy-mężczyźni wydają dobre (w 9 przypadkach), a nawet bardzo dobre (w 8) opinie o badanych kobietach. „Pani X

daje sobie dobrze radę, jesteśmy z niej zadowoleni". Nie wypowiedziana wprost, nierzadko kryje się za tym opinia, że pani X stanowi wyjątek, albo że zajmowane przez nią stanowisko kierowniczki laboratorium w sam raz nadaje się dla kobiety. Jest tylko pewna nieliczna, kilkuosobowa grupa dyrektorów, według których kobieta czasem przewyższa mężczyzn, szczególnie na niektórych stanowiskach. Sądzą oni, że kobiety w pełni dorównują mężczyznom pod względem kwalifikacji. Ogólny przecież ton wypowiedzi dyrektorów jest pełen rezerwy co do kierowniczej pracy kobiet. Odnosi się wrażenie, że nieliczne kobiety-kierowniczki dają sobie dobrze radę, że w zasadzie mogą sobie i inne dawać radę, ale zbyt wiele różnorodnych trudności staje im na przeszkodzie. Tkwią one przede wszystkim właśnie w stosunkach międzyludzkich, w tradycji i stylu naszego życia.

CO WEDŁUG OPINII ZWIERZCHNIKÓW PRZESZKADZA KOBIECIE W PRACY KIEROWNICZEJ

Kobiety nie mogą podejmować kierownictwa w produkcji, potrzeba tam bowiem siły fizycznej. Kobiety, nawet wykwalifikowane, rzadziej niż mężczyźni objawiają talenty organizatorskie, stąd też nie każda kobieta może być kierownikiem. Szczególnie brak kobietom „fantazji zawodowej", inicjatywy i zdolności twórczych. Są sumienne i dokładne, ale raczej wykonawcze. Cechy dobrego kierownika (wykształcenie zawodowe, odwaga, samodzielność, umiejętność współżycia z ludźmi itp. według poglądów respondentów) rzadko zdarzają się u kobiet. Respondenci na swoim stanowisku zatrudniliby kobietę w 7 przypadkach, zdecydowanie nie — w 2, z zastrzeżeniami — w 12. Kobiety nie mogą podejmować pracy kierowniczej nad większymi zespołami mężczyzn, brak im bowiem „odporności psychicznej", brak nawyków u samych mężczyzn. Przez „odporność psychiczną" rozumie się tu opanowanie, wytrwałość, umiejętność znoszenia trudności i przeciwności bez płaczu i opuszczania rąk. Na szczególną uwagę zasługuje podkreślanie przez dyrektorów, a także przez badane kobiety-kierowniczki, że znaczną przeszkodę w ich pracy stanowił bądź stanowi brak przyzwyczajenia mężczyzn do podlegania kobiecie.

Sporo się pod tym względem zmieniło, ale trudności jeszcze występują. Ciekawe, że ten brak nawyków u mężczyzn przejawia się przede wszystkim w dziedzinie dyscypliny i w zakresie kultury codziennych stosunków, w braku „savoire-vivre'u".

„Początkowo podwładni cieszyli się, że mają kobietę jako zwierzchnika. Sądzili, że będą mieli zabawę i że kobieta ta długo

nie usiedzi. Miała pewnego mężczyznę, który pozwolił sobie podnieść głos, ale respondentka pokazała mu, że też potrafi krzyczeć, a nawet i przekrzyczeć go i także użyć niecenzuralnych słów". Znalazło to również wyraźne odbicie w wypowiedziach dyrektorów:

„Przy takiej produkcji jak nasza oraz przy dużych zespołach mężczyzn kobieta nie potrafi kierować — mocniejszych wyrażeń nie użyje, nie krzyknie. Kobieta powie, nie usłuchają, powie drugi raz, popłacze się i co z tego. Kobieta może być kierownikiem czy majstrem pod warunkiem, że przyjmie ją otoczenie. Kobieta jest wprawdzie bardziej sumienna i dokładna od mężczyzny, ale żeby była kierownikiem w produkcji, trzeba wpierw przełamać psychikę, którą mamy i my, i będą jeszcze miały nasze dzieci. W naszym narodzie jest tak, że kobietę się kocha i szanuje, ale się jej nie słucha. Kobieta napotyka wskutek tego zdecydowany opór w formie zupełnego lekceważenia jej poleceń przez męską część załogi".

Następną podnoszoną przeszkodą w pracy kierowniczej kobiet jest brak przyzwyczajenia do tego u samych dyrektorów. „Łatwiej im dogadać się" z mężczyznami. Nawet gdy dobrze oceniają znane sobie kierowniczki, gdy dopuszczają możliwość ich kwalifikacji do pracy kierowniczej, wolą mieć do czynienia z mężczyznami. „To, że kobiety rzadko kierują w ruchu, trzeba usprawiedliwić przyzwyczajeniami. Polityka większości dyrektorów zakładów przemysłowych jest taka, że gdy ma się wybrać na kierownicze stanowisko mężczyznę lub kobietę posiadających jednakowe kwalifikacje — wybiera się mężczyzn".

Najbardziej rzuca się w oczy argumentacja związana ze sposobem sprawowania kierownictwa — kontrolowaniem i naganami. Niemal wszyscy nasi rozmówcy — dyrektorzy stwierdzili, że forma zwracania uwag jest inna w stosunku do ich podwładnych mężczyzn i kobiet. Tylko w jednym przypadku usłyszeliśmy: „Trudno wyobrazić sobie, abym miał inaczej się wyrażać do mężczyzny i kobiety".

„Z kobietą jest się bardziej szarmanckim, eleganckim, usłużnym. Dotyczy to też zwracania uwag na niedociągnięcia — z kobietą trzeba delikatnie krążyć na około, nie powiem: jesteś głupia, bo się rozpłacze".

„Zasadniczych różnic nie ma (w załatwianiu spraw), ale mówiąc tak miedzy nami, mężczyznami [6], w stosunku do mężczyzn można być gburem, chamem, i to jest skuteczne. Tego nie można zrobić kobiecie".

Dość cytatów. Tylko w pierwszej chwili sprawa wydaje się bła-

[6] Wywiady z dyrektorami przeprowadzali wyłącznie mężczyźni.

ha i zaskakująca. Wydaje się, że w istocie dotykamy tu ważnego elementu tradycji i kultury, w której świat kobiet i świat pracy są rozdzielane. Kierowanie pracą produkcyjną — zdaniem rozmówców — wymaga „twardej ręki" i pewnej brutalności. Wzory, które mimo wymieniania innych cech kierownika (jak umiejętność współżycia z ludźmi) zdają się przyświecać naszym dyrektorom, dalekie są od tych, jakie znaleźć można w nowoczesnych podręcznikach kierowania [7].

Kobieta, według tych wzorów, może łagodzić surowość obyczajów, hamować brutalność i chamstwo, ale nadmierne zahamowanie mogłoby przynieść tylko szkodę sprawnemu działaniu, lepiej więc kobiety nie wprowadzać. Nasi dyrektorzy przyzwyczajeni są do kobiety w towarzystwie, ale nie w pracy kierowniczej. Tak więc istotną przeszkodą w pracy kierowniczej kobiet i w ogóle w pracy kobiet w męskich zawodach i w męskich środowiskach jest rozbieżność wzorów kulturowych odnoszących się do kobiet oraz odnoszących się do zachowań w środowisku pracy. Warto zwrócić uwagę także na niektóre aspekty stylu kierowania, ujawnione w wypowiedziach dyrektorów.

W odpowiedzi na pytanie, czy są jakieś szczególne — i jakie — konsekwencje społeczne zatrudnienia większej liczby kobiet w przemyśle, wszyscy nasi respondenci wydzielili dwie kwestie: 1) konsekwencje dla fabryki, 2) konsekwencje dla rodziny.

Wszyscy uznali, że praca nie sprzyja dobremu wychowaniu dzieci, a w każdym razie sprawia, że kobieta staje się przeciążona pracą, mając w ten sposób „dwa etaty". W obydwu nie wywiązuje się dobrze z obowiązków, jest niezadowolona, zmęczona, zdenerwowana. Oto parę wypowiedzi na ten temat:

„Dla rodziny — zepsute żołądki przez gotowane na chybcika obiady, harówka kobiety — jeśli jest więcej dzieci. Kobieta pracująca ponosi 3/4 ciężarów w małżeństwie".

„Kobieta ma 2 etaty. Robotnica przychodzi do pracy niewypoczęta, niewyspana, mąż w domu nie pomaga, kobieta nadal jest niewolnicą męża, tradycji..."

W jednym przypadku dyrektor stwierdził, że częstokroć praca kobiet podnosi stopę życiową rodziny, zastrzegając się, że zależy to od liczby dzieci w rodzinie [8].

Opinie przedstawione wyżej są nie tylko powszechne, ale i potwierdzone przez bardziej skrupulatne analizy. Nie mniej jednomyślni okazali się dyrektorzy w ocenie konsekwencji pracy ko-

---

[7] Prawie połowa naszych dyrektorów wspomina o ukończeniu jakichś kursów dla kierowników.

[8] Tylko 9 na 21 dyrektorów ma żony pracujące zawodowo. Niestety, nie mamy danych co do kwalifikacji i zawodów żon dyrektorów.

biet dla zakładu pracy. Powtarzają się tu poglądy, według których zatrudnianie kobiet jest niezmiernie kłopotliwe, choć jest sporo zawodów nigdy nie realizowanych przez mężczyzn (np. cerowaczka). Dalej — kobiety bardziej niż mężczyźni chorują, są często niedysponowane. Kobiety mają długotrwałe urlopy macierzyńskie. Kobiety często opuszczają pracę, aby opiekować się chorymi dziećmi, przysparza to kłopotu, ponieważ fundusz płac i limity zatrudnienia nie pozwalają na większe rezerwy pracowników. Kobiety są chronione przez prawo i korzystają z wielu zagwarantowanych im przywilejów, co utrudnia operowanie kadrami. Wiele z wysuniętych tu zastrzeżeń wydaje się usprawiedliwionych, choć nie wolnych od przesady, pośpiesznego uogólnienia i stereotypowości. (Np. sprawa większej absencji chorobowej kobiet.) Nikt też nie zwraca uwagi na sytuację na rynku pracy chociaż mamy do czynienia z fabrykami zatrudniającymi około 70% kobiet w przemysłach od wielu dziesiątków lat „kobiecych". Można to zrozumieć jako wyraz całkowitego przyzwyczajenia się do pracy zawodowej kobiet; sam fakt pracy łódzkich kobiet jest oczywisty. Tym bardziej więc podkreśla się kłopoty związane z tą „oczywistością".

ZAKOŃCZENIE

Reasumując, opracowanie nasze dotyczyło grupy kobiet na kierowniczych stanowiskach w produkcji w łódzkim przemyśle lekkim.

Badana grupa składa się z kierowniczek laboratorium, których jest większość, oraz kierowniczek działów produkcyjnych i wicedyrektorów zakładów. Kierowniczki laboratoriów to kobiety młode, w przeważającej większości absolwentki wyższych uczelni; kierowniczki działów produkcyjnych i wicedyrektorki są nieco starsze, mają dłuższy staż pracy, a co za tym idzie większe doświadczenie zawodowe. Pewna część wśród nich jest kierowniczkami „z awansu", które wykształcenie swoje uzupełniały w czasie pracy zawodowej.

Badane kobiety niejednokrotnie intensywnie uczestniczą w pracy społecznej. Obok grupy mało aktywnych społecznie kierowniczek jest grupa bardzo czynnie zaangażowanych w pracach Ligi Kobiet, organizacji technicznych, samorządowych i partii. Z przedstawionych materiałów wynika, że kierowniczki laboratoriów wykazują mniejszą aktywność społeczną niż kierowniczki działów produkcyjnych.

Sytuacja rodzinna kierowniczek jest w zasadzie ustabilizowana,

życie domowe dobrze zorganizowane, między innymi dzięki pozytywnemu stosunkowi mężów do ich stanowisk, ich pomocy w gospodarstwie domowym i wychowywaniu dzieci. Rodzina naszych respondentek to typ rodziny nowoczesnej. Taka sytuacja rodzinna ułatwia niewątpliwie pracę zawodową. Badane kobiety wykazują identyfikację z ich rolą w rodzinie.

W pracy zawodowej cechuje kierowniczki — jak się zdaje — duża samodzielność, inicjatywa i wysoki poziom fachowości. Są one zadowolone i przywiązane do pracy zawodowej, do stanowiska kierowniczego. Pełna akceptacja pracy zawodowej wynika również z wyboru studiów technicznych, tradycyjnie traktowanych jako mniej dostępne dla kobiet, wymagających pewnych charakterystycznych cech osobowości.

Kobiety na kierowniczych stanowiskach na ogół chcą awansować, osiągać wyższe stanowiska, nie wyższe jednak niż stanowiska wicedyrektorów, co wynika z zadawnionych przekonań, że praca w przemyśle jest dla kobiet za ciężka.

Mimo podnoszenia rozmaitych „obiektywnych" trudności realizacji pracy kierowniczej kobiet, wydaje się, że główne i decydujące przeszkody tkwią ciągle jeszcze w stosunkach międzyludzkich, w nieprzystosowaniu podwładnych i zwierzchników do takich funkcji kobiet. Niezbyt sprzyja temu miejsce kobiety w kulturze rodzinnej i kulturze czasu wolnego. W rezultacie, choć teoretycznie przyjęty jest i manifestowany pogląd, że awans kobiety zależy tylko od tego, czy spełnia ona warunki „dobrego kierownika", w rzeczywistości stosowanie tego kryterium jest tak trudne, tyle tu przeszkód i ryzyka, że nie tylko zwierzchnik, ale i sama kobieta rezygnuje częstokroć z awansowania. Obawia się zaniedbać dom, obawia się odpowiedzialności, nerwowości i niestałości związanej z zajmowaniem kierowniczych stanowisk [9].

Może wydawać się niesprawiedliwe wysuwanie tych problemów i oporów na plan pierwszy w sytuacji, kiedy badane przez nas kobiety i mężczyźni-kierownicy są z siebie wzajemnie zadowoleni, a kobiety wykazują dużą stabilizację życiową i zawodową. Ale jednocześnie warto podkreślić, że dotyczy to w dużej mierze tych stanowisk zawodowych, które określa się jako kobiece (laboratorium), że grupa kierowniczek jest nieliczna i wyselekcjonowana, dobrze przystosowana do swej roli społeczno-zawodowej. Grupa ich zwierzchników zaś wykazuje interesujący pogląd, zgodnie z którym konkretne osoby na konkretnych stanowiskach są bardzo przydatne, ale kobiety „w ogóle" sprawiają jedynie kłopot. W rezultacie trudno im znaleźć kobiety, które by

9 Nie bez znaczenia jest tu brak zwyczaju okresowych ocen pracowników i stosowania różnych form nagród i wyróżnień.

mogły spełniać wszystkie warunki dobrej pracy kierowniczej. Wiele jest stereotypów w poglądach na temat pracy kobiet i na temat pracy kierowniczej. Wiele źródeł tych stereotypów odnajdujemy w związku z różnymi wzorami kulturowymi odnoszącymi się do płci, a także w zakorzenionych metodach kierowania. Wystarczy przypomnieć pogląd o trudnościach i nerwowości pracy z ludźmi, o konieczności stosowania metod brutalnych, wymyślania i gniewu.

Wydaje się, że przedstawione materiały i wnioski uprawniają do pewnej prognozy. Kiedy podniesie się poziom kulturalny robotników i poziom kultury pracy kierowniczej, kiedy poziom kwalifikacji i kompetencji pracowników pozwoli na skuteczne wprowadzenie nowoczesnej organizacji fabryki, zaś kierownicy przestaną działać „po frontowemu" i zaczną systematycznie pracować z podległymi zespołami, wówczas wzrosną szanse zawodowe kobiet. Nie chodzi o „zewnętrzne", pozorne sprawy savoire-vivre'u, lecz o usunięcie zbyt daleko idących rozbieżności kultury pracy i kultury towarzyskiej. Obok tych rozbieżności, spotykamy także rozbieżności pomiędzy rolą zawodową i rodzinną kobiety. Temat ten był poruszany wielokrotnie i występuje również w naszych badaniach. Konflikt w tym zakresie jest najtrudniejszy do rozwiązania. Szereg prób i doświadczeń podejmowanych na całym świecie nie przyniosło — jak się zdaje — rezultatów bez zastrzeżeń.

Pojawiły się ostatnio na Zachodzie liczne prace podkreślające, że emancypacja kobiety przyniosła im raczej zmęczenie niż upragnioną wolność i równość. Nasze rozmówczynie, wyemancypowane kobiety, zadowolone ze swej pracy i ustabilizowane życiowo, zdają się nie potwierdzać tych prognoz. Ale jest ich tak niewiele! W całym łódzkim przemyśle lekkim zatrudniającym wiele dziesiątków tysięcy kobiet znaleźliśmy tylko 545 kierowniczek i tylko 33 z nich kieruje zespołami produkcyjnymi. Nie wiemy, ile pretendowało do stanowisk kierowniczych ani ile mogłoby awansować, gdyby w grę wchodziły wyłącznie kwalifikacje zawodowe.

DYSKUSJA

Min. TADEUSZ KOCHANOWICZ
Komitet Pracy i Płac
Warszawa

Jako przedstawiciel Komitetu Pracy i Płac jestem szczególnie zainteresowany aktywizacją zawodową kobiet, ponieważ potrzeby społeczno-gospodarcze w tym zakresie są bardzo duże.

Pragnąłbym jednakże zaznaczyć, że przy rozwiązywaniu określonych problemów i ustalaniu kierunków tych rozwiązań staram się zawsze w maksymalnym stopniu konfrontować koncepcje z możliwościami ich technicznej realizacji. Chodzi przecież o to, aby kierunek działania był możliwie najbardziej prawidłowy i realistyczny. W związku z tym, może trochę i dla pobudzenia dyskusji, chciałbym poruszyć pewne problemy, które budzą moje wątpliwości.

Zacznę od stosunkowo drobnej sprawy, tj. od rozłożenia akcentów w dziedzinie poradnictwa zawodowego. Uważam, że przy wyborze zawodu po ukończeniu szkoły podstawowej poradnictwo zawodowe nie może jeszcze stanowić dostatecznego sprawdzianu słuszności wyboru kierunku szkolenia. Akcent powinien być położony nie tyle na poradnictwo, ile na informację zawodową.

Poradnictwo zawodowe opiera się w dużym stopniu na testach psychologicznych. Przydatność tych testów zależy w znacznej mierze od ich prawidłowej adaptacji do konkretnego środowiska. Dopiero po sprawdzeniu, że w danym środowisku 90% porad zdało później egzamin w życiu, można uznać określone testy za prawidłowe.

Udzielanie porad zawodowych bez dalszego sprawdzania w okresie 5—10 lat ich przydatności w stosunku do osób, którym się ich udziela, jak to ma miejsce u nas w Polsce, może prowadzić do wielu błędów.

Niezwykle natomiast ważne jest — w moim przekonaniu — rozszerzenie informacji zawodowej, zarówno dla młodzieży, jak i rodziców, ponieważ niedostatecznie jest u nas rozwinięta świadomość o tym, gdzie można uzyskać pracę, jakie są formy nauki i co można osiągnąć przez tę naukę. Dlatego też w chwili obecnej, gdy nie mamy jeszcze w dziedzinie poradnictwa dostatecznej liczby eksperymentów prześledzonych na przestrzeni lat, bardziej celowe jest położenie akcentu na sprawę

badań eksperymentalnych niż na rozszerzanie już dziś poradnictwa zawodowego.

Następna sprawa to sprawa awansu kobiet i obejmowania przez nie stanowisk kierowniczych. Nie ulega kwestii, że jak najbardziej słuszne jest umożliwienie kobietom awansu i zajmowania stanowisk kierowniczych. Powstaje jednakże pytanie, czy w tej dziedzinie same apele są wystarczające, czy są one skuteczne? Trzeba pamiętać, że apelujemy od kilku, a niekiedy od kilkunastu lat, a skutki są może nawet mniejsze niż początkowo. Dlatego i w tej dziedzinie powinna być stale dokonywana konfrontacja przyjętych założeń z zagadnieniem skuteczności, tzn. możliwości praktycznego ich wykonania. Na przykład, jeżeli chodzi o przemysł tekstylny, to od wielu lat nie mogliśmy zrozumieć, dlaczego nasze apele nie są skuteczne. Przemysł jest kobiecy, zatrudnia wiele kobiet wykształconych, a na kierowniczych stanowiskach procent kobiet jest niższy niż w innych gałęziach. Zaczęliśmy porównywać, jak ta sprawa przedstawia się w innych krajach. Okazało się, że w przemyśle tekstylnym w krajach, w których badaliśmy ten problem, też jest mniej kobiet na stanowiskach kierowniczych niż w innych działach. Jest to zatem zjawisko światowe. Może więc dać spokój z forsowaniem kobiet na stanowiska kierownicze właśnie w przemyśle tekstylnym? Coś w tym musi być, jeżeli to jest zjawisko powszechne. Nie można nad tym przechodzić do porządku dziennego. Prowadziliśmy na ten temat rozmowy i dyskusje z dyrektorami i majstrami przemysłu tekstylnego. Mówili oni, że przy wykonywaniu funkcji majstra niezbędna jest siła fizyczna dla dokonywania napraw maszyn — taki jest argument przeciw powierzaniu kobietom stanowisk mistrzów, a to jest przecież pierwszy stopień stanowiska kierowniczego. Opór w tej dziedzinie jest większy niż w innych działach gospodarki. Zastanawiam się też, czy w zakładach pracy, gdzie większość zatrudnionych stanowią kobiety, ma być z reguły dyrektorem kobieta. To nie jest chyba właściwy punkt wyjścia. Jest wiele zakładów męskich, gdzie dyrektorami są kobiety i bardzo dobrze sobie dają radę.

Dlaczego o tym mówię? Chodzi o to, czy kierować wysiłki na działy, w których to nam się nie udaje, czy na te, gdzie są lepsze rezultaty? Doświadczenie wskazuje, że jeżeli z góry założone przesłanki nie sprawdzają się w rzeczywistości, to trzeba je zrewidować.

Przy rozważaniu sprawy awansu kobiet na kierownicze stanowiska decydującą sprawą nie jest brak zaangażowania politycznego, gdyż kobiety często angażują się dużo mocniej niż mężczyźni. To jest głównie problem umiejętności godzenia obowiązków domowych z pracą kierowniczą. Stanowisko kierownicze nie ma ograniczonych godzin pracy. To jest zajęcie, w którym przeważnie pracuje się okrągły dzień. Jest wiele kobiet, które potrafią pogodzić te obowiązki z zajęciami rodzinnymi i wtedy awans zawodowy często następuje. Dlatego też mniej bym przywiązywał

wagi do samych apeli w tej dziedzinie, a raczej mam nadzieję i przekonanie, że w miarę tego jak się rozwija życie gospodarcze kobiety będą znajdowały w pracy zawodowej pełne obywatelstwo. Mogą być jeszcze zahamowania i trudności, ale jest rzeczą bezsporną, że proces ten będzie trwał i rozwijał się. Trzeba tylko mu pomagać.

Jeszcze parę słów o płacach. Nie wiem dokładnie, jak został sporządzony wykaz dotyczący zarobków kobiet, na który powołano się w referacie. Dla uzyskania pełniejszego obrazu należałoby chyba dokonać analizy w podziale na gałęzie gospodarki. Jeżeli porównuje się razem średnie płace mężczyzn i kobiet zatrudnionych np. w górnictwie i hutnictwie, gdzie zarobki są wysokie, a zatrudnionych jest mało kobiet, i w przemyśle włókienniczym, gdzie płace są niższe, a wskaźnik zatrudnienia kobiet bardzo wysoki, to wnioski nie mogą być prawidłowe. Prawdą jest, że kobiety są niekiedy niżej płatne na tych samych stanowiskach pracy, co przeważnie wynika albo z ich niższych kwalifikacji, albo mniejszej wydajności pracy. Jednak w administracji, służbie zdrowia czy w zawodach nauczycielskich płace są z reguły te same i to zarówno w odniesieniu do szczebla kierowniczego, jak i średniego. Zachodzące w zatrudnieniu procesy, coraz większa liczba kobiet kończących szkoły zawodowe oraz wzrastający ich udział w zatrudnieniu ogółem — będą powodowały stopniowe niwelowanie istniejących jeszcze dysproporcji płacowych między mężczyznami i kobietami. Do tego będziemy również dążyć w naszej codziennej pracy.

Doc. dr HALINA MORTIMER-SZYMCZAK
Uniwersytet Łódzki

Chciałabym ustosunkować się do referatu mgr inż. Haliny Diamand. Chodzi mi o wskaźniki aktywności zawodowej kobiet i ich zróżnicowanie w poszczególnych rejonach kraju. Jak podaje referat, wskaźnik ten w miastach sięga ogółem dla kobiet około 43%, na wsi około 72%. Najwyższy wskaźnik, bo ponad 53%, wykazuje miasto Łódź. Uzasadnienie jest znane: Łódź, wielki ośrodek przemysłu włókienniczego, zatrudnia w swojej masie kobiety. Około 60% pracujących w przemyśle Łodzi to właśnie one, zaś w przemyśle włókienniczym łącznie z odzieżowym procent ten jest jeszcze wyższy. Pomimo tak wysokich wskaźników obserwujemy dalszy wzrost aktywizacji zawodowej właśnie kobiet; wśród ogółu pracowników w sektorze socjalistycznym miasta stanowiły one 46%.

Sytuacja ta z wielu względów jest dla miasta niewygodna. Powoduje bowiem stan stosunkowo niskiego standardu życiowego mieszkańców w porównaniu do innych dużych miast Polski tego rzędu zagospodarowania. Przemysł włókienniczy jest jedną z niżej opłacanych gałęzi przemysłu w Polsce, kwalifikacje zawodowe pracowników są tutaj również

niewysokie. Dlatego plany gospodarcze rozwoju miasta muszą uwzględniać konieczność zmiany struktury gospodarczej, a tym samym i zatrudnienia w mieście. Spowoduje to jednak konieczność zmniejszenia wskaźnika zatrudnienia kobiet na rzecz zwiększenia zatrudnienia wśród mężczyzn, a także konieczność zmiany struktury zatrudnienia samych kobiet.

Dlatego zwraca uwagę tendencja odwrotna dla miasta Łodzi w najbliższym planie pięcioletnim (lata 1966—1970) aniżeli dla całej Polski. Jeżeli wskaźnik zatrudnienia kobiet ma wzrosnąć w Polsce ponad 38%, tj. powyżej 2 punktów, to w m. Łodzi nieco obniży się w stosunku do obecnych 46% o koło 1,5 punkta. Tendencja ta jest chyba słuszna, zważywszy, że zmiany struktury gospodarczej miasta idą w kierunku wprowadzenia takich gałęzi przemysłu, jak: przemysł maszynowy, elektrotechniczny, precyzyjny, a więc tych gałęzi, w których płace robocze są stosunkowo wysokie. Jest to jedna z dróg, a może jedyna, podniesienia standardu życiowego mieszkańców.

Chciałabym również zwrócić uwagę na niektóre z wyników uzyskanych przy prowadzeniu badań dotyczących ruchów migracyjnych do m. Łodzi. Okazuje się, że kobiety stanowią 60% ogólnego napływu do miasta i to zarówno w grupie wieku produkcyjnego, jak i poprodukcyjnego. Oczywiście, łączy się to z przemysłem włókienniczym, do którego w głównej mierze dojeżdżają codziennie kobiety do pracy i w którym imigrujące do miasta kobiety znajdują stałe miejsce zatrudnienia. Grupa wieku produkcyjnego wzmacnia się więc z imigracji przede wszystkim o żeńską siłę roboczą. W przypadku miasta Łodzi jest to dalece niewskazane ze względu na i tak już zachwiane proporcje płci ludności stałej.

Ciekawie układają się wskaźniki aktywności zawodowej kobiet w poszczególnych grupach wieku. Generalnie rzecz biorąc, dla wszystkich grup wieku tzw. produkcyjnego wskaźniki te są wyższe dla miasta Łodzi aniżeli dla innych miast wydzielonych. Również dla grup wieku „przedemerytalnego" i emerytalnego są one wyższe w odniesieniu do wszystkich pozostałych miast wydzielonych z wyjątkiem miasta Warszawy. Tutaj wskaźniki grup wieku (55—59, 60—64, 65—69, 70 i więcej) są wyższe dla miasta Warszawy aniżeli dla miasta Łodzi. Czym można wytłumaczyć ten stan rzeczy? Wydaje mi się, że chodzi tu o: 1) wyższe kwalifikacje kobiet w wieku starszym, mieszkanek m.Warszawy, 2) większe możliwości zatrudnienia w centralnym ośrodku administracyjnym, naukowym, kulturalnym, oświatowym, a także znacznie szerzej rozwiniętych usługach w m.Warszawie, gdzie kobiety w starszym wieku znajdują również zatrudnienie, chociażby na półetatach.

Doc. dr ALEKSANDER MATEJKO
Uniwersytet Łódzki

Na obecnej konferencji zaznacza się wyraźny niedostatek podejścia psycho-socjologicznego do rozważanych tutaj problemów pracy kobiet. A przecież właśnie wymienione podejście ma wręcz kluczowe znaczenie dla zrozumienia spraw, które wiążą się z coraz powszechniejszym zaangażowaniem kobiet w zawodach wysoko wykwalifikowanych. Stanowczo zbyt mało zastanawiamy się nad poważnymi konsekwencjami wynikającymi z napięcia emocjonalnego, które towarzyszy równoczesnemu pełnieniu przez kobiety wielu ról: wykwalifikowanego pracownika, aktywisty społecznego, żony, matki, gospodyni domu, wychowawczyni, zaopatrzeniowca gospodarstwa domowego, organizatora życia rodzinnego. Każda z tych ról bardzo silnie angażuje kobietę, wyzwala jej ambicje. Dopóki kobiety pełniły role zawodowe o poślednim charakterze, problem był znacznie mniej ostry aniżeli współcześnie, gdy niemal nie ma zawodu, w którym nie byłoby kobiet.

Nie wystarczy cieszyć się z tego, że kobiety zyskują na wszystkich polach awans zawodowy. Trzeba również dostrzec stress psychiczny, jaki towarzyszy niemożności pogodzenia różnych ról, które bardzo chciałoby się pogodzić. Sytuacja, w jakiej znajduje się kobieta pracująca, jest często — niestety dotąd u nas zbyt często — sytuacją nerwicorodną. Nie oznacza to oczywiście, że w związku z tym nerwice muszą być częstsze wśród kobiet aniżeli wśród mężczyzn. Statystyka mówi nieraz wręcz coś odwrotnego, co bynajmniej zresztą nie przeczy temu, że relacja dom — praca zawiera w stosunku do kobiet szereg pierwiastków nerwicorodnych.

Z powyższego oczywiście nie można wyciągać wniosku, jakoby zatrudnianie kobiet w ogóle, zwłaszcza zaś w zawodach wysoko wykwalifikowanych, powinno być ograniczone. Chodzi tylko o rzeczowe zdanie sobie sprawy z niezbędnych warunków eliminacji czynników nerwicorodnych. Należy do nich przede wszystkim wydatna poprawa sytuacji bytowej kobiety pracującej.

Nasze poważne zaniedbania na odcinku usług (pralnictwo, pomoc domowa) i zaopatrzenia pogłębiają sprzeczność zachodzącą między silnym pędem do zatrudniania kobiet a ich sytuacją życiową. Pełne wykorzystanie potencjału roboczego tkwiącego w pracy kobiet bez jednoczesnego uszczerbku dla ich zdrowia i samopoczucia jest możliwe tylko przy dostatecznie szybkim rozwoju usług, poprawie zaopatrzenia, stworzeniu szeregu ułatwień bytowych. Chyba za mało mówimy o tych sprawach na konferencji. A przecież są to sprawy wręcz kluczowe, z którymi zresztą spotykamy się ciągle w naszym życiu codziennym.

Warto też wspomnieć o potrzebie rozbudowy w naszym kraju poradnictwa psychologicznego, które, jak wynika z doświadczeń innych krajów, służy w dużej mierze właśnie pracującym kobietom. Dobrym przykładem może być akcja zorganizowana w Zakładach 22 Lipca przez tam-

tejszego psychologa zakładowego i dające spore efekty praktyczne. Musi to być oczywiście poradnictwo kompetentne, nawiązujące do najlepszych wzorów i doświadczeń, oparte na gruntownej znajomości psychiki ludzkiej, unikające tanich frazesów. W naszych wyższych uczelniach należałoby rozwinąć na dostatecznie szeroką skalę kształcenie wykwalifikowanych kadr zdolnych wykonywać poradnictwo. Należy również poznać istniejące w tym zakresie spore doświadczenia zagraniczne. I na tym polu jesteśmy wyraźnie opóźnieni.

Dr FRANCISZEK ADAMSKI
Śląski Instytut Naukowy
Katowice

Chciałbym podzielić się moimi rozterkami, zrodzonymi na tle ogólnego rozeznania sytuacji gospodarczej kraju, naszej polityki gospodarczej i społecznej oraz na tle rozeznania własnego w rodzinach robotniczych, rozeznania postaw i poglądów w środowiskach robotniczych dotyczących pracy zawodowej kobiet — żon i matek. Wystąpienie swe oprę na wynikach badań socjologicznych przeprowadzonych wśród rodzin robotniczych Śląska (górniczych i hutniczych) oraz nawiążę do identycznych badań przeprowadzonych w Łodzi i Warszawie.

Jak wygląda sprawa zatrudnienia kobiet zamężnych w robotniczych środowiskach Śląska, górniczych i hutniczych? Otóż przed zamążpójściem pracowało około 80% kobiet. Po zamążpójściu pracuje już tylko około 20%, ponieważ z chwilą założenia rodziny, a przede wszystkim urodzenia dziecka, dotychczas pracująca kobieta przejmuje tradycyjną rolę żony i matki. Wpływa na to, obok działania tradycji w wyobrażeniach o roli żony i matki w rodzinie, także korzystniejsza sytuacja materialna (bo to rodziny górnicze i hutnicze). Te żony i matki, które pozostały nadal w pracy zawodowej bądź podejmują pracę zawodową po raz pierwszy po zamążpójściu, robią to wyraźnie ze względów ekonomicznych.

Do tych samych niemal wniosków dochodzi w badaniach nad środowiskiem łódzkich włókniarzy doc. Kłoskowska.

Niezależność i własne pieniądze, styczność z ludźmi, osobiste zainteresowanie pracą — takie motywy podejmowania pracy odgrywają rolę minimalną. Jeżeli badane żony i matki, niezależnie od środowiska, podejmują pracę zawodową poza domem, to czynią to z zasady wbrew wewnętrznemu zainteresowaniu, świadome wyraźnej niedogodności oraz dużych strat, jakie z tej racji będą wynikały dla rodziny i domu. Dlatego np. pracujące żony hutników stwierdzają, że gdyby zarobki ich mężów podnieść o tyle, że starczyłyby na utrzymanie rodziny, wówczas około 80% z nich zrezygnowałoby z pracy zawodowej.

A jakie są postawy mężów tych kobiet wobec ich pracy zawodowej? Dla porównania wyników badań te same pytania, które stosowano w Ło-

dzi i Warszawie, zastosowano na Śląsku w odniesieniu do 200 rodzin hutniczych i około 300 rodzin górniczych. Czy mężowie są zadowoleni z tego, że ich żony pracują? Spośród hutników 39% odpowiedziało, że są zadowoleni, a 61%, że niezadowoleni. Odpowiedzi górników jeszcze wyraźniej akcentują niezadowolenie.

Inne pytanie dotyczyło mężczyzn, których żony nie pracują. 95% mężczyzn odpowiedziało, że są zadowoleni, ok. 5% odpowiedziało, że są niezadowoleni i chcieliby, żeby ich żony pracowały. Ci pierwsi wpływ pracy zawodowej żony na życie domowe określali stereotypowym wyrażeniem, że „w domu jest bałagan i dzieci rozpuszczone". Ani jeden z badanych mężczyzn nie pominął tego względu. Podobnie 88% łódzkich włókniarzy wyrażało stanowisko, że ich zdaniem przede wszystkim mąż powinien pracować na utrzymanie rodziny, a żona powinna się zająć pracą w domu.

Czy mężowie, których żony pracują, chcieliby, aby przestały one pracować? 78% stanowiły odpowiedzi pozytywne, zawierające wyraźne pragnienie, aby żony przestały pracować. Czy zdaniem górników i hutników kobieta powinna w ogóle pracować? Wśród hutników było 96% odpowiedzi, że kobieta mająca małe dzieci nie powinna pracować.

Górnicy i hutnicy akceptują jedynie pracę zawodową młodych, niezamężnych kobiet. Na Śląsku towarzyszy temu stan faktyczny. Przed zamążpójściem pracuje 80% obecnych żon hutników, po zamążpójściu ten procent się zmniejsza, jest wyraźna tendencja wycofywania się kobiet z pracy zawodowej i przejmowania tradycyjnej roli kobiety i matki.

Chcę podkreślić, że podobne stwierdzenia wynikają z materiałów badawczych, jakie uzyskano w trzech odmiennych środowiskach: warszawskim, łódzkim i śląskim. I ze względu na te fakty oraz nie liczącą się z nimi ogólną politykę naszego państwa, której wyrazem są tendencje i kierunki dalszej aktywizacji zawodowej kobiet, rodzi się we mnie bardzo wyraźny konflikt. Stawiam sobie i zebranym tu Państwu pytanie: jak sytuacja powinna wyglądać, czy nie jesteśmy zobowiązani szukać raczej innych środków i możliwości rozwiązywania tak istotnego i ważnego dla życia społecznego problemu?

Odpowiem teraz dyr. Diamand, która pytała, czy badano zarobki mężów kobiet objętych ankietą, które twierdziły, że rzuciłyby pracę przy wyższych zarobkach mężów?

Dochód badanych rodzin hutniczych przedstawia się bardzo zróżnicowanie. Największa grupa — 35 procent — są to rodziny, w których dochód miesięczny waha się w granicach 2500—3000 zł, 21% posiada do dyspozycji od 2000 do 2500 zł. U około 13% rodzin dochód miesięczny sięga 3500 zł, resztę stanowią rodziny o dochodzie przekraczającym 4000 zł. Tam, gdzie dochód jest wyższy, systematycznie zwiększa się liczba pracujących w rodzinie.

I jeżeli chodzi o drugie pytanie — oczywiście, że były brane pod uwagę grupy wieku. Zarówno praca zawodowa, jak i stosunek do faktu za-

trudnienia kobiety — są niezależne od grupy wieku odpowiadających. Badane kobiety nie posiadają przygotowania zawodowego. Tylko 5% wśród nich ukończyło szkołę średnią. Jeszcze raz podkreślam, że chodzi o środowiska robotnicze, w środowiskach inteligenckich sprawy przedstawiają się zupełnie inaczej.

Dr JANINA BOGUCKA-ORDYŃCOWA
Zarząd Stołeczny Ligi Kobiet

Mówimy obecnie o miejscach dla dziewcząt w nowych zawodach. Mówimy również o pewnym tradycjonalizmie w kształceniu i zatrudnianiu dziewcząt, więc słuszną jest rzeczą i ważną, że w wypowiedziach prasowych, które poprzedziły naszą konferencję, wyraźnie ta kropka nad „i" była postawiona. Trudno żądać od ruchu, który został zapoczątkowany w stosunkowo niedawnym czasie, żeby wydał zaraz owoce. Niedługi bowiem czas dzieli nas od okresu wzdychań pani Bovary i perypetii prusowskiej Madzi na pensji pani Latter. Ten fakt, że okres dzielący nas od początków tzw. emancypacji kobiet jest krótki, trzeba w dyskusji uwzględnić. Należałam w okresie przedwojennym do grupy pierwszych 7 prawniczek nieadwokatek w magistraturze sądowej. Było to przecież nie tak dawno i mam te czasy dobrze w pamięci. A zawód nauczycielski też do niedawna był zawodem dla kobiet nowym. Teraz są to zawody, w których przyzwyczajono się już do kobiet, niektóre — np. nauczycielski — są nawet nadmiernie sfeminizowane. I dlatego, gdy słyszę o kobietach inżynierach, technikach, widzę, że są to zawody obecnie dla kobiet nowe, społeczeństwo musi się przyzwyczaić, że zawody te wykonują kobiety, tak jak przyzwyczaiło się już do lekarek, prawniczek, nauczycielek. Musi upłynąć jakiś czas i musimy przezwyciężyć zakorzenione tradycje, aby się przyzwyczaić do tego, że kobieta może wykonywać określone zawody na równi z mężczyzną. Jakie zawody? Tu jest szeroki wachlarz możliwości. Powinni się wypowiedzieć w tej sprawie nauczyciele, psychologowie, lekarze.

Mówiąc o aktywizacji kobiet nie można się oprzeć przekonaniu, że jeszcze jest wiele osób w Polsce, które podświadomie widzą w kobietach „rezerwową armię pracy". Na naszym rynku pracy, aczkolwiek o tym się otwarcie nie mówi, często to tak jeszcze wygląda. Np. przy wszystkich zwalnianiach z zakładów pracy w pierwszym rzędzie ofiarą padają kobiety. Jeżeli spojrzymy tej nieprzyjemnej prawdzie w oczy, kluczem, który powinnien prowadzić nas po bardzo zawiłych drogach związanych z przygotowaniem dziewcząt do zawodu i pracą kobiet, jest sprawa ich kwalifikacji zawodowych.

W toku dyskusji mówiono o postawach wobec pracy kobiet, żon robotników śląskich, łódzkich i warszawskich. Jakie były kwalifikacje tych kobiet? — zadałam pytanie. Nie było zresztą dla mnie żadną rewelacją, gdy kolega odpowiedział, że ankietyzowane kobiety nie posiadały żad-

nych kwalifikacji. To tłumaczy, dlaczego chciały wrócić do domu, przestać pracować zawodowo. Sądzę, że ludzie bez kwalifikacji nie mają i nie mogą mieć przywiązania do zawodu. Nikogo z nas nie może to dziwić.

Kilka słów o sprawie poradnictwa. Pan Minister Kochanowicz mówił tu o tym, że przecenia się u nas rolę poradnictwa, które jest uważane za klucz magiczny do wyboru zawodu. Uważa on, że pierwszeństwo należy dać preorientacji. Sedno rzeczy tkwi jednak w tym, że nasza preorientacja jest preorientacją na „nie". Ona mówi do czego się młodzież nie nadaje, że chłopak np. ma krótki wzrok itd. Natomiast, mimo dociekliwych pytań rodziców, psycholog nie bardzo potrafi poradzić do jakiej pracy chłopiec lub dziewczyna może się nadawać i jaką naukę zawodu można im zalecić.

Niezbędne jest też rozszerzenie akcji informacyjnej. Rodzice i dzieci, nawet w Warszawie, nie mogą się zorientować, jak i dokąd kierować dzieci po ukończeniu szkoły podstawowej, jaką szkołę wybrać: zawodową czy ogólnokształcącą. Dzieci nie wiedzą, w jakich warunkach będzie przebiegać ich przyszła praca zawodowa. Nauczyciele, zwłaszcza szkół podstawowych, powinni więcej o tym młodzieży mówić, muszą młodzież do wyboru zawodu przygotować. Sprawę poradnictwa czy też preorientacji — jak to mówił Pan Minister Kochanowicz — przez długofalowe badania, konfrontacje i analizowanie wyników można wyprowadzić na czyste wody i uczynić z niej pożyteczny instrument społeczny.

Uważam, że wiele muszą dokonać same kobiety, aby uzyskać dla siebie prawo obywatelstwa w niedostępnych dla nich dotychczas zawodach, ale aby zdobyć uznanie, nie wystarczy samo oczekiwanie. Błędne jest przekonanie, że to „samo spłynie z nieba", że „samo się zrobi". To się samo nie zrobi. My, zebrani na tej konferencji — psychologowie, nauczyciele, socjologowie i działacze społeczni, stanowiący przecież siłę napędową wielu poczynań i inicjatyw społecznych, możemy znacznie przyśpieszyć chwilę, kiedy kobieta w zawodzie dla niej odpowiednim, nie będzie uważana za zło konieczne. Jestem przekonana, że dobre przygotowanie zawodowe kobiet z jednej strony i stworzenie właściwej atmosfery dla pracy kobiet w różnych, nawet tradycjonalnie dotąd uważanych za męskie, zawodach z drugiej strony — przyczynią się do zwiększenia liczby kobiet równoprawnych, dobrze wykonujących swoją pracę, zaangażowanych w tej pracy i mogących pracować z pożytkiem dla gospodarki narodowej.

Dr JOLANTA KULPIŃSKA
Uniwersytet Łódzki

Poruszę niektóre zagadnienia pracy kobiet na kierowniczych stanowiskach, zagadnienia, które nie zostały dostatecznie oświetlone w naszym referacie.

Przez ostatnie lata przekonywano nas, że liczba kobiet w zawodach

męskich wzrasta. To prawda, ale zarazem, gdy dokonać analizy jakościowej, okazuje się, że wśród tych — dotychczas męskich — zawodów tylko niektóre obecnie zajmują kobiety. Np. wśród inżynierów to będą chemicy. 27% inżynierów chemików stanowią kobiety. Natomiast wśród inżynierów mechaników procent kobiet nie przekracza 10. Tak samo jest około 20% inżynierów włókienników i znacznie mniej elektryków. Jeżeli idzie o stanowiska kierownicze w przemyśle, to znowu kobiety zajmują stanowiska kierownicze przede wszystkim w działach pomocniczych, laboratoriach, a znacznie rzadziej w podstawowych działach produkcyjnych. Także jeśli w grę (co jest zresztą rzadkie) wchodzi stanowisko dyrektora, to raczej dyrektora administracyjnego niż naczelnego czy technicznego. Okazuje się, że podział na zawody męskie i kobiece odnosi się nawet do bardziej szczegółowych klasyfikacji na specjalności i stanowiska i że tylko niektóre z nich zostają zdobywane przez kobiety.

Druga sprawa, która zwróciła naszą uwagę, to sprawa atmosfery, pewnego stylu pracy, który ma daleko idące konksekwencje w kształtowaniu stosunku do awansowania kobiet i ich pozycji na kierowniczym czy jakimś innym stanowisku. Oczywiście, w referacie, ze względu na sposób wyrażenia tego w opiniach dyrektorów-mężczyzn a także kierowniczek-kobiet, została podkreślona raczej sprawa obyczajów, savoire-vivre'u, wyróżnione opinie, że kobiety nie mogą być dobrymi partnerami w pracy, bo mężczyźni w produkcji nie przestrzegają parlamentarnego sposobu wyrażania się. Chciałam podkreślić, że mamy tu do czynienia z jakimś pozorem, śladem doniosłego faktu. Nie tylko o to chodzi, że dyrektor nie ma ochoty wstawać, gdy wchodzi kobieta. Jest zawarty w tym pewien styl pracy, w którym kobiety źle się czują, i na skutek tego ich dostosowanie się do zadań zawodowych nie znajduje możliwości realizacji. Chodzi o to, że sposób kierowania pracą jest taki, że trzeba się ciągle denerwować, przejmować, ciągle działać w sposób nie zaplanowany, „awaryjnie" — wtedy zaś kobiety gubią się, załamują ręce, płaczą. Wydaje się, że problem nie tylko polega na tym, że kobiety i mężczyźni inaczej reagują na sytuacje awaryjne, ale że styl pracy jest taki, jakby zawsze trwała sytuacja awaryjna. Wyciągnęłabym stąd wniosek, że pewna możliwość rozszerzenia udziału kobiet na stanowiska mniej dla nich dostępne wiąże się z podniesieniem ogólnego poziomu kultury pracy, szczególnie w przemyśle i szczególnie na kierowniczych stanowiskach.

Jeżeli będziemy patrzyli tylko na stronę obyczajową, wynika jeszcze jedno bardzo istotne zagadnienie. Przecież ci sami mężczyźni, którzy mają takie kłopoty „savoire-vivre'owe" w stosunku do kobiet na kierowniczych stanowiskach, nie podnoszą ich w stosunku do pracownic fizycznych. A więc trudność pojawia się nie jako sprawa stosunku między płciami, a jako sprawa innych wzorów we wzajemnych stosunkach w różnych środowiskach społecznych. Gdy pani inżynier jest znajomą pana

dyrektora z terenu towarzyskiego, wówczas zmiana sytuacji towarzyskiej na sytuację produkcyjną i awaryjną powoduje omawiane trudności, natomiast nie ma tej żenady, kiedy przestają obowiązywać wzory towarzyskie środowiska. Problem ten wystąpił w naszych badaniach na marginesie, ale odgrywa on pewną rolę i sprzyja utrwaleniu stereotypów, wynikających z odmiennych stylów zachowania, stylu współżycia — innych w domu, innych w pracy, innych na gruncie towarzyskim.

Wydaje mi się, że wszelkie analizy dotyczące sytuacji społecznej kobiet winny być oparte na bardzo wszechstronnym i różnorodnym badaniu opinii mężczyzn i kobiet co do rozmaitych spraw. Badania takie mają bardzo dużą doniosłość praktyczną dla polityki społecznej. Podkreślam tę sprawę, bo sądzę, że problemy pracy kobiet są bardzo obciążone stereotypami.

Nasza konferencja stanowi próbę rozwikłania rozmaitych stereotypowych ocen i opinii na temat sytuacji życiowej kobiet. Te stereotypy, czyli uporczywe, zabarwione emocjonalnie opinie jednostek i grup ciążą na całej naszej problematyce konferencyjnej. Zbieramy się po to, aby zobaczyć, jak jest naprawdę, a nie tylko po to, aby wiedzieć, jak to wygląda w zmiennych opiniach społeczeństwa. Musimy dokonać odkrycia, jakiego rodzaju są te stereotypy i jakie jest ich podłoże społeczne, w jaki sposób zaciemniając prawdziwy stan rzeczy, wyznaczają one ludzkie postępowanie. Ta podatność „kwestii kobiecej" na stereotypowość i zabarwienie emocjonalne wynika stąd, że tak bardzo wiele jest sytuacji, w których kobiety, w oparciu o realne przeżycia, odczuwają swoją dyskryminację, niższość, gorszość, i stąd tak bardzo wiele jest okazji do rozmaitych napięć i konfliktów. I to nawet wtedy, gdy chce się o tych problemach dyskutować na gruncie bardziej zracjonalizowanym.

Doc. dr MAGDALENA SOKOŁOWSKA
Instytut Filozofii i Socjologii PAN

PŁEĆ JAKO WYZNACZNIK STOSUNKU DO PRACY

Kwestia „płeć a praca" powszechnie kojarzy się z problemem „kobieta a praca". Może dlatego, że na rynku pracy płeć męska stanowi miarę i normę, zaś płeć żeńską, której tradycje pracy zarobkowej są znacznie krótsze, porównuje się z tą miarą i normą oczywistą i dlatego po prostu nie wymienianą. Wnioskuje się per analogiam: jeśli okazuje się, że pod jakimś względem, w jakimś szczególnym wypadku zachowanie kobiet w pracy nie różni się od zachowania mężczyzn, to zjawisko takie traktuje się jako normalne i przechodzi nad nim do porządku dziennego; jeśli natomiast występują jakieś odrębności (tzn. odstępstwa od zachowania mężczyzn), to zarówno mężczyźni, jak i kobiety uważają je za odchylenie od stanu prawidłowego, za naruszenie równowagi środowiska zatrudnienia i całej gospodarki, przy czym te odrębności stanowią przedmiot powszechnego zainteresowania.

Niemal każdy przeciętny dorosły człowiek ma jakiś własny pogląd i jest jakoś emocjonalnie zaangażowany w kwestię pracy kobiet; dotyczy ona przecież w sposób bezpośredni lub pośredni wszystkich ludzi. Ale praca mężczyzn, która także przecież dotyczy wszystkich, nie budzi takiego zainteresowania i emocji. Chyba dlatego, że praca zarobkowa stanowi nieodłączny atrybut osobowości mężczyn, natomiast dopiero w naszych czasach staje się nieodłącznym atrybutem osobowości kobiet. Skomplikowany proces zespalania się pracy z „modelami" ludności rodzaju żeńskiego, tzn. połowy ludzkości, powoduje głębokie przemiany we wszystkich dziedzinach życia jednostek i grup społecznych i nikogo nie pozostawia obojętnym.

Potrzeba rozpatrywania zachowań w pracy z punktu widzenia płci — traktowanej jako zmienna niezależna — wypływa z faktu, że gospodarka społeczna utraciła charakter jednopłciowy: przestała być domeną wyłącznie mężczyzn; jak wiadomo, składa się obecnie z 2/3 mężczyzn i 1/3 kobiet, a ogólna tendencja do wzrostu udziału kobiet w zatrudnieniu zdaje się wskazywać na fakt, że wkrótce proporcje mężczyzn i kobiet ułożą się tam zgodnie

z proporcjami mężczyzn i kobiet wśród ludności, to znaczy po połowie.

Potrzeba gromadzenia wiedzy o stosunku do pracy kobiet i mężczyzn nie wypływa z samego faktu liczebnego uczestnictwa kobiet w gospodarce społecznej. Gdyby bowiem stosunek do pracy kobiet i mężczyzn był taki sam, wystarczyłaby znajomość zachowań tylko mężczyzn lub tylko kobiet. W obiegu znajduje się jednak ogromnie dużo obserwacji i rozmaitych hipotez na temat różnic w stosunku do pracy kobiet i mężczyzn.

Mówi się więc o szczególnych zdolnościach kobiet do prac monotonnych, o łatwym porzucaniu pracy przez kobiety, o ich wysokiej absencji, o niechęci do awansowania, do obejmowania stanowisk kierowniczych itd. Podobne opinie pochodzą ze wszystkich krajów uprzemysłowionych, także z tych, gdzie istnieje konstytucyjne równouprawnienie kobiet i mężczyzn. W krajach kapitalistycznych — z punktu widzenia współczesnego pracodawcy — kobieta jako pracownik „uprzywilejowany" kalkuluje się drożej, zatem nie wytrzymuje konkurencji z mężczyzną[1]. A nawet pojawiają się sporadyczne głosy, żądające innych szkół i innego nauczania dla dziewcząt, gdyż — według opinii nielicznych zwolenników tych projektów — społeczeństwa nie stać na inwestowanie w studia kobiet; ich praca jest rzekomo nieopłacalna. W krajach socjalistycznych kobieta jest pracownikiem bardziej od mężczyzny kłopotliwym, bowiem nie zdołaliśmy jeszcze tak zorganizować powszednich spraw życia codziennego, aby ich bieg nie hamował najdonioślejszych, najbardziej zasadniczych przemian społecznych.

Wszędzie istnieje dysonans między wyobrażeniami o klasycznym modelu (wzorze) kobiety a jej modelem współczesnym. Postawy racjonalistyczne mężczyzn i kobiet przeplatają się w tym miejscu z postawami emocjonalnymi, bezsporne fakty i zjawiska trudno torują sobie drogę wśród tradycji, zwyczajów, nawyków i wspomnień.

---

[1] Niektóre przepisy o ochronie pracy kobiet, do niedawna uważane za ciężko wywalczony przywilej (np. zakaz pracy nocnej, zakaz zatrudniania przy niektórych pracach), zaczynają budzić sprzeciw organizacji kobiecych. M. in. w Brukseli w 1963 r. na kongresie jednej z najstarszych w Europie międzynarodowej organizacji feministycznej Open Door International główny temat obrad brzmiał: „Równość czy dyskryminacja": Kobiety powinny być chronione na równi z mężczyznami. Każdy przywilej równa się dyskryminacji. Nie płeć ma decydować o przyjmowaniu do pracy, a wyłącznie stan zdrowia kobiety lub mężczyzny. Każdy podział pracy oparty na płci, a nie na rodzaju pracy, stanowi nie tylko pogwałcenie prawa kobiety do pracy i do swobodnego wyboru miejsca pracy, stanowi także obrazę godności pracującej kobiety. Kobieta dzisiejsza żąda nie przywilejów, ale sprawiedliwości. (K. Wrochno *Przywileje czy dyskryminacja?* „Kobieta i Życie" nr 34/1963).

Liczba sprawdzonych hipotez w zakresie stosunku kobiet (i mężczyzn) do pracy jest bardzo niewielka. Pod pojęciem „praca" rozumie się najrozmaitsze rodzaje pracy fizycznej i umysłowej; tymczasem ewidencja naukowa — jeśli istnieje — odnosi się niemal wyłącznie do pracy fizycznej w przemyśle fabrycznym.

Pojęcie „zdolności" używane jest w odniesieniu do dowolnych, nieporównywalnych czynników, np. wydajność pracy, zarobki, absencja, stanowisko w zawodzie, przy czym grupą porównawczą są mężczyźni; opinie o „zdolnościach" odnoszą się najczęściej do jakichś nie określonych grup kobiet i mężczyzn, do jakiejś nie określonej pracy.

Stosunek do pracy określa się na podstawie czynników związanych bezpośrednio z miejscem pracy, np. absencja, płynność, dyscyplina pracy, wydajność pracy. Nie uwzględnia się natomiast czynników w stosunku do miejsca pracy zewnętrznych, przede wszystkim „domowych", mimo iż wiadomo, że stosunek do pracy wszystkich pracowników, a zwłaszcza kobiet, jest wypadkową sytuacji „w domu" i „w pracy".

Badania stosunku do pracy prowadzą dotąd najczęściej oddzielnie przedstawiciele różnych nauk: oddzielnie socjologowie, oddzielnie psychologowie, ekonomiści, lekarze. Jednak charakter problematyki badawczej wymaga zintegrowanego podejścia zespołów między- i wielodyscyplinarnych, przekraczających instytucjonalne granice poszczególnych nauk. Przed takimi zespołami wyłania się konieczność odnalezienia, pozbierania i uporządkowania rozproszonych obserwacji oraz wydobycia hipotez i zastanowienia się nad możliwościami sprawdzenia ich lub wykorzystania już sprawdzonych; określenia cech szczególnych, różniących zachowanie kobiet w pracy od zachowań mężczyzn, i na tej drodze odkrycia prawidłowości w zakresie zachowań w pracy każdej płci; bliższego określenia charakteru tych prawidłowości.

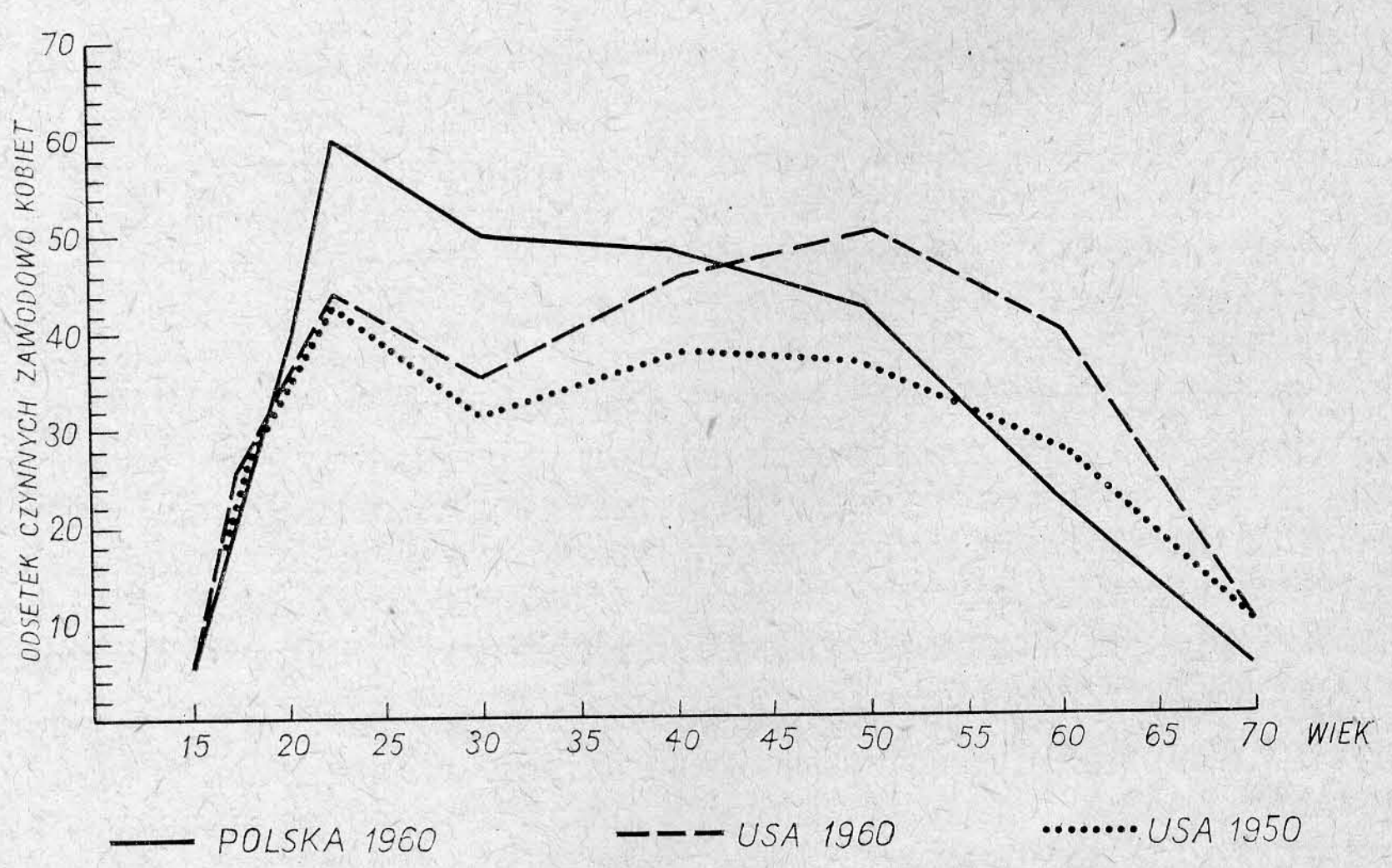
Niniejszy referat jest próbą podsumowania niektórych formalnych i nieformalnych spotkań uczestników wielospecjalistycznego zespołu badawczego [2], na których omawiano różne aspekty stosunku kobiet do pracy.

---

[2] W 1963 r. powołano Seminarium Pracy Kobiet przy Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk. Seminarium liczy 40 stałych członków — przedstawicieli różnych nauk i specjalności, zajmujących się w ramach swoich dziedzin problematyką pracy kobiet. Podstawowe grono stanowią socjologowie (głównie pracy i rodziny) oraz lekarze (ginekolodzy, interniści, higieniści i fizjolodzy pracy, pediatrzy wczesnego dzieciństwa), poza tym psychologowie, ekonomiści, prawnicy, administratorzy, planiści. W wydawnictwie Książka i Wiedza ukaże się książka pt. *Kobieta współczesna*, zawierająca wygłoszone na spotkaniach referaty uczestników Seminarium.

Z danych statystycznych wynika, że tak w Polsce, jak i w innych krajach płace kobiet i mężczyzn w tych samych zawodach, na tych samych stanowiskach, przy tym samym wykształceniu i stażu pracy często różnią się w sposób znamienny; że istnieją duże różnice w zakresie procentowego udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych zawodach oraz w zakresie stanowisk zajmowanych w obrębie tych samych zawodów, nie uzasadnione np. różnicami w wykształceniu; że inaczej kształtuje się udział w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn według wieku, stanu cywilnego, rodzinnego itd.

Krzywa udziału kobiet w zatrudnieniu, jak to widać z wykresu, nie ma równomiernego przebiegu, a poza tym jest różna w różnych krajach: w Polsce osiąga szczyt około 22 roku życia, po czym stopniowo opada; w USA również wzrasta do około 22 roku życia (kształtując się jednak na znacznie niższym poziomie niż



w Polsce), następnie zaczyna szybko opadać, jest najniższa około 30 roku życia, a potem znowu wzrasta i około 50 roku życia przewyższa poprzedni „szczyt". To zjawisko „drugiej fali" (ponownego wzrostu udziału kobiet w zatrudnieniu, tym razem starszych) jest — jak widać na wykresie — nowe w USA, nie było go jeszcze kilkanaście lat temu.

Analiza zarobków uzyskiwanych przez kobiety wykazuje podobne różnice w płacach kobiet i mężczyzn w Polsce i w USA.

I tu, i tam jest niewiele kobiet wśród pracowników najlepiej uposażonych, i tu, i tam jest znacznie więcej kobiet niż mężczyzn w grupach najniżej uposażonych [3].

We wszystkich rodzajach pracy, nawet w zawodach wybitnie sfeminizowanych, liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych, w aparacie władzy i zarządzania, w pracy twórczej jest nieproporcjonalnie niska w stosunku do liczby kobiet na stanowiskach szeregowych w tych samych działach.

Przyczyny nielicznego udziału kobiet na „szczycie" drabiny zawodów i stanowisk nie znajdują pełnego wytłumaczenia w różnicach wykształcenia mężczyzn i kobiet.

Poza tymi podobieństwami w krajach kapitalistycznych i socjalistycznych — w krajach socjalistycznych występuje już zjawisko bogatszego zróżnicowania zainteresowań zawodowych młodych kobiet, co uwidacznia się w różnicach kierunków studiów wyższych, obieranych przez studentki w Polsce i w USA, w szerszym udziale kobiet w zawodach akademickich, w przesuniętej w górze barierze w zakresie osiągania stopni naukowych [4].

Dominująca jest jednak w tych przemianach rola czasu; odsetek kobiet na kierowniczych stanowiskach w przemyśle w ZSRR jest już dużo wyższy niż w Polsce. (W ZSRR kobiety stanowią np. 6% wśród dyrektorów przedsiębiorstw, w Polsce — 2,1%).

DOM

Pojęcie „dom" zawiera bliżej nie określone w dotychczasowych badaniach naukowych funkcje, czynności i obowiązki, które traktuje się najczęściej jako całość. W rzeczywistości „dom" obejmuje trzy kategorie czynności: 1) macierzyństwo biologiczne, 2) macierzyństwo społeczne (tj. wychowanie i opiekę nad dziećmi), 3) gospodarstwo domowe.

Wiedza o dziedzinie pierwszej — biologicznym atrybucie płci żeńskiej zawiera wbrew pozorom wiele luk. Np. niedostatecznie zbadany jest wpływ czynników psycho-społecznych i kulturowo-społecznych na kształtowanie się tego, co nazywamy „instynktem macierzyńskim".

Kierunek polityki populacyjnej, rozmiary rozrodczości kobiet kształtują się na poziomie, który kobiety i mężczyźni uznają za

---

[3] Por. artykuł Magdaleny Sokołowskiej i Krystyny Wrochno *Pozycja społeczna kobiet w świetle statystyki*. „Studia Socjologiczne" nr 1(16)1965.

[4] W Polsce bariera taka istnieje obecnie pomiędzy doktorem a docentem, w USA — między magistrem a doktorem. Por. Magdalena Sokołowska, Krystyna Wrochno *Pozycja społeczna kobiet w świetle statystyki*. „Studia Socjologiczne" nr 1(16)1965.

słuszny i pożądany. Rozrodczość w Polsce, mimo obniżki w latach ostatnich, jest wyższa niż w większości krajów europejskich. Konsekwencją tego w gospodarce społecznej jest wysoki wskaźnik absencji z powodu urlopów macierzyńskich, powodujący różne zakłócenia w pracy, tym bardziej że dotychczas jeszcze nie unormowano sprawy zastępstw w okresie urlopu macierzyńskiego.

Drugą dziedzinę pracy domowej — wychowanie i opiekę nad dziećmi (macierzyństwo społeczne) — na ogół traktuje się wspólnie z pierwszą. Stąd wrażenie, że całokształt wszystkich spraw związanych z rodzeniem i wychowaniem dzieci jest atrybutem płci żeńskiej.

Wiadomo już, że matkę i dziecko do około 3 roku życia łączy jakaś swoista, silna więź, niezbędna dla prawidłowego rozwoju dziecka i matki. Nie ma natomiast, przynajmniej dotychczas, ewidencji naukowej, z której wynikałoby, że także dzieci starsze odczuwają szczególną potrzebę matki, a nie obojga rodziców. Jednak wydaje się, że w rzeczywistości „rodzina" — dla dzieci — to często jedynie lub głównie matka. Przy tym obowiązujące w Polsce ustawodawstwo — mimo że świadomość tego jest powszechna — ciągle działa na niekorzyść matki-pracownika. Na przykład w razie choroby dziecka jedynie matce przysługuje przywilej (czy na pewno przywilej?) zwolnienia z pracy. Ojciec, nawet jeśli rodzaj wykonywanej przez niego pracy bardziej temu sprzyja, zastąpić matki nie ma prawa. Toteż absencja w pracy udokumentowana zwolnieniami lekarskimi z powodu pielęgnacji chorego członka rodziny jest znacznie wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Np. badania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w jednym z warszawskich zakładów przemysłu metalowego w 1957 r. wykazały, że na jedną kobietę przypada rocznie 20 dni absencji udokumentowanej zwolnieniami lekarskimi, a na jednego mężczyznę 14 dni. Dalsza analiza wykazała, że u mężczyzny cały ten czas zajmują jego własne choroby, natomiast u kobiety 3 dni przypadają na opiekę nad chorym członkiem rodziny (zwykle dzieckiem), 1 dzień na urlop macierzyński i 16 dni na jej własne choroby.

Powszechnie występuje zjawisko zachwiania równowagi udziału obu płci w wychowaniu dzieci. Jeżeli dzieci są wychowywane tylko lub głównie przez matki, to przy równoczesnej feminizacji zawodów opiekuńczych i pedagogicznych — młode pokolenie znajduje się wyłącznie pod opieką i wpływem kobiet (w domu, w żłobku, w przedszkolu, w szkole). Doprowadza to do ujemnych następstw, notowanych przez psychologów w różnych krajach (np. zaburzenia w relacjach kobiet i mężczyzn, w relacjach synów i matek).

Dziedzina wychowania i opieka nad dziećmi jest uwarunkowana głównie społecznie. Dziedzina gospodarstwa domowego — wyłącznie społecznie.

Odpowiedzialnością za pracę domową obciążyła kobietę tradycja. Ta najpowszechniejsza praca pozostawała do niedawna poza nawiasem rozważań o pracy ludzkiej. Nauka zwróciła na nią uwagę dopiero wówczas, gdy okazało się, że obciążenie kobiet pracą domową jest czynnikiem hamującym dopływ siły roboczej do przemysłu i do innych gałęzi zatrudnienia, czynnikiem utrudniającym, a niekiedy wręcz uniemożliwiającym „produktywizację", „aktywizację", „włączenie w nurt" wielkich, uwięzionych zasobów siły, potrzebnej współczesnej gospodarce społecznej i życiu publicznemu. Z niewielu badań, zajmujących się tym problemem, wynika, że gospodarstwo domowe nie o wiele zmniejszyło współcześnie swój ciężar [5]. Fakt masowego przystąpienia kobiet do pracy pozadomowej spowodował jednak, że obecnie ciężaru tego nie ma komu udźwignąć. Jak rozwiązać ten dylemat?

Pytanie to stoi dzisiaj przed pracodawcami, przed pracownikami, przed kobietami i mężczyznami na całym świecie. Jednoznacznej odpowiedzi nigdzie jeszcze nie ma. Może odpowiedź przyjdzie od strony modelu rodziny, opartej na nowych podstawach współżycia małżonków? Rodziny takie spotyka się już na całym świecie, mężczyzna dzieli tam wraz z kobietą trud prac domowych. Wprawdzie wielu mężczyzn nie od dzisiaj pomaga w pracach domowych; w naszym kraju — zwłaszcza w rodzinach robotniczych i wiejskich, głównie w zakresie ciężkich prac fizycznych, jak noszenie wody, rąbanie drzewa itd. Dopiero jednak czasy najnowsze przynoszą na tym polu zmianę zasadniczą. Występuje ona zwłaszcza w małżeństwach młodych. Określenie „mąż pomaga" staje się przeżytkiem, zastępuje go „mąż, który współuczestniczy w pracach domowych". Ewolucja przejawia się nie tylko w rodzinach, w których kobiety pracują poza domem, ale również tam, gdzie zarobkowo pracuje wyłącznie mężczyzna. Ilustruje to ogromne przemiany w obyczajowości, jakie zaszły od czasu II wojny światowej.

W niektórych publikacjach radzieckich zamiast nazwy „gospodyni domowa" używa się nazwy „osoba zajmująca się domem", wskazując, że może tu chodzić zarówno o kobietę, jak o mężczyznę. Z publikacji tych wynika, że w ZSRR dąży się do maksymalnego ograniczenia funkcji gospodarstwa domowego i czasu, jaki ono zabiera, przez stopniową rozbudowę instytucji społecz-

---

[5] Por. Magdalena Sokołowska *Nieznane środowisko pracy: gospodarstwo domowe*. „Studia Socjologiczne" nr 3/1963.

nych, przejmujących poszczególne funkcje „domu”[6]. Szczególnie konsekwentnie realizuje się te założenia w NRD[7]. Czas pokaże, w jakim stopniu uda się je zrealizować. Niewątpliwie jest to wyraźna koncepcja urzeczywistnienia szerokiego programu aktywizacji zawodowej kobiet. Jak dotychczas — jest to koncepcja jedyna.

PRACA W SYSTEMACH WARTOŚCI KOBIET I MĘŻCZYZN

Praca zajmuje współcześnie inną pozycję w systemach wartości większości kobiet i mężczyzn. U mężczyzn stanowi na ogół niezmiennie, do późnych lat życia, wartość najwyższą, której podporządkowane są inne wartości. U kobiet jest wartością zmienną, w zależności od wieku, stanu cywilnego, sytuacji rodzinnej itd. Im wyżej w hierarchii zawodów i stanowisk kobiet, tym praca zajmuje pozycję wyższą, bardziej stabilną.

Pozycję pracy w systemie wartości określają dwa rodzaje zachowań: „przenoszenie domu do pracy” i „przenoszenie pracy do domu”[8]. „Przenoszenie domu do pracy (tj. zainteresowań związanych z domem) charakteryzuje pracowników posiadających niskie kwalifikacje zawodowe, krótki staż pracy. Dużo w tej grupie kobiet. Pracownicy ci odgrywają w miejscu pracy rolę marginesową. Zatrudnieni są zwykle przy pracach monotonnych, nie wymagających samodzielności i inicjatywy. Praca monotonna, nie wymagająca samodzielności, zostawia myśli wolne; krążą one wokół spraw odległych od przedsiębiorstwa[9]. Stąd „szczególne zdolności” kobiet do takiej pracy. Powstaje błędne koło: z powodu nagromadzenia różnych obowiązków rodzinno-domowych kobiety nie mogą poświęcić się pracy w takim stopniu jak mężczyźni, a ponieważ wskutek tego osiągają gorsze wyniki

---

6 Np. M. J. Sonin *Zasoby pracy w ZSRR* w *Problemy pracy w ZSRR* (tłum. z rosyjskiego). Warszawa 1962, Książka i Wiedza; P. Masłow, I Pisarew *O poprawę warunków życia pracowników oraz ułatwienie pracy kobiet w gospodarstwie domowym* w *Problemy pracy...*

7 Por. Inge Tilhein *Qualifizierung der Frau — ein Erfordernis des Sozialismus.* „Deutsche Zeitschrift für Philosophie” nr 7/1962.

8 Nieco podobnie ujął to D. H. J. Morgan w referacie *Women in Industry — The Factory and The Home,* wygłoszonym na dorocznym zjeździe British Association for the Advancement of Science, Southampton, 26.VIII.—2.IX.1964. Stwierdził on, że u mężczyzn występuje zjawisko „industrializacji” domu, a u kobiet „domestykacji” miejsca pracy.

9 Z okresu, kiedy byłam lekarzem przemysłowym, pamiętam np. zachowanie się kobiet, które zaszły w niechcianą ciążę. Ich myśli były skierowane tylko na jedno: jak się pozbyć ciąży. Przypuszczam, że gdyby w tym czasie otrzymały jakąś propozycję awansu w pracy, to prawdopodobnie nie dotarłaby ona w ogóle do ich świadomości.

w pracy, muszą więcej zajmować się domem. Czynności domowe spadają bowiem nie na tego, kto posiada odpowiedzialną pracę, zabierającą czas i myśli, ale na tego, kto w miejscu zatrudnienia odgrywa rolę marginesową.

Pracownicy marginesowi odznaczają się na ogół wysoką absencją chorobową. Nie musi to oznaczać i najczęściej nie oznacza, że dany pracownik symuluje chorobę i że wydane przez lekarza zwolnienie z pracy jest nie uzasadnione z fachowego punktu widzenia. Zwykle w takich wypadkach chodzi o wykorzystanie, w celu uzyskania zwolnienia chorobowego, istniejących obiektywnych podstaw, z którymi ten sam pracownik w innych okolicznościach prawdopodobnie nie zgłosiłby się do lekarza. Jeśli komuś zależy na pracy, to broni się zwykle przed otrzymaniem zwolnienia chorobowego nawet ze szkodą dla swego zdrowia. Jeśli ktoś nie jest zainteresowany pracą lub jeśli zmuszają go specjalne okoliczności, to wykorzystuje wszystkie szanse, żeby otrzymać zwolnienie od lekarza. Niechęć do pracy, stan czysto psychiczny, może być niekiedy przyczyną wyraźnych objawów choroby somatycznej.

W Polsce pracownice „marginesowe" częściej niż inne grupy kobiet porzucają pracę po urlopie macierzyńskim (mówi o tym referat dr. Adama Kurzynowskiego drukowany w niniejszej pracy na str. 295).

Fakt porzucenia pracy nie zawsze świadczy o braku zainteresowania i niechęci do niej. Czasem jest po prostu wyrazem niemożności podołania dwóm dziedzinom pracy: domowej i zarobkowej, wyrazem konieczności wyboru pomiędzy tym, z czego ostatecznie można zrezygnować a tym, co jest przymusowe. Niemal wszystkie kobiety w badaniach Kurzynowskiego odpowiedziały, że bardzo chciały pracować po urodzeniu dziecka. Nie wszystkim jednak udało się to zrealizować.

„Przenoszenie pracy do domu" jest typowe dla kadry kierowniczej, dla osób na stanowiskach samodzielnych i odpowiedzialnych, o długim stażu pracy, zatrudnionych w aparacie władzy i zarządzania, dla pracowników twórczych. Są to najczęściej osoby z wyraźnie określonymi kwalifikacjami zawodowymi. Kobiet jest jeszcze niewiele w tej grupie. Po urlopie macierzyńskim niemal bez wyjątku, przynajmniej w Polsce, kontynuują one pracę w pełnym wymiarze.

Absencja chorobowa u tych pracowników jest niższa w porównaniu z pracownikami szeregowymi. Wypływa to prawdopodobnie z poczucia niezbędności w pracy, a nie z lepszego stanu zdrowia. Pracownicy „odpowiedzialni" często postępują wbrew swojemu interesowi zdrowotnemu, a nawet dyssymulują

chorobę, a „naprawdę chorzy" stają się dopiero wówczas, kiedy są zmuszeni do „chorowania". Ciężkim wstrząsem jest u nich przejście na emeryturę.

W omawianej grupie pracowników zacierają się różnice między płciami w zakresie stosunku do pracy. W systemach wartości mężczyzn i kobiet praca zajmuje pozycję stałą, bardzo wysoką. Jest wewnętrzną, duchową potrzebą, stanowi jeden z podstawowych warunków szczęścia, nie tylko środek do osiągania dóbr materialnych.

Istnieje już sporo obserwacji na temat stosunku do pracy kobiet starszych, po okresie klimakterium. Odznaczają się stabilnością w pracy, wysokim poczuciem odpowiedzialności. Większość tych kobiet, zwłaszcza z długim stażem pracy i określonymi kwalifikacjami zawodowymi, należy niewątpliwie do pracowników „przenoszących pracę do domu". Po zakończeniu okresu życia uniemożliwiającego koncentrację na pracy zawodowej praca ta staje się jedną z naczelnych wartości życiowych.

ZMIENNOŚĆ CECH PŁCI

Badania cech kobiet i mężczyzn jako pracowników należałoby zacząć od zgromadzenia wiedzy na temat specyficznych właściwości płci. Niestety, nie ma dotąd w tej dziedzinie odpowiedniej ewidencji naukowej. Na podstawie dotychczasowej wiedzy nie można jeszcze rozstrzygnąć sprawy zasadniczej: czy poza cechami biologicznymi istnieje coś takiego, jak specyficzne właściwości płci, tzn. cechy bezpośrednio związane z faktem, że ktoś urodził się chłopcem lub dziewczynką, cechy, które przynosi ze sobą na świat każdy chłopiec i każda dziewczynka, cechy nieuniknione, niezmienne. Jeśli takie cechy istnieją, to bez względu na wszystkie przyszłe procesy i przemiany społeczne płeć będzie zawsze czynnikiem determinującym zachowanie się w pracy. Jeśli takie cechy nie istnieją, to rozważania na temat inności kobiet i mężczyzn w pracy stracą prawdopodobnie swój sens w przyszłości. Tymczasem jednak sprawa nie jest prosta nawet w zakresie bezspornych — wydawałoby się — cech biologicznych.

Klasyczna budowa kobiety: delikatniejsza (w porównaniu z mężczyzną) budowa ciała i struktura kostna, słabsze mięśnie, skąpe uwłosienie na ciele, obfitsza podściółka tłuszczowa, silnie zarysowany brzuch i biodra — budowa typu „pyknicznego", różniąca się znacznie od klasycznej „atletycznej" budowy mężczyzny, ściśle odpowiada podziałowi funkcji społecznych, według których kobieta jest „stworzeniem domowym" wyposażonym

głównie w uczucie, a mężczyzna jest przygotowany do walki z wrogim, otaczającym światem. Jednakże antropologowie i ginekolodzy doszli do wniosku, że budowa ciała mężczyzn i kobiet w naszej epoce kulturowej wykazuje pogłębiające się odchylenia od tych klasycznych wzorów. Coraz więcej kobiet ma wzrost wysoki, bardzo silne mięśnie i strukturę kostną, obfite owłosienie ciała. Równocześnie coraz więcej mężczyzn odznacza się obfitą podściółką tłuszczową, słabym umięśnieniem, delikatną strukturą kostną. Te zmiany wiążą się z faktem, że coraz mniej kobiet jest „stworzeniami domowymi", a coraz więcej pracuje jak mężczyźni. Zaś mężczyźni nie zajmują się już przede wszystkim polowaniem, rybołówstwem, uprawą ziemi i waśniami rodowymi, do czego potrzeba siły fizycznej. Większość mężczyzn pracuje w pomieszczeniach zamkniętych, w pozycji siedzącej. Oczywiście sprzyja to odkładaniu się tłuszczu, postawie kontemplacyjnej zarówno umysłu, jak ciała, i w rezultacie doprowadza do rozwoju tych cech fizycznych, które dawniej przypisywano kobietom[10].

W związku z tym traci ważność odpowiedź na pytanie, czy zmieniający się otaczający świat rzeczywiście stwarza i kształtuje nowe konstytucje fizyczne, czy też, zgodnie z teorią selekcji, daje nową szansę rozwoju tym mężczyznom i kobietom, którzy w przeszłości nie mogliby żyć. Wyłania się natomiast inna kwestia: jakie biologiczne cechy płciowe mężczyzn i kobiet są stałe?

Cechy stałe istnieją wyłącznie w sferze tzw. pierwszorzędowych cech płciowych, obejmujących to, czym zawiadują gruczoły płciowe i niektóre partie przysadki mózgowej. Natomiast zmienne są tzw. drugorzędowe cechy płciowe, np. podściółka tłuszczowa, typ uwłosienia, budowa ciała, cechy, na które w dużym stopniu wpływają hormony kory nadnercza. Niezmienne pierwszorzędowe cechy płciowe i zmienne drugorzędowe cechy płciowe nie zawsze są ze sobą związane. Rozwój drugorzędowych cech płciowych określonej płci zależy od wpływu danej kultury na rozwój tej płci[11].

Opinia o niezmienności wszystkich biologicznych cech płciowych jest bardzo rozpowszechniona. A poza tym ludzie uważają, że również wiele cech psychicznych (tj. uzdolnień i cech osobowości) dzieli się na dwie grupy, odpowiadające podziałowi na mężczyzn i kobiety. Fakt, że przedstawiciele jednej płci niejednokrotnie różnią się bardziej pod względem psychicznym niż przed-

---

[10] Hans Kilian *The Role of Wowen and the Education of Girls: a Socio-Psychological Viewpoint,* wykład na międzynarodowym spotkaniu ekspertów oświaty i nauczania, poświęconym problemowi wychowania obywatelskiego dziewcząt („Education in Citizenship of Girls Today"), zorganizowanym przez UNESCO Youth Institute w Gauting (13—18.X.1958), w *Raport on the Meeting,* s. 16.

[11] j.w., s. 17.

stawiciele różnych płci, że cechy „męskie" spotyka się wśród kobiet, a cechy „kobiece" wśród mężczyzn, jakoś nie osłabia odwiecznego przekonania o ścisłych związkach między psychiką a płcią. Raczej stanowi zachętę do poszukiwań, jakie cechy są „męskimi", a jakie „kobiecymi". Niektórzy badacze uważają, że ten ogromny obszar badawczy można zawęzić, jeśli się przyjmie, że nie wszystkie właściwości, określane w przeszłości i obecnie jako „kobiece" i „męskie" są cechami zdeterminowanymi płcią. Niewątpliwie istnieją także — lub może przede wszystkim — psychiczne cechy zmienne, nabyte, zależne od wzorów kulturowych, ról społecznych, tradycji historycznych, panujących ideologii. Po wyodrębnieniu i wyeliminowaniu takich cech z obszaru badawczego pozostanie prawdopodobnie jakaś nieznana obecnie „reszta": wrodzone, niezmienne cechy psychiczne męskie i kobiece[12].

Według niedawno wydanego inwentarza sprawdzonych hipotez naukowych w dziedzinie ludzkiego zachowania[13] wszystkie testy służące do pomiarów inteligencji wykazują zgodne, lecz nieistotne różnice średnie na korzyść mężczyzn; natomiast istotniejsze różnice występują w odniesieniu do bardziej specyficznych uzdolnień figurujących w testach. Różnice te są na ogół zgodne z powszechną opinią, według której mężczyźni zwykle przewyższają kobiety w rozumowaniu matematycznym, w myśleniu abstrakcyjnym i zdolnościach do mechaniki, a kobiety przewyższają mężczyzn w biegłości słownej oraz w zakresie pamięci. Interesujący jest komentarz autorów (mężczyzn) oraz cytowanego przez nich znanego psychologa Dawida Weschlera do powyższego omówienia: „Wyniki (przytoczonych badań — przyp. M. S.) zdają się świadczyć o tym, że kobiety korzystają z innych zapasów zdolności lub z innych stopni tych samych zdolności w uprawianiu tego, co my nazywamy inteligencją. Zostawmy na razie na boku kwestię, której podejście jest lepsze lub „wyższe". Ale nasze wyniki potwierdzają to, co często mówili poeci i powieściopisarze, w co długo wierzył przeciętny laik: że mężczyźni nie tylko zachowują się inaczej niż kobiety, lecz także inaczej myślą"[14].

Taki pogląd afirmuje psychiczną inność kobiety i mężczyzny. Spotykamy tę inność na każdym kroku. Nie wiemy tylko najważniejszego: jakie jest jej pochodzenie. Jeśli nawet biologiczne ce-

---

12 M. Sokołowska *Kobieta pracująca. Socjomedyczna charakterystyka pracy kobiet*. Warszawa 1963, „Wiedza Powszechna", str. 55—56; przytoczono tam poglądy przede wszystkim Violi Klein, zawarte w książce *The Feminine Charakter, History of an Ideology*. London, 1946, Kegan Paul, Trench, Traubner Co Ltd.

13 Bernard Berelson, Gary A. Steiner *Human Behavior — an Inventory of Scientific Findings*. New York, 1964, Harcourt, Brace and World, Inc.

14 J. w., s. 220—221 (tłum. z ang.).

chy płciowe ulegają zmianom pod wpływem warunków społecznych, to czy słuszne jest przypuszczenie, że niezmienne są cechy psychiczne? Jaki wpływ wywiera na człowieka przebywanie w określonym środowisku psychicznym, które, jak wiadomo, we wszystkich kręgach kulturowych jest inne dla osobników płci męskiej, a inne dla osobników płci żeńskiej? W jakim stopniu pozornie niezmienne cechy psychiczne są ubocznymi produktami bezpośrednich zainteresowań i podniet, rozwijających się i zmieniających wraz z rolą społeczną danego człowieka lub grupy ludzi? Płeć jest przecież tylko jednym z wielu wyznaczników roli społecznej. Współczesna psychologia kładzie duży nacisk na znaczenie wzorów kulturowych i czynnej zachęty w wychowaniu, uważając te czynniki za podstawowe bodźce w rozwoju indywidualności i osiągnięć jednostki[15]. Wzory kulturowe, np. w dziedzinie pracy twórczej lub stanowisk kierowniczych kobiet, nie zdążyły się jeszcze wykształcić, a czynna zachęta w wychowaniu dziewcząt, od najwcześniejszego dzieciństwa, jest jeszcze zbyt słabo ugruntowana. Istnieje „rozziew między wzorem a rzeczywistością" („dissassociation of image and reality") — między wyobrażeniem kobiety o jej własnej roli a rzeczywistą rolą pełnioną w życiu. Człowiek jest kształtowany przez dane środowisko do życia w tym środowisku. Jeśli ulegnie ono zmianom, to nie oznacza, że automatycznie kończy się jego poprzedni wpływ na ukształtowanie człowieka. Wpływ ten jest bardzo trwały, a jeśli miał miejsce w okresie pierwszych sześciu lat życia, to w zasadzie jest nieodwracalny.

Zmiany strukturalne środowiska, które interferują z nabytymi w ten sposób formami zachowania, powodują, że człowiek nie potrafi już identyfikować się z tymi formami. Wikła się w sprzecznościach lub — jak to nazywa psychoterapia — wchodzi w „sytuację niepowodzenia" (situation of failure"), która w pewnych okolicznościach może doprowadzić do wystąpienia wyraźnych objawów chorobowych. Dotychczas podchodzono do tych sytuacji tylko od strony osoby zainteresowanej i jej rodziny. Bardzo niedawny jest pogląd, że „sytuacje niepowodzenia" są spowodowane przemianami strukturalnymi społecznych i kulturowych form życia — lub poprawniej — konfliktem między formacją psychiczną jednostki a zmianą rzeczywistości społecznej, w której żyje ta jednostka[16].

---

15 Klein *The Feminine...*, s. 178.

16 Kilian *The Role...* s. 18—19. Autor przytacza przykład przeciętnej dziewczyny z klasy średniej, ukształtowanej według wzoru kobiety tego środowiska, a więc nie skoncentrowanej na karierze zawodowej. Jeśli z jakichś wyjątkowych powodów podejmie pracę (np. sekretarki), to będzie ją traktować jako okres przejściowy do małżeństwa lub jako szansę znalezienia lepszego męża.

* * *

Rozpatrywany tutaj problem badawczy jest wagi szczególnej: dotyczy koncepcji społeczeństw przeszłości. Koncepcje te ściśle się wiążą ze stanowiskiem kobiety w świecie[17], zaś głównym wyznacznikiem stanowiska jest praca.

Dzisiejszym społeczeństwom nie wystarcza tradycyjny model kobiety i jej biologiczna rola przedużenia gatunku. Wszystkie dziedziny pracy, wszystkie dziedziny życia społecznego i publicznego potrzebują kobiet jako pracowników, twórców kultury, współodpowiedzialnych budowniczych świata. W ludności rodzaju żeńskiego, to znaczy w połowie ludzkości, tkwią zasoby nie wykorzystanej dotąd siły.

I nie wejście w pracę i życie społeczne nadmiernie obarcza kobiety — jak starają się to wykazać coraz mniej liczni zwolennicy „starego porządku", ale rozziew między tradycyjnym obrazem kobiety a jej rzeczywistymi funkcjami i rolami społecznymi. Konflikt ten ciąży na współczesnych społeczeństwach, przede wszystkim uprzemysłowionych.

Stosunek ludzi do pracy jest wytworem dającej się zmieniać struktury społecznej. Nauka podważa fatalistyczne pojęcie niezmiennej natury ludzkiej.

W zawodzie sekretarki wykorzystuje wszystkie umiejętności i rodzaje zachowań, jakie przyswoiła sobie podczas wczesnych, kształtujących ją lat życia w domu. Jej gotowość do przyrządzenia kawy i świadczenia różnych usług, do pracy w godzinach pozasłużbowych, do pomocy szefowi jest znacznie większa, niż gdyby podobne obowiązki wykonywał mężczyzna. Za to z pewnością rozwinie znacznie mniej inicjatywy i nie będzie doceniać własnej inteligencji. Jeśli nie uda się jej wyjść za mąż, to około 30—35 roku życia według wszelkiego prawdopodobieństwa wystąpi u niej skłonność do różnych zachorowań psychosomatycznych — objaw charakterystyczny dla kobiet pracujących zawodowo, które nie znalazły ani zadowolenia w życiu osobistym, ani satysfakcji w pracy. W tej sytuacji duża liczba młodych kobiet przechodzi na rentę. Nie dlatego, że nie chcą pracować. Naprawdę są poważnie chore i nie wiedzą, jak się z tego wydobyć.

17 Paul-Henry Chombart de Lauwe: Wstęp do książki *La femme dans la societé*. Paris 1963, Centre National de la Recherche Scientifique.

Doc. dr ZBIGNIEW SALWA
Uniwersytet Warszawski

PRAWNA OCHRONA PRACY KOBIET

STAN I POTRZEBY

Wzrostowi zatrudnienia kobiet towarzyszy działalność państwa zmierzająca do coraz pełniejszego i wszechstronniejszego zabezpieczenia warunków ich pracy, uwzględniających zarówno wymogi wynikające ze szczególnych właściwości organizmu kobiety, jak i jej funkcji macierzyńskich. Stan prawny w dziedzinie ochrony pracy kobiet, przejęty z okresu międzywojennego, był niezadowalający, a nawet w niektórych wypadkach, z uwagi na wyraźną dyskryminację pracujących kobiet, nie do przyjęcia. W szczególności niezadowalający był stan ochrony pracownic w okresie ciąży i porodu. W myśl przepisów ustawy z 2.VII. 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet ochrona trwałości stosunku pracy pracownicy ciężarnej, wyrażająca się w zakazie wypowiadania i rozwiązywania umowy o pracę, sprowadzała się jedynie do okresów przerwy w świadczeniu pracy, co w praktyce odnosiło się tylko do okresu przerwy połogowej. Miała więc podstawy H. Krahelska twierdząc, że w tym stanie prawnym ochrona stosunku pracy kobiety ciężarnej „sprowadzała się znowu raczej do deklaracji", a przepisy te nie dawały „żadnej ochrony samej możliwości macierzyństwa"[1]. Również sposób normowania przerwy połogowej był dla kobiety niekorzystny. Wprawdzie przepisy przewidywały przerwę połogową w wymiarze 12 tygodni, lecz zasiłek połogowy przysługiwał kobiecie jedynie przez 8 tygodni i to w dodatku w wysokości zasiłku chorobowego, a nie pełnego przeciętnego tygodniowego zarobku ubezpieczonej. Toteż prawo do przerwy połogowej nie było w praktyce w pełni realizowane[2].

Brak było również przepisów, mających na uwadze ochronę zdrowia kobiety w tym okresie, w szczególności zaś przepisów nakazujących przeniesienie kobiety w pewnym okresie ciąży do

---

[1] H. Krahelska *Praca kobiet w przemyśle współczesnym*. Warszawa 1932, str. 113—114.

[2] J. Jończyk *Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim przemyśle w latach 1918—1939*. Warszawa 1961, s. 247.

pracy lżejszej. Nieliczne także były przepisy zakazujące kobiecie ciężarnej pracy przy niektórych rodzajach robót dozwolonych kobietom w ogóle.

Przedstawiony ogólnie stan prawny wymagał więc istotnej przebudowy, zmierzającej do znacznie pełniejszego zabezpieczenia warunków pracy kobiet. Zgodnie z tymi wymogami w okresie ubiegłego dwudziestolecia ochrona pracy kobiet uległa znacznemu rozszerzeniu i pogłębieniu przy jednoczesnym umożliwieniu kobietom zdobycia kwalifikacji i zatrudnienia w zawodach i specjalnościach przed wojną dla nich niedostępnych. Wprowadzane zmiany szły w kilku kierunkach. Począwszy już od 1945 roku poprzez układy zbiorowe pracy, a następnie akty ustawowe wprowadzano i utrwalano zasadę równej płacy za równą pracę, likwidując dyskryminację kobiet w tym względzie. Zaktualizowano i dostosowano do rzeczywistych potrzeb wykaz prac wzbronionych kobietom (w 1951 i 1959 r.)[3], opierając go na kryteriach obiektywnych i obejmując nim tylko te stanowiska robocze i te prace, które wpływają szkodliwie na organizm kobiety lub jej potomstwo. Usunięto więc z wykazu te prace, których umieszczenie podyktowane było nie troską o zdrowie pracownicy, lecz dążnością do ograniczenia jej prawa do pracy, wprowadzając jednocześnie do wykazu takie prace, które rzeczywiście wpływają szkodliwie na zdrowie pracownicy.

Najdalej idące zmiany zaszły w zakresie ochrony pracy kobiety ciężarnej. Już w 1946 r.[4] podniesiono wysokość zasiłku połogowego z 50 do 100% przeciętnego zarobku pracownicy, a następnie ustawą z 28.IV.1948 r.[5] przedłużono okres wypłaty tego zasiłku z 8 do 12 tygodni, umożliwiając tym samym kobiecie pełne wykorzystanie przerwy połogowej. Poważne zmiany w sytuacji prawnej pracujących kobiet wniosła ustawa z 28.IV.1948 r.[6], wprowadzając zalecenie przenoszenia pracownic w ciąży, zatrudnionych przy pracach uciążliwych, do pracy dogodniejszej poczynając od 6 miesiąca ciąży z zachowaniem poprzedniego zarobku; ustawa ta wprowadziła ponadto zakaz wypowiadania i rozwiązywania umów o pracę z kobietami w ciąży, pracującymi w danym zakładzie pracy przynajmniej trzy miesiące, i to zarówno w całym okresie ciąży, jak i w czasie przerwy po porodzie, zakaz za-

---

3 Rozporządzenie Rady Ministrów z 28.II.1951 r. o pracach wzbronionych kobietom (Dz. U. nr 12, poz. 96) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z 18.II.1959 r. o robotach wzbronionych kobietom (Dz. U. nr 18, poz. 109).

4 Dekret z 8.I.1946 r. o zmianie i uzupełnieniu ustawy z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. nr 4, poz. 28).

5 Ustawa z 28.IV.1948 r. o zmianie ustawy z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. nr 27, poz. 183).

6 Ustawa z 28.IV.1948 r. o zmianie ustawy z 2.VII.1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. nr 27, poz. 182).

trudniania kobiet począwszy od 4 miesiąca ciąży oraz kobiet mających dzieci do 1 roku — w godzinach nadliczbowych oraz poza stałym miejscem pracy.

Ustawa postanowiła również, że umowa o pracę, która wygasałaby w okresie czterech miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta została na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Zasady te zostały następnie przeniesione do pragmatyk służbowych dla pracowników administracji państwowej, nauczycieli oraz przyjęte w układach zbiorowych pracy.

Uwzględniając obowiązki macierzyńskie kobiety, uprawniono pracujące matki do zasiłku chorobowego za okres nieobecności w pracy do 30 dni w roku z powodu konieczności zapewnienia osobistej opieki choremu dziecku do lat 14[7], a także prawo do dwukrotnego w ciągu roku zwolnienia z pracy na jeden dzień[8].

Wprowadzone w okresie Polski Ludowej zmiany stworzyły w sumie podstawę znacznie lepszej ochrony interesów pracujących kobiet.

* * *

W aktualnie obowiązującym stanie prawnym na szczególną ochronę pracy kobiet składają się postanowienia chroniące kobietę przed szkodliwym lub nadmiernym dla jej zdrowia wysiłkiem, obejmujące zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, uprawnienia kobiet w zakresie wymogów higieniczno-sanitarnych, uprawnienia występujące z tytułu wychowywania dzieci oraz postanowienia dotyczące szczególnej ochrony kobiet w okresie ciąży, połogu i karmienia dziecka.

Zanim jednak przejdziemy do szczegółowszej analizy poszczególnych elementów tej ochrony, należy odpowiedzieć na pytanie, jak szeroki jest zasięg przepisów, składających się na tę ochronę: czy korzystają z nich wszystkie zatrudnione kobiety, czy też istnieją grupy pracownic pozbawione tej ochrony.

Podstawowy akt prawny poświęcony tej materii — wielokrotnie nowelizowana ustawa z 2.VII.1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet — nie ma charakteru powszechnego, lecz dotyczy jedynie kobiet zatrudnionych w zakładach przemysłowych, handlowych, górnictwie, biurowości, komunikacji i przewozie. Zasady ustalone w wymienionej ustawie zostały rozciągnięte odrębnymi aktami prawnymi na kobiety zatrudnione w organach

---

[7] Uchwała Prezydium Rządu z 18.V.1954 r. (Mon. Pol. nr A-47, poz. 659).

[8] Uchwała Rady Ministrów nr 327 z 16.VIII.1957 r. (Mon. Pol. nr 70, poz. 432).

władzy i administracji państwowej oraz w przedsiębiorstwach, urzędach i instytucjach, posiadających odrębne pragmatyki służbowe (np. PKP, Polska Poczta, Telegraf, Telefon, Prokuratura, wyższe uczelnie itd.). Zasady te znalazły się również w układach zbiorowych pracy, obejmując kobiety zatrudnione w państwowych gospodarstwach rolnych, ogrodniczych, hodowlanych itp., a także w pewnym zakresie kobiety zatrudnione przy robotach leśnych.

Zasady te nie mają natomiast zastosowania do kobiet zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach rolnych i gospodarstwach domowych (pomoc domowa), a także jedynie częściowo obejmują pracownice kontraktowe zatrudnione w administracji państwowej. W stosunku do tych ostatnich nie ma mianowicie zastosowania zakaz wypowiadania i rozwiązywania umów o pracę w okresie ciąży i przerwy połogowej. Jest to niewątpliwie wyraźna luka w obowiązujących przepisach, której nie mogą wypełnić wyjaśnienia b. Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej lub CRZZ, gdyż rozciągnięcie uprawnień na inne grupy pracowników może być dokonane jedynie w drodze normatywnej, a nie poprzez wyjaśnienia. Konieczna jest więc tutaj ingerencja ustawodawcy i rozciągnięcie zasad zawartych w ustawie z 2.VII.1924 r. również na wskazane grupy pracownic.

Uprawnienia kobiet pracujących, wynikające z ubezpieczenia społecznego (zasiłek połogowy, zasiłek dla karmiących matek) mają charakter powszechny i dotyczą wszystkich ubezpieczonych kobiet pod warunkiem, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem pozostawały przynajmniej przez cztery miesiące w zatrudnieniu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia.

* * *

Stworzenie warunków umożliwiających kobiecie zdobycie kwalifikacji i podjęcie pracy we wszystkich zawodach nie oznacza jednak, że można je zatrudniać przy wszystkich pracach i w każdych warunkach.

Są bowiem takie prace i specjalności, przy których zatrudnianie kobiet — ze względu na właściwości ich organizmu i funkcje macierzyńskie — jest niewskazane. Dlatego też przepisy prawa wprowadzają zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rodzaje tych prac zostały ściśle i wyczerpująco określone w specjalnym wykazie prac wzbronionych kobietom [9]. Wykaz składa się z dwu części, z któ-

9 Rozporządzenie Rady Ministrów z 28.II.1951 r. (Dz. U. nr 12, poz. 92; zmiana: Dz. U. z 1959 r. nr 18, poz. 109 oraz Dz. U. z 1962 r. nr 30, poz. 137).

rych pierwsza, o charakterze ogólnym, dotyczy zakazu ręcznego dźwigania i przewożenia ciężarów powyżej określonej wagi, druga zaś, rozbita na poszczególne gałęzie gospodarki narodowej, zawiera wykaz prac wzbronionych kobietom w danej gałęzi. Należy jednak zaznaczyć, że w myśl obowiązującej zasady ogólnej, zakazy dotyczące prac określonych dla poszczególnych gałęzi pracy odnoszą się również do takich samych prac, wykonywanych w innych gałęziach pracy. Zakazy te obowiązują bezwarunkowo i bez wyjątków i tylko Rada Ministrów może czasowo zawiesić niektóre z ograniczeń zawartych w wykazie, w przypadkach gdy tego wymaga szczególny interes państwa.

Większość z wymienionych w wykazie prac wzbroniona jest wszystkim kobietom, jak np. praca pod ziemią we wszystkich kopalniach, praca przy prażeniu i spiekaniu rud ołowianych, prace z rtęcią, prace nurków itd. Poza pracami wzbronionymi wszystkim kobietom, wykaz zawiera również prace wzbronione kobietom tylko o tyle, o ile prace te: a) wykonywane są ręcznie, np. w fabrykach celulozy, papieru i tektury, prace przy ręcznym przygotowywaniu roztworów chlorowych, ręczne kopanie studzien itd., b) nie są zmechanizowane, np. przy obsłudze pieców nie zmechanizowanych, przy wypalaniu naczyń emaliowanych, przy nie zmechanizowanym odważaniu i pakowaniu cementu itd., c) wytwarzają się przy nich szkodliwe dla zdrowia substancje, np. prace, przy których wydziela się siarkowodór i siarczek węgla, jeśli zawartość tych związków w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych itd.

Wykaz zawiera także zakazy dotyczące wyłącznie kobiet ciężarnych. Ogólnie biorąc, wykaz odpowiada współczesnym wymogom ochrony zdrowia pracującej kobiety. W niektórych jednak wypadkach wymaga rozszerzenia, wzbogacenia go o prace, przy których wydzielają się substancje szkodliwe dla zdrowia, a także zwrócenia baczniejszej uwagi na przestrzeganie granicy dopuszczalnych stężeń tych substancji w atmosferze pomieszczeń, w których zatrudnione są kobiety. W szczególności wymaga wnikliwego zbadania problem szkodliwego wpływu na organizm kobiety i jej potomstwo prac, przy których wydzielają się substancje o charakterze toksycznym (np. niektórych prac przy produkcji włókien sztucznych) oraz pyły antybiotyków (np. niektórych prac przy produkcji antybiotyków) i rozważenia, czy nie należałoby wprowadzić zakazu zatrudniania kobiet przy tych pracach.

Rozważenia wymaga również zagadnienie, czy przy niektórych pracach, które są szkodliwe tak dla kobiet, jak i dla mężczyzn, a przy których zatrudnienie kobiet jest wzbronione z uwagi na

ich funkcje macierzyńskie, nie należałoby wprowadzić granicy wieku (np. 45 lat), od którego praca taka mogłaby być kobietom dozwolona.

Odrębnym, niezmiernie istotnym problemem jest doprowadzenie do pełnego przestrzegania dopuszczalnych norm stężenia tych substancji (ołowiu w pyle, dwusiarczku węgla, siarkowodoru, trójchloroetylenu, benzenu, kwasów itd.) przy pracach i w pomieszczeniach, w których zatrudnione są kobiety. W praktyce występuje bowiem często znaczne, a nawet bardzo znaczne przekraczanie dopuszczalnych norm wskutek braku odpowiedniej hermetyzacji procesów produkcyjnych, braku odpowiedniej wentylacji, niezastępowania substancji szkodliwych mniej szkodliwymi lub nieszkodliwymi. Odbija się to szkodliwie na zdrowiu kobiet, powodując zatrucie organizmu i ogólny wzrost zachorowalności.

Niedostateczna jest również troska ze strony kierownictw wielu zakładów pracy o przestrzeganie dopuszczalnych granic zapylenia powietrza pomieszczeń roboczych, temperatury, wilgotności, hałasów.

W sposób niepełny wykorzystywane są również możliwości zmniejszenia uciążliwości szeregu prac poprzez ich mechanizację lub lepszą organizację (np. umożliwienie wykonywania pracy w pozycji siedzącej zamiast stojącej).

W zakresie wymogów higieniczno-sanitarnych przepisy prawa nakładają na zakłady pracy obowiązek przeprowadzania wstępnych i okresowych badań lekarskich, urządzenia dla kobiet osobnych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (ubieralni, umywalni, punktów higieny osobistej, ustępów), a w zakładach zatrudniających ponad 100 kobiet — utrzymywania dla nich osobnych urządzeń kąpielowych. Wstępne i okresowe badania lekarskie mają na celu ustalenie, czy stan zdrowia kobiety dopuszcza możliwość zatrudnienia jej na danym stanowisku pracy oraz stwierdzenie, czy wykonywana przez nią praca nie wpływa szkodliwie na stan jej zdrowia. Natomiast niedopuszczalne jest kierowanie kobiety przed przyjęciem do pracy na badania ginekologiczne lub umieszczanie w orzeczeniach o stanie zdrowia kobiety wydawanych w związku z wstępnym badaniem lekarskim danych o stwierdzeniu ciąży[10]. Przeprowadzenie badań ginekologicznych i zamieszczanie w orzeczeniach lekarskich wzmianek o ciąży jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy kobieta ma być zatrudniona przy pracy, przy której kobiecie wzbroniona jest praca w całym okresie ciąży.

Niepokój budzi natomiast brak należytej realizacji przepisów

---

10 Instrukcja Ministerstwa Zdrowia nr 53/53 z 10.VII.1953 r. (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 14, poz. 108).

dotyczących wymogów higieniczno-sanitarnych, zwłaszcza w małych zakładach przemysłu terenowego, w spółdzielczości pracy, PGR, a także w niektórych większych starych zakładach pracy.

Poza uprawnieniami przysługującymi kobiecie w związku z ochroną jej zdrowia podczas zatrudnienia, ustawodawca mając na uwadze jej funkcje macierzyńskie przyznał kobietom szereg udogodnień umożliwiających sprawowanie opieki nad małoletnimi dziećmi. Tak więc potrzeba zapewnienia osobistej opieki nad dzieckiem do lat 8 stanowi — w myśl przepisów prawa — przyczynę usprawiedliwiającą opuszczenie dnia (dwu) pracy lub spóźnienie się do pracy. Również choroba dziecka i związana z tym potrzeba zapewnienia mu osobistej opieki matki stanowi ważną przyczynę usprawiedliwiającą nieobecność w pracy.

Kierując się tymi samymi przesłankami, ustawodawca przyznał pracownicom wychowującym dzieci do lat 14 prawo do dwukrotnego w ciągu roku zwolnienia z pracy na jeden dzień. Uprawnienie to nie zostało jednak zsynchronizowane z przepisami płacowymi, wskutek czego prawo do normalnego wynagrodzenia za te dni zwolnienia przysługuje jedynie pracownicom umysłowym, nie przysługuje natomiast pracownicom fizycznym[11]. Powoduje to, że znaczna część pracownic fizycznych z uprawnienia tego nie korzysta.

* * *

Wiele uwagi poświęca nasze ustawodawstwo ochronie pracującej kobiety w okresie ciąży i macierzyństwa. Ochrona ta wyraża się:

1) w zabezpieczeniu trwałości stosunku pracy w okresie ciąży i ustawowej przerwy w pracy po porodzie,

2) w szczególnej ochronie zdrowia pracownicy w okresie ciąży i karmienia,

3) w prawie do płatnego urlopu macierzyńskiego,

4) w udzielaniu zwolnień na karmienie dziecka piersią.

Zabezpieczenie trwałości stosunku pracy kobiety ciężarnej obejmuje zakaz wypowiadania i rozwiązywania stosunku pracy — tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie ustawowej przerwy po porodzie — z kobietą, która przepracowała w danym zakładzie pracy przynajmniej 3 miesiące, oraz obowiązek przedłużenia do dnia porodu umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty, jeżeli termin wygaśnięcia

---

[11] Uprawnienie do wynagrodzenia za omawiane dni zwolnienia przyznają pracownicom fizycznym niektóre układy zbiorowe pracy.

tej umowy wypada w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące przed porodem.

Jedynym warunkiem, od którego uzależnione zostało prawo kobiety ciężarnej do korzystania z ochrony jej stosunku pracy jest przepracowanie przez kobietę w danym zakładzie przynajmniej 3 miesięcy. Zakaz wypowiadania lub rozwiązywania umowy o pracę nie ma więc zastosowania do tych pracownic, które nie przepracowały jeszcze w danym zakładzie pracy wymienionego okresu czasu. Nie będzie on miał więc np. zastosowania do kobiet zatrudnionych na okres próbny, z którymi umowa w okresie próbnym może być rozwiązana niezależnie od tego, czy pracownica znajduje się w ciąży. Jednakże pracownicy, która przeszła do pracy w innym zakładzie pracy za zgodą dotychczasowego zakładu, wyrażoną na wniosek nowego zakładu pracy, zalicza się okres pracy w poprzednim miejscu do 3-miesięcznego okresu, wymaganego przy stosowaniu zakazu wypowiadania lub rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w stanie ciąży. Wymóg przepracowania 3 miesięcy w danym zakładzie pracy, przy uwzględnieniu jedynie nielicznych wyjątków zezwalających na zaliczenie czasu pracy w poprzednim zakładzie do wymaganego okresu zatrudnienia, wydaje się zbyt rygorystyczny, krzywdzący kobiety ciężarne w tych wszystkich przypadkach, w których rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niezależnych od kobiety (np. wskutek trwającego dłużej niż 3 miesiące odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną lub wskutek zmniejszenia stanu zatrudnienia itp.). W sytuacji, w której ogromna większość zakładów pracy stanowi własność społeczną (państwową lub spółdzielczą), wymóg przepracowania 3 miesięcy w danym zakładzie pracy nie wydaje się w pełni uzasadniony i — w moim przekonaniu — wymaga znacznej liberalizacji.

Przewidziany ustawowo zakaz dotyczy zarówno wypowiadania umowy o pracę, jak i jej rozwiązywania. Ustawodawca posługuje się tu dwoma, o odmiennej treści prawnej, sformułowaniami podkreślając, że zakaz ten dotyczy w jednakowej mierze wypowiadania umowy o pracę kobiecie będącej w ciąży, jak i rozwiązywania umowy o pracę z kobietą, która w okresie doręczenia jej wypowiedzenia nie była w ciąży lub o fakcie ciąży nie wiedziała, natomiast w okresie rozwiązywania umowy była w ciąży. Tego rodzaju uregulowanie prawne jest dla kobiet korzystne, stwarza bowiem pełną ochronę ich stosunku pracy w okresie ciąży. Daleko idącej ochronie służy również przepis, w myśl którego umowa zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, która wygasłaby na 4 miesiące przed porodem, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Przedłużenie

takie może mieć jednak miejsce jedynie wówczas, gdy czas trwania takiej umowy wynosi przynajmniej 3 miesiące.

Rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w okresie ciąży i ustawowej przerwy po porodzie dopuszczalne jest jedynie z winy pracownicy lub ważnych przyczyn (przypadki winy i ważnych przyczyn są wyczerpująco uregulowane art. 2 i art. 3 dekretu z 18.I.1956 r.) oraz w przypadku zupełnej likwidacji zakładu pracy. W dwu pierwszych przypadkach rozwiązanie takie wymaga jednak do swej ważności zgody rady zakładowej lub delegata, a w zakładach pracy, gdzie nie ma rady zakładowej lub delegata — zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego.

W okresie ciąży i karmienia kobieta pracująca korzysta również z szeregu uprawnień, mających na celu ochronę jej zdrowia w tym okresie. Najistotniejszym uprawnieniem kobiet w tym względzie jest zakaz ich zatrudniania w całym okresie ciąży przy pracach wzbronionych dla kobiet w ciąży, które zawiera wykaz prac wzbronionych kobietom. Dzieli on prace wzbronione kobietom w ciąży, w zależności od stopnia zaawansowania ciąży, na dwie kategorie: prace wzbronione w okresie do szóstego miesiąca ciąży i prace wzbronione po sześciu miesiącach ciąży. W szczególności kobietom do szóstego miesiąca ciąży zabronione jest dźwiganie ciężarów powyżej 5 kg i przewożenie ciężarów przekraczających połowę norm przewidzianych dla kobiet. Po sześciu miesiącach ciąży zabronione jest wszelkie bez wyjątku podnoszenie, przenoszenie i przewożenie ciężarów, praca we wszelkiego rodzaju pojazdach znajdujących się w ruchu, praca przy obsłudze aparatów Roentgena i przy użyciu ciał promieniotwórczych, obsługa zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi. Niektóre z tych prac zabronione są również w okresie karmienia dziecka piersią.

Poczynając od szóstego miesiąca ciąży kobieta zatrudniona przy pracy uciążliwej powinna być w miarę możliwości przesunięta do pracy dogodniejszej. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego.

Uprawnienie powyższe, z uwagi na jego fakultatywny charakter (przepisy mówią, że kobieta p o w i n n a być przesunięta w miarę możliwości) rodziło w praktyce szereg wątpliwości i nieporozumień. Wątpliwości te zostały rozstrzygnięte w ten sposób, iż uznano, że przewidziane ustwowo przenoszenie zatrudnionych przy pracach uciążliwych, kobiet w stanie ciąży, poczynając od szóstego miesiąca ciąży — do pracy dogodniejszej jest o b o-

wiązkowe, chyba że zachodzą wyjątkowe, nie dające się przezwyciężyć przeszkody [12].

Z uwagi na stan zdrowia kobiety i jej funkcje macierzyńskie ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet wprowadziła bezwzględny zakaz zatrudniania w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych kobiet ciężarnych, poczynając od czwartego miesiąca ciąży, jak również kobiet, które mają dzieci w wieku do jednego roku. Kobiet tych nie można także delegować bez ich zgody poza stałe miejsce pracy. Niektóre układy zbiorowe pracy idą w tym względzie jeszcze dalej, wprowadzając dodatkowe ograniczenia zatrudniania kobiet w porze nocnej. Np. układ zbiorowy pracy dla przemysłu metalowego przewiduje zakaz zatrudniania w porze nocnej wszystkich kobiet w ciąży oraz kobiet mających dzieci w wieku do 14 lat, jeżeli charakter produkcji nie wymaga uruchomienia trzeciej zmiany. Podobne zakazy zawiera układ zbiorowy pracy dla przemysłu hutniczego oraz niektóre inne układy.

Szczególne znaczenie dla kobiet ciężarnych mają przepisy przyznające kobiecie prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 12 tygodni, z których co najmniej dwa tygodnie powinny przypadać przed, a co najmniej 8 tygodni po porodzie. Pozostałe dwa tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2-tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej 8-tygodniowej przerwie po porodzie. W okresie powyższych przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą. Prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje kobiecie wówczas, gdy poród nastąpił co najmniej w piątym miesiącu ciąży.

Sformułowania przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego powodują, że w niektórych przypadkach urlop macierzyński może ulec przedłużeniu lub skróceniu. Może on ulec przedłużeniu w przypadku, gdy lekarz mylnie określi przypuszczalny termin porodu. Jeśli bowiem kobieta korzysta z 4-tygodniowej przerwy przed porodem, a poród ulegnie opóźnieniu, przerwa przedpołogowa może trwać ponad 4 tygodnie. Przedłużenie przerwy przedpołogowej nie ma wpływu na długość obowiązkowej 8-tygodniowej przerwy popołogowej, a łączny okres przerwy może w takim przypadku trwać dłużej niż 12 tygodni. Natomiast w przypadku, gdy pracownica znająca termin porodu świadomie nie wykorzysta przysługujących jej 2 tygodni przed porodem i pracuje do ostatniej chwili, urlop może ulec skróceniu do 10 ty-

---

[12] Okólnik Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 24.VII. 1953 r. w sprawie ochrony macierzyństwa pracownicy (Mon. Pol. nr A-77, poz. 926).

godni przysługujących kobiecie po porodzie. W myśl bowiem przepisów ustawy, 2 tygodnie urlopu kobieta, z uwagi na ochronę jej zdrowia, powinna wykorzystać przed porodem i zakład pracy nie może udzielić jej urlopu po porodzie w wymiarze 12 tygodni. Jedynie nieuzasadniona odmowa udzielenia pracownicy 2-tygodniowego urlopu przed porodem przez zakład pracy uprawnia ją do korzystania z 12-tygodniowej przerwy po porodzie. Tego rodzaju interpretacja przepisów (w zasadzie nie przestrzegana w praktyce) ma na celu jedynie ochronę zdrowia kobiety i jej potomka i zmierza do tego, by kobieta rzeczywiście korzystała z przerwy przedpołogowej. Interpretacja taka nie zadowala jednak kobiet ciężarnych, które muszą brać pod uwagę zdrowie nie tylko swoje i dziecka przed porodem, lecz również troszczyć się o zdrowie dziecka i zapewnienie mu należytej opieki w pierwszych miesiącach po porodzie. Dlatego też, chcąc jak najdłużej korzystać z przerwy w pracy po porodzie, wywierają one nacisk na kierownictwo zakładów pracy, zmierzający do ominięcia wymogu korzystania z 2-tygodniowej przerwy przed połogiem i przeniesienia całej przerwy na okres po połogu. Z tych samych względów dążą one do przekładania przysługujących im urlopów wypoczynkowych i wykorzystywania ich bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Praktyka taka, aczkolwiek nie jest nakazana przez prawo, jest powszechnie stosowana, przedłużając okres bezpośredniego i pełnego zajęcia się dzieckiem przez matkę po porodzie.

Wskazane sposoby przedłużenia okresu przerwy w pracy po porodzie łagodzą wprawdzie, lecz nie rozwiązują w pełni trudności, jakie napotyka wiele kobiet w łączeniu dalszej pracy zawodowej z obowiązkami związanymi z wychowaniem dziecka. Trudności te powodują bądź czasową rezygnację kobiet z dalszej pracy, bądź nienależyte wywiązywanie się z obowiązków zarówno pracownicy, jak i matki. Stąd też wysuwany przez wiele kobiet postulat wprowadzenia urlopu bezpłatnego (od 3 miesięcy do 1 roku), z którego kobieta mogłaby skorzystać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim bez potrzeby rozwiązywania istniejącego stosunku pracy. Urlopy takie znane są ustawodawstwu pracy ZSRR; ostatnio wprowadzone zostały w Czechosłowacji. Wiele przemawia za tym, by także i w Polsce rozważyć możliwość wprowadzenia takich urlopów. Przyniosłyby one określone korzyści przede wszystkim tym kobietom, które mają trudności w zapewnieniu dziecku należytej opieki podczas swej pracy, oraz kobietom, których stan zdrowia po porodzie (lub stan zdrowia dziecka) utrudnia przez jakiś czas łączenie pracy zarobkowej z obowiązkami macierzyńskimi. Możliwość uzyskania urlopu bez-

płatnego po wyczerpaniu urlopu macierzyńskiego sprzyjałaby również korzystaniu z przerwy przedpołogowej i ułatwiła należytą realizację przepisów w tym względzie. Przyniosłoby to również określone korzyści zakładom pracy, które w zamian za udzielony urlop bezpłatny pracownicy, której wydajność pracy w tym okresie z reguły spada, i która w znacznie większym stopniu korzysta ze zwolnień z pracy, mogłyby zatrudnić na określony czas inną pracownicę.

Z drugiej strony wymaga rozważenia złagodzenie bezwzględnego zakazu zatrudniania kobiety w czasie urlopu macierzyńskiego nawet za jej zgodą. W niektórych bowiem przypadkach, gdy np. dziecko zmarło w czasie porodu lub po porodzie, kobieta może być zainteresowana we wcześniejszym podjęciu pracy i jej powinna być pozostawiona w tym względzie ostateczna decyzja. Innymi słowy, zakaz ten powinien być fakultatywny dla pracownicy.

Ostatnim uprawnieniem wynikającym z ochrony macierzyństwa pracownicy jest przyznanie matkom karmiącym dziecko piersią prawa korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych przerw w pracy, które wlicza się do godzin pracy. Uprawnienie to nie przysługuje jednak, jeśli dziecko karmione jest sztucznie. Niektóre układy zbiorowe pracy przyznają kobietom karmiącym prawo do przerw w pracy niezależnie od tego, czy dziecko karmione jest piersią, czy sztucznie. Jeżeli z uwagi na miejsce zamieszkania pracownicy udzielenie dwukrotnej półgodzinnej przerwy jest niemożliwe, winno nastąpić kumulowanie dwóch przerw w jedną przerwę godzinną. Natomiast w przypadku, gdy czas pracy wynosi w sobotę 6 godzin, przysługuje tylko jedna półgodzinna przerwa.

* * *

Zmiany przeprowadzone w ustawodawstwie ochrony pracy kobiet w Polsce Ludowej niewątpliwie rozszerzyły i wzmocniły tę ochronę, stanowiąc wyraz troski, jaką państwo ludowe otacza pracujące kobiety. Obowiązujący aktualnie system przepisów w tym względzie nie może jednak być uznany za niezmienny, nie wymagający dalszych nowelizacji i udoskonaleń. Przeciwnie, z przedstawionego stanu ochrony pracy kobiet zdaje się wynikać kilka wniosków, które należałoby skierować zarówno do ustawodawcy, jak i kierownictw zakładów pracy stosujących te przepisy.

P o d a d r e s e m u s t a w o d a w c y należałoby przede wszystkim postulować rozszerzenie zakresu podmiotowego obowiązujących zasad ochronnych ustalonych w ustawie

z 2.VII.1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet i objęcie nimi w całej rozciągłości wszystkich pracujących kobiet. Wydaje się również uzasadnione postulowanie rozważenia przez ustawodawcę dalszego uzupełnienia wykazu prac wzbronionych kobietom, i to zarówno w części dotyczącej wszystkich kobiet, jak i w części odnoszącej się jedynie do kobiet ciężarnych, niektórymi pracami związanymi z wydzielaniem się substancji o charakterze toksycznym oraz pyłu antybiotyków.

Wymaga także rewizji uwarunkowanie ochrony trwałości stosunku pracy kobiety ciężarnej od przepracowania co najmniej 3 miesięcy w danym zakładzie pracy i przyjęcia zasady, że ochrona taka przysługuje kobietom ciężarnym, które posiadają co najmniej 3-miesięczny staż pracy w różnych zakładach pracy, jeżeli zachowały ciągłość pracy w myśl zasad przewidzianych dla zachowania ciągłości pracy przez dekret z 18.I.1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia i zachowaniu ciągłości pracy.

W pełni uzasadniony wydaje się również postulat przyznania wszystkim pracownicom fizycznym, wychowującym dzieci do lat 14, prawa do wynagrodzenia za okres dwukrotnego w ciągu roku zwolnienia z pracy na jeden dzień, by umożliwić wszystkim uprawnionym kobietom korzystanie z tego przywileju.

Wreszcie należałoby postulować rozważenie możliwości wprowadzenia bezpłatnego urlopu, z którego mogłyby korzystać kobiety po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego oraz złagodzenie bezwzględnego zakazu zatrudnienia kobiet w czasie przerwy popołogowej za ich zgodą.

Od k i e r o w n i c t w z a k ł a d ó w p r a c y należałoby natomiast domagać się wzmożenia starań zmierzających do zapewnienia pełnej realizacji przepisów dotyczących ochrony pracy kobiet i ich należytego stosowania. Bez tego bowiem nawet najlepiej sformułowane przepisy prawa zawisną w próżni. Żądanie takie winno dotyczyć w szczególności realizacji przepisów mających na celu ochronę zdrowia pracujących kobiet oraz zabezpieczenia należytych warunków higieniczno-sanitarnych, w których to dziedzinach występują, jak się wydaje, największe zaniedbania.

Jak wykazują kontrole przeprowadzane przez techniczną inspekcję pracy, przepisy określające prace wzbronione kobietom są w zasadzie przestrzegane i jedynie w nielicznych wypadkach można zetknąć się z zatrudnianiem kobiet przy pracach wzbronionych kobietom (np. przy rozsiewaniu środków ochrony roślin), jednakże często jeszcze warunki, w jakich zatrudniane są kobiety, nie odpowiadają nieraz w sposób jaskrawy zasadom i wymogom

bezpieczeństwa i higieny pracy, wpływając szkodliwie na zdrowie pracownic. Ze zjawiskami takimi można spotkać się przede wszystkim w zakładach przemysłu chemicznego i farmaceutycznego, gdzie znaczna część kobiet zatrudniona jest w warunkach przekraczających dopuszczalny stopień stężeń substancji toksycznych, w pralniach chemicznych, w handlu, gdzie kobiety zmuszone są do dźwigania nadmiernych ciężarów, w zakładach włókienniczych, graficznych i wielu innych.

Realizacja przepisów określających wymogi higieniczno-sanitarne jest w wielu wypadkach również niezadowalająca. W niektórych zakładach pracy nie ma wszystkich wymaganych przepisami prawa urządzeń higieniczno-sanitarnych i nie zawsze odpowiadają one określonym wymogom i normatywom. Dotyczy to w szczególności małych zakładów pracy i zakładów starych, a także niektórych zakładów nowych, gdzie stan zatrudnienia wzrasta szybciej niż rozbudowa i instalowanie wymaganych urządzeń higieniczno-sanitarnych.

DYSKUSJA

Doc. dr WANDA MROZKOWA
Śląski Instytut Naukowy
Katowice

W związku z problemem przedstawionym przez doc. Sokołowską chciałam powiedzieć parę słów na temat ambicji życiowych kobiet i mężczyzn, opierając się na badaniach amerykańskich. Jak stwierdzają wyniki tych badań, ambicje te są różne, inaczej się wyrażają u kobiet i u mężczyzn i różne są też działania życiowe zmierzające do ich urzeczywistnienia.

Na czym polegają różnice? Ambicje życiowe mężczyzn są jak gdyby jednoogniskowe, skupiają się bowiem głównie na jednym zasadniczym celu życiowym, który jest oczywiście określony specyfiką strukturalną społeczeństwa amerykańskiego. Cel ten — to osiągnięcie określonego poziomu sytuacji materialnej, związanej z odpowiednim stanowiskiem i prestiżem społecznym.

Ambicje życiowe kobiet natomiast są wieloogniskowe. Kobiety mają nieraz kilka celów życiowych, nie powiązanych — jak wykazują badania — ze sobą na tyle w sposób logiczny, ażeby środki zmierzające do osiągnięcia tych celów dały się skutecznie skoncentrować. Odpowiednio do tego kształtuje się „strategia życiowa" mężczyzn i kobiet: w pierwszym przypadku posiada ona charakter ekspansywny, tj. świadomy wybór dróg i środków prowadzących do wytyczonego celu (z aktywnym pokonywaniem przeszkód), w drugim — akomodujący, tj. przystosowywania się do istniejących możliwości i sytuacji życiowych i w zależności od nich wybór dostępnego sposobu realizacji posiadanych zamierzeń życiowych.

Sytuacje powyższe uwarunkowane są m.in. tym, że u mężczyzn ambicje życiowe nie są związane — jak u kobiet — wielością ról społecznych. U kobiet bowiem występuje wyraźne powiązanie (i uzależnienie) celów życiowych z rolą żony i matki.

W związku z tą właśnie rolą występuje podporządkowanie dążności zawodowych czy innych ambicji życiowych koniecznościom wynikającym z pełnienia roli rodzinnej kobiety.

Badania, które były przeprowadzone nad studentkami ostatniego roku

szkół wyższych w Los Angeles, wykazały, że tylko 3% badanej zbiorowości studentek określiło wyraźnie cel życiowy i miało ambicje typu „męskiego", więcej niż połowa wiązała ten cel z rolą żony i matki, pozostała liczba wykazała dwutorowe ambicje życiowe. Można tu się zastanawiać, na ile jest to uwarunkowane czynnikami biopsychicznymi, na ile zaś ściśle społecznymi („aktywność" mężczyzn, „pasywność" kobiet). Z pewnością rola czynników ściśle społecznych jest decydująca i stąd problem tu omawiany inaczej może się kształtować w naszych warunkach społecznych. Działają tu bowiem zarówno pewne tradycje społeczne, jak i nowa, celowo założona i realizowana polityka społeczna. W każdym razie warto na problem powyższy zwrócić uwagę i w naszych badaniach socjologicznych. Wiązałby się też z zagadnieniami feminizacji pewnych zawodów przy widocznym (jak np. w zawodzie lekarskim) braku dążności do osiągania wysokich kwalifikacji czy zajmowania kierowniczych stanowisk zawodowych przez kobiety.

Kwestia ostrożnego interpretowania wypowiadanych opinii i postaw wobec pracy zawodowej kobiet stanowi przede wszystkim problem metodologiczny, który w naszych badaniach socjologicznych występuje jako problem interpretacji tzw. zachowań werbalnych, których nie można identyfikować z rzeczywistym postępowaniem. Jeżeli np. ankietowane kobiety odpowiadają na pytanie, że nie chciałyby pracować wówczas, kiedy mąż by zarabiał dostatecznie dużo, to wcale nie znaczy, że przestaną wówczas naprawdę pracować. A jeśli kobiety wyrażają opinię, że chciałyby pracować w takich warunkach, to nie znaczy, że tak postąpią wówczas, kiedy te warunki się urzeczywistnią.

Chodzi o to, żeby nie interpretować uzyskanych statystycznych wskaźników dosłownie, lecz tylko na ich podstawie stwierdzić czy ocenić pewne tendencje; jest też rzeczą oczywistą, że przejawione tendencje trzeba traktować na tle uwarunkowania środowiskowego. Mamy doświadczenie ze środowiska śląskiego, gdzie tradycyjne warunki wpływają na to, że postawy kobiet wobec pracy kształtują się tak, a nie inaczej.

Dr JANINA WALUKOWA
Uniwersytet Warszawski

Chciałam się podzielić pewnymi uwagami w związku z badaniami, które przeprowadziłam wprawdzie kilka lat temu, ale sytuacja obecnie jest dość podobna i wydaje się, że pewne wnioski mogą być wciąż aktualne.

Pierwsza sprawa to postawa kobiet wobec własnej pracy zawodowej, druga — kilka uwag w sprawie wynagrodzenia za pracę. W badaniach postaw kobiet wobec ich własnej pracy zawodowej istnieje tendencja do pewnych uogólnień i o niebezpieczeństwach stąd wynikających chcę mówić przede wszystkim. W związku z tym drugim problemem spróbuję

odpowiedzieć na pytanie, czy możemy mówić o dyskryminacji płacowej kobiet w Polsce.

Badaniem opinii i poglądów na pracę zawodową kobiet zajmowałam się kilka lat temu. Wydawało mi się, że istnieje potrzeba jak gdyby plebiscytu i stwierdzenia, jakie są najbardziej rozpowszechnione poglądy co do pracy kobiet w ogóle. Myślałam, że gdyby znalazło się odpowiedź na te pytania, byłby to istotny krok naprzód. W tej chwili jestem zdania, że wtedy, kiedy przeprowadza się badania dotyczące poglądów na daną sprawę, trzeba być bardzo ostrożnym ze stawianiem wniosków uogólniających.

Próbowałam przeprowadzić badania w kilku warszawskich zakładach pracy. Wyniki tych badań pokrywają się z tymi, które tutaj były referowane. Zdołałam zaobserwować, że przeważająca liczba kobiet uważa, iż motywy natury finansowej są najważniejsze w podejmowaniu pracy i gdyby mężowi umożliwić zarobki w granicach od 3 do 4 tysięcy złotych, większość tych kobiet zrezygnowałaby z pracy zawodowej. Tylko jedna kobieta powiedziała, że najważniejszym motywem w podejmowaniu pracy zarobkowej jest umiłowanie zawodu.

Do czego zmierzam? Wydaje mi się, że same badania opinii i poglądów nie są wystarczające, ażeby wyciągać uogólniające wnioski. Wypowiadane poglądy są nieraz tylko kwestią przypadku, są podsuwane „na gorąco", bez przemyślenia sprawy. Odpowiedzi są często uzależnione od kolejności zadawanych pytań. Jeżeli zadawać pytania w innej kolejności — otrzymuje się inne odpowiedzi.

Trzeba sobie powiedzieć, że wyciągnięcie wniosków na takiej podstawie nie jest możliwe. Wyciągnięcie wniosków jest możliwe dopiero wtedy, kiedy pewne poglądy i opinie konfrontuje się z obiektywną sytuacją. W wielu naszych badaniach tkwi niebezpieczeństwo nieuwzględnienia takiej konfrontacji i nieliczenia się z tym, że bez tej konfrontacji nie można wyciągać wniosków.

To jest jedno niebezpieczeństwo. Chciałam jednak powiedzieć jeszcze o innym. Naukowcy badają motywy podejmowania pracy przez kobiety. Wydaje się, że gdyby przeprowadzić badania dotyczące motywów podejmowania pracy przez mężczyzn, okazałoby się, że jest tu ogromna zbieżność. Większość pracowników jako jeden najważniejszy motyw podaje motyw ekonomiczny. Wydaje się, że bardzo niewiele osób w rzeczywistości ma jakiś inny motyw w podejmowaniu pracy. Jest taka grupa bardzo szczęśliwych ludzi, ale jest ona jeszcze bardzo niewielka. Dlatego trzeba przestrzec przed uogólnieniem sprawy i wyciąganiem pochopnych wniosków w odniesieniu tylko do sytuacji kobiet. Tego rodzaju generalizacja i tego rodzaju uogólnienia, które są przede wszystkim stosowane w odniesieniu do kobiet, są bardzo niebezpieczne.

Wydaje się, że przy próbach rozwiązania problemu, który można by nazwać „kwestią kobiecą", najważniejsze są dwie sprawy. Pierwsza —

to zapewnienie odpowiednich materialnych warunków ekonomicznego i społecznego rozwoju naszego kraju. Stanowi to pewną podstawę, bez której nie będzie można w ogóle mówić o rzeczywistym równouprawnieniu kobiety. Druga, która nierozerwalnie wiąże się z tą pierwszą, to sprawa innej natury: odpowiedniego wychowania chłopców i dziewcząt i to wychowania, które będzie wychowaniem od podstaw. Jest to kwestia zmiany nastawienia, które w pierwszych latach swego życia każde dziecko otrzymuje.

Przeprowadzając rozmowy z pracownicami warszawskich zakładów pracy byłam często świadkiem takiego stosunku do tych spraw: kobiety mówiły o trudnościach w podnoszeniu swych kwalifikacji, o niewielkiej pomocy ze strony męża i dzieci. Bardzo częste były tego rodzaju wypowiedzi: „Mam dwóch synów i córkę. Córka nic mi nie pomaga, a synowie muszą się uczyć". Charakterystyczne, jak inny rodzaj startu w wychowaniu mają chłopcy i dziewczęta. Zaważa to potem na dalszej sytuacji i powoduje nierówność, która w miarę dojrzewania młodzieży jeszcze się pogłębia. Wychowanie trzeba rozpoczynać nie wtedy, kiedy mamy do czynienia z człowiekiem już ukształtowanym, ale od pierwszych miesięcy, a nawet tygodni jego życia.

Przechodzę do drugiego problemu, który chciałam zasygnalizować w związku z badaniami, jakie przeprowadzałam, a mianowicie do sprawy płac kobiet i mężczyzn. Do niedawna był to problem niemal nie do zbadania. Do roku 1952 w naszej statystyce nie było podziału na mężczyzn i kobiety, jeśli chodzi o dane odnoszące się do wynagrodzeń. W związku z tym są ogromne trudności w pokazywaniu pewnych prawidłowości, które tutaj zachodzą i w związku z tym badanie problematyki płacowej kobiet jest uwzględniane tylko i wyłącznie na marginesie innych badań. Jest to niesłuszne, gdyż jest to problematyka bardzo istotna i taka, co do której powinniśmy mieć jasność, umieć ocenić, jakie sprawy są tu najważniejsze. Konstytucyjne zagwarantowanie równej płacy za równą pracę było dotychczas uznawane za całkowite zapewnienie kobiecie równej płacy. To jest stanowisko niesłuszne. Konstytucyjna gwarancja nie może zapewnić w sposób automatyczny realizacji posiadanych uprawnień.

Sytuacja w naszym kraju wygląda tak, że pozostaje pewien margines na zjawiska, które by wskazywały na pewną utajoną formę dyskryminacji płacowej kobiet.

Istnieją ogromne różnice w rozpiętościach między zarobkami kobiet i mężczyzn. Różnice występujące na nieomal wszystkich płaszczyznach. Były one widoczne również w moich badaniach w kilku warszawskich zakładach pracy. Kiedy porównywałam np. grupy pracowników umysłowych mężczyzn i kobiet, rozpiętości płacowe wahały się w granicach 1000—1200 zł miesięcznie. Kiedy porównywałam grupę jednorodną pod względem teoretycznych kwalifikacji, czyli wykształcenia, np. z wyż-

szym wykształceniem, sytuacja była podobna: rozpiętości były bardzo duże, wahały się w granicach 1000—1300 zł. W jakimkolwiek bądź przekroju analizowałam sprawy rozpiętości płacowych, wszędzie było widoczne ich istnienie.

Powstaje pytanie: czym one są spowodowane? Czy można wyjaśnić istnienie tych rozpiętości czym innym, a nie czynnikiem, że kobiety otrzymują wynagrodzenie niezgodne z ilością i jakością pracy? Tylko bowiem wtedy, jeżeli wyjaśnimy, że kobiety rzeczywiście otrzymują wynagrodzenie niezgodne z ilością i jakością pracy, mamy prawo twierdzić, że istnieje dyskryminacja płacowa kobiet. W każdym innym wypadku możemy mówić wyłącznie o dyskryminacji zawodowej. Jawna dyskryminacja płacowa istnieje w niektórych gałęziach przemysłu na Zachodzie. Istniała i w Polsce przed wojną, kiedy w rocznikach statystycznych można było znaleźć takie rozróżnienie: pracownicy wykwalifikowani, pracownicy niewykwalifikowani i kobiety. Wiadomo było, że one są wynagradzane poniżej niewykwalifikowanych pracowników z tej racji, że są kobietami. W okresie międzywojennym jednym z kryteriów wynagrodzenia była płeć pracownika i wtedy występowała forma jawnej dyskryminacji płacowej kobiet.

Czy możemy mówić o jakiejś formie dyskryminacji płacowej u nas? Gdybyśmy zastanowili się nad tym, jakie czynniki wyjaśniają różnice w ogóle w sytuacji płacowej kobiet i mężczyzn w Polsce, doszlibyśmy do następujących wniosków.

Są dwa podstawowe czynniki, które wyjaśniają rozpiętości płac. Pierwszy czynnik to inna struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn. To jest sprawa oczywista. Badaliśmy różne gałęzie przemysłu, przystępowaliśmy do tej sprawy w różnych przekrojach i doszliśmy do wniosku, że jeżeli porównamy udział kobiet w różnych gałęziach przemysłu i poszczególne płace, okaże się, że tam jest największa liczba kobiet, gdzie płace przeciętne są najniższe.

Sytuacja wygląda tak samo, gdy porównamy działy gospodarki narodowej. Czyli jest oczywiste, że sprawa struktury zatrudnienia jest jednym z głównych czynników, które tłumaczą istnienie bardzo dużych rozpiętości płacowych w Polsce.

Kiedy zaczynamy analizować tę sprawę, dochodzimy do wniosku, że pozostaje tutaj pewien margines na dyskryminację zawodową kobiet. Mamy do czynienia z taką sytuacją, że często fakt, iż kobiety pracują w takich czy innych zawodach wiąże się z dyskryminacją zawodową, a nie z korzyściami społecznymi czy względami zdrowia kobiety. Nie ma to jednak nic wspólnego z dyskryminacją płacową. Próbowałam analizować drugi moment, który wpływa na zróżnicowanie zarobków, mianowicie kwalifikacje zawodowe kobiet. Sprawa niższych kwalifikacji bądź innego kierunku zawodowego pracy kobiet — w porównaniu z mężczyznami — jest w dużym stopniu czynnikiem, który wyjaśnia te rozpiętości płacowe.

Niezależnie od tych czynników istnieją jednak i inne, które pozwalają powiedzieć, że mamy do czynienia z utajoną formą dyskryminacji płacowej kobiet. Próbowałam to uzasadnić w swojej pracy dając analizę realizacji prawa podziału według jakości i ilości pracy. Właściwie mamy do czynienia z niezwykle złożonym problemem, tylko na pierwszy rzut oka ta zasada wydaje się prosta i oczywista. Kiedy jednak zaczynamy podchodzić do niej w sposób konkretny, zastanawiać się jak ona działa, okazuje się, że jest bardzo trudno określić, jakie powinno przypadać wynagrodzenie w związku z ilością i jakością pracy. Gdybyśmy porównali pracę mężczyzn i kobiet zatrudnionych przy jednej maszynie, np. jednej obrabiarce, to stwierdzilibyśmy, jakie powinno być wynagrodzenie. Wtedy kiedy porównujemy różne prace, sprawa się komplikuje. Nie mamy dotychczas naukowego miernika jednostki pracy jednorodnej, który by pozwolił powiedzieć, że „X" jednej pracy równa się „Y" pracy innej, który by pozwolił stwierdzić, że właściwie są ustalone proporcje płacowe.

W związku z tym nie istnieje możność stwierdzenia, czy nie zachowała się w pewnych relacjach płacowych tradycyjna forma kryterium według płci pracownika. Próbowałam badać tę sprawę w naszym przemyśle. Sytuacja wygląda tak, że mamy do czynienia z pewnymi pracami wykonywanymi przede wszystkim przez kobiety i z podobnymi, ale wykonywanymi przez mężczyzn. Kobiety z reguły opłacane są niżej. Zauważyłam, że często relacje płacowe były ustalone na podstawie założeń międzywojennych, na przykład pewne prace w przemyśle dziewiarskim. Praca dziewiarzy (mężczyzn) wynagradzana była o trzy złote wyżej niż praca dziewiarek saneczkowych (kobiet). Wyższe wynagrodzenie nie ma tu uzasadnienia ze względu na charakterystykę ekonomiczną tych prac.

Wydaje się, że dopóki nie rozporządzamy jakimś precyzyjnym miernikiem pracy, ta sprawa zostaje otwarta. Mamy tutaj do czynienia z utajoną dyskryminacją formy płacowej. To jest forma, która się kryje poza zagwarantowaną konstytucyjnie równą płacą za równą pracę. Jest to chyba sprawa istotna i wymaga skrupulatnego zbadania. Podaję ją w formie ogólnej hipotezy, która wymaga dalszej weryfikacji, ale wydaje się, że zasługuje na uwagę.

Doc. dr JERZY PIOTROWSKI
Instytut Gospodarstwa Społecznego
Warszawa

Prof. Znaniecki, pisząc o społecznej roli uczonego i jego funkcji wobec praktyki, mówił o tym, że najważniejszą rolą uczonego nie jest pomaganie praktykom w rozwiązywaniu problemów praktycznych, na ogół bowiem praktycy potrafią to lepiej aniżeli uczeni. Główna rola uczonego powinna polegać na tym, ażeby — poznając ogólne prawidłowości — mógł

powiedzieć praktykom, jaki będzie kierunek przyszłego rozwoju i do czego powinni dostosować swoje działanie, by nie wywoływać niepotrzebnych konfliktów i trudności.

Wydaje mi się, że nasza konferencja w dużym stopniu przestrzega tej dyrektywy, w naszych rozważaniach jest bowiem bardzo dużo myśli na temat przewidywania dalszego rozwoju w interesującej nas dziedzinie — pracy zawodowej kobiet.

Docent Mrozkowa mówiła o badaniach amerykańskich wykazujących jednoogniskowość aspiracji mężczyzn i wieloogniskowość aspiracji kobiet. Ja osobiście mam pewne wątpliwości co do tej jednoogniskowości mężczyzny. Nie wydaje mi się bowiem, by kobieta mogła realizować swoje żywe aspiracje rodzinne i domowe bez takich samych aspiracji mężczyzn. Do założenia rodziny — mężczyzna jest niezbędny.

O pracowniku myślimy na ogół jako o jednostce, o indywiduum, podczas gdy stosunek do pracy nie tylko kobiet, lecz także mężczyzn jest wyznaczony sytuacją rodzinną. I mężczyźni mówią, że pracują, aby utrzymać rodzinę, że pracują na rodzinę, na zaspokojenie potrzeb rodzinnych. Wydaje się, że różnica polega na tym, iż w sytuacji mężczyzny zadania i role związane z pracą i domem stanowią harmonijną całość, z dawien dawna obyczajowo spojoną, podczs gdy u kobiet łączenie tych dwóch ról nie jest jeszcze obyczajowo i instytucjonalnie utrwalone. Jednakże gdy obserwujemy sytuację wielu mężczyzn w naszym kraju, znajdujemy tam takich, którzy zaniedbują swoje role domowe bądź dlatego, na przykład, że obok podstawowego zajęcia mają inne prace zarobkowe i społeczne, i „nie mają czasu na rodzinę", bądź dlatego, że pojmują swoje obowiązki wobec domu zbyt wąsko, co szczególnie silnie występuje wtedy, gdy żona wychodzi do pracy.

Jak wiadomo, nie zawsze dom i praca stanowiły zainteresowania „wieloogniskowe" kobiety, np. w tradycyjnym gospodarstwie chłopskim. Sytuacja, że kobieta nie pracuje, jest właściwie tworem nowym i przejściowym. I rzecz polega właściwie na tym, że w nowej sytuacji — pracy kobiet poza domem — dwie role kobiety: macierzyńska i zawodowa nie są jeszcze do siebie należycie dopasowane. Wszystkie badania wskazują jednak na to, że w postawach kobiet zamężnych wobec pracy dominują motywy rodzinne, a więc że kobiety zamężne kierują swoje aspiracje zawodowe i rodzinne „jednoogniskowo", tak jak mężczyźni. Większość kobiet realizuje zresztą swe aspiracje zawodowe bezkonfliktowo: pomijając kobiety niezamężne, przecież okres czynnego macierzyństwa ulega skróceniu, a poza tym — nie wszystkie kobiety rodzą i są matkami. Zbyt często mamy tendencję do uogólniania na wszystkie kobiety konfliktowych sytuacji dotyczących niektórych z nich.

Problem drugi — w jakiej mierze można stawiać znak równości pomiędzy równą pozycją kobiety i mężczyzny w pracy a równouprawnieniem kobiety w społeczeństwie w ogóle?

Dyr. Diamand powiedziała, że podstawowym czynnikiem wprowadzenia kobiet do pracy był fakt, iż zapotrzebowanie na siłę roboczą przekraczało podaż męskiej siły roboczej. Załóżmy sytuację odwrotną, a mianowicie że wydajność pracy wzrasta tak bardzo, iż siły roboczej potrzeba coraz mniej. Czy można przewidywać, że wtedy z kolei nastąpi wycofanie się kobiet z zatrudnienia?

Osobiście wątpię w to. Być może, że działać będą wtedy inne mechanizmy. Prestiż roli zawodowej raczej rośnie, roli domowej — spada. W miarę postępu technicznego coraz mniej będzie takiej pracy w domu, która by mogła podnieść prestiż pracownicy domowej.

Równocześnie zaś dzięki podnoszeniu się poziomu wykształcenia, kultury ogólnej, postępu w procesach pracy, zwłaszcza ich ułatwianiu i estetyzacji, praca będzie jednakowo łatwa czy trudna i dla mężczyzn, i dla kobiet, zaś aspiracje zawodowe kobiet będą równe aspiracjom mężczyzn.

Sądzę, że wówczas, w warunkach nadmiernego podażu pracy i wysokiej wydajności produkcji, dokona się inny podział pracy bez względu na płeć. Pracować będą tylko ci, którzy będą mieli ochotę do pracy. W dalszym rozwoju, kto wie, może dojdziemy do stanu, w którym pracę będzie się traktowało jako przywilej lub terapię psychiczną, nie zaś jako konieczność, i wówczas problem pracy kobiet — jako taki — stanie się w ogóle nieaktualny.

Są to oczywiście rozważania, które można nazwać utopijnymi, lecz sądzę, że taka próba spojrzenia naprzód pomaga w uporządkowaniu pewnych pojęć na potrzeby dnia dzisiejszego.

Ob. MARIA DOBROWOLSKA
Kraków

W związku z badaniami przytoczę pewne fakty z terenu województwa krakowskiego. Mająca się rozbudować w powiecie tarnowskim fabryka chemiczna w tej chwili ma do dyspozycji 3,5 tys. miejsc pracy, z tego 500 miejsc zagwarantowane jest dla kobiet. Czynniki społeczne wychodząc z założenia, że okręg ten ma nadmiar kobiecej siły roboczej, natomiast niedobór męskiej siły roboczej, żądają, ażeby w tej fabryce ustanowić więcej miejsc pracy dla kobiet. Ale w nowych działach przemysłu chemicznego do dziś nie ma ustaleń dotyczących stanowisk pracy dla mężczyzn i kobiet. Niewątpliwe jest, że kobiety w pewnym okresie swojego życia są bardziej narażone na działanie czynników szkodliwych, pracując w zakładach chemicznych aniżeli mężczyźni. A więc jeśli namawiamy kobiety do podjęcia pracy w chemii, bierzemy na siebie poważną odpowiedzialność.

W związku z tym chciałam się zwrócić do naukowców, ażeby przeanalizowali sprawę zatrudnienia kobiet w przemyśle chemicznym — ze wszystkimi złymi aspektami, biorąc pod uwagę nie tylko możliwości, ale i realne warunki bhp, jakie nasze zakłady w tej chwili stwarzają. Warto

tu dodać, że w średnich szkołach chemicznych mamy około 80—90% dziewcząt, a na wydziałach chemicznych w wyższych uczelniach również kobiety stanowią większość. Zachodzi więc dysproporcja pomiędzy ilością miejsc pracy w chemii dla kobiet a dużą liczbą kobiet zdobywających kwalifikacje chemików.

Uważam, że sprawą tą winni się zająć naukowcy.

JANINA ŚWIĘCICKA
Naczelna Rada Spółdzielcza
Łódź

Badania naukowe stwierdzają, że praca zawodowa kobiet jest zjawiskiem nieodwracalnym. Badania stwierdziły również, że przygotowana zawodowo kobieta chętnie pracuje i nie chciałaby swej pracy porzucić nawet wtedy, gdyby jej warunki materialne na to pozwalały. W naszej dyskusji mówiono i o tym, że na Śląsku kobiety niechętnie podejmują pracę zawodową, że ich mężowie również niechętnie patrzą na pracę kobiet. Wydaje się, że tak myślą kobiety, które nie są przygotowane fachowo do pracy zawodowej. Poza tym praca w domu, stosunki domowe i rodzinne nie są w naszym kraju do dziś w sposób właściwy uregulowane. Kobieta w dalszym ciągu musi robić wszystko w domu, nikt nie może jej w tym wyręczyć, a może i nie chce. Ale nie możemy negować faktu, że kobiety chętnie pracują.

Z drugiej jednak strony słyszymy narzekania kobiet na przeciążenie pracą. Popularne stało się powiedzenie, że kobieta pracuje na dwie zmiany, a jeśli jest równocześnie działaczką społeczną — na trzy zmiany. Słyszymy powszechne i słuszne narzekania na trudności w wychowaniu dzieci i na to, że dzieci są źle wychowane, a niekiedy wykolejone moralnie i psychicznie. Jako przyczynę tego zjawiska podaje się niedostateczną opiekę ze strony rodziców, a głównie matek, które pracując zawodowo nie mają czasu na opiekę nad dzieckiem. Zdawałoby się, że powstała kwadratura koła, której nie można rozwiązać. Z jednej strony kobiety muszą iść do pracy i zresztą chcą iść, z drugiej strony cierpi na tym dom i rodzina.

Musimy uznać fakt, że kobiety muszą, chcą i powinny pracować zawodowo. Muszą — bo warunki gospodarcze tak się składają, że kobieta jako siła robocza jest niezbędna w gospodarce narodowej. Zresztą to nie jest nowość — udział pracy kobiet w życiu gospodarczym jest odwieczny. Tylko za tę pracę do niedawna nikt im nie płacił i dlatego o niej nie mówiono. Dziś kobieta wyszła z warsztatu męża, ze sklepu czy sklepiku, z własnej gospodarki rolnej czy ogrodniczej i od tej pory jej praca zawodowa stała się problemem, bo stała się pracą zarobkową — trzeba za nią płacić. Kobiety pracowały, więc i nadal muszą pracować, tylko że

w zmienionych warunkach. Kobiety chcą pracować zawodowo, bo fakt pracy daje im poczucie równowartości z mężczyzną.

Kobieta powinna pracować, bo przez swoją pracę przyczynia się, nawet bez walki, do przekształcenia stosunków na świecie na bardziej humanitarne. Można się spodziewać, że w miarę wkraczania kobiet nie tylko do przemysłu, ale do kierowania życiem gospodarczym, społecznym a także politycznym postępować będzie humanizacja życia.

A teraz przyjrzyjmy się „ujemnym" stronom tego problemu. Słowo „ujemnym" stawiam w cudzysłowie, bo to nie praca zawodowa przynosi ujemne skutki, lecz zasadniczo złe ustawienie życia.

W naszym powojennym dwudziestoleciu popełniono szereg błędów, co bardzo źle odbiło się na życiu rodziny. Jeden z nich — to zaniedbanie usług, a tym samym zniszczenie możliwości pracy zarobkowej dla wielu ludzi, a w szczególności dla kobiet. Tymczasem w związku z masowym skierowaniem kobiet do przemysłu należało raczej usługi mocno rozwinąć i zróżnicować. Skutkiem tego zaniedbania jest fakt, że mężczyźni, którzy dawniej mogli całkowicie i bez reszty poświęcać się swojemu zawodowi, dziś muszą rozpraszać swe myśli, czas i energię na świadczenie pomocy kobietom przeciążonym pracą domową. Pomoc ze strony mężczyzny w rozwiązywaniu problemu obsługi gospodarstw domowych jest w dzisiejszych warunkach niezbędna, ale nie może być traktowana jako radykalne lekarstwo przeciwko przeciążeniu kobiet. Radykalne lekarstwo — to jak najbardziej drobiazgowo rozwinięte usługi w stosunku do gospodarstwa domowego. I tutaj otwiera się wielkie pole do permanentnego studiowania tego zagadnienia przez wielu specjalistów pod egidą Komitetu do Spraw Gospodarstwa Domowego, który należałoby podnieść do rangi Instytutu Naukowego Gospodarstwa Domowego, w którym by pracowali ludzie nie tylko zajmujący się problemami racjonalnego żywienia, ale i racjonalnego uregulowania pracy w domu, dostarczenia dla domu wszelkich niezbędnych pomocy w postaci maszyn, maszynek itd. Rozwój usług uzdrowiłby nie tylko warunki życia rodzinnego, ale przyczyniłby się do wzrostu zatrudnienia, w szczególności dla tych ludzi, którzy z różnych powodów nie mogą pracować w przemyśle ciężkim.

A teraz przyjrzyjmy się sprawie wychowania dzieci, które też szwankuje jakoby wskutek tego, że matka pracuje zawodowo. Do niedawna państwo nasze dzieci tylko uczyło, a sprawę wychowania traktowało jako drugorzędną. W wychowaniu dzieci pomagały rodzicom raczej różne organizacje społeczne. Od niedawna przedszkole zaczyna się traktować nie tylko jako przechowalnię dzieci podczas nieobecności rodziców w domu, ale także jako placówkę wychowawczą. Zgodzimy się chyba wszyscy, że dzieci powinny być wychowywane i przez państwo, i przez rodziców. Nie można składać obowiązku wychowania wyłącznie na państwo — a były takie tendencje — ani też wyłącznie na rodziców. Oba te czynniki muszą ściśle ze sobą współpracować. A więc żłobki, przedszkola i świet-

lice to znów nie tylko przechowalnie, ale placówki wychowawcze, pomagające rodzicom. Za to, że nasze dzieci niejednokrotnie nie są takie, jakimi być powinny, odpowiedzialni jesteśmy wszyscy.

Współczesną rodzinę musimy ustawić tak, aby oboje rodzice mogli po pracy zawodowej mieć czas na zajęcie się dziećmi i na naukę tego, jak należy je wychowywać. Zająć się dzieckiem, być w kontakcie ze szkołą, przedszkolem, lekarzem i żłobkiem można będzie wtedy, gdy matka a także często i ojciec przestaną być wszechstronnymi robotami w domu.

Odbudowa kraju, rozwój przemysłu i rolnictwa — te wielkie sprawy zasłoniły sprawy na pozór mniejsze, jak racjonalną gospodarkę domową i naprawdę gruntowne, od urodzenia, wychowywanie dzieci; powtarzam: wychowanie, nie tylko nauczanie.

Dr K. WIŚNIEWSKA-ROSZKOWSKA
Łódź

Chciałabym krótko omówić pewien problem, dotychczas nie poruszony, który odgrywa dużą rolę w kształtowaniu się tych ambicji kobiecych i zainteresowań, o których była mowa. Chodzi mianowicie o to, dlaczego kobiety tak często są pracownicami „marginesowymi" i tak często „przynoszą dom do pracy" zamiast „pracę do domu" — jak to sformułowała w swym referacie pani docent Sokołowska.

Jakie są tego przyczyny? Czynników przyczynowych może tu być wiele, jednym z nich jest niewątpliwie wpływ tradycji redukującej rolę kobiety do jej funkcji macierzyńskich.

Obecnie znajdujemy się w okresie przejściowym i jesteśmy świadkami kształtowania się modelu kobiety-człowieka. A jednocześnie widzimy, jak tradycja dawnych wieków ciąży jeszcze na kobiecie. Z punktu widzenia prawnego mamy dziś pełne równouprawnienie, pełną emancypację. I wciąż w dyskusjach naukowców powraca pytanie, dlaczego ta współczesna, tak wykształcona i korzystająca z pełni praw kobieta ciągle za mało wykazuje ambicji i zainteresowań w pracy zawodowej.

Powszechnie kształci się dziewczęta, bo wiadomo, że muszą i będą pracować. Ale — co panuje w ich psychice? Jeśli dziewczyna myśli głównie o tym, aby podobać się mężczyznom i w tym się wyżywa, jak będzie wyglądała jej praca zawodowa? Wydaje się, że czynnik ten nadal odgrywa niemałą rolę w psychice dziewcząt i nie tylko dziewcząt. Ten stan rzeczy podtrzymują przede wszystkim mężczyźni. Oczywiście nie dotyczy to dziewcząt zdolnych i ambitnych, mówię o przeciętnych. A właśnie ten ogół ocenia się potem w statystykach i na tej podstawie powstają opinie o pracy kobiet.

Idea przeznaczenia kobiety do „miłości i macierzyństwa" uwydatniała się wyraźnie w literaturze jeszcze na początku XX wieku, a i obecnie nie odeszliśmy zbyt daleko od takich poglądów. Jeszcze dość silnie tkwią

one w umysłach zwłaszcza w krajach zachodnich i w Ameryce, gdzie tak właśnie traktuje się kobiety i ich rolę w społeczeństwie. Emancypacja uregulowała tylko prawną stronę zagadnienia — i to nie we wszystkich krajach — ale od konstytucjonalnego równouprawnienia jeszcze daleko do zmiany tradycyjnych poglądów i psychicznego nastawienia i na tym odcinku bardzo wiele pozostaje do zrobienia.

Mgr LECH SOBCZAK
Instytut Pracy
Warszawa

PROBLEM ZATRUDNIENIA KOBIET NIE MAJĄCYCH KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Rozważając problem zatrudnienia kobiet bez kwalifikacji zawodowych należy przede wszystkim krótko wspomnieć o kwalifikacjach zawodowych, o ich znaczeniu zarówno dla gospodarki narodowej, jak i dla samych kobiet.

Kobiety z kwalifikacjami zawodowymi — to aktywa w rozwoju gospodarki narodowej; kobiety bez tych kwalifikacji są dla gospodarki ciężarem. Stwierdzenie to — wydawałoby się tak oczywiste — nie jest bynajmniej powszechnie uznane za słuszne. Niejednokrotnie można spotkać się z poglądem, że powszechne kształcenie zawodowe kobiet nie jest opłacalne wobec przejściowego charakteru aktywności zawodowej kobiet oraz z uwagi na to, że część kobiet w ogóle nigdy nie podejmuje pracy zawodowej. W rozumowaniu tym pomieszane zostały skutki z przyczyną. Otóż właśnie brak kwalifikacji zawodowych stanowi istotną przyczynę zniechęcania się kobiet do trwałej aktywności zawodowej. Posiadanie kwalifikacji zawodowych skłania kobiety do wykorzystania swej wiedzy i umiejętności, pobudza ambicje zawodowe, warunkuje perspektywy awansu zawodowego oraz zapewnia możliwości wyższych, nieraz znacznie wyższych zarobków aniżeli te, które można uzyskać, gdy się nie ma żadnych kwalifikacji. Kwalifikacje zawodowe, stanowiąc ponadto ważny element wzmacniający pozycję społeczno-zawodową kobiety w zakładzie pracy, są istotnym czynnikiem, stymulującym aktywność zawodową kobiet.

Zarobkowanie kobiet stanowi dla współczesnej rodziny warunek utrzymania odpowiedniego standardu życiowego. Mimo więc, że dla wielu kobiet nie posiadających kwalifikacji zawodowych praca nie jest sprawą ambicji ani nie przynosi dostatecznie wysokich zarobków, poszukują one pracy i pracują zawodowo. Gospodarka narodowa musi liczyć się z istnieniem podaży tego typu siły roboczej i musi zapewnić jej możliwość zatrudnienia. Postulat ten wynika z ustrojowej zasady prawa do pracy, przyjętej w naszym porządku społecznym i deklarowanej w Konstytucji. Jest rzeczą zupełnie oczywistą, że lepiej jest zatrudniać wykwa-

lifikowaną, a więc bardziej wydajną siłę roboczą, niż niewykwalifikowaną. Gospodarka narodowa potrzebuje jednak również pewnej liczby pracowników niewykwalifikowanych. Można by zatem powiedzieć, że na stanowiskach nie wymagających kwalifikacji zawodowych warto zatrudniać właśnie kobiety niewykwalifikowane. Praktyka wykazuje jednak, iż znaczna większość rodzajów prac nie wymagających kwalifikacji zawodowych nie nadaje się dla kobiet; są to najczęściej prace uciążliwe, wymagające dużego wysiłku fizycznego. Znacznie łatwiej zatrudnić jest niewykwalifikowanych mężczyzn niż niewykwalifikowane kobiety. Z dotychczasowych rozważań wynika, że: 1) przesłanki zarówno społeczne, jak i ekonomiczne przemawiają za upowszechnieniem wykształcenia zawodowego kobiet, 2) zatrudnienie kobiet poszukujących pracy, a nie posiadających kwalifikacji zawodowych, powinno być poprzedzone odpowiednim szkoleniem zawodowym.

KOBIETY BEZ KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH NA RYNKU PRACY

Statystyka pośrednictwa pracy ostatnich 10 lat (1955—1964 r.) wykazuje znaczny wzrost liczby zarejestrowanych kobiet poszukujących pracy. W 1955 roku zarejestrowanych było w całej Polsce około 17,7 tys. kobiet; w 1964 r. już 60,8 tys. kobiet[1]. Jest to wzrost przeszło 3-krotny. Warto zaznaczyć, iż w tym samym okresie liczba zarejestrowanych mężczyzn poszukujących pracy nie uległa większym zmianom i była bardzo niska.

Cechą charakterystyczną struktury zarejestrowanych kobiet poszukujących pracy jest to, iż przeważającą większość stanowią kobiety bez kwalifikacji zawodowych. Ilustruje to tabela 1.

Tabela 1

STRUKTURA KOBIET POSZUKUJĄCYCH PRACY W LATACH 1955—1964 W ODSETKACH*
(dane przeciętne roczne)

Grupa kobiet	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Robotnice niewykwalifikowane	60,7	57,7	55,2	61,5	69,4	74,5	76,6	81,0	80,6	75,1
Robotnice wykwalifikowane	5,9	6,4	5,6	6,4	6,3	7,6	7,6	6,6	6,4	8,4
Pracownice umysłowe	19,2	20,5	20.5	19,9	14,9	10,7	8,1	7,0	7,7	9,2
Młodociane	14,2	15,4	18,7	12,2	9,4	7,2	7,7	7,0	7,7	9,2

* 100% = ogólna liczba kobiet zarejestrowanych w danym roku (przeciętna roczna)
Źródło: Obliczenia na podstawie danych Komitetu Pracy i Płac.

[1] Dane Komitetu Pracy i Płac.

Tabela 1 wykazuje, że w różnych latach robotnice niewykwalifikowane stanowiły 55—80% ogółu zarejestrowanych kobiet, przy czym jeśli idzie o lata 1960—1964, udział robotnic niewykwalifikowanych w ogólnej liczbie kobiet zarejestrowanych był wyższy niż w poprzednich pięciu latach.

Robotnice niewykwalifikowane nie stanowią jedynej kategorii kobiet nie mających kwalifikacji zawodowych, nie ma ich również znaczna większość młodocianych zarejestrowanych w wydziałach zatrudnienia. Ponieważ odnośne ustawodawstwo przewiduje obowiązek zatrudniania młodocianych tylko na zasadzie nauki zawodu i przyuczenia do zawodu, grupy tej nie będziemy tu rozpatrywać. Do grupy kobiet bez kwalifikacji zawodowych zaliczyć też trzeba pewną część kobiet poszukujących pracy umysłowej. Brak jest danych, by móc dokładnie określić udział kobiet bez kwalifikacji wśród kandydatek na pracę umysłową. Pośrednią informację na ten temat może dać struktura wykształcenia. We wrześniu 1962 roku wśród poszukujących pracy umysłowej wykształcenie wyższe lub średnie zawodowe miało tylko 29% kobiet, średnie ogólnokształcące — 36%; pozostała część (35%) miała tylko bądź wykształcenie podstawowe, bądź zasadnicze zawodowe. Dwie ostatnie grupy, stanowiące łącznie 71% kobiet poszukujących pracy umysłowej, składają się w pewnej (prawdopodobnie dużej) części z kobiet bez kwalifikacji zawodowych.

W dalszych rozważaniach ograniczymy się w zasadzie tylko do grupy robotnic niewykwalifikowanych.

Stwierdziliśmy, że robotnice niewykwalifikowane stanowią znaczną większość zarejestrowanych kobiet poszukujących pracy oraz że udział ich w ogólnej liczbie kobiet zarejestrowanych stale wzrasta. Dane Komitetu Pracy i Płac wykazują równocześnie, że liczba wolnych miejsc pracy dla kobiet niewykwalifikowanych jest mniejsza (z wyjątkiem lat 1957—1958) od liczby kobiet zarejestrowanych, przy czym w ostatnich latach dysproporcja ta pogłębia się dosyć wyraźnie; odpowiednie wskaźniki przedstawia tabela 2. Niedobór wolnych miejsc pracy osiąga swój szczyt w 1964 roku, kiedy to na 100 zarejestrowanych kobiet robotnic niewykwalifikowanych przypadało przeciętnie tylko 13 wolnych miejsc pracy. Należy przy tym wziąć pod uwagę, że mamy tu do czynienia z liczbami ogólnokrajowymi i przeciętnym stanem rocznym. Nierównomierny w układzie terytorialnym i czasowym rozkład popytu i podaży powoduje, iż na określonych terenach i w określonych miesiącach relacja pomiędzy liczbą zarejestrowanych i wolnych miejsc pracy kształtowała się jeszcze bardziej niekorzystnie.

Tabela 2

LICZBA WOLNYCH MIEJSC PRACY PRZYPADAJĄCA NA 100 KOBIET ZAREJESTROWANYCH POSZUKUJĄCYCH PRACY W LATACH 1955—1964
(przeciętne roczne)

Wyszczególnienie	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Ogółem	71	44	83	89	79	30	34	41	31	18
Robotnice niewykwalifikowane	91	64	114	108	81	25	24	29	22	13
Robotnice wykalifikowane	141	57	193	203	139	49	62	79	67	43
Pracownice umysłowe	23	11	27	29	61	56	98	161	109	47
Młodociane	19	6	18	30	27	25	28	58	37	8

Źródło: Obliczenia na podstawie danych Komitetu Pracy i Płac.

Tabela 3

ROBOTNICE NIEWYKWALIFIKOWANE POSZUKUJĄCE PRACY, ZAREJESTROWANE W ORGANACH ZATRUDNIENIA, I WOLNE MIEJSCA PRACY DLA ROBOTNIC NIEWYKWALIFIKOWANYCH WEDŁUG WOJEWÓDZTW W 1964 ROKU

Województwo	Stan w dniu 31.V.1964			Stan w dniu 31.XII.1964		
	kobiety zarejestrowane	wolne miejsca pracy	2 : 3*	kobiety zarejestrowane	wolne miejsca pracy	5 : 6*
Białostockie	1 631	199	8	1 674	25	67
Bydgoskie	2 275	489	5	1 936	84	23
Gdańskie	4 063	552	7	2 930	316	9
Katowickie	1 514	1 397	1	1 653	631	3
Kieleckie	4 192	1 283	3	4 157	21	197
Koszalińskie	1 235	483	3	1 584	127	24
Krakowskie	1 813	605	3	1 887	128	15
Lubelskie	1 967	1 154	2	1 650	20	82
Łódzkie	5 685	239	23	5 639	65	86
Olsztyńskie	1 377	573	2	1 842	42	43
Opolskie	589	538	1	428	169	3
Poznańskie	2 252	266	8	2 767	24	115
Rzeszowskie	1 296	518	3	1 663	134	12
Szczecińskie	3 320	659	5	2 261	195	12
Warszawskie	3 667	838	4	3 548	63	56
Wrocławskie	3 808	872	4	3 386	136	24
Zielonogórskie	1 264	326	4	1 209	71	17
Wszystkie województwa**	41 948	10 991	4	40 214	2 251	18

* Liczba kobiet zarejestrowanych poszukujących pracy (niewykwalifikowanych) przypadająca na 1 wolne miejsce pracy dla robotnic niewykwalifikowanych.

** Bez miast wydzielonych (Warszawa, Kraków, Łódź, Poznań, (Wrocław) z uwagi na odmienny system rejestracji poszukujących pracy stosowany w niektórych z tych miast.

Źródło: Obliczenia na podstawie danych Komitetu Pracy i Płac.

Tabela 3 pokazuje na przykładzie stanu w maju i grudniu 1964 roku skalę tych różnic. Maj reprezentuje najwyższą liczbę wolnych miejsc pracy w roku dla robotnic niewykwalifikowanych; grudzień natomiast odpowiada okresom o niższym popycie na pracę kobiet. W maju na jedno wolne miejsce pracy przypadały 4 zarejestrowane kobiety poszukujące pracy (dane dotyczą pracownic fizycznych niewykwalifikowanych); w grudniu natomiast na każde wolne miejsce dla robotnic niewykwalifikowanych przypadało już 18 kobiet. Z liczb tych wynika, że nawet w okresie najwyższego popytu sezonowego zapotrzebowanie na pracownice niewykwalifikowane jest kilkakrotnie mniejsze niż podaż tej kategorii siły roboczej. W miesiącach — poza okresami zwiększonego popytu sezonowego — liczba niewykwalifikowanych kobiet poszukujących pracy przekracza kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt razy wielkość popytu.

Rozpatrując popyt i podaż niewykwalifikowanej pracy kobiet w układzie według województw można zauważyć, iż jakkolwiek proporcje podaży i popytu kształtują się różnie w poszczególnych województwach, wszędzie występuje przewaga podaży. Jedynie w województwie katowickim i opolskim (oraz w niektórych miastach wydzielonych z województw) występuje równowaga podaży i popytu i to tylko w okresie sezonowego wzrostu zapotrzebowania na siłę roboczą. Szczególnie jaskrawe dysproporcje występują w województwach: kieleckim, łódzkim, poznańskim, lubelskim, warszawskim i białostockim. Niektóre spośród tych województw wykazują stosunkowo duże zapotrzebowanie na niewykwalifikowaną pracę kobiet w okresach sezonowego wzrostu zatrudnienia, głównie w rolnictwie. Popyt ten wykorzystywany jest przede wszystkim przez kobiety zamieszkałe na wsi.

Tabela 3 ujawnia regionalne zróżnicowania proporcji podaży i popytu na niewykwalifikowaną pracę kobiet, ale tylko w układzie według województw. Gdyby wielkości te rozbić na poszczególne lokalne rynki pracy (w zasadzie powiaty), zróżnicowanie okazałoby się jeszcze większe. Duża liczba powiatów nie wykazuje podczas wielu miesięcy roku w ogóle żadnych wolnych miejsc pracy dla kobiet niewykwalifikowanych — przy dużej podaży tej kategorii siły roboczej.

Jakie przyczyny spowodowały powstanie i wzrost dysproporcji między wielkością popytu i podaży niewykwalifikowanej pracy kobiet?

W sferze popytu zauważyć można słabe zainteresowanie tą kategorią pracownic ze strony gospodarki. Przedsiębiorstwa zgłaszają co prawda duże zapotrzebowanie na niewykwalifikowaną siłę roboczą, ale przede wszystkim męską (do prac uciążliwych).

Stopień zainteresowania gospodarki niewykwalifikowanymi kobietami jest zresztą niejednakowy i zależy w znacznej mierze od wielkości podaży męskiej siły roboczej. Przy dużym deficycie męskiej siły roboczej wzrasta zainteresowanie pracą kobiet. Kobiety niewykwalifikowane występują tu w charakterze substytutu robotników-mężczyzn.

Wysoka podaż niewykwalifikowanej kobiecej siły roboczej wiąże się niewątpliwie ze wzmożoną aktywizacją zawodową kobiet dorosłych. Wśród biernych zawodowo kobiety posiadające kwalifikacje stanowią niewielki tylko odsetek, znaczna większość nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych. Toteż fale wzmożonej aktywizacji kobiecych rezerw, wywołane zwykle przez spadek lub stagnację płac realnych, powiększają na rynku pracy liczbę pracownic przede wszystkim niewykwalifikowanych. Okres ostatnich pięciu lat był takim właśnie okresem fali aktywizacji rezerw kobiecych, spowodowanej stagnacją dochodów realnych rodzin[2], natomiast stosunkowo niska była podaż wykształconych młodych roczników wchodzących po ukończeniu szkół na rynek pracy. W okresie tym bowiem w wiek zdolności do pracy wchodził tzw. niż demograficzny, tzn. małe liczebnie roczniki urodzone w okresie II wojny światowej.

Można nieraz spotkać się z opinią, iż nadwyżki kobiecej siły roboczej nie reprezentują realnej rezerwy siły roboczej z uwagi na brak kwalifikacji, podeszły wiek, obciążenie obowiązkami rodzinnymi oraz często niedostateczny stan zdrowia kobiet. Opinia ta jest trafna tylko częściowo. Poziom kwalifikacji kobiet zarejestrowanych poszukujących pracy jest faktycznie niski. Jeśli natomiast chodzi o wiek, to wśród poszukujących pracy zdecydowanie przeważają kobiety młodsze i w środkowych grupach wieku. Kobiet starszych było niewiele, w wieku powyżej 40 lat — w różnych okresach — od 15 do 20% ogółu zarejestrowanych. Więcej niż połowa zarejestrowanych — to kobiety zamężne, jednak tylko niewielka część kobiet zarejestrowanych miała dzieci. Co dziesiąta (przeciętnie) kobieta zarejestrowana była jedyną żywicielką rodziny. Z powyższych danych wynika, iż znaczną większość kobiet poszukujących pracy zaliczyć należy do realnej rezerwy siły roboczej. Dotychczasowy stan badań nie pozwala dokładnie obliczyć, jaką część bieżącej podaży kobiecej siły roboczej należałoby zaliczyć do tzw. marginesu rynku pracy, zapewne jednak nie więcej niż około 15%. Ta

---

[2] Według danych *Rocznika statystycznego 1964* w czteroleciu 1960—1963 płaca realna wzrastała rocznie przeciętnie o około 1%, a więc w sposób nieodczuwalny. Wzrost ten został zresztą całkowicie zniwelowany przez przyrost naturalny ludności, który wynosił w tym okresie nieco powyżej 1% rocznie.

część kobiet — z uwagi na wiek, stan zdrowia, obciążenie obowiązkami rodzinnymi, trudności przystosowania się do pracy zawodowej — kwalifikuje się raczej do sfery opieki społecznej. Chodzi tu głównie o kobiety będące jedynymi żywicielkami rodziny.

Wspomnieliśmy już, że sytuacja na rynku pracy kształtowała się różnie na różnych terenach. Różne też działały mechanizmy zatrudniania kobiet w ośrodkach odczuwających deficyt siły roboczej i w ośrodkach o nadwyżkach siły roboczej. Na terenach o silnym niedoborze rąk do pracy zakłady pracy same wykazują pewną inicjatywę w zatrudnianiu kobiet niewykwalifikowanych jako jedynej dostępnej rezerwy siły roboczej. Na ogół warunkiem spożytkowania tej rezerwy było zorganizowanie przyuczenia do zawodu, bowiem miejsc pracy nie wymagających żadnych kwalifikacji, a dostępnych dla kobiet, jest w gospodarce stosunkowo mało.

W ośrodkach, w których nie występuje deficyt męskiej siły roboczej bądź deficyt nie jest zbyt duży, warunki zapewnienia pracy kobietom bez kwalifikacji zawodowych są znacznie trudniejsze. Zakłady pracy bowiem z reguły nie wykazują żadnej samodzielnej inicjatywy. Dopiero przekroczenie pewnego pułapu deficytu mężczyzn skłania zakłady pracy do zabiegów o kobiety niewykwalifikowane. Samoczynny popyt zastąpiony tu bywa inicjatywą rad narodowych i organizacji społecznych (czynniki pozagospodarcze). Również w tych ośrodkach szkolenie zawodowe stanowi warunek włączenia kobiet poszukujących pracy do życia zawodowego. Jest to jednak warunek niewystarczający. Jeśli istniejące zakłady pracy nie mogą wchłonąć wszystkich, nawet przeszkolonych, kobiet, konieczne staje się zorganizowanie dodatkowego popytu. Najczęściej odbywa się to drogą stwarzania miejsc pracy w ramach robót publicznych finansowanych z funduszu interwencyjnego oraz drogą rozbudowy chałupnictwa. Przedstawione wyżej liczby wykazują, iż stosowane dotąd środki nie są dostatecznie efektywne, liczba kobiet niewykwalifikowanych poszukujących pracy rośnie. Ponieważ czynniki wywołujące wzmożoną aktywizację kobiet niewykwalifikowanych zawodowo prawdopodobnie nie ulegną zmianie w najbliższej pięciolatce, można oczekiwać utrzymania się wysokiej podaży tej kategorii siły roboczej; przy czym możliwości ich zatrudnienia mogą się pogorszyć, na rynek pracy zaczną bowiem wchodzić duże roczniki lepiej wykształconych młodych kobiet, posiadających większe szanse zajęcia wolnych miejsc pracy[3].

---

[3] Szczegółową analizę sytuacji kobiet na rynku pracy przedstawia mgr Zygmunt Drozdek w rozprawie doktorskiej zatytułowanej *Kobiety na rynku pracy w Polsce w latach 1945—1964*, pisanej przy Katedrze Polityki Społecznej SGPiS.

ZATRUDNIENIE KOBIET NIE POSIADAJĄCYCH KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Analiza danych pośrednictwa pracy wykazała, że w Polsce następuje stały proces aktywizacji zawodowej kobiet dotychczas nie pracujących. Głównym motywem aktywizacji jest uzupełnienie dochodów materialnych rodziny. W minimalnym tylko stopniu głównym motywem tej aktywizacji jest chęć podniesienia pozycji społecznej kobiety.

Wysoki odsetek kobiet wśród zatrudnionych nie jest rezultatem jednorazowego (następującego w krótkim czasie) wchłonięcia kobiecych zasobów pracy przez gospodarkę narodową (np. w rezultacie powojennej feminizacji struktury demograficznej Polski). W 10-leciu 1955—1964 zatrudnienie kobiet w gospodarce uspołecznionej wzrastało w tempie 2-krotnie szybszym niż zatrudnienie mężczyzn (w stosunku do roku 1955; w roku 1963 zatrudnienie kobiet wzrosło o 38% wobec 19% wzrostu liczby mężczyzn). W pozarolniczych działach gospodarki udział kobiet wzrósł z 33% do 36% (w niektórych województwach przekroczył 40%).

Jest to zatem tendencja trwała i nie ma powodów do przypuszczeń, iż tempo wzrostu zatrudnienia kobiet w perspektywie kilku najbliższych lat będzie maleć.

Analizując omawiane zagadnienie odróżnić należy dwie grupy zjawisk. Z jednej strony rozwijająca się gospodarka stwarza realne możliwości zatrudnienia kobiet; z drugiej strony doraźne często potrzeby jednostek gospodarczych (zakładów) możliwości te poważnie ograniczają.

Wzrost zatrudnienia kobiet w latach 1955—1963, choć bardzo dynamiczny, był w poszczególnych działach gospodarki znacznie zróżnicowany. Ilustruje to tabela 4.

Tabela 4

ZMIANY W UDZIALE KOBIET WŚRÓD ZATRUDNIONYCH W LATACH 1955—1963 WEDŁUG DZIAŁÓW GOSPODARKI NARODOWEJ

Dział gospodarki	1955 r.	1963 r.	Wzrost + spadek —
Ogółem gospodarka	33	36	+ 3
Przemysł	30	31	+ 1
Budownictwo	12	13	+ 1
Transport i łączność	15	17	+ 2
Obrót towarowy	51	61	+10
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	31	31	0
Oświata, kultura, nauka	57	64	+ 7
Zdrowie i opieka społeczna	77	76	— 1
Administracja, sądownictwo	39	44	+ 5
Finanse, ubezpieczenia społeczne	57	65	+ 8

Źródło: *Rocznik statystyczny 1964*

W danych tabeli 4 zwraca uwagę fakt, że wzrost udziału kobiet następuje w działach nieprodukcyjnych. W działach produkcyjnych udział kobiet wzrastał bardzo powoli. Jest to bardzo charakterystyczna cecha dynamiki zatrudnienia w ostatnim dziesięcioleciu.

Statystyka zatrudnienia nie wyodrębnia grup pracowników fizycznych według posiadanych kwalifikacji zawodowych. Musimy tu opierać się na obliczeniach szacunkowych. Podstawą tych obliczeń są wyniki jednorazowych badań GUS, dokonywanych corocznie we wrześniu.

W latach 1958—1962 zatrudnienie kobiet pracownic fizycznych wykazuje wolniejsze tempo wzrostu niż zatrudnienie kobiet w ogóle. Wzrost ten w roku 1962 w stosunku do roku 1958 wyniósł 13%. W liczbach absolutnych zatrudnienie kobiet średnio w roku wzrastało o 94 tys. osób, zaś pracownic fizycznych o około 45 tys. osób.

Charakterystyczny jest kierunek zmian w strukturze zatrudnienia kobiet pracownic fizycznych. Ilustruje to tabela 5.

Liczba kobiet, zatrudnionych w charakterze pracownic fizycznych, wzrastała we wszystkich działach gospodarki narodowej. Najwyższy jednak wzrost zatrudnienia tych pracownic obserwowany był w tych działach nieprodukcyjnych, gdzie poziom kwalifikacji zawodowych wymaganych od pracownika fizycznego jest stosunkowo niski, praca fizyczna jest ciężka, monotonna i mało złożona. W działach produkcyjnych (przemysł, budownictwo) tempo wzrostu było znacznie powolniejsze.

W roku 1962 w przemyśle pracowało ponad 58% wszystkich kobiet pracownic fizycznych zatrudnionych w gospodarce narodowej. Struktura zatrudnienia kobiet pracownic fizycznych w przemyśle kształtowała się, jak następuje:

34,8% — było zatrudnionych w gałęziach, w których kobiety na ogół nie uczestniczą bezpośrednio w procesie produkcji (hutnictwo, energetyka, przemysł materiałów budowlanych, paliw. solny, przemysły metalowe, chemiczny [4]);

21,7% — pracowało w przemysłach, gdzie proces produkcji dopuszcza możliwość pracy kobiet, w których jednak przewagę liczebną mają mężczyźni (przemysł porcelanowo-fajansowy, szklarski, drzewny, papierniczy, poligraficzny, spożywczy);

43,5% — wynosiło zatrudnienie w przemysłach opartych głównie na pracy kobiet (włókienniczy, odzieżowy, skórzano-obuwniczy, gumowy i inne gałęzie przemysłu).

---

[4] Część przemysłu chemicznego i metalowego należałoby zaliczyć do drugiej, a nawet trzeciej kategorii przemysłów. Podana wyżej definicja odnosi się głównie do tzw. chemii czy metalurgii ciężkiej.

Tabela 5

STRUKTURA ZATRUDNIENIA PRACOWNIC FIZYCZNYCH WEDŁUG DZIAŁÓW GOSPODARKI NARODOWEJ W LATACH 1958 I 1962

Działy gospodarki narodowej	Struktura zatrudnienia pracownic fizycznych			Przyrost zatrudnienia pracownic fizycznych	
	1958	1962	wzrost + spadek —	1962 / 1958	struktura przyrostu
Ogółem	100,0	100,0	—	13,2	100,0
Przemysł	61,5	58,4	—3,1	7,6	34,9
Budownictwo	3,2	3,0	—0,2	4,1	1,0
Rolnictwo	4,8	5,1	+0,3	20,7	7,6
Leśnictwo	0,2	0,3	+0,1	50,0	0,7
Transport i łączność	2,3	2,4	+0,1	19,8	3,5
Obrót towarowy	10,7	11,1	+0,4	17,4	14,1
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	2,5	3,0	+0,5	34,7	6,7
Oświata, nauka, kultura	5,1	6,2	+0,9	37,1	14,5
Ochrona zdrowia, opieka społeczna	6,8	6,6	—0,2	9,5	4,9
Administracja publiczna	0,9	0,9	0	13,8	0,9
Finanse i ubezpieczenia społeczne	0,3	0,3	0	9,8	0,2
Pozostałe	1,6	2,7	+0,9	91,9	11,0

Źródło: Obliczenia na podstawie danych GUS.

Łącznie w gałęziach, w których kobiety mogą pracować bezpośrednio produkcyjnie, zatrudnionych jest około połowy robotnic przemysłowych. Z tego nie wynika jednak, że wszystkie pracują produkcyjnie.

Nasuwa się następujące spostrzeżenie: wzrost zatrudnienia kobiet w ubiegłych latach dokonywał się w warunkach niżu demograficznego, przy dotkliwym deficycie męskiej siły roboczej (bez względu na region czy mikroregion gospodarczy kraju). W tych warunkach następował odpływ mężczyzn z tych nieprodukcyjnych działów gospodarki, które charakteryzują się niskim poziomem zarobków, brakiem perspektyw awansu płacowego czy awansu w wykonywanej pracy lub zawodzie. Przepływ odbywał się do działów (gałęzi produkcyjnych), stwarzających w warunkach deficytu męskiej siły roboczej możliwość awansu bez potrzeby podwyższania kwalifikacji zawodowych.

Kobiety pracownice fizyczne aktywizowały się w tym okresie głównie w oparciu o wakujące miejsca pracy, opuszczone przez mężczyzn.

Jest to drugi rys charakterystyczny dynamiki zatrudnienia kobiet w ostatnim dziesięcioleciu.

Według szacunków dokonanych przez autora — wśród 1555 tysięcy pracownic fizycznych zatrudnionych w gospodarce narodowej było około 87% robotnic niewykwalifikowanych. Można zatem wysunąć tezę, że pomimo wszystkich zmian, które dokonały się w Polsce w zakresie awansu społecznego i zawodowego kobiet[5], poza takimi zawodami pracy fizycznej, jak tkaczka, przędzarka, szwaczka, konduktorka itp., dominującym modelem robotnicy jest: sprzątaczka (biurowa czy hal produkcyjnych), woźna, salowa w szpitalnictwie, pomoc sklepowa, pomoc magazynowa, pomoc kuchenna, pakowaczka, praczka, prasowaczka, goniec, różne pomoce niefachowe itp. Bardzo liczna w okresie międzywojennym grupa służby domowej zmniejszyła się do niewielkich rozmiarów.

Przytoczone wyżej dane upoważniają do wysunięcia kilku wniosków. Praca wykonywana przez pracownice fizyczne ma tę cechę szczególną, że jest elementarnie prosta, nużąca, stanowi swego rodzaju przedłużenie codziennych prac domowych poza dom — do miejsca pracy zarobkowej.

Przed zatrudnionymi pracownicami fizycznymi nie posiadającymi kwalifikacji zawodowych nie ma perspektyw awansu zawodowego, podwyższenia kwalifikacji w toku pracy. Objęcie tej grupy pracownic szkoleniem zawodowym jest przez zakład pracy uznawane za nieopłacalne.

Nie bez wpływu na tę sytuację pozostaje panujący pogląd o małej stabilizacji kobiet w miejscu pracy, o tym, że każda zmiana w sytuacji rodzinnej kobiety powoduje przerwę w pracy. Nie bierze się na ogół pod uwagę tej okoliczności, że w obecnych warunkach stabilizacji poziomu płac praca zarobkowa kobiety jest warunkiem niezbędnym utrzymania standardu rodziny na nie zmniejszonym poziomie, że ta okoliczność stwarza szczególny nacisk na potrzebę stabilizacji, na co zresztą wskazują dane z zakresu płynności kadr.

Charakter zatrudnienia robotnic niewykwalifikowanych ma tę jeszcze cechę szczególną, że zakres tych prac nie podlega rozszerzeniu. Każde ograniczenie zatrudnienia, znane pod nazwą zmniejszenia przerostów w zatrudnieniu, uderza właśnie w tę nieprodukcyjną, mało wydajną grupę pracowniczą.

---

[5] Awans zawodowy kobiet dokonał się przede wszystkim przez znaczny wzrost udziału pracownic umysłowych w ogólnej liczbie zatrudnionych.

POZIOM ZAROBKÓW KOBIET PRACOWNIC NIEWYKWALIFIKOWANYCH

Dostępne dane statystyczne dotyczące płac nie zawierają, niestety, danych o wysokości płac pracowników fizycznych z rozbiciem na wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych i według płci. Toteż o wysokości płac robotnic niewykwalifikowanych i relacji tych płac do poziomu płac innych kategorii pracowników musimy wnioskować w sposób pośredni.

Przy przeciętnym zarobku w gospodarce narodowej w roku 1963, wynoszącym 1893 zł, liczba pracowników fizycznych w działach „sfeminizowanych", zarabiających do 1200 zł, kształtowała się jak niżej (dane *Rocznika statystycznego 1964):*

obrót towarowy	45,5%
oświata, nauka, kultura	78,7%
ochrona zdrowia	84,9%
administracja publiczna	68,0%
instytucje finansowe i ubezpieczeniowe	72,0%

Sądzić należy, że poziom zarobków kobiet pracownic fizycznych zatrudnionych w innych działach gospodarki nie odbiega znacznie od przytoczonego powyżej.

Jak duże są różnice w poziomie płac pracowników fizycznych mężczyzn i kobiet, ilustrują dane tabeli 6.

Tabela 6

ZAROBKI MIESIĘCZNE BRUTTO PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH WE WRZEŚNIU 1962 R.

Działy gospodarki narodowej	% zarabiających*					
	do 800 zł		do 1200 zł		do 1600 zł	
	M**	K**	M	K	M	K
Gospodarka narodowa ogółem	6,1	22,5	12,3	54,9	33,8	81,5
W tym:						
Przemysł	6,2	9,4	12,5	37,5	29,2	75,8
Transport i łączność	3,1	9,6	21,8	68,1	53,2	93,5
Obrót towarowy	7,9	35,1	29,1	71,5	35,1	90,5
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	3,9	14,4	14,2	60,8	39,9	84,8
Oświata, nauka, kultura	28,7	74,3	51,3	95,1	71,8	98,9
Ochrona zdrowia, opieka społeczna i kultura fizyczna	11,1	48,0	50,5	97,8	69,2	99,8

* 100% = ogólna liczba pracowników danej płci zatrudnionych w danej gałęzi gospodarki narodowej.

** M = mężczyźni; K = kobiety

Źródło: *Rocznik statystyczny 1963*, s. 434—435, tabl. 7(626).

Dane tabeli 6 wykazują, że różnice są istotnie bardzo duże. Na skalę tych różnic wpływa oczywiście fakt, że wśród mężczyzn pracowników fizycznych występuje większy odsetek robotników wykwalifikowanych niż wśród kobiet. Jednak nawet po wyeliminowaniu wpływu tego czynnika różnice w płacach mężczyzn i kobiet niewykwalifikowanych pozostaną zapewne duże; świadczy o tym struktura płac pracowników fizycznych w pozaprzemysłowych gałęziach gospodarki narodowej, gdzie odsetek robotników wykwalifikowanych jest nieduży.

Wydaje się, że źródeł tej sytuacji doszukiwać się należy przede wszystkim w charakterze prac fizycznych dla kobiet niewykwalifikowanych. Jest duża różnica między pracą niekwalifikowaną mężczyzn i kobiet. Praca mężczyzny, mimo braku kwalifikacji, może być wysoko płatna, są to bowiem prace wymagające siły fizycznej, jak np. różne prace załadunkowe i wyładunkowe, prace drogowe, prace w transporcie, prace przy procesach chemicznych itp. Prace te ze względu na ich uciążliwość, ustawowo są dla kobiet wzbronione.

ZAGADNIENIE WYKSZTAŁCENIA KOBIET PRACOWNIC FIZYCZNYCH

Wyniki spisu kadrowego przeprowadzonego w roku 1964 przez GUS wykazują, że w zakresie poziomu wykształcenia mężczyzn i kobiet nie ma istotnych różnic. Z wyjątkiem zasadniczego wykształcenia zawodowego (ukończyło je 13% mężczyzn, a 7,7% kobiet) w innych grupach pracowników, klasyfikowanych według osiągniętego wykształcenia, wskaźniki u kobiet są o kilka punktów korzystniejsze niż u mężczyzn.

Są to jednak liczby przeciętne, brak jest natomiast bardziej szczegółowych opracowań.

Takimi bardziej szczegółowymi opracowaniami dysponujemy w odniesieniu do roku 1958. Nie wydaje się, aby od tego czasu dokonał się poważniejszy przełom w tym zakresie.

Według danych GUS, w 1958 roku około 42% pracownic fizycznych nie miało ukończonego wykszałcenia podstawowego, przy czym w poszczególnych działach gospodarki narodowej analogiczny wskaźnik kształtował się następująco:

przemysł	40%	obrót towarowy	41%
budownictwo	44%	gospodarka komunalna	49%
rolnictwo	66%	oświata, kultura, nauka	52%
leśnictwo	54%	ochrona zdrowia, opieka społ.	50%
transport i łączność	43%	administracja publiczna	59%

Odsetek kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym, pracujących na stanowiskach pracy fizycznej, był bardzo niski i wynosił przeciętnie 3,4% (wśród mężczyzn — 10,8%), przy czym w działach:

	kobiety	mężczyźni
przemysł	4,0%	14,6%
budownictwo	2,3%	7,3%
transport, komunikacja	4,5%	9,2%
obrót towarowy	3,8%	4,6%
gospodarka komunalna	1,1%	6,7%
oświata, kultura	1,0%	8,9%

W pozostałych działach gospodarki narodowej odsetek pracownic fizycznych posiadających wykształcenie zawodowe nie przekracza 1%. Jedną zatem z głównych cech pracownic fizycznych jest bardzo niski poziom wykształcenia ogólnego i zawodowego. Jest to, obok stosunkowo niskiej pozycji zawodowej kobiet, jedna z istotnych przyczyn niskiego poziomu płac oraz braku perspektyw awansu zawodowego w miejscu pracy.

Na marginesie warto dodać, że odsetek osób nie mających pełnego wykształcenia podstawowego jest wśród mężczyzn nie mniejszy niż wśród kobiet, przeciwnie — nawet nieco większy. Odsetek ten wynosił w 1958 roku 44,1% (wśród kobiet — 41,6%). Nie zmienia to jednak sytuacji, jeśli idzie o ocenę możliwości pracy kobiet, bowiem nawet przy jednakowym (niskim) poziomie wykształcenia sytuacja społeczno-zawodowa kobiet jest znacznie trudniejsza niż mężczyzn. Wynika to nie tylko z faktu, że mężczyźni — jak już powiedzieliśmy — nawet przy niskim poziomie wykształcenia mogą otrzymywać relatywnie wysokie zarobki (np. przy pracach uciążliwych), ale również spowodowane jest tym, że mężczyźni znacznie łatwiej niż kobiety mogą korzystać — i faktycznie korzystają — z różnego rodzaju form podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Według statystyki GUS, w końcu 1963 roku naukę zawodu w zakładach pracy lub przyuczenie do określonej pracy w całej gospodarce uspołecznionej pobierało ponad 296 tys. osób, w tym zaledwie 9,5 tys. kobiet, co stanowi około 13% ogółu szkolonych.

W poszczególnych resortach, wśród pracowników przyjętych na naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, było kobiet:

	%
Ministerstwo	13,1
Przemysłu Ciężkiego	79,0
Handlu Wewnętrznego	3,4
Budownictwa	81,0
Przemysłu Lekkiego	

Komunikacji	2,6
Przemysłu Chemicznego	19,7
Gospodarki Komunalnej	10,0
Łączności	43,0
Przemysłu Spożywczego	43,0

Na 100 osób kończących naukę zawodu tytuł robotnika wykwalifikowanego uzyskało w całej gospodarce narodowej 13% kobiet, w przemyśle ciężkim 3%, w handlu wewnętrznym 43%, w budownictwie 3%, w przemyśle lekkim 48%, spożywczym 32%, w drobnej wytwórczości 20%. Powyższe liczby świadczą, że odsetek kobiet przyjmowanych na naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy jest znacznie niższy niż odsetek kobiet zatrudnionych w charakterze pracownic fizycznych. Odsetek kobiet szkolonych otrzymujących tytuł robotnika wykwalifikowanego jest niższy niż odsetek kobiet w szkoleniu zawodowym w zakładzie pracy.

Badania prowadzone przez Instytut Pracy w szkołach przyzakładowych pozwalają na uzupełnienie tych uwag. I tak w szkołach zawodowych przemysłu skórzanego kształci się 71% dziewcząt, w szkołach przemysłu drzewnego 42,3%, elektrotechnicznego 13,6%, spożywczego 58,6%, włókienniczego 77,7%. Wszystkie z wymienionych wyżej zawodów nadają się dla kobiet. Poziom zarobków w tych zawodach jest niski. Można zatem wysunąć tezę, że mężczyźni, kształceni w tych szkołach w zawodach tkacza, przędzalnika, wykończalnika w przemyśle lekkim czy też cukiernika w przemyśle spożywczym, nie będą się stabilizować w tych zawodach. Wątpliwość budzić zatem może polityka przyjęć młodzieży do szkolnictwa na poszczególne kierunki kształcenia. W ten sposób przy obecnym wyżu demograficznym, przy silnym naporze młodzieży na szkolnictwo zawodowe, priorytet młodzieży męskiej przy przyjmowaniu do szkół i na naukę zawodu sprawia, że przyszła aktywizacja zawodowa wielu kobiet dokonywać się będzie przy braku kwalifikacji zawodowych.

Powstaje zatem do rozważenia kwestia form przyuczania do zawodu. Przyjmując pracownicę niewykwalifikowaną do pracy daje się jej wprawdzie możliwość kilkuletniej nauki w szkole dla pracujących, zważywszy jednak, że nauka ta w okresie co najmniej 3 lat wymaga dodatkowego czasu, odejścia od obowiązków domowych i rodzinnych, można wysunąć tezę, że ta forma kształcenia zawodowego jest dla wielu kobiet praktycznie niedostępna. Wydaje się zatem, że formą najbardziej dogodną byłyby krótkoterminowe kursy zawodowe w godzinach pracy. Wyższa wydajność pracy po ukończeniu takiego kursu zrekompensowałaby niewątpliwie nakłady na szkolenie.

INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z AKTYWIZACJĄ KOBIET

Zakładamy, że większość kobiet zatrudnionych w charakterze robotnic niewykwalifikowanych ma — poza pracą zawodową — różne obowiązki rodzinne i macierzyńskie. Aktywizację zawodową tych kobiet umożliwia objęcie ich dzieci opieką przedszkolną i pozaszkolną.

Zakładamy także, że wartość pracy wykonywanej przez kobiety niewykwalifikowane równa się lub jest niższa od wysokości minimalnej płacy roboczej.

Przeciętny miesięczny koszt utrzymania jednego dziecka w żłobku wynosi 757 zł, w przedszkolu 383 zł bez wydatków inwestycyjnych. Jeśli nawet koszt utrzymania dziecka w przedszkolu czy żłobku doliczyć do najniższej płacy kobiety (800 zł), łączny koszt aktywizacji wyniesie wówczas od 1200 zł do 1560 zł. A zatem im wyższy wysiłek jednostek gospodarki uspołecznionej w kształceniu zawodowym kobiet, tym bardziej ekwiwalentna staje się aktywizacja zawodowa kobiet niewykwalifikowanych, tym bardziej społecznie opłacalna ich praca.

Mgr MICHAŁ CHARKIEWICZ
Komisja Planowania
przy Radzie Ministrów
Warszawa

ZAGADNIENIE DOSTĘPU DZIEWCZĄT DO ZAWODÓW POZAROLNICZYCH

Jak wynika z przebiegu dotychczasowej dyskusji na temat pracy zawodowej i aktywizacji zawodowej kobiet, istnieją tu zasadnicze różnice poglądów. Podobnie w dziedzinie kształcenia dziewcząt występują bardzo zróżnicowane, często skrajne poglądy.

Bardzo ciekawe i charakterystyczne są wyniki ankiety na temat przewidywanego przyrostu zatrudnienia w latach 1966—1970, w podziale na płeć, rozpisanej przez terenowe komisje planowania gospodarczego i rozesłanej do wszystkich zakładów pracy. Ujawniła ona fakt, że zakłady pracy przejawiają generalną niechęć do zatrudniania kobiet. Zakłady pracy zaproponowały mianowicie znacznie mniejszy udział zatrudnienia kobiet w ogólnym przyroście zatrudnienia od stanu już obecnie osiągniętego. Przewidujemy w końcu bieżącego roku, że udział kobiet w ogólnym stanie zatrudnienia — poza rolnictwem — wyniesie ponad 36%, podczas gdy według propozycji zakładów pracy udział kobiet w przyroście zatrudnienia miałby wynosić 31%. Gdybyśmy ten kierunek polityki realizowali, to w konsekwencji w 1970 r. musiałby nastąpić spadek udziału zatrudnienia kobiet w ogólnym zatrudnieniu.

Podobne tendencje ujawniały się w planach rocznych w ubiegłym 5-leciu. Rzeczywistość okazała się inna. Przewidujemy, że również taka sytuacja będzie i w następnych latach.

Zachodzi tu zjawisko sprzeczności pomiędzy kierunkami polityki ogólnopaństwowej i postępującym procesom aktywizacji zawodowej kobiet a stanowiskiem większości zakładów pracy wobec zatrudnienia kobiet. Względy rozwoju ekonomicznego wymagają, aby te sprzeczności przezwyciężać w praktycznej działalności. Jedną z istotnych dróg do przezwyciężenia tych sprzeczności jest odpowiednie przygotowanie dziewcząt do zawodu.

Trzeba pamiętać przy tym, że dziewczęta przygotowywane do wykonywania zawodu obecnie będą pracowały jeszcze w roku 2000. Trudno wyobrazić sobie świat i nasz kraj w tak dalekiej perspektywie, ale chyba jedno jest bezsporne: rozwój sił wytwór-

czych będzie wymagał coraz wyższych kwalifikacji, zaś rozwój społeczny — wyższego poziomu kulturalnego. Dla przykładu warto podać, że na Węgrzech ekonomiści dochodzą do wniosku, że w 2000 roku w przemyśle powinno być zatrudnionych około 50% pracowników ze średnim i wyższym wykształceniem technicznym. W miarę zaś wzrostu poziomu wykształcenia będzie w dalszym ciągu zachodził proces aktywności zawodowej kobiet. Również w świetle tych rozważań kierunek zmierzający do powszechnego przygotowania zawodowego dziewcząt wydaje się słuszny.

WZROST POZIOMU WYKSZTAŁCENIA KOBIET

W okresie dwudziestolecia Polski Ludowej rozszerzył się znacznie dostęp dziewcząt do zawodów pozarolniczych. Zasadniczym

Tabela 1

STRUKTURA WYKSZTAŁCENIA KOBIET I MĘŻCZYZN W 1960 R. W WYBRANYCH GRUPACH WIEKU
(w procentach)

Poziom wykształcenia	W grupach wieku									
	18—24		25—29		35—39		45—49		55—59	
	m	k	m	k	m	k	m	k	m	k
Ludność ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
W tym:										
Wyższe ukończone i nie ukończone	6,0	4,2	6,6	3,4	5,8	2,2	4,0	1,5	3,2	0,9
Średnie wykształcenie ogólnokształcące ukończone i nie ukończone	6,2	12,8	6,4	9,7	7,1	7,6	4,5	5,0	4,8	5,0
Średnie zawodowe ukończone i nie ukończone	14,4	16,3	15,5	13,9	8,6	5,4	6,7	5,6	4,3	2,8
Nie ustalone ogólnokształcące czy zawodowe ukończone i nie ukończone	0,7	1,1	0,7	0,9	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4
Zasadnicze zawodowe ukończone i nie ukończone	13,9	4,8	10,3	3,7	4,2	1,6	5,1	1,2	0,6	0,5
Zawodowe nie ustalone średnie czy zasadnicze ukończone i nie ukończone	0,4	0,2	0,3	0,1	0,1	—	0,1	—	—	—
Podstawowe ukończone 7 klas	37,9	45,1	31,1	31,9	35,1	37,2	27,8	29,8	25,5	23,8
Poniżej 7 klas	19,8	15,0	28,1	35,2	37,5	44,1	48,4	52,8	51,2	48,6
Samoucy, nie umiejący pisać i czytać, brak informacji	0,7	0,5	1,0	1,2	1,0	1,3	3,0	4,7	10,0	18,0

Źródło: Opracowano na podstawie danych GUS. „Biuletyn Statystyczny", spis powszechny z dnia 6 grudnia 1960 r. Seria L, nr 23 str. 21 i 22.

przemianom uległa w tym okresie struktura zawodowa kobiet. Nastąpił znaczny wzrost zatrudnienia kobiet w zawodach pozarolniczych, uważanych poprzednio tradycyjnie za męskie.

W najbardziej chyba syntetycznym ujęciu wymienione osiągnięcia można zobrazować na przykładzie zmian w poziomie wykształcenia kobiet.

Jak wynika z danych spisu powszechnego z 1960 r., młodzież żeńska wychowana w Polsce Ludowej cechuje się poziomem wykształcenia zasadniczo wyższym od starszych pokoleń, które zdobywały wiedzę w ustroju kapitalistycznym.

Problem ten ilustruje tabela 1.

Informacje podane w tabeli pozwalają stwierdzić, że w 1960 r. prawie 40% młodzieży żeńskiej w wieku 18—24 lat, a więc tej, która wykształcenie od podstaw zdobyła w Polsce Ludowej, miało wykształcenie wyższe od podstawowego, podczas gdy tylko 12,7% kobiet w wieku 45—49 lat osiągnęło ten poziom wykształcenia.

Równocześnie nastąpił proces zmniejszania różnic w poziomie wykształcenia kobiet i mężczyzn. Zjawisko to bardzo wyraźnie zaznacza się na przykładzie wykształcenia średniego. Obecnie większy odsetek dziewcząt niż chłopców posiada średnie wykształcenie ogólnokształcące i zawodowe.

STRUKTURA ZAWODOWA KOBIET ZATRUDNIONYCH POZA ROLNICTWEM

Zatrudnienie kobiet wg gałęzi gospodarki można podzielić orientacyjnie na trzy grupy (tabela 2).

Tabela 2

UDZIAŁ KOBIET W OGÓLNEJ LICZBIE CZYNNYCH ZAWODOWO POZA ROLNICTWEM WG DZIAŁÓW GAŁĘZI GOSPODARKI NARODOWEJ W 1960 R.

Lp.	Nazwa działu i gałęzi gospodarki narodowej	Czynni zawodowo ogółem (w tys.)	Kobiety czynne zawodowo (w tys.)	Udział kobiet w ogólnej liczbie czynnych zawodowo (w %)
1	2	3	4	5
	O g ó ł e m	7 362,0	2 537,8	34,5
	w tym:			
I	Przemysł	3 237,8	969,0	29,9
	w tym:			
1	Przemysł paliw	375,5	37,7	10,0
2	Hutnictwo	177,6	27,3	15,5

1	2	3	4	5
3	Przemysł maszynowy i konstrukcji	223,2	35,4	15,9
4	Przemysł elektrotechniczny	130,6	43,6	33,9
5	Przemysł środków transportu	219,2	31,0	14,1
6	Przemysł metalowy	214,2	41,5	19,4
7	Przemysł chemiczny	159,9	51,4	32,1
8	Przemysł gumowy	27,8	11,6	41,7
9	Przemysł materiałów budowlanych	180,3	30,2	16,7
10	Przemysł szklarski	40,6	16,8	41,4
11	Przemysł porcelanowo-fajansowy	17,6	8,4	47,5
12	Przemysł drzewny	191,2	39,6	20,7
13	Przemysł papierniczy	47,0	19,3	41,1
14	Przemysł poligraficzny	38,0	18,8	49,5
15	Przemysł włókienniczy	391,4	243,4	62,2
16	Przemysł odzieżowy	178,0	114,9	64,6
17	Przemysł skórzano-obuwniczy	129,3	42,3	32,7
18	Przemysł spożywczy	394,3	127,4	32,3
II	Budownictwo	790,7	80,0	10,1
	w tym:			
19	Przedsiębiorstwa budowlano-montażowe	715,0	61,5	8,6
20	Przedsiębiorstwa geologiczne	17,2	2,3	1,3
21	Biura projektowe	45,1	14,3	31,7
III	Leśnictwo	90,8	10,3	11,3
IV	Transport i łączność	672,9	101,4	15,1
	w tym:			
22	Transport kolejowy	344,4	42,9	12,5
23	Transport samochodowy	114,4	11,7	10,2
24	Transport morski	28,6	2,5	8,7
25	Transport wodny śródlądowy	10,8	1,0	10,0
26	Drogi kołowe publiczne	57,2	3,6	6,3
27	Łączność	101,9	39,1	38,4
V	Obrót towarowy	738,4	421,2	57,0
	w tym:			
28	Obrót wewnętrzny	723,1	413,8	57,2
29	Handel zagraniczny	13,4	6,7	50,0
VI	Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	230,3	77,3	33,6
30	Gospodarka komunalna	151,6	45,4	29,9
31	Gospodarka mieszkaniowa	78,7	31,9	40,5
VII	Oświata, nauka i kultura	505,2	321,6	63,7
	w tym:			
32	Szkolnictwo	386,4	263,6	68,2
33	PAN instytuty naukowo-badawcze	33,4	13,9	41,6
34	Kultura i sztuka	85,3	44,1	51,7

1	2	3	4	5
VIII	Ochrona zdrowia, opieka społeczna i kultura fizyczna	350,1	265,0	75,7
	w tym:			
35	Zakłady lecznictwa	155,4	126,0	81,1
36	Zakłady dla matki i dziecka	16,8	16,1	95,8
37	Zakłady opieki społecznej	17,8	13,0	73,0
38	Kultura fizyczna i turystyka	18,9	8,3	43,9
IX	Administracja publiczna i instytucje wymiaru sprawiedliwości	262,2	108,6	41,4
39	Administracja publiczna	235,4	96,3	40,9
40	Instytucje wymiaru sprawiedliwości	26,8	12,3	45,9
X	Instytucje finansowe i ubezpieczeniowe	61,4	38,0	61,9
XI	Organizacje społeczne, polityczne i wyznaniowe	58,2	16,7	28,7
XII	Pozostałe	96,4	60,1	62,3
	w tym:			
41	Zakłady fryzjerskie i kosmetyczne	27,6	13,8	50,0
42	Pomoc domowa	35,5	35,1	98,9

Źródło: Spis powszechny 1960 r.

Do pierwszej grupy można zaliczyć gałęzie gospodarki o bardzo wysokim stopniu sfeminizowania zatrudnienia. Należą tu: ochrona zdrowia, opieka społeczna i kultura fizyczna (76% kobiet wśród zatrudnionych), oświata, nauka i kultura, przemysł odzieżowy, przemysł włókienniczy, usługi nieprodukcyjne. Kobiety stanowią 57% pracowników w obrocie towarowym i ponad 40% w administracji i instytucjach wymiaru sprawiedliwości. Łącznie w gałęziach gospodarki, w których większość zatrudnionych stanowiły kobiety, było w 1960 r. zatrudnionych 1,5 mln kobiet, tj. 60% ogółu kobiet czynnych zawodowo poza rolnictwem.

Do drugiej grupy można zaliczyć te gałęzie gospodarki narodowej, w których odsetek zatrudnienia kobiet jest bardzo niski. Stan taki wynika przede wszystkim z charakteru pracy. Poza pracą administracyjno-biurową i częściowo obsługową podstawowe prace w tych gałęziach nie mogą być wykonywane przez kobiety. Należą tu przedsiębiorstwa budowlano-montażowe, przemysł paliw, hutnictwo żelaza, hutnictwo metali nieżelaznych, transport morski i wodny śródlądowy. Udział kobiet wśród zatrudnionych w tych działach w zasadzie nie przekracza 15%.

Pozostałe gałęzie gospodarki można zaliczyć do trzeciej grupy (1/3 pracowników to kobiety). Do najważniejszych z nich należą: przemysł elektrotechniczny, przemysł chemiczny i gospodarka komunalna.

W pierwszej i drugiej grupie gałęzi gospodarki możliwości znaczniejszego wzrostu udziału kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych są ograniczone. Możliwości tych należy więc poszukiwać w gałęziach zaliczanych do trzeciej grupy.

Podobne wnioski wynikają także z analizy zatrudnienia kobiet według zawodów subiektywnych (tabela 3). Można je także podzielić na trzy zasadnicze grupy.

Tabela 3

UDZIAŁ KOBIET W OGÓLNEJ LICZBIE CZYNNYCH ZAWODOWO W WYBRANYCH ZAWODACH I STANOWISKACH PRACY POZA ROLNICTWEM

Lp.	Nazwa zawodu lub stanowiska	Czynni zawodowo ogółem (w tys.)	Kobiety czynne zawodowo (w tys.)	Udział kobiet w ogólnej liczbie czynnych zawodowo (w %)
1	Ekonomiści, statystycy, planiści	79,7	38,3	48,1
2	Inspektorzy, lustratorzy, kontrolerzy	110,9	31,2	28,1
3	Księgowi, rewidenci, kasjerzy, inkasenci, skarbnicy, poborcy	265,6	180,9	68,1
4	Kierownicy kancelarii, sekretariatów, hal maszyn	5,8	4,6	80,2
5	Referenci, referendarze, sekretarki, korektorzy itp.	280,6	208,7	74,3
6	Inne zawody teletechniczne i radiotechniczne	40,0	22,6	56,5
7	Ślusarze precyzyjni	1,2	0,02	1,7
8	Monterzy	42,2	2,4	5,7
9	Introligatorzy	10,2	7,8	76,4
10	Składacze, zecerzy itp.	4,3	0,44	10,0
11	Telegrafiści	5,0	4,1	82,0
12	Telefoniści	17,5	2,55	93,1
13	Listonosze	21,9	41,4	11,6
14	Kucharze	44,0	175,8	94,0
15	Kierownicy sklepów, ekspedienci	231,2	16,3	76,0

Do zawodów o wysokim stopniu feminizacji przykładowo należą: pielęgniarki (99%), położne (99,8%), nauczyciele, wychowawcy w przedszkolach i bibliotekarze (73,8%), włókniarze (ponad 70%), odzieżowcy (ponad 90%), kierownicy sklepów i eks-

pedientki (71%), telegrafiści (82%), telefoniści (93,1%), księgowi, kasjerzy, inkasenci i skarbnicy (68,0%) itd.

Druga grupa zawodów jest reprezentowana bardzo licznie przez zawody typowo tzw. męskie, jak np. górnicy, hutnicy, zawody budowlane, marynarze itp. Jednak i w tych zawodach na szczeblu wykształcenia średniego i wyższego obserwujemy pewien wzrost zatrudnienia kobiet. Tak na przykład liczba kobiet techników górników wzrosła z 213 w 1958 r. do 375 w 1964 r., w tym samym czasie liczba kobiet inżynierów górników wzrosła z 144 do 310, liczba inżynierów metalurgów ze 130 do 297.

Bliższa analiza wykazuje, że nasze działanie powinno zmierzać w kierunku zwiększenia udziału zatrudnienia kobiet w zawodach technicznych najbardziej masowych, o największych perspektywach rozwojowych. Niektóre zawody techniczne, w których należałoby rozważyć możliwości zwiększenia zatrudnienia kobiet, zawiera tabela 4.

Tabela 4

ZAWODY TECHNICZNE ROBOTNICZE, W KTÓRYCH NALEŻAŁOBY ZWIĘKSZAĆ ZATRUDNIENIE KOBIET

Nazwa zawodu	Liczba kobiet czynnych zawodowo w 1960 roku (w osobach)	Udział kobiet w ogólnej liczbie czynnych zawodowo (w %)
Elektromonterzy, elektromechanicy, elektrotechnicy, elektrycy	1 300	1,2
Radiomechanicy	80	3,0
Radiotechnicy	80	5,3
Mechanicy precyzyjni	60	2,7
Frezerzy	1 500	9,6
Mechanicy bez określenia specjalności	280	0,9
Ślusarze maszynowi	600	0,7
Ślusarze narzędziowi	500	1,2
Tokarze	3 700	4,5
Suwnicowi	3 200	33,3
Aparatowi w przemyśle chemicznym	1 100	11,9
Kierowcy samochodów	710	0,4
Monterzy w łączności	250	4,5
Telemonterzy	400	4,6

Wyżej wymienione zawody zostały wybrane orientacyjnie, jako w pełni dostępne dla kobiet. W zawodach tych występuje ponadto szereg specjalności szczególnie przydatnych dla kobiet, postęp techniczny zmienia bowiem warunki pracy, czyni ją lżejszą, nie wymagającą już tak dużego wysiłku fizycznego.

W niektórych zawodach wykazanych w tabeli 2 liczba zatrudnionych kobiet jest bardzo niska, przy równoczesnym masowym zatrudnieniu ogólnym w tych zawodach.

W grupie zawodów wymagających średniego i wyższego wykształcenia także celowe jest rozważenie możliwości zwiększenia kształcenia dziewcząt w zawodach technicznych.

W tabeli 5 podaje się orientacyjny wykaz zawodów i specjalności wymagających średniego lub wyższego wykształcenia, w których można by zwiększać zatrudnienie kobiet.

Tabela 5

ZAWODY TECHNICZNE WYMAGAJĄCE ŚREDNIEGO LUB WYŻSZEGO WYKSZTAŁCENIA, W KTÓRYCH NALEŻAŁOBY ZWIĘKSZAĆ ZATRUDNIENIE KOBIET

Nazwa zawodu i specjalności	Liczba kobiet czynnych zawodowo w 1960 roku (w osobach)	Udział kobiet w ogólnej liczbie czynnych zawodowo (w %)
1	2	3
Technicy elektrycy	746	4,3
W tym:		
Automatyka przemysłowa	7	3,1
Elektroniczna automatyka przemysłowa	2	3,7
Technika mikrofalowa	1	—
Elektromechanika medyczna	1	—
Technicy teleelektrycy (teletransmisja, technika łączeniowa, radiotechnika, elektronika, elektronika medyczna, maszyny matematyczne)	1 467	17,5
	3 175	3,9
Technicy mechanicy	28	4,1
W tym:		
Mechanika precyzyjna ogólna	35	—
Budowa aparatury optycznej		
Optyka	6	—
Budowa aparatury precyzyjnej i kontrolnej	40	8,9
Maszyny liczące	6	—
Mechaniczna automatyka przemysłowa	5	0,2
Technicy ortopedzi	1	—
Kreślarze	39	—
Technicy urządzeń sanitarnych	170	13,1
Inżynierowie elektrycy	514	3,9
W tym:		
Miernictwo elektryczne	50	6,4
Automatyka i elektronika przemysłowa	44	6,0

1	2	3
Radiologia i elektrotechnika medyczna	10	—
Inżynierowie teleelektrycy	401	10,0
W tym:		
Teletransmisja	81	7,0
Telekomunikacja	39	9,8
Radiolokacja	30	11,4
Telewizja	21	10,0
Elektronika	87	17,5
Automatyka	25	10,3
Maszyny matematyczne	5	7,9
Inżynierowie mechanicy	803	2,5
W tym:		
Przyrządy optyczne	14	12,6
„ pomiarowe	10	6,4
Mechanizmy drobne i precyzyjne	15	7,2
Technologia przyrządów precyzyjnych	3	2,8
Automatyka	6	9,2

Udział kobiet w ogólnej liczbie czynnych zawodowo z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym według zawodów i płci w latach 1958—1964 ilustrują tabele 6 i 7.

Tabela 6

ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW Z WYKSZTAŁCENIEM ŚREDNIM ZAWODOWYM W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ WEDŁUG PŁCI W LATACH 1958—1964

Grupy zawodowe	1958 (m-c X)			1964 (m-c I)		
	razem	kobiety	%	razem	kobiety	%
1	2	3	4	5	6	7
Ogółem	438 680	225 031	51,3			
I. Grupa zawodów technicznych	50 123	27 708	18,5	224 244	37 456	16,7
W tym:						
Technicy metalurdzy	5 501	418	7,6	6 832	396	5,8
„ górnicy	6 803	213	3,2	11 239	375	3,3
„ elektrycy	13 990	757	5,4	17 382	746	4,3
„ mechanicy	48 009	1 896	3,9	81 708	3 175	3,9
„ chemicy	8 874	4 032	45,4	14 152	7 226	51,1
„ przemysłu włókienniczego, skórzanego i odzieżowego	10 718	5 333	49,8	14 857	7 719	52,0
Technicy budownictwa	22 147	2 899	13,1	35 383	4 963	14,0
„ geolodzy	805	390	48,4	1 117	572	51,2
„ geodeci	3 352	646	19,3	4 959	1 036	20,8
„ komunikacji	5 126	857	16,7	4 103	987	24,1

1	2	3	4	5	6	7
II. Grupa zawodów rolnych i leśnych	15 537	2 910	18,7	26 859	7 931	29,5
W tym:						
Technicy agronomowie	6 883	1 528	22,2	13 513	5 299	39,2
Zootechnicy	1 301	356	27,4	2 269	900	39,7
Technicy ogrodnicy	1 727	611	35,4	2 430	1 081	44,5
„ leśnicy	2 464	111	4,5	4 772	197	4,1
„ weterynarii	1 114	93	8,3	1 391	178	12,8
III. Ekonomiści	77 998	51 373	65,9	116 865	79 121	67,7
IV. Nauczyciele, wychowawcy w przedszkolach i bibliotekarze	150 443	107 022	71,1	181 734	134 158	73,8
V. Grupa zawodów służby zdrowia	41 880	35 192	84,0			
W tym:						
Pielęgniarze dyplomowani	22 362	21 480	96,1			
Położni	6 195	6 176	99,7			
Laboranci medyczni	3 713	3 333	89,8			
Technicy dentystyczni	1 769	813	46,0			
„ farmaceuci	1 800	1 421	78,9			

Uwaga: Ze względu na zmianę nomenklatury zawodów, bezwzględne dane za lata 1958—1964 nie są w pełni porównywalne.

Źródło: Rok 1958: GUS „Statystyka Kadrowa 1958", zeszyt 2, 1960 r.; rok 1964: GUS — wstępne wyniki spisu kadrowego z 1964 r.

Tabela 7

ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW Z WYKSZTAŁCENIEM WYŻSZYM W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ WEDŁUG PŁCI W LATACH 1958 i 1964

Nazwa zawodu	1958 (m-c X)			1964 (m-c I)		
	razem	kobiety	%	razem	kobiety	%
1	2	3	4	5	6	7
Ogółem	239 928	66 980	27,9	308 171	99 809	32,4
W tym:						
I. Grupa zawodów technicznych	79 660	6 385	8,0	104 311	11 767	11,3
W tym:						
Inżynierowie metalurdzy	2 980	130	4,4	4 177	297	7,1
Inżynierowie górnicy	3 915	144	3,7	4 846	310	6,4
Inżynierowie elektrycy	10 987	318	2,9	13 240	514	3,9
Inżynierowie mechanicy	23 330	319	1,4	32 037	803	2,5
Inżynierowie chemicy	8 105	2 195	27,1	8 918	2 790	31,3
Inżynierowie technologii drewna	1 442	145	10,1	2 065	279	13,5
Inżynierowie włókiennicy	1 683	347	20,6	2 163	685	31,7
Inżynierowie bud. lądowego	10 559	529	5,0	13 417	1 353	10,1
Inżynierowie bud. wodnego	1 737	135	7,8	2 673	295	11,0
Inżynierowie bud. sanitarnego	1 524	231	15,2	2 688	646	24,0
Inżynierowie geolodzy	849	212	25,0	1 333	417	31,3
Inżynierowie geodeci	2 204	207	9,4	2 389	345	14,4

1	2	3	4	5	6	7
Inżynierowie łączności	1 688	115	6,8	4 009*	401	10,0
Inżynierowie komunikacji	1 853	125	6,7	1 626	216	13,3
II. Grupa zawodów rolnych i leśnych	20 058	3 342	16,7	25 799	6 017	23,3
W tym:						
Inżynierowie agronomowie	8 032	1 579	19,7	8 893	2 591	29,1
Inżynierowie zootechnicy	1 932	528	27,3	4 054	1 334	32,9
Inżynierowie ogrodnicy	1 286	716	55,7	1 677	992	59,2
Inżynierowie melioranci	618	57	9,2	1 338	144	10,8
Inżynierowie leśnicy	4 544	149	3,3	4 565	194	4,2
Lekarze weterynarii	3 222	258	8,0	3 205	383	12,0
III. Ekonomiści	30 387	8 858	29,2	35 739	11 965	33,5
IV. Prawnicy	19 396	3 646	18,8	20 668	4 892	23,7
V. Grupa zawodów humanist.	26 710	14 418	54,0	30 777	17 433	56,6
W tym:						
Filolodzy	10 250	6 646	64,8	13 757	1 254	67,3
Historycy	5 207	2 564	49,2	8 418	4 327	51,4
Dziennikarze	1 140	469	41,1	1 248	562	45,0
Pedagodzy	5 091	2 217	43,5	5 730	2 463	43,0
VI. Grupa zawodów nauk ścisłych	19 064	8 643	45,2	26 240	12 952	49,4
W tym:						
Matematycy	4 042	1 430	35,4	5 090	2 025	39,8
Fizycy	2 153	596	27,6	3 089	969	31,4
Chemicy	4 555	1 932	42,4	6 683	3 146	47,1
Biolodzy	4 534	2 922	64,4	6 180	4 297	69,5
Geografowie	2 747	1 375	50,1	3 843	1 957	50,9
Geolodzy	832	322	38,7	1 124	473	42,1
VII. Grupa zawodów służby zdrowia	34 566	17 631	51,0	52 056	29 519	56,7
Lekarze medycyny	21 260	7 747	36,4	33 389	14 787	44,3
Lekarze dentyści	6 019	4 620	76,8	9 605	7 709	80,3
Farmaceuci	7 287	5 464	72,2	9 062	7 023	77,5

* Inżynierowie teleelektrycy.

Uwaga: Ze względu na zmianę nomenklatury zawodów bezwzględne dane za lata 1958—1964 nie są w pełni porównywalne.

Źródło: Rok 1958: GUS „Statystyka Kadrowa 1958" zeszyt 2, 1960 r.; rok 1964: GUS — wstępne wyniki spisu kadrowego z 1964 r.

KSZTAŁTOWANIE STRUKTURY ZAWODOWEJ KOBIET

Nasze poczynania powinny wychodzić z generalnego założenia, że proces aktywizacji zawodowej kobiet będzie postępował w dalszym ciągu. Z tej przesłanki wynika zadanie planowego kształtowania struktury zawodowej kobiet odpowiadającej potrzebom zatrudnienia. Zadania związane z rozwojem gospodarki narodowej wymagają coraz to wyższego poziomu kwalifikacji ogółu zatrudnionych, rola pracy prostej w rozwoju sił wytwór-

czych ulega systematycznemu zmniejszaniu się. W ogólnej liczbie zatrudnionych wzrasta udział kadr wykwalifikowanych.

Podstawowe zadanie w kształtowaniu struktury zawodowej ludności spełnia szkolnictwo zawodowe i wyższe. Przygotowanie robotników wykwalifikowanych odbywało się również i to w dużej mierze w ramach szkolenia bezpośrednio w zakładach pracy. Obecnie w wielu podstawowych zawodach robotniczych zapotrzebowanie na kadry będzie w całości zaspokajane przez absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Zmniejszają się więc szanse zdobycia zawodu z pominięciem szkoły. To jest oczywiście zjawisko pozytywne. Ale równocześnie powstaje bardzo trudne zadanie bardziej precyzyjnego planowania ilościowych rozmiarów kształcenia według płci w dostosowaniu do potrzeb gospodarki i kultury narodowej.

Brak synchronizacji pomiędzy rozwojem szkolnictwa i możliwościami przyszłego zatrudnienia w wyuczonym zawodzie specjalistów prowadzi do strat ekonomicznych i społecznych. Teza ta na ogół nie budzi wątpliwości. Pozostaje jednak zasadnicze pytanie, czy powinniśmy obejmować proporcjonalnie nauką zawodu tę samą liczbę chłopców i dziewcząt, skoro aktywność zawodowa kobiet nie osiągnie prawdopodobnie poziomu takiego, jak aktywność zawodowa mężczyzn.

Do momentu ukończenia szkoły podstawowej kierunek polityki oświatowej jest jasny i nie budzi wątpliwości, obowiązek szkolny jest jednakowo egzekwowany od chłopców i dziewcząt. Nawet, jak wynika z danych spisu powszechnego z 1960 r. (patrz tabela 1), więcej chłopców niż dziewcząt ma nie ukończoną szkołę podstawową.

Dylemat powstaje dopiero przy kierowaniu młodzieży do dalszej nauki po szkole podstawowej. W tym momencie — poprzez szkolnictwo — kształtujemy także dostęp dziewcząt do zawodów pozarolniczych i w dużym stopniu przesądzamy o przyszłej strukturze zawodowej kobiet. Tabela 8 przedstawia bilans młodzieży w wieku 14—17 lat.

Z tabeli 8 wynika, że udział uczących się i nie pracujących chłopców i dziewcząt w miastach w ogólnej liczbie młodzieży jest zbliżony, choć dziewcząt uczyło się nieco mniej niż chłopców.

Natomiast istotne różnice w tym zakresie zachodzą na wsi, gdzie uczyło się o 13% dziewcząt mniej niż chłopców. Zjawisko to wiąże się z łatwiejszym dostępem chłopców niż dziewcząt ze wsi do zawodów pozarolniczych.

Więcej dziewcząt niż chłopców w wieku 14—17 lat pracuje w rolnictwie. Odwrotna sytuacja jest w miastach, gdzie liczba

BILANS MŁODZIEŻY W WIEKU 14—17 LAT WG PŁCI 1960 R.

Tabela 8

Wyszczególnienie	Miasto						Wieś					
	razem		chłopcy		dziewczęta		razem		chłopcy		dziewczęta	
	w tys.	%	w tys.	%	w tys.	%	w tys.	%	w tys.	%	w tys.	%
I. Zasoby młodzieży												
W tym: 14—17 lat	857,9	100,0	435,0	100,0	422,9	100,0	834,3	100,0	419,7	100,0	414,6	100,0
14—15 ,,	466,6	100,0	235,5	100,0	231,1	100,0	460,5	100,0	233,9	100,0	226,6	100,0
16—17 ,,	391,3	100,0	199,5	100,0	191,8	100,0	373,8	100,0	185,8	100,0	188,0	100,0
Z tego:												
1. Młodzież ucząca się nie pracująca												
14—17 lat	687,9	80,2	356,4	81,9	331,5	78,4	371,2	44,5	213,2	50,8	158,0	38,1
14—15 ,,	424,8	91,0	218,5	92,8	206,3	89,3	281,4	61,1	161,1	68,9	120,3	53,1
16—17 ,,	263,1	67,2	137,9	69,1	125,2	65,3	89,8	24,0	52,1	28,0	37,7	20,0
2. Młodzież czynna zawodowo												
14—17 lat	83,6	9,8	49,4	11,4	34,2	8,1	273,6	32,8	132,9	31,7	140,7	33,9
14—15 ,,	9,0	2,0	5,5	2,3	3,5	1,5	74,1	16,1	32,6	13,9	41,5	18,3
16—17 ,,	74,6	19,1	43,9	22,0	30,7	16,0	199,5	53,4	100,3	54,0	99,2	52,8
W tym ucząca się												
14—17 lat	27,2	—	19,9	—	7,3	—	19,9	—	13,9	—	6,0	—
14—15 ,,	4,3	—	3,3	—	1,0	—	5,2	—	3,3	—	1,9	—
16—17 ,,	22,9	—	16,6	—	6,3	—	14,7	—	10,6	—	4,1	—
3. Młodzież pozostająca poza pracą i nauką												
14—17 lat	86,4	10,0	29,2	6,7	57,2	13,5	189,5	22,7	73,6	17,5	115,9	28,0
14—15 ,,	32,8	7,0	11,5	4,9	21,3	9,2	104,9	22,8	40,2	17,2	64,7	28,6
16—17 ,,	53,6	13,7	17,7	9,9	35,9	18,7	84,6	22,6	33,4	18,0	51,2	27,2
Udział młodzieży uczącej się (czynnej i biernej zawodowo) w zasobach młodzieży												
14—17 lat	715,1	83,3	376,3	86,5	338,8	80,1	391,1	46,9	227,1	154,1	164,0	39,6
14—15 ,,	429,1	92,0	221,8	94,2	207,3	89,7	286,6	62,2	164,4	70,3	122,2	53,9
16—17 ,,	286,0	73,1	154,5	77,4	131,5	68,6	104,5	27,9	62,7	33,7	41,8	22,2

Źródło: Spis powszechny 1960 r.

czynnych zawodowo dziewcząt jest niższa niż chłopców. Poza pracą i nauką w miastach pozostaje dwukrotnie więcej dziewcząt niż chłopców. Na wsi różnice te są nieco mniejsze, należy jednak zaznaczyć, że 2/3 tej młodzieży pozostaje w gospodarstwach rolnych i w pewnym stopniu uczestniczy w pracach rolnych.

W polityce oświatowej należałoby dążyć do zmniejszenia ogólnych różnic w obejmowaniu dalszą nauką młodzieży płci żeńskiej i męskiej w wieku 14—17 lat. Nie oznacza to, rzecz jasna, że na wszystkich poziomach kształcenia odsetek dziewcząt powinien być zbliżony do odsetka chłopców. W tym zakresie musi istnieć zróżnicowanie wynikające z charakteru prac, do których przygotowuje się młodzież.

Wydaje się, że w przyszłości stosunkowo mała liczba kobiet z obecnego młodego pokolenia nie będzie w ogóle, w okresie całego życia, podejmowała pracy zawodowej. Problem będzie się więc sprowadzał do dłuższych względnie krótszych przerw w pracy zawodowej spowodowanych przede wszystkim obowiązkami rodzinnymi związanymi z wychowywaniem dzieci. Z tego właśnie powodu aktywność zawodowa kobiet będzie niższa niż mężczyzn[1].

Do 1970 roku nasze możliwości oddziaływania na zmiany w strukturze zawodowej ludności poprzez odpowiednio ukierunkowany rozwój szkolnictwa są ograniczone, przyszli bowiem absolwenci szkół średnich i wyższych, a w dużej mierze również i zasadniczych szkół zawodowych są już w szkołach. Pozostały jedynie szersze możliwości oddziaływania na wybór specjalizacji.

Zmiany w proporcjach kształcenia dziewcząt w szkołach dokonywane w latach najbliższego 5-lecia będą wpływały na zmiany w strukturze zawodowej kobiet w latach 1970—1975. Dlatego też sprawą podstawowej wagi jest przyjęcie prawidłowego generalnego kierunku działania z punktu widzenia tej dalszej perspektywy. W okresie lat 1970—1975 demograficzny przyrost siły roboczej wyniesie około 1800 tys. osób, a więc będzie większy o około 300 tys. osób niż w najbliższym 5-leciu. Szacuje się, że w tym ogólnym przyroście kobiety będą stanowiły ponad 40%. Podstawowym źródłem uzupełnienia nowych kadr będą absolwenci szkół wszystkich typów. Zadanie polega więc na tym, aby z punktu widzenia tej generalnej perspektywy ukształtować jak najbardziej prawidłowo strukturę zawodową dopływu nowych absolwentek.

---

1 Oczywiście przerwa w wykonywaniu wyuczonego zawodu stanowi pewną stratę środków przeznaczonych na kształcenie. Z drugiej jednak strony pracy w gospodarstwie domowym oraz związanej z wychowaniem dzieci nie można traktować za społecznie nieużyteczną. Wiadomości zdobyte w określonym zakresie są wykorzystywane również i w tej pracy.

Na podstawie prowadzonych prac nad planem perspektywicznym można już obecnie z dużym przybliżeniem określić generalne tendencje zmian w tempie wzrostu zatrudnienia w poszczególnych gałęziach gospodarki narodowej do 1975 r. Najszybszym tempem wzrostu zatrudnienia w tym okresie charakteryzować się będzie przemysł chemiczny, przemysł elektrotechniczny i przemysł maszynowy. Są to więc te gałęzie, które zakwalifikowaliśmy do grupy, w której należałoby zwiększać zatrudnienie kobiet.

Wolniejsze tempo wzrostu przewiduje się w zawodach typowo kobiecych. Na przykład modernizacja przemysłu lekkiego — przy wzroście zadań — powinna wpłynąć na zahamowanie, a nawet w niektórych przypadkach na zmniejszenie zatrudnienia. Wolniejsze niż dotąd będzie tempo wzrostu zatrudnienia w służbie zdrowia. Zmniejszenie liczby dzieci w wieku szkoły podstawowej spowoduje zmniejszenie zapotrzebowania na nauczycieli. Zastosowanie na szerszą skalę maszyn matematycznych i elektronicznej techniki obliczeniowej powinno wpłynąć na zahamowanie tempa wzrostu pracowników administracyjno-biurowych o dużym, jak wiadomo, udziale zatrudnionych kobiet. Ponadto zachodzić będzie proces wzrostu udziału pracy wykwalifikowanej w ogólnych nakładach pracy, co spowoduje wzrost zapotrzebowania na kadry wykwalifikowane przede wszystkim w zawodach o niskim dotychczas udziale zatrudnienia kobiet.

Liczba nowych miejsc pracy w zawodach tradycyjnie kobiecych może być więc niewystarczająca dla kobiet. Należy więc zmierzać do zwiększenia kształcenia dziewcząt w zawodach i specjalnościach nowych, uznawanych dotychczas za męskie, szczególnie w grupie zawodów technicznych.

PROCESY ZACHODZĄCE W STRUKTURZE KSZTAŁCENIA DZIEWCZĄT WEDŁUG ZAWODÓW

Przyjmując za podstawę porównań okres przedwojenny czy też bezpośrednio powojenny, obserwujemy zjawisko znacznego wzrostu udziału kształcących się dziewcząt w ogólnej liczbie kształcącej się młodzieży we wszystkich zawodach. Wzrost ten następował z różnym natężeniem w poszczególnych zawodach. Był on wolniejszy w tych grupach zawodów, które już uprzednio były sfeminizowane, zaś szybszy w zawodach technicznych (zob. tabela 9).

Udział kobiet wśród absolwentów szkół wyższych dziennych i wieczorowych zwiększył się z 27,8% w roku 1938 do 39,4% w roku 1962. Odpowiedni udział procentowy w kierunku tech-

Tabela 9

ABSOLWENCI SZKÓŁ WYŻSZYCH DZIENNYCH I WIECZOROWYCH WG KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA I PŁCI W LATACH 1937—1963

Kierunek studiów	1937/38			1950/51			1961/62		
	razem	kobiety	%	razem	kobiety	%	razem	kobiety	%
Ogółem	6 114	1 697	27,8	21 722	8 216	37,8	15 964	6 291	39,4
w tym:									
Techniczny	667	27	4,0	4 769	507	10,6	5 866	1 000	17,0
Rolny	497	85	17,1	2 216	437	19,7	1 634	594	36,4
Prawno-ekonomiczny	2 479	454	18,3	7 127	1 908	96,8	1 384	599	44,4
Humanistyczny	990	516	52,1	2 361	2 043	86,5	1 536	853	55,5
Matematyczno-przyrodniczy	453	221	48,8	1 274	655	51,4	1 410	784	55,6
Medyczny	974	369	37,9	3 727	2 494	66,9	3 606	2 202	61,1

Źródło: Lata 1937/38: GUS „Statystyka Szkolnictwa Wyższego 1962/63", październik 1964 r.; rok 1961/62: GUS *Rocznik statystyczny 1963*, str. 380.

niczym wzrósł z 4% do 17%, w kierunku rolnym z 17,1% do 36,4%, zaś w kierunku humanistycznym jedynie z 52,1% do 55,5%. Bliższa analiza wykazuje, że procesy te przebiegały z różnym natężeniem. Do lat 1954—55 w szkołach zawodowych i wyższych we wszystkich kierunkach kształcenia następował wzrost udziału dziewcząt. Bardzo ciekawe zjawisko obserwujemy po tym okresie: w szkołach wyższych udział studentek kierunku technicznego zmniejszył się z 23,6% w 1956 r. do 14,3% w 1963 r., w tym samym okresie udział studentek kierunku rolnego zmniejszył się z 33,2% do 31,1%.

Równocześnie następował w tym okresie — i to bardzo intensywnie — wzrost kobiet studiujących kierunki humanistyczne, matematyczno-przyrodnicze i medycynę.

Udział dziewcząt — absolwentek techników i szkół równorzędnych dla nie pracujących w ogólnej liczbie absolwentów zmniejszył się z 56,7% w 1956 do 55,2 w 1963 r. Podobnie jak w szkołach wyższych, nastąpiły przesunięcia wewnętrzne. Spadł znacznie udział absolwentek kierunku mechanicznego z 10,4% do 1,4%, kierunku elektrycznego z 8,7% do 1,2%.

W zasadniczych szkołach zawodowych udział absolwentek uległ obniżeniu z 37,1% w roku 1951 do 36,5 w 1963 r. W roku 1955 liczba absolwentek kierunku metalowego wynosiła 2039, co stanowiło 9,4%, zaś w 1963 r. liczba absolwentek tego kierunku wynosiła zaledwie 129 osób, tj. 0,6%. Takie samo zjawisko zaszło w kierunku elektrycznym, gdzie liczba absolwentek zmniejszyła się z 564 (12% ogółu absolwentów) do 4 osób (0,01%). W kierun-

kach szkolenia o tradycyjnym zatrudnieniu kobiet następował wzrost udziału kształconych dziewcząt. Wobec takiej sytuacji w szkoleniu zawodowym dziewcząt pozostawały dla nich licea ogólnokształcące, gdzie od 1954 roku udział dziewcząt w klasie VIII zwiększył się z 43,6% do 68,3% w 1964 r.

Wydaje się, że przedstawione procesy, zaszłe w szkolnictwie zawodowym i wyższym, pozostają w ścisłym związku z kierunkami polityki zatrudnienia kobiet. Lansowane w pewnym okresie hasło „Irena do domu" znalazło swój wydźwięk w zmniejszeniu kształcenia dziewcząt w zawodach tzw. męskich, zaś przy ograniczonej liczbie miejsc w pozostałych zawodach i obiektywnym dążeniu dziewcząt do dalszej nauki nastąpiło sfeminizowanie liceów ogólnokształcących.

Jakie procesy w zakresie dopływu absolwentek szkół zawodowych będą zachodziły w latach najbliższego 5-lecia?

Na to pytanie można odpowiedzieć na podstawie analizy liczby dziewcząt przyjętych do pierwszych klas we wrześniu 1964 r. w porównaniu z latami poprzednimi. W zasadniczych szkołach zawodowych dla nie pracujących nastąpił wzrost udziału dziewcząt przyjętych do I klas w kierunku elektrycznym z 10,4% w 1963 r. do 11,5% w 1964 r., w kierunku mechanicznym odpowiednio z 4,2% do 5,2%. Poprawa jest jeszcze bardziej widoczna, jeżeli zestawimy podane liczby z udziałem dziewcząt w 1963/64 r. w klasie programowo najwyższej. Udział ten wynosi w kierunku elektrycznym 2,2%, zaś w kierunku mechanicznym 0,8%.

Podobne zjawisko jak w zasadniczych szkołach zawodowych dla młodzieży nie pracującej, zachodzi również w technikach. O ile w 1963 r. przyjętych zostało w kierunku elektrycznym 7,1% dziewcząt, to w 1964 r. 9,6%, podczas gdy w klasie programowo najwyższej było w 1964 r. 0,9% dziewcząt (13 osób).

W kierunku mechanicznym odsetek przyjętych dziewcząt zwiększył się z 8,2% w 1963 r. do 9,8% w 1964 r., w klasie programowo najwyższej było w 1964 r. 1,2% dziewcząt (53 osoby).

Pewną poprawę w tym zakresie obserwujemy także w szkołach przyzakładowych i międzyzakładowych.

Wzrósł także w 1964 r. odsetek dziewcząt przyjętych na wyższe studia techniczne.

Naświetlenie liczbowe omówionych procesów zawarte jest w tabelach.

PRÓBA UOGÓLNIEŃ I WNIOSKÓW

Zagadnienie dostępu dziewcząt do zawodów pozarolniczych stanowi jeden z bardzo istotnych elementów polityki oświatowej

i społecznej. Kierunek tej polityki powinien być wytyczony na podstawie obiektywnych prawidłowości zmian zachodzących w rozwoju ludzkich sił wytwórczych w okresie budownictwa socjalistycznego. Trzeba stwierdzić, że w zakresie poznawania wymienionych prawidłowości — pomimo pewnego postępu — stan badań naukowych jest jeszcze niezadowalający. Generalny kierunek naszego działania powinien zmierzać do przygotowania zawodowego wszystkich dziewcząt.

Jest chyba sprawą bezsporną, że dostęp dziewcząt do określonych zawodów powinien być regulowany planowo; pozostawienie tej sprawy do żywiołowego regulowania powoduje bowiem ujemne skutki. Dlatego też niezbędne jest zwiększenie planowego oddziaływania na kierunki kształcenia dziewcząt i opracowanie planu kształcenia kadr na lata 1966—1970 w podziale na płeć. Plan taki nie może być, rzecz jasna, drobiazgowy, powinien on wskazywać jedynie generalne kierunki rozwiązań.

Wydaje się jednak, że nieuniknione będzie — w zależności od sytuacji terenowej — ustalenie w ściśle określonych przypadkach obowiązujących limitów przyjęć młodzieży płci żeńskiej do nauki w niektórych zawodach. Nie jest to oczywiście rozwiązanie najlepsze i może być ono traktowane tylko jako przejściowe. Zarysowujący się już obecnie w szkolnictwie zawodowym proces ponownego wzrostu liczby dziewcząt kształconych w kierunkach technicznych nie może być uznany za dostateczny.

Podane w referacie zawody i specjalności, w których należałoby zwiększyć kształcenie dziewcząt, należy uważać za przykładowe; celowe jest przeprowadzenie głębszych studiów nad ustaleniem zawodów i specjalności technicznych szczególnie predestynowanych dla kobiet.

Czynnik kwalifikacji będzie w przyszłości jeszcze w większym stopniu decydował o możliwościach zatrudnienia kobiet.

Z tego też punktu widzenia przygotowanie zawodowe dziewcząt w zawodach, w których będzie w przyszłości zapewniona praca, jest niezmiernie ważne. Postulat bardziej precyzyjnego planowania rozwoju szkolnictwa dotyczy wszystkich szczebli. Jednakże problemy będą się ostatecznie rozstrzygały w konkretnych regionach. Dlatego też celowe jest wzmocnienie roli koordynacyjnej rad narodowych w zakresie kształcenia dziewcząt oraz pogłębianie studiów w tym zakresie.

Bardzo istotnym momentem jest dokonanie zmiany ogólnego klimatu wokół zatrudnienia kobiet na wielu stanowiskach, wymagających wykształcenia technicznego i kształcenia w tym zakresie dziewcząt.

Są cztery kierunki oddziaływania: zakłady pracy, szkoły za-

Tabela 10

ABSOLWENCI TECHNIKÓW I SZKÓŁ ZAWODOWYCH STOPNIA LICEALNEGO DLA NIE PRACUJĄCYCH WEDŁUG KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA I PŁCI W LATACH 1955/56 I 1962/63

Kierunek kształcenia	1955/56			1962/63		
	razem	dziewczęta	%	razem	dziewczęta	%
Ogółem	45 213	25 634	56,7	42 959	23 730	55,2
W tym:						
Budowlany	2 543	685	26,9	1 037	147	14,2
Geodezyjny	397	138	34,8	48 483	47	9,7
Mineralny	122	42	34,4	355	70	19,7
Górniczy	588	65	11,1	907	2	0,02
Geologiczny	351	224	63,8	115	5	4,4
Energetyczny	695	60	8,6	1 095	13	1,2
Elektryczny	341	116	8,7			
Mechaniczny	4 353	451	10,4	3 820	53	1,4
Hutniczy	829	117	14,2	237	1	0,04
Chemiczny	1 105	711	64,3	1 466	830	56,6
Włókienniczy	561	338	60,2	385	225	58,4
Odzieżowy	253	253	100,0	550	502	91,3
Skórzany	* 196	139	70,9	188	49	26,1
Drzewny	209	53	25,4	741	52	7,0
Papierniczy	63	33	52,4			
Poligraficzny	21	10	47,6	94	20	21,3
Przetw. roślinno-spożywcze	522	307	58,8	826	374	45,3
Komunikacja	1 156	146	12,6	1 881	188	10,0
Żegluga	176	—	—	276	14	5,1
Łączność	554	143	25,8	933	117	12,5
Obrót towarowy	1 395	1 179	84,5			
Gastronomiczny	982	962	98,0			
Planowanie	473	953	64,7			
Normowanie	699	384	54,9			
Finanse	4 298	3 651	84,9			
Ekonomiczny	—	—	—	7 488	6 377	85,2
Transport i spedycja	596	911	85,7			
Statystyka	849	741	87,3			
Leśnictwo	262	32	12,2			
Rolnictwo	2 627	1 046	39,8	2 831	964	34,1
W tym:						
agrotechnika	1 339	648	48,4			
zootechnika	385	189	49,1			
ogrodnictwo	247	422	49,4			
mechan. roln.	421	43	10,2			
Oświata	10 202	8 159	80,0	12 655	9 322	73,6
Zdrowie	4 193	3 541	84,5	4 596	4 358	94,8

* Gospodarczy.

Źródło: GUS „Statystyka Szkolnictwa — Szkolnictwo Zawodowe 1956/57" — „Statystyka Polski" seria E, zeszyt 9/1958 oraz statystyka z roku 1959.

wodowe, rodzice i bezpośrednio zainteresowana młodzież. W tych też kierunkach należałoby wzmóc działalność wyjaśniającą. Celowe jest jeszcze szersze niż dotychczas rozwinięcie pracy propagandowej, idącej w kierunku popularyzacji zawodów, w których chcemy zwiększyć kształcenie i zatrudnienie kobiet, przełamywanie uprzedzeń, oporów i konserwatyzmu tkwiącego jeszcze często na różnych szczeblach.

Z punktu widzenia potrzeb polityki przygotowania młodzieży płci żeńskiej powinno być ukierunkowane i rozwinięte nasze poradnictwo zawodowe i wychowawcze. Postulat ten dotyczy za-

Tabela 11

ABSOLWENCI ZASADNICZYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH WG KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA I PŁCI W LATACH 1950/1963

Kierunek kształcenia	1950/51 *			1962/63		
	razem	dziewczęta	%	razem	dziewczęta	%
Ogółem	79 978	29 654	37,1	70 106	25 561	36,5
W tym:						
Budowlany	2 411	11	0,5	6 538	299	4,6
Mineralny	433	281	63,4	367	200	54,5
Górniczy	2 593	24	0,9	4 650	—	—
Energetyczny	946	10	1,1	3 824	4	0,01
Elektryczny	3 346	62	1,9			
Metalowy	21 342	226	1,1	19 885	129	0,6
Mechanizacja rolnictwa	—	—	—	—	—	—
Hutniczy	718	4	0,6	—	—	—
Odlewniczy	—	—	—	—	—	—
Chemiczny	862	294	34,1	1 478	1 018	68,9
Włókienniczy	2 536	1 148	45,3	1 760	1 567	89,0
Odzieżowy	9 588	8 252	86,1	7 529	7 340	97,5
Drzewny	1 585	88	5,6	2 250	199	8,8
Skórzany	571	115	20,1	1 088	853	78,4
Poligraficzny	395	67	17,0	167	63	37,7
Przetwórstwo rolne	440	99	22,5	982	488	49,7
Komunikacja i transport	237	2	0,8	87	—	—
Żegluga i budowa okrętów	—	—	—	—	—	—
Łączność	242	23	9,5	1 050	195	18,6
Gastronomiczny	—	—	—	—	—	—
Rolnictwo	3 704	1 862	50,3	8 327	3 936	47,3
Handlowy	19 772	14 678	74,2	7 651	7 388	96,6
Rzemieślniczy	—	—	—	—	—	—
Ogólnozawodowy	7 796	2 408	30,9	—	—	—

* GUS „Statystyka Szkolnictwa — Szkolnictwo Zawodowe 1956/57", Warszawa, grudzień 1958 r., str. 11.

równo działalności personelu nauczającego w szkołach, jak i wyspecjalizowanych poradni wychowawczo-zawodowych. Niezbędne jest do tego pogłębienie wiedzy, poszerzenie opracowań i publikacji o poszczególnych zawodach.

Poprzez plan będziemy określali jedynie ogólne ramy wyboru zawodu; w ramach tych powinna być zachowana całkowita swoboda wyboru zawodu dla wykorzystania uzdolnień i zamiłowań młodzieży.

Przedłużenie szkoły podstawowej o jeden rok stworzy lepsze warunki pracy dla poradnictwa zawodowego, młodzież będzie bardziej dojrzała do podejmowania decyzji o wyborze zawodu.

Wydaje się, że nie zostały dotychczas wykorzystane wszystkie możliwości zmniejszenia liczby dziewcząt w wieku 14—17 lat pozostających poza nauką zawodu. Możliwości te tkwią szczególnie w rozszerzeniu przyuczenia dziewcząt do określonej pracy. W dniu 30.VI.1964 r. było zatrudnionych w zakładach pracy zaledwie 4358 dziewcząt w celu przyuczenia do zawodu. Istniejący limit funduszu płac uczniów pozwala na znaczne rozszerzenie zakresu tego szkolenia.

Zorganizowanych form wymaga kształcenie dziewcząt w zawodach, w których okres nauki może być krótszy niż dwa lata. Dotyczy to także przygotowania do zawodu absolwentek liceów ogólnokształcących poprzez zorganizowane szkolenie kursowe w masowych zawodach, takich jak: monterzy, radiotechnicy i teletechnicy, stenotypistki, maszynistki, sekretarki, sprzedawcy itp.

Z punktu widzenia pilnych celów praktycznych niezbędne jest dalsze pogłębianie prac naukowych z dziedziny kształcenia i zatrudnienia kobiet.

Przykładowo można wymienić niektóre problemy z zakresu będącego przedmiotem referatu, wymagające opracowań naukowych. Dotyczą one:

— studiów monograficznych nad poszczególnymi zawodami — zwłaszcza zaliczanymi do grupy zawodów technicznych — predestynowanymi dla kobiet,

— skutków społecznych nadmiernej feminizacji niektórych zawodów oraz skutków społeczno-ekonomicznych feminizacji liceów ogólnokształcących,

— perspektyw rozwojowych wybranych zawodów w związku z nową techniką,

— wyboru zawodów i specjalności robotniczych najbardziej masowych, w których należałoby zwiększać kształcenie i zatrudnienie kobiet,

— aktywności zawodowej kobiet w poszczególnych zawodach,

— podejmowania pracy zawodowej przez absolwentki kierunków technicznych i ich adaptacji w zakładach pracy,

Tabela 12

UCZNIOWIE ZASADNICZYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH DLA PRACUJĄCYCH WG PŁCI W LATACH 1963/64

Kierunek kształcenia	Rok szkolny 1963/64						1964 (m-c IX)		
	klasa I			klasa programowo najwyższa			klasa I		
	razem	dziewczęta	%	razem	dziewczęta	%	razem	dziewczęta	%
Ogółem:	138 211	51 632	37,4	85 967	30 470	35,4	117 240*	310 921	34,9
Budowlany	16 632	2 776	16,7	9 550	927	9,7	16 673	2 667	16,0
Chemiczny	3 372	2 411	71,5	2 139	1 416	66,2	4 453	2 563	74,0
Drzewny	4 354	766	17,6	2 692	386	14,3	3 806	477	12,5
Elektryczny	8 843	916	10,4	5 410	120	2,2	8 871	1 024	11,5
Górniczy	9 507	—	—	6 009	—	—	170	—	—
Handlowy i usługowy	26 284	21 111	80,3	11 591	11 220	96,8	21 825	20 733	95,0
Hutniczy	41	—	—	—	—	—	—	—	—
Mechaniczny	41 939	1 748	4,2	26 099	216	0,8	42 146	2 189	5,2
Mineralny	551	336	61,0	449	253	56,3	567	317	55,9
Odlewniczy	813	47	5,8	435	—	—	936	36	3,8
Odzieżowy	9 509	9 394	98,8	8 507	8 573	98,4	7 226	7 084	97,5
Poligraficzny	296	199	67,2	188	101	53,7	235	166	70,6
Rolny	4 719	—	—	2 996	—	—	5 161	161	3,1
Skórzany	1 352	1 125	83,2	1 280	1 066	83,3	994	781	78,6
Telekomunikacyjny	2 642	653	24,7	1 230	704	57,2	1 989	477	23,9
Włókienniczy	1 655	1 610	97,3	1 561	1 500	96,1	1 264	1 222	96,7
Zdrowia	3 262	3 261	100,0	3 714	3 711	99,9	.	.	.
Żegluga	356	—	—	220	—	—	—	—	—

* Bez służby zdrowia.

Tabela 13

UCZNIOWIE SZKÓŁ MIĘDZYZAKŁADOWYCH I PRZYZAKŁADOWYCH WG KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA I PŁCI W ROKU SZKOLNYM 1963/1964

Nazwa kierunku kształcenia	Szkoły międzyzakładowe						Szkoły przyzakładowe					
	klasa I			klasa programowo najwyższa			klasa I			klasa programowo najwyższa		
	razem	dziewczęta	%	razem	dziewczęta	%	razem	dziewczęta	%	razem	dziewczęta	%
Ogółem	49 913	13 128	26,3	32 419	16 050	49,5	65 539	12 373	18,9	28 053	5 051	18,0
W tym:												
Budowlany	1 651	218	13,9	319	1	0,3	8 816	54	0,6	4 270	—	—
Chemiczny	162	144	88,9	66	66	100,0	1 425	647	45,4	650	210	32,3
Drzewny	1 085	35	3,2	414	5	1,2	347	106	30,5	34	—	—
Elektryczny	3 455	421	12,2	1 242	102	8,2	7 891	829	10,5	2 628	90	3,4
Górniczy	18	2	11,1	15	6	40,0	379	—	—	29	—	—
Handlowy i usług.	5 392	4 209	78,1	14 154	12 643	89,3	1 063	852	80,2	676	566	83,7
Mechaniczny	17 165	549	2,7	6 563	43	0,7	30 143	1 811	6,0	13 393	315	2,4
Odzieżowy	1 315	1 160	88,2	702	572	81,5	718	709	98,7	448	437	97,5
Poligraficzny	50	41	82,0	22	—	—	—	—	—	—	—	—
Rolny	316	2	0,8	18	—	—	1 200	89	7,4	40	—	—
Skórzany	416	254	61,1	94	56	59,6	939	701	74,7	350	249	71,1
Spożywczy	2 556	886	34,7	1 410	450	31,9	1 708	997	74,7	806	449	55,7
Telekomunikacyjny	571	366	64,1	200	24	12,0	1 144	353	30,9	397	156	39,3
Włókienniczy	380	456	93,7	107	106	99,1	5 536	4 840	87,4	3 160	2 459	77,8
Wielozawodowy	15 190	4 573	30,1	7 077	1 976	27,9	2 167	187	8,6	868	70	8,1

Źródło: Ministerstwo Oświaty, Departament Planowania i Finansowania. „Biuletyn Statystyczny" nr 9/64 z dnia 8.XII.1964 r.

Tabela 14

UCZNIOWIE TECHNIKÓW ZAWODOWYCH I SZKÓŁ ZAWODOWYCH STOPNIA LICEALNEGO DLA NIE PRACUJĄCYCH WG PŁCI W LATACH 1963—1964

Kierunek szkolenia	Rok szkolny 1963/64						1964 (m-c IX)		
	klasa I			klasa programowo najwyższa			klasa I		
	razem	dziewczęta	%	razem	dziewczęta	%	razem	dziewczęta	%
Ogółem	110 444	54 254	49,1	38 203	17 977	47,1	.	.	.
W tym:									
Budowlany	5 032	1 426	28,3	1 999	204	10,2	1 808	1 456	80,6
Chemiczny	5 376	3 211	59,7	1 752	943	53,8	5 045	3 064	60,7
Drzewny	1 836	334	18,2	858	73	8,5	749	329	43,9
Ekonomiczny i usługowy	28 236	24 013	85,0	8 873	7 722	87,0	22 132	18 843	85,1
Elektryczny	5 414	387	7,1	1 456	13	0,9	4 918	474	9,6
Geodezyjny	1 530	410	26,8	569	68	12,0	1 151	332	28,8
Geologiczny	695	165	23,7	154	12	7,8	528	99	18,8
Górniczy	2 406	48	2,0	1 012	—	—	213	5	23,5
Hutniczy	882	15	1,7	349	1	0,3	921	11	1,5
Komunikacyjny	6 033	755	12,5	2 068	197	9,5	4 218	444	10,5
Mechaniczny	14 947	1 228	8,2	4 540	53	1,2	13 043	1 280	9,8
Mineralny	875	324	37,0	324	46	14,2	739	233	31,5
Odzieżowy	1 237	1 188	96,0	775	730	94,2	593	583	98,3
Oświata	552	160	29,0	351	140	39,9	.	.	.
Poligraficzny	212	53	25,0	125	28	22,4	241	80	33,2
Rolny	11 161	4 164	37,3	3 889	1 560	40,1	.	.	.
Skórzany	599	329	54,9	192	59	30,7	252	115	45,6
Spożywczy	2 934	1 697	57,8	927	387	41,7	3 063	1 801	58,8
Telekomunikacyjny	4 793	891	17,1	1 416	160	11,3	3 474	659	19,0
Włókienniczy	1 417	956	67,5	612	365	49,8	1 506	1 060	70,2
Zdrowie	12 990	12 513	96,3	5 470	5 179	94,7	.	.	.
Żegluga	1 172	37	3,2	463	36	7,8	180	46	25,6

— kształcenia dziewcząt w zawodach technicznych w innych krajach,

— dróg migracji dziewcząt wiejskich do zawodów pozarolniczych i ich przygotowania do pracy poza rolnictwem i adaptacji w zakładach pracy.

Tabela 15

STUDENCI STUDIÓW DZIENNYCH I WIECZOROWYCH WG PŁCI W LATACH 1937—1963

Wyszczególnienie a — razem studenci b — w tym kobiety c — odsetek kobiet		1937/38	1945/46	1950/51	1959/60	1962/63
Ogółem	a	49 534	55 988	122 519	121 921	141 619
	b	14 083	19 587	42 554	46 280	54 346
	c	28,4	35,0	34,7	38,0	38,4
W tym:						
Techniczny	a	7 593	12 464	34 767	46 223	52 111
	b	442	1 006	2 773	7 901	7 432
	c	5,8	8,1	8,0	17,1	14,3
Rolniczy	a	3 773	3 765	9 143	10 956	13 164
	b	686	957	2 193	3 611	4 093
	c	21,0	25,4	24,0	33,0	31,1
Prawno-ekonomiczny	a	17 838	16 456	23 887	11 141	15 000
	b	3 926	4 297	7 613	4 348	6 227
	c	22,0	26,1	31,9	39,0	41,5
Humanistyczny	a	8 557	6 983	15 174	12 326	18 551
	b	4 206	4 151	8 938	7 231	11 808
	c	49,1	59,4	58,9	58,7	63,7
Matematyczno-przyrodniczy						
	a	4 477	5 278	11 294	10 567	13 545
	b	2 200	2 722	5 740	5 843	7 901
	c	49,2	51,6	50,8	55,3	58,3
Medyczny	a	5 750	8 850	24 369	26 877	25 027
	b	1 989	5 880	13 313	15 608	14 822
	c	33,0	59,7	54,6	58,1	59,6

Źródło: GUS „Statystyka Polski" zeszyt 71; „Statystyka Szkolnictwa — Szkolnictwo Wyższe 1960/1961", czerwiec 1962; rok 1962/63: GUS „Statystyka Szkolnictwa — Szkolnictwo Wyższe 1962/1963", październik 1964.

Tabela 16

UCZNIOWIE KLAS VIII I ABSOLWENCI LICEÓW OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH W LATACH 1953—1969

Rok szkolny	Uczniowie klasy VIII			Absolwenci		
	razem w tys.	w tym dziewczęta w tys.	udział dziewcząt w ogólnej liczbie uczniów w %	razem w tys.	w tym dziewczęta w tys.	udział dziewcząt w ogólnej liczbie absolwentów w %
1953/54	61,4	26,8	43,6	28,9	13,7	47,4
1954/55	66,0	39,2	59,4	28,2	14,6	51,8
1955/56	68,1	41,1	60,5	29,9	16,7	55,9
1956/57	68,4	41,7	61,0	29,7	16,7	56,4
1957/58	65,8	41,0	62,4	28,0	16,0	57,1
1958/59	67,9	43,2	63,5	28,2	16,3	57,8
1959/60	75,7	49,3	65,2	30,1	17,6	58,4
1960/61	107,0	70,3	65,8	34,1	20,6	60,4
1961/62	107,6	72,2	67,1	37,3	23,0	61,5
1962/63	112,9	76,2	67,5	43,2	27,0	62,6
1963/64	113,4	77,1	68,0	62,7	40,1	64,0
1964/65	113,1	77,3	68,3	75,4*	49,0	65,0
1965/66	—	—	—	78,0*	51,0	65,5
1966/67	—	—	—	85,0*	56,0	66,0
1967/68	—	—	—	85,0*	56,9	66,7
1968/69	—	—	—	88,0*	59,8	68,0

* Szacunek.

Red. KRYSTYNA WROCHNO
„Kobieta i Życie"
Warszawa

SZCZEGÓLNE WARUNKI JEDYNYCH ŻYWICIELEK RODZIN

Ile jest kobiet, które samodzielnie utrzymują rodzinę? Jaki odsetek stanowią one wśród ogółu kobiet czynnych zawodowo? Jaka jest ich sytuacja w pracy? W jakich warunkach materialnych znajdują się rodziny, których jedynymi żywicielkami są kobiety?

Niestety, na żadne z postawionych tu pytań nie można udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Brak bowiem zarówno danych statystycznych, jak i badań naukowych na ten temat.

Wiadomo, że jedyni żywiciele — mężczyźni i kobiety razem — stanowią liczną grupę wśród zatrudnionych: jak wynika ze spisu powszechnego 1960 w miastach ponad połowa gospodarstw domowych to takie, w których czynna zawodowo jest jedna osoba.

Sytuacja jednak jedynych żywicielek, sytuacja kobiet samodzielnie utrzymujących rodzinę jest szczególna. Jest ona trudniejsza od sytuacji mężczyzn — jedynych żywicieli nawet wówczas, gdy porównujemy rodziny, w których na utrzymaniu jednej osoby pracującej pozostaje taka sama liczba osób. Nie pracująca zawodowo żona spełnia przecież w domu masę czynności, które przyczyniają się w sposób pośredni do podnoszenia standardu życiowego rodziny. Jedyny żywiciel ma więc w domu kogoś, kto wprawdzie nie zarabia pieniędzy, ale pracuje w gospodarstwie, pomaga utrzymać rodzinę na pewnym poziomie. Jedyna żywicielka jest zdana tylko i wyłącznie na własne siły, na jeden zarobek i wyższe wydatki.

Wśród rodzin utrzymywanych przez jedynego żywiciela-mężczyznę są również rodziny gorzej sytuowane, ale przecież właśnie zarobki męża umożliwiają żonie przerwanie pracy lub jej niepodejmowanie wówczas, gdy łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi sprawia szczególne trudności. Natomiast kobiety samodzielnie utrzymujące rodzinę nie mają takiego wyboru. Jedyne żywicielki muszą pracować, mają więc pierwszeństwo w otrzymaniu pracy, ale ta przymusowa sytuacja stwarza im gorsze warunki pracy. Wszystkie problemy trudne dla każdej kobiety pracującej i mającej obowiązki rodzinne stają się

dla jedynych żywicielek jeszcze trudniejsze do rozwiązania. Jedyne żywicielki są więc szczególną kategorią pracownic, wymagającą specjalnej troski ze strony społeczeństwa.

Spróbujmy najpierw odpowiedzieć choć w przybliżeniu na pytanie, ile jest jedynych żywicielek rodzin.

Niestety, nie prowadzi się w naszych zakładach pracy takiej statystyki, nie ma takiej rubryki w roczniku statystycznym. Niezmiernie też trudno wydobyć liczby dotyczące jedynych żywicielek rodzin z danych spisu powszechnego, zwłaszcza jeżeli pod określeniem: „jedyna żywicielka" chce się uwzględnić nie tylko pracującą matkę niezamężną, rozwódkę czy wdowę wychowującą dzieci, ale również kobietę niezamężną, mającą np. matkę na utrzymaniu, czy też mężatkę, której mąż nie pracuje zarobkowo.

Według spisu ludności z 1960 r. wśród kobiet w wieku 20—59 lat, zamieszkałych w miastach i osiedlach, wdowy oraz kobiety rozwiedzione i żyjące w separacji z mężem stanowiły około 11% (430 tys.). Por. tabela 1.

Tabela 1

KOBIETY W WIEKU 20—59 LAT ZAMIESZKAŁE W MIASTACH I OSIEDLACH WEDŁUG STANU CYWILNEGO W 1960 R.

Stan cywilny	Liczba kobiet w tys.	Odsetek wśród ogółu kobiet w tym wieku
Zamężne	2 900	73%
Panny	640	16%
Wdowy	325	8%
Rozwódki i separowane	105	3%
Ogółem:	3 970	100%

Źródło: „Biuletyn Statystyczny", seria L, nr 23, tabl. 4, str. 9.

Nie można, oczywiście, wszystkich wdów i rozwódek uznać za jedyne żywicielki rodzin, ale można, z dużą dozą prawdopodobieństwa, przypuszczać, że wiele wśród nich ma kogoś na swoim utrzymaniu.

Kobiet niezamężnych, zamieszkałych razem z dziećmi do lat 16, czynnych zawodowo, było w miastach i osiedlach w 1960 r. 142 tysiące; stanowiły one ponad 14% ogółu czynnych zawodowo matek w miastach i osiedlach (tabela 2).

Większość niezamężnych matek to kobiety młode w wieku 25—44 lata (68%). Również większość ma na utrzymaniu jedno dziecko (w wieku do lat 15). Por. tabela 3.

Nie są to jednak wszystkie jedyne żywicielki rodzin. Wiadomo przecież, że wiele kobiet faktycznie niezamężnych określiło siebie

Tabela 2

KOBIETY NIEZAMĘŻNE, CZYNNE ZAWODOWO I ZAMIESZKAŁE Z DZIEĆMI W WIEKU DO 16 LAT (W MIASTACH I OSIEDLACH) WEDŁUG WIEKU

Wiek kobiet	Liczba kobiet niezamężnych w tys.	% kobiet w danej grupie wieku w stosunku do ogółu kobiet niezamężnych mających dzieci, czynnych zawodowo
Poniżej 25 lat	8	6
25—29	17	12
30—34	26	18
35—39	32	22
40—44	21	15
45—54	34	24
Powyżej 54	4	3
Ogółem:	142	100

Źródło: „Biuletyn Statystyczny", seria L, nr 23, tabl. 6, str. 16.

Tabela 3

MATKI CZYNNE ZAWODOWO W MIEŚCIE WEDŁUG LICZBY DZIECI

Liczba dzieci	Kobiety zamężne		Kobiety niezamężne	
	w tys.	%	w tys.	%
1 dziecko	396	44	96	68
2 dzieci	320	35	32	22
3 dzieci	130	14	10	7
4 i więcej dzieci	66	7	4	3
Ogółem:	912	100	142	100

Źródło: „Biuletyn Statystyczny", seria L, nr 23, tabl. 6, str. 16.

w czasie spisu jako mężatki i jako takie figurują w danych spisowych. Wiadomo też, że wiele kobiet zamężnych jest w rzeczywistości jedynymi żywicielkami rodzin.

Z analizy struktury rodzin pobierających zasiłki rodzinne, przeprowadzonej przez ZUS w 1962 r., wynika, że wśród kobiet pobierających zasiłki rodzinne było około 250 tysięcy jedynych żywicielek rodzin, z których większość — 140 tys. nie posiada mężów[1] (tabela 4).

Około 250 tysięcy jedynych żywicielek pobierających zasiłki rodzinne to jednak na pewno również nie wszystkie jedyne żywicielki. Jak wiadomo, zasiłek rodzinny nie przysługuje wówczas, gdy dziecko otrzymuje stypendium, gdy się nie uczy, a przekroczyło już wiek 16 lat, nie przysługuje na matkę staruszkę itp. Wiadomo również, że wielu mężczyzn, którzy odeszli od swych

[1] Jan Czerwiński *Struktura rodzin pobierających zasiłki rodzinne*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7/8/1964.

Tabela 4

KOBIETY POBIERAJĄCE ZASIŁKI RODZINNE WEDŁUG SYTUACJI RODZINNEJ

Sytuacja rodzinna kobiet	Liczba kobiet w tys.	% wśród ogółu kobiet pobierających zasiłki	% wśród jedynych żywicielek pobierających zasiłki
1	2	3	4
Nie posiadające męża	140	23	57
Żony rencistów	26	4,3	11
Pobierające zasiłek na mężów	6	1	2
Mające mężów nie pracujących, na których nie pobierają zasiłków	74	12,4	30
Razem jedyne żywicielki	246	40,7	100
Kobiety mające mężów posiadających niezarobkowe źródła utrzymania	11	1,9	
Kobiety mające mężów zarabiających	344	57,4	
Ogółem:	601	100	

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z pracy J. Czerwińskiego *Struktura rodzin pobierających zasiłki rodzinne*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7/8/1964.

żon, pobiera nadal zasiłki rodzinne na dzieci. Można więc bez obawy większego błędu szacować, że co najmniej 10% kobiet pracujących poza rolnictwem — to jedyne żywicielki rodzin[2].

Nie możemy nic powiedzieć na temat przygotowania do zawodu jedynych żywicielek rodzin, ich sytuacji w pracy, zajmowanych stanowisk[3].

---

[2] Z fragmentarycznych analiz przeprowadzanych przez komisje kobiece poszczególnych związków zawodowych wynika, że np. w górnictwie odsetek jedynych żywicielek wśród kobiet pracujących wynosi około 50% (wśród sortowaczek węgla — ponad 60). W zakładach przemysłu bawełnianego na Dolnym Śląsku odsetek jedynych żywicielek szacuje się na 30%.

[3] Jedyne badania nad sytuacją jedynych żywicieli — mężczyzn i kobiet przeprowadzano w 1957 r. w Łodzi. Ośrodek Badawczy Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego przebadał wówczas 43 jedynych żywicieli zarabiających poniżej 1000 zł miesięcznie. W badanej grupie było 28 kobiet. Z badań tych wynikało, że jedyni żywiciele, tak mężczyźni, jak i kobiety, zatrudniani byli od lat na tych samych, nisko płatnych stanowiskach, że nikt w zakładzie pracy nie interesował się ich sytuacją, że nie korzystali oni niemal wcale z akcji socjalnej (na wczasach w ciągu 13 lat było tylko 6 osób na 43), że jedyne żywicielki miały na swoim utrzymaniu przeciętnie większą liczbę osób niż jedyni żywiciele mężczyźni. (J. Marczak i L. Polanowski *Kilka uwag o położeniu jedynych żywicielek w przemyśle włókienniczym w Łodzi*. „Przegląd Zagadnień Socjalnych" nr 4/1958).

Możemy tylko stwierdzić, że jedyne żywicielki zarabiają mniej niż kobiety mające mężów pracujących zarobkowo (wśród tych, które pobierają zasiłki rodzinne).

Tabela 5

UDZIAŁ JEDYNYCH ŻYWICIELEK W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH ZAROBKOWYCH

Zarobek mies. w złotych	do 1199	1200—1599	1600—1999	2000—2499	2500—2999	3000 i więcej
Jedyne żywicielki	47,8	38,4	35,5	31,3	26,8	34,3
Kobiety mające męża pracującego lub posiadającego niezarobkowe źródło dochodu	52,2	61,6	64,5	68,7	73,2	65,7
Razem	100	100	100	100	100	100

Jak wynika z tabeli 5, w najwyższej grupie zarobkowej udział kobiet nie mających zarobkujących mężów jest najwyższy, natomiast udział kobiet mających mężów pracujących — najniższy. Wiąże się to zapewne z faktem, że wśród kobiet zamężnych dokonuje się selekcja zawodowa, mniej przygotowane pracy nie podejmują.

Jeżeli więc jedyne żywicielki zarabiają przeciętnie mniej niż kobiety zamężne, to prawdopodobnie dlatego, że przeciętnie biorąc zajmują gorzej płatne stanowiska. A więc — ich sytuacja w pracy jest trudniejsza niż sytuacja pracujących mężatek. Potwierdzają to materiały dziennikarskiego sondażu.

W 1961 roku tygodnik „Kobieta i Życie" ogłosił ankietę: „60 pytań do kobiet pracujących". Wśród 2 tysięcy odpowiedzi, jakie uzyskano w tej ankiecie, ponad 10% stanowiły wypowiedzi jedynych żywicielek rodzin, przeważnie matek dzieci w wieku przedszkolnym lub szkolnym. Z ich wypowiedzi wynikało, że mają one szczególnie trudną sytuację w pracy, ponieważ zmuszone są do częstego zwalniania się z powodu choroby dziecka, że stan ich zdrowia pozostawia wiele do życzenia, ale się nie leczą, ponieważ obawiają się opuszczać pracę, że w większości nie widzą dla siebie możliwości awansu, ponieważ nie mają czasu na podwyższenie swoich kwalifikacji.

Bardziej wyczerpujących materiałów dostarczyła ankieta opublikowana przez „Kobietę i Życie" w czerwcu 1963 roku, skiero-

wana specjalnie do kobiet samodzielnie utrzymujących rodzinę. Trzeba jednak pamiętać, że odbiorcą półmilionowego pisma, jakim jest „Kobieta i Życie", są w większości kobiety ze środowisk tzw. „inteligenckich": urzędniczki, pielęgniarki, nauczycielki, w nikłym natomiast stopniu pracownice fizyczne, co wpływa, oczywiście, na skład respondentek. Toteż można przypuszczać, że sytuacja jedynych żywicielek rodzin, które odpowiedziały na ankietę pisma jest prawdopodobnie nieco lepsza niż przeciętna sytuacja jedynych żywicielek w kraju. Wynika to chociażby z faktu, iż poziom wykształcenia respondentek jest przeciętnie wyższy niż poziom wykształcenia kobiet w ogóle pracujących.

Wykształcenie wyższe miało 6% wśród respondentek i 4% wśród ogółu kobiet pracujących[4], wykształcenie średnie — 38% respondentek i 18,2% wśród ogółu kobiet pracujących, wykształcenie niepełne średnie lub podstawowe ukończone — 48% wśród respondentek i 59,3% wśród ogółu kobiet pracujących; wykształcenie podstawowe nie ukończone — 8% wśród respondentek i 18,5% wśród ogółu kobiet pracujących.

Ankieta zawierała 30 pytań dotyczących: stanu cywilnego i wieku respondentki, jej wykształcenia, rodzaju wykonywanej pracy, rodzaju zakładu pracy, liczby osób pozostających na utrzymaniu respondentki (z uwzględnieniem stopnia pokrewieństwa oraz wieku dzieci), wysokości zarobków, wysokości otrzymywanych alimentów lub renty sierocej, liczby lat pracy zawodowej (z prośbą o zaznaczenie, od ilu lat respondentka jest jedyną żywicielką rodziny), przebiegu pracy, stosunków w pracy, korzystania z placówek opieki nad dziećmi i innych form opieki socjalnej, trudności, jakie ma kobieta samodzielnie utrzymująca rodzinę, oraz poglądów jedynych żywicielek na własną sytuację życiową i na sposoby pomocy dla kobiet samodzielnie utrzymujących rodzinę.

Za jedyne żywicielki uznaliśmy: 1) rozwódki i wdowy mające na utrzymaniu dzieci lub członków rodziny, 2) mężatki żyjące w separacji z mężem i mające na utrzymaniu dzieci lub członków rodziny, 3) mężatki mające na utrzymaniu męża, 4) panny mające na utrzymaniu dzieci, rodzeństwo lub rodziców.

Otrzymaliśmy 203 wypowiedzi. Większość wśród uczestniczek ankiety stanowią rózwódki i mężatki będące w separacji z mężem (tabela 6).

Większość uczestniczek ankiety to kobiety młode: kobiety w wieku 20—29 lat stanowiły 24% respondentek, w wieku 30—44 lata — 57% i w wieku powyżej 45 lat — 19%.

---

[4] Dane ze spisu kadrowego GUS — 1964 r.

Tabela 6

UCZESTNICZKI ANKIETY WEDŁUG STANU CYWILNEGO

Sytuacja rodzinna	Liczba	%
Rozwódki i mężatki żyjące w separacji z mężem	123	61
Mężatki mające mężów na utrzymaniu	13	6
Wdowy	39	19
Panny mające na utrzymaniu dzieci, rodzeństwo lub rodziców	28	14
Razem:	203	100

Na utrzymaniu 203 uczestniczek ankiety pozostaje 387 dzieci (w tym 331 w wieku do lat 16), a łącznie z dorosłymi — 480 osób (tabela 7).

Tabela 7

RESPONDENTKI WEDŁUG LICZBY OSÓB POZOSTAJĄCYCH NA ICH UTRZYMANIU

Liczba osób na utrzymaniu	% respondentek
1 osoba	25
2 osoby	30
3 osoby	19
4 i więcej	26
	100

Jak wynika z tabeli, 45% respondentek ma na utrzymaniu 3 lub więcej osób.

Sytuacja materialna jedynych żywicielek zależna jest przede wszystkim od liczby osób będących na ich utrzymaniu. O zarobkach respondentek ankiety mówi tabela 8, o sumie dochodu

Tabela 8

UCZESTNICZKI ANKIETY WEDŁUG ZAROBKÓW MIESIĘCZNYCH A ZAROBKI OGÓŁU KOBIET PRACUJĄCYCH W 1962 R.

Zarobek mies. w złotych	% respondentek w danej grupie zarobkowej	% prac. fiz. (wśród ogółu prac.)* w danej grupie zarobku	% prac. umysł. (wśród ogółu prac.)* w danej grupie zarobku
Poniżej 1200	32	54,9	29,2
1200—1500	25	21,9	26,8
1501—1999	26	18,4	28,4
Powyżej 2000	17	4,8	15,6
Razem:	100	100	1000

* Dane za wrzesień 1962 wg „Rocznika Statystycznego", 1963 r., str. 435.

miesięcznego, przypadającego na członka rodziny — tabela 9 (dane uzyskano podsumowując zarobki miesięczne respondentki oraz otrzymywane przez nią alimenty na dzieci lub rentę).

Tabela 9

RESPONDENTKI WG DOCHODU MIESIĘCZNEGO PRZYPADAJĄCEGO NA CZŁONKA RODZINY

Dochód miesięczny na członka rodziny (w złotych)	Liczba	%
Poniżej 300	33	17,0
300 — 399	35	18,0
400 — 499	36	18,0
500 — 699	40	21,0
700 — 1000	37	19,0
Powyżej 1000	13	7,0
Razem:	194	100

Uwaga: Obliczenia dotyczą 194 respondentek; dla reszty brak danych.

Jak wynika z tabeli 9, poniżej 500 zł miesięcznie na członka rodziny wypada w większości rodzin respondentek ankiety (53%). (Przy okazji warto dodać, że alimentów nie otrzymują 52 osoby na 84 uprawnione do ich otrzymywania).

A oto inne dane wynikające z ankiety. Stan zdrowia jako „dobry" określiło tylko 46 osób (23%). Reszta wymienia schorzenia stwierdzone w czasie ostatniej wizyty u lekarza, najczęściej są to: anemia, nerwica, schorzenia wątroby, reumatyzm.

Z sanatorium korzystało kiedykolwiek w okresie pracy zaledwie 31 osób (15%). Z wczasów wypoczynkowych — około 30% respondentek. Jedyna forma akcji socjalnej, z której korzysta większość jedynych żywicielek, biorących udział w ankiecie, to pożyczki, przeważnie brane na jesieni na zakup kartofli i węgla. Z zapomóg bezzwrotnych korzystało 57 osób. 20% respondentek nie korzystało nigdy z żadnej formy akcji socjalnej.

A dzieci jedynych żywicielek? To dla nich przecież przede wszystkim są przedszkola, żłobki, świetlice szkolne, stypendia. Ze żłobka korzystało 9 dzieci na 23 w wieku żłobkowym. Z przedszkola 30 dzieci na 56 w wieku przedszkolnym. Sześcioro dzieci w tym wieku pozostawało w domu bez opieki w czasie pracy matki. Tylko około 20% dzieci w wieku szkolnym (na 260 dzieci w tym wieku) korzysta ze świetlicy szkolnej i obiadów w stołówce, mimo iż w wielu domach nie ma nikogo, gdy wracają ze szkoły. Stypendium otrzymuje około 10% dzieci. Z kolonii korzystało najwięcej, bo 50% dzieci w wieku szkolnym.

SYTUACJA W PRACY I SYTUACJA ŻYCIOWA W OCENIE RESPONDENTEK

Ogromna większość respondentek (175 — 86%) uważa, że jedyne żywicielki są równie wydajnymi pracownikami, a nawet często lepszymi od innych, ponieważ bardziej im na pracy zależy. Około 40% stwierdza, że chciałoby zmienić pracę, przy czym przeważnie wiąże to ze złymi stosunkami w zakładzie pracy.

Stosunek zakładu pracy do kobiet — jedynych żywicielek rodzin, jako dobry określiło 20% uczestniczek ankiety, jako raczej dobry — 15%, jako obojętny — 39%, jako zły lub raczej zły — około 15%.

Gdy jednak przyjrzeć się bliżej ankietom, w których zakreślono odpowiedź „raczej dobry", okazuje się, że jeśli kobieta utrzymująca samodzielnie rodzinę nie jest w zakładzie pracy szykanowana, jeżeli nie grozi się jej co chwila zwolnieniem, to choćby zarabiała mniej niż inni, choćby nigdy nie interesowano się tym, czy nie można by jej jakoś pomóc — ocenia stosunek zakładu pracy jako raczej dobry. Można by więc powiedzieć, że kobiety dość wyrozumiale oceniają stosunek kierownictwa zakładu pracy do siebie.

Warunki jedynych żywicielek w zakładzie pracy za g o r s z e niż innych pracowników uznała jedna piąta — 44 uczestniczki ankiety, ale większość z nich obiektywnie stwierdza, iż dzieje się tak dlatego, ponieważ mają one na ogół niższe kwalifikacje zawodowe. Jako t a k i e s a m e jak innych pracowników określiła warunki pracy jedynych żywicielek w zakładzie większość — 55% uczestniczek ankiety. Jako l e p s z e, ponieważ zakład pracy dba o kobiety samodzielnie utrzymujące rodzinę — tylko 7 respondentek.

Należy tu dodać, że — mimo ogromnych trudności — zaskakująco wiele respondentek dokształca się lub dokształcało w czasie pracy — prawie połowa (95 osób). 65 kobiet korzystało z kursów organizowanych przez zakład pracy. Liceum ogólnokształcące lub technikum zawodowe zaoczne ukończyło 15 osób. Studiuje zaocznie 8 osób, a połowa wśród tych respondentek, które mają wykształcenie wyższe, uzyskała je równocześnie pracując. Świadczy to chyba wymownie o ich postawie wobec pracy.

Jakie pretensje mają kobiety samodzielnie utrzymujące rodzinę do swego zakładu pracy?

Przeszło połowa uczestniczek ankiety nie ma żadnych.

Prawie połowa respondentek nie awansowała w czasie swojej pracy, a uważają one, że mogłyby awansować. (Trudno oczywiście ocenić słuszność takiej pretensji.) W większości ankiet po-

wtarzają się zarzuty bezduszności ze strony kierownictwa, żale o to, że matka nie otrzymała wczasów w okresie wakacji dziecka, o wysyłanie w teren bez uwzględniania sytuacji rodzinnej, o przetrzymywanie poza godzinami, wynikające ze złej organizacji pracy.

A jakie pretensje ma — według relacji samych kobiet — kierownictwo zakładu pracy do jedynych żywicielek? Tu powtarzają się najczęściej pretensje o częste zwolnienia z powodu opieki nad chorym dzieckiem, o spóźnienia, wynikające z konieczności odprowadzania dziecka do przedszkola (nie zawsze dostosowanego godzinami do godzin pracy matki), o odmawianie wyjazdów w teren, urzędowania poza godzinami pracy.

Obustronne pretensje wynikają więc przede wszystkim z trudności zorganizowania dobrej opieki nad dziećmi, z braku placówek socjalnych, które by samotnym matkom pomagały w opiece nad dziećmi. Ale o tym szerzej we wnioskach.

Jak jedyne żywicielki oceniają swoją sytuację? Jako b a r d z o t r u d n ą lub t r u d n ą oceniło swoją sytuację życiową powyżej 60% uczestniczek ankiety. Jako z n o ś n ą — 20% i jako d o b r ą — 10%. Równocześnie jednak zaskakująco wiele respondentek, bo przeszło połowa, dostrzega dobre strony swojej życiowej sytuacji.

Od jakich czynników zależy ocena własnej sytuacji? Narzucałaby się tu następująca interpretacja: od warunków materialnych, od tego ile zarabiają, ile mają osób na utrzymaniu. Sprawa jednak nie jest aż tak prosta.

Największą grupę respondentek stanowią rozwódki i mężatki żyjące w separacji z mężem — 123 wypowiedzi. 62% wśród nich widzi dobre strony swojej sytuacji życiowej, 25% nie widzi.

Jeżeli porównamy „optymistki" i „pesymistki" okaże się, że kobiety, które mają dwie osoby na utrzymaniu, stanowią w obu grupach ten sam odsetek — 60%.

Miesięczny dochód na członka rodziny poniżej 500 zł osiąga ten sam odsetek respondentek w obydwóch grupach — 50%.

Wykształcenie co najmniej średnie ma ten sam odsetek kobiet w obydwu grupach — 50%. A więc nie sytuacja materialna decyduje o ich postawie. A na pewno — nie tylko.

Szukając dalej czynników, które wpływają na bardziej pesymistyczną lub bardziej optymistyczną ocenę własnej sytuacji, wybrałam te ankiety, w których respondentki oceniły swoją sytuację jako dobrą, i te, które oceniły ją jako bardzo trudną. Okazało się, że na 18 „optymistek" — 16 stwierdza, że ani zakład pracy nie ma do nich pretensji, ani one do kierownictwa zakładu, 12 zaś stwierdza także, że stosunek zakładu pracy do

jedynych żywicielek jest dobry, żadna — że zły. Wszystkie „optymistki" piszą, że najcenniejszy w ich sytuacji życiowej jest fakt, iż są same odpowiedzialne za rodzinę, mają spokojną atmosferę w domu.

I okazało się z kolei, że wśród tych respondentek, które określiły swoją sytuację życiową jako bardzo trudną (60 wypowiedzi), większość nie widzi żadnych dobrych stron tej sytuacji i ma pretensje do kierownictwa zakładu pracy, a kierownictwo do nich. 14 stwierdza, że stosunek zakładu pracy do jedynych żywicielek jest zdecydowanie zły.

Wydaje się, że to porównanie ilustruje jeden bardzo ważny wniosek: o samopoczuciu kobiet samodzielnie utrzymujących rodzinę decyduje przede wszystkim poczucie stabilizacji w pracy. Po rozwiązaniu nieudanego małżeństwa w domu nastaje spokój, a stabilizacja w pracy daje zadowolenie z własnej samodzielności, nawet wówczas, gdy utrata męża była tragedią. W tych ustabilizowanych rodzinach niepełnych kobiety nie skarżą się, tak jak w grupie „pesymistek" oceniających swoją sytuację jako bardzo trudną, na kłopoty wychowawcze z dziećmi, na samotność[5].

Życzliwy, serdeczny stosunek kierownictwa, dobra atmosfera w biurze czy fabryce związują kobietę samodzielnie utrzymującą rodzinę z zakładem pracy. Staje się ona wówczas ofiarnym pracownikiem, na którego można liczyć. Życzliwość taka opłaca się w sensie dosłownym, opłaca się też w sensie społecznym. Matka samotna, ale nie osamotniona stwarza dzieciom dom spokojny, czasem nawet lepszy niż przy nieudanym małżeństwie. Matka samotna, zagrożona w swej pozycji, niepewna jutra nie jest w stanie uporać się ani z trudnościami materialnymi, ani z kłopotami wychowawczymi.

Postawione tezy najlepiej zilustrują wypowiedzi uczestniczek ankiety na temat stosunku kierownictwa zakładu pracy do jedynych żywicielek rodzin oraz na temat stosunku do pracy samych kobiet utrzymujących rodzinę:

„Nasza instytucja, a głównie rada zakładowa, wiele pomaga kobietom będącym w ciężkiej sytuacji, ale możliwości są, niestety, ograniczone, bo mamy mało pieniędzy. Ostatnio rada za-

[5] Osobny, bardzo ciekawy temat dla socjologicznych badań — to kształtowanie się stosunków wzajemnych pomiędzy matką a dziećmi w takich „ustabilizowanych" rodzinach niepełnych. Wbrew oczekiwaniom i przypuszczeniom — mimo braku czasu i przeciążenia matek — wytwarza się często pomiędzy nimi a dziećmi bliższa i serdeczniejsza więź niż w wielu pełnych, „normalnych" rodzinach. Wskazują na to zarówno wypowiedzi samych kobiet w ankiecie „Kobiety i Życia", jak i wypowiedzi dziewcząt na ten temat nadsyłane do redakcji „Filipinki".

kładowa zaopiekowała się jedną z woźnych — osobą chorą, słabą, zarabiającą 800 zł, z czego utrzymuje siebie i dziecko (prowadzi sprawę rozwodową z mężem pijakiem i chuliganem); otrzymała ona 400 zł zapomogi, rada pokryła połowę kosztów wyjazdu córeczki na kolonię. Ja też doznałam pomocy, gdy długo leżałam w szpitalu, przy przeprowadzce i innych, drobniejszych sprawach."

„Kierownictwo mojego zakładu pracy jest bardzo przychylnie ustosunkowane do kobiet — jedynych żywicielek rodziny. Można to odczuć na każdym kroku. Koleżanka w pracy z powodu śmierci matki znalazła się w trudnych warunkach materialnych. Kierownictwo, nie czekając aż zwróci się o pomoc, samo zaproponowało wystąpienie z wnioskiem o zapomogę bezzwrotną i przyznało jej wyższą sumę. Gdy mam czasem prywatną sprawę do załatwienia (np. wiozą mi węgiel i muszę iść otworzyć piwnicę) i proszę o zwolnienie na jedną czy dwie godziny, zawsze chętnie uzyskuję zwolnienie. Nie spotkałam się nigdy z odmową. Oceniam swoją sytuację jako dobrą dlatego, że prowadzę unormowany, spokojny tryb życia. Zawsze znajduję czas na rozrywki kulturalne. Jestem ceniona i szanowana w pracy. Dzieci mam dobre, wyrozumiałe, pomagają mi w pracy domowej, bardzo dobrze się uczą i na każdym kroku okazują mi głęboką miłość. Najprawdopodobniej doceniam to, o czym wyżej wspomniałam, teraz więcej niż kiedyś, ponieważ czuję się jedyną żywicielką rodziny. Podkreślam, że jestem obecnie szczęśliwsza, żyjąc sama jako rozwódka, niż dawniej z mężem, który nadużywał alkoholu, wracał późno do domu i zakłócał spokój mnie i dzieciom."

„Nie żałuję, że zgodziłam się na rozwód, gdyż mam teraz spokój, dzieci nie mają złego przykładu i dwutorowości w wychowaniu. Z przyjemnością wracam z pracy do swojego małego mieszkania i cieszę się, że nie czeka mnie tam żadna piekielna awantura, chyba że dzieci nabroją. W każdym razie jest teraz lepiej niż było w małżeństwie. Przeszkadza mi tylko ciągły pośpiech i stosunek do mnie zakładu pracy. Chciano, żebym sama złożyła wymówienie, kiedy zimą miałam sporo zwolnień lekarskich z powodu operacji. Powiedziałam, że tego nie zrobię i jakoś wytrzymali nawet tę moją operację..."

„Stosunek zakładu pracy do kobiet jedynych żywicielek? Obojętny. Nie jest mi wiadomo, by specjalnie zajmowano się losem kobiet, które samodzielnie utrzymują swoją rodzinę. Taki duży zakład mógłby chociaż raz do roku, np. z okazji 8 marca wyasygnować pewną sumę na premie dla tych kobiet. Byłby to bardzo przyjemny gest. Przecież od nikogo poza tym nie otrzy-

mują życzeń ani też upominków, chyba że od dzieci. Pomoc naszego zakładu pracy ogranicza się do tego, co i tak jest zagwarantowane przepisami — że nie wolno zwalniać jedynych żywicielek z pracy oraz, że mają pierwszeństwo w przyjmowaniu dzieci do żłobka i przedszkola."

„Stosunek zakładu pracy do jedynych żywicielek jest raczej oziębły niż serdeczny. Prezes uważa, że »zakład pracy to nie sierociniec«.

„Samotnych kobiet na ogół nie zwalnia się z pracy, za to traktuje się je trochę jak z łaski. Mężczyźni na tych samych stanowiskach, o tych samych kwalifikacjach są o wiele lepiej uposażeni. Rozmawiałam o tym z moim kierownikiem. Przyznał mi trochę racji, ale wreszcie zbył mnie żartobliwie, mówiąc: «jak dla kobiety to i tak dobre uposażenie». Na plus jednak swojej sytuacji zaliczam tolerowanie mnie, kiedy dziecko było małe i często korzystałam ze zwolnień lekarskich. Co prawda było to osiem lat temu..."

„Przeczytałam w gazecie, że potrzebują kobiet do fabryki obuwia w O. Pożyczyłam na bilet w jedną stronę i pojechałam. Zajrzeli mi do dowodu, zobaczyli, że mam dwoje dzieci (bliźniaki) i nie chcieli przyjąć. Dla mnie była to rozpacz, nie miałam za co wrócić, byłam głodna i zmęczona. Poszłam do dyrektora, kazali złożyć oświadczenie na piśmie, że dzieci nie przywiozę do siebie. Popracowałam tyle, żeby zarobić na drogę powrotną."

„Nasz dyrektor jest antyfeministą i już wielokrotnie się wypowiadał, że najchętniej zwolniłby wszystkie «baby». U nas pracuje mało kobiet, na 220 osób chyba ze 36, wliczając w to sprzątaczki. W opinii dyrektora kobiety są chyba niższą kategorią pracowników, a w stosunku do tych, które mają dzieci jest usposobiony szczególnie niechętnie, bo: «dzieci chorują i matki muszą się zwalniać». O udzielaniu pomocy kobietom nie słyszałam. Ja osobiście natomiast miałam taki wypadek, że kiedy matka była ciężko chora i dostałam zwolnienie na opiekę nad nią — dyrekcja i rada zakładowa przysłały mi do domu komisję na kontrolę. Nie wiem dlaczego, bo przecież ja byłam zdrowa... O tym, żeby się zapytać czy może nie potrzebuję jakiejś pomocy, nikt nie pomyślał. Natomiast po powrocie do pracy usłyszałam, że z mojej winy pewne prace się opóźniły i ja za to ponoszę odpowiedzialność (zaznaczam, że mimo zwolnienia co drugi dzień przyjeżdżałam do biura na parę godzin, żeby najpilniejsze prace odrobić)."

„Mam na utrzymaniu 3 dzieci i matkę kalekę. Mąż nie płaci alimentów. Pracuję jako księgowa z uposażeniem 1200 zł. Z wczasów lub sanatorium nie korzystałam nigdy. Z kasy zapomogowej,

owszem, biorę pożyczkę na jesieni na zakup ziemniaków i węgla, potem spłacam po 200 zł miesięcznie aż do następnej jesieni. Dwoje młodszych dzieci korzysta z przedszkola. Gdybym korzystała ze zwolnień lekarskich, nie trzymano by mnie w żadnej pracy. Toteż jak dzieci chorują, to przeważnie zamykam je same w domu, zostawiając im kanapki i mleko. Ubiegłej jesieni i zimy uczęszczałam na kurs kroju i szycia do PSS. Nie stać mnie na krawca, wszystko sobie i dzieciom szyję sama. Sama też dokonuję drobnych napraw bucików dziecięcych i swoich, sama strzygę dzieci, bo co i raz prowadzić do fryzjera to kosztuje. Nabrałam w tym nawet wprawy. Mam też działkę za miastem, daleko wprawdzie, ale mam własne jarzyny. Tyle, że cały dzień jestem zabiegana. Do lekarza chodzę tylko z dziećmi. Nie dlatego, żebym była zawsze zdrowa. Nie można sobie pozwolić na chorowanie jak się chce pracować i jak się ma chorowite dzieci. Nie zwracam się o pomoc do naszej rady zakładowej. Są to znudzone manekiny, które tylko patrzą jak się przypodobać dyrektorowi. Przewodniczący stale spiera się z nami, że te dni, które należą się kobietom mającym dzieci, nie są płatne. To samo z urlopami. Od 15 lipca do 1 września przedszkole jest zamknięte. Nie mam gdzie podziać dzieci. Kiedy prosiłam o urlop w tym czasie, powiedziano mi, że zaplanowano innym. No i dzieci posiedzą całe półtora miesiąca pod kluczem w zamkniętym pokoju, jak i w ubiegłych latach."

„Kierownictwo w ogóle nie interesuje się takimi kobietami, przynajmniej ja tego nie zauważyłam. Pracuję tu już pięć i pół roku, chodziłam do kierownika, żeby dali mi lepiej płatną pracę, prosiłam z dziesięć razy mistrza — jak dotąd bez rezultatu. Powiedział kierownik, że jak mi ciężko, powinnam syna oddać do domu dziecka, bo przecież oni płacą na ten cel duże sumy pieniędzy i obiecał, że jak będzie miejsce, to będę pierwsza do zmiany pracy. Ale jak było — to dali żonę pracownika umysłowego. Straciłam wiarę, że mogę dostać lepiej płatną pracę.

Uważam, że pomóc kobietom można w ten sposób, ażeby kobiety te wiedziały, że się ich nie wyrzuci z pracy i aby mogły zarobić trochę więcej."

„Żeby zakłady pracy dbały o to, by przywiązać pracownika do miejsca pracy, to wówczas owo z konieczności życiowej wynikające przywiązanie jedynych żywicielek do jednego miejsca pracy mogłoby się im w jakiś sposób opłacić. Niekoniecznie materialnie. Dlaczego kobiety samotne utrzymujące rodzinę mają być w zakładzie pracy zaledwie tolerowane? Podziwia się ich zaradność, ale jest się całkowicie obojętnym wobec ich życiowych trudności."

„Kobieta samodzielnie utrzymująca rodzinę jest równie wydajnym pracownikiem jak mężczyźni i inne kobiety. Kobieta samotna bardziej przywiązuje się do swego zakładu pracy, choćby dlatego, że każda zmiana odbija się na niej materialnie. Zwiększona absencja występuje tylko wtedy, gdy dzieci są małe. Nikt nie pokusił się o to, by obliczyć, czy wydajność pracy kobiet samotnych nie wzrasta w miarę dorastania dzieci. Mogę mówić tylko o sobie, ja zostawiałam dzieci w domu w okresach ich rekonwalescencji lub lżejszej choroby. Nigdy nie zdarzyło się to koleżankom mającym rodzinę normalną. Czy kto próbował kiedy porównywać absencję kobiet samotnych z absencją innych pracowników z powodu choroby własnej? Czy nie okazałoby się wtedy, że kobiety samotne mniej opuszczają niż inni pracownicy? Ja przez osiem lat nie miałam nigdy zwolnienia z powodu własnej choroby."

„Kobieta utrzymująca rodzinę nie zawsze może być społeczniczką w zakładzie pracy. Ale jest nią z całą pewnością w społeczeństwie. Ona nie złożyła swoich obowiązków macierzyńskich na państwo. Nie oddała dzieci do domu dziecka, wychowuje je. Dlatego uważam, za niesłuszne pomijanie jej przy awansach, bo nie udziela się społecznie."

Jaką sytuację życiową uważają jedyne żywicielki za najtrudniejszą? Przede wszystkim brak pracy, chorobę dzieci, chorobę własną (bo kiedy dzieci chorują, to jeszcze jest jakieś wyjście, ale kiedy choruje matka małych dzieci, sytuacja jest niemal beznadziejna).

Co można zrobić, żeby ułatwić sytuację życiową kobiet samodzielnie utrzymujących swoją rodzinę? Lista propozycji, jakie napłynęły od kobiet, jest długa, ich życzenia wcale niezbyt wygórowane, propozycje przeważnie bardzo konkretne.

Przede wszystkim trzeba by było rozwinąć takie formy opieki nad dziećmi, które dotychczas nie istnieją, a ich brak utrudnia życie nie tylko jedynym żywicielkom, chociaż im najbardziej. Matka małych dzieci nie może, choćby chciała, uniknąć zwolnień z pracy. Małe dzieci, jak wiadomo, chorują. Gdyby istniała instytucja opiekunek społecznych, które przychodziłyby do domu, by zająć się chorym dzieckiem, gdyby instytucja taka działała na zasadach pełnej odpłatności dla tych, którzy mogą płacić i minimalnej dla tych, którzy nie mogą — korzyść społeczna byłaby ogromna. Skończyłyby się pretensje kierownictwa zakładów pracy do matek z powodu wiecznych zwolnień lekarskich. Jedyne żywicielki i tak muszą pracować. Więc czy nie lepiej by się opłaciło państwu zorganizowanie takiej formy opieki, która zresztą mogłaby wcale nie być deficytowa, to zależy tylko od

sprawnej organizacji. Kandydatek na roczne przeszkolenie do takiej pracy znalazłoby się wiele, zwłaszcza obecnie.

Jedyne żywicielki postulowały też zorganizowanie półinternatów przy szkołach. W Warszawie wiele w tym roku zrobiono właśnie w tym kierunku. Pozostaje jednak nie do rozwiązania problem, co zrobić z dzieckiem, gdy samotna matka zachoruje. Z kim ma ono zostać, jeśli matka musi iść do szpitala czy do sanatorium? W Czechosłowacji zabiera się w takich wypadkach dziecko do domu dziecka. U nas chyba dłużej trwałyby formalności związane z umieszczeniem dziecka niż pobyt matki w sanatorium. Oto przyczyna, dla której jedyne żywicielki rodzin, nawet gdy bardzo tego potrzebują, z sanatoriów nie korzystają.

Następny problem — to wczasy dla dzieci, tych starszych, które wyrosły już z wieku kolonijnego. Na zapłacenie pobytu na obozie młodzieżowym jedyne żywicielki nie mają pieniędzy. Toteż starsze dzieci nie wyjeżdżają przeważnie nigdzie, spędzają lato w mieście, na ulicy. Czy nie jest to najlepsza droga do młodzieżowej bandy, do chuligaństwa? Stąd postulat chyba jak najsłuszniejszy: żeby zakłady pracy organizowały wczasy młodzieżowe, żeby przydzielać samotnym matkom wczasy rodzinne w okresie wakacji, by mogły wyjechać z dziećmi. Leży to w mocy zakładów pracy, one przecież dysponują funduszami na akcję wakacyjną, one również dysponują skierowaniami na wczasy.

Zakłady pracy mogłyby również, gdyby chciały (i gdyby poparł tę ich chęć jakiś choćby jeden okólnik), dopomóc jedynym żywicielkom w uzyskaniu kwalifikacji, pozwalającym na wykonywanie lepiej płatnej pracy.

W każdym przedsiębiorstwie, w każdej fabryce są stanowiska lepiej i gorzej płatne. Bardzo często przejście do lepiej płatnej pracy nie wymagałoby wcale ukończenia technikum, a tylko kilkumiesięcznego czy kilkutygodniowego przyuczenia. Gdyby tak rady oddziałowe rozejrzały się wśród swoich pracownic, „wyłowiły" te najmniej zarabiające jedyne żywicielki rodzin i poprzesuwały je — w miarę możliwości — na lepiej płatne stanowiska? Ten postulat wydaje się zupełnie realny, wymaga jednak zainteresowania ze strony związków zawodowych i kierownictwa zakładu pracy.

Jedyne żywicielki to niewielka, łatwa do uchwycenia, grupa w poszczególnym zakładzie pracy. Dużo by dla nich można zrobić, gdyby o nich pomyśleć. List CRZZ z 1961 r. mówiący m.in. o konieczności udzielania pomocy: „pracownikom i ich rodzinom znajdującym się w trudnych warunkach lub ciężkich sytuacjach życiowych, np. w wypadku choroby lub śmierci żywiciela rodziny, opuszczenia rodziny przez jednego z małżonków oraz ro-

dzin wielodzietnych" może stanowić dla rad zakładowych podstawę do takiej działalności.

Trzeba przyznać, że uczestniczki ankiety przeważnie nie wysuwają żądań nierealnych. Zaledwie kilka z nich proponowało dla samotnych matek krótszy dzień pracy lub jeden dzień wolny w miesiącu. Natomiast wiele z nich domagało się, by istniejące przepisy prawne i zarządzenia były respektowane, by kierownictwo zakładu pracy nie kwestionowało przysługującego matkom prawa do 2 dni wolnych w roku. By nie wymawiano pracy jedynej żywicielce tylko dlatego, że często musi korzystać ze zwolnień na opiekę nad chorymi dziećmi. By nie utrudniano nauki samotnym matkom, które uczą się zaocznie, odmawiając korzystania z ustawowo im przysługujących (nie tylko im, wszystkim uczącym się) ulg.

„Więcej interesować się losem samotnych matek", „okazywać im trochę serca i życzliwości" — oto najczęściej powtarzająca się odpowiedź na pytanie, jak pomóc jedynym żywicielkom rodzin.

Wydaje się, że zasygnalizowane problemy, choć oparte tylko na dziennikarskim sondażu, dają podstawę do zastanowienia się nad konkretnymi wnioskami, nad organizacją form pomocy kobietom — jedynym żywicielkom rodzin. Powinny one stać się rzeczywiście przedmiotem specjalnej troski ze strony społeczeństwa. Troski, która się opłaci, ponieważ straty społeczne, spowodowane jej brakiem, są na pewno wyższe, niż byłyby koszty pomocy. Kobiety samodzielnie utrzymujące rodzinę korzystają dziś z jednego tylko aktu prawnego, którym jest pismo okólne Prezesa Rady Ministrów z 19.IX.1960 r., zabraniające zwalniania z pracy jedynych żywicieli rodzin [6]. Wieloletnie doświadczenia redakcji pozwalają jednak stwierdzić z całą odpowiedzialnością, że okólnik ten działa tylko wówczas, gdy sama kobieta umie odpowiednio energicznie upominać się o swoje prawa lub gdy interweniują inne instancje.

Aby jednak jedyne żywicielki rodzin mogły się stać przedmiotem specjalnej troski — trzeba, by problem został dostrzeżony, by został zbadany w stopniu wystarczającym, aby móc odpowiedzieć na choćby tylko te pytania, które zostały postawione na początku. Żeby zarówno w skali jednego zakładu pracy, jak i całego kraju było wiadomo, ile jest pracownic wymagających specjalnej troski i jakiej formy pomocy są im najbardziej potrzebne.

Kobiety samodzielnie utrzymujące rodzinę stanowią liczną grupę wśród ogółu kobiet aktywnych zawodowo. Ich sytuacja w pra-

[6] Monitor Polski nr 36, poz. 180.

cy jest przeciętnie trudniejsza niż sytuacja kobiet nie obarczonych rodziną, a nawet kobiet zamężnych mających dzieci. Ich zarobki są niższe, możliwości awansu mniejsze. Ich obowiązki domowe i rodzinne są większe i trudniejsze.

Kobiety samodzielnie utrzymujące rodzinę, chociaż stać się powinny przedmiotem specjalnej troski — nazbyt często pozostawione są same sobie.

Jedyne żywicielki stanowią w społeczeństwie grupę stosunkowo niewielką, łatwą do uchwycenia. Można im pomóc w ramach istniejącego układu i poziomu płac, w realnie istniejących warunkach.

DYSKUSJA

Dyr. RYSZARD GRZYMKOWSKI
Komitet Pracy i Płac
Warszawa

Wydaje się, że na konferencji słusznie podkreślono i wysunięto na czoło problem kwalifikacji zawodowych kobiet i perspektyw szkolenia dziewcząt.

W 1958 r. w szkołach zawodowych było 547 tys. uczniów, a w 1963 r. liczba ta wynosiła już 1372 tys., czyli wzrost wynosi ponad 150% na przestrzeni ponad pięciu lat, a jeżeli chodzi o dziewczęta, to w 1958 r. w szkołach zawodowych było 211 tys., a w latach 1963/1964 — 547 tysięcy.

Wydaje się, że te liczby wskazują na to, że podstawowe założenie zwiększenia dynamiki szkolnictwa zawodowego w krótkim czasie zostało osiągnięte. Do tego stanu w dużej mierze przyczynił się rozwój szkolnictwa przyzakładowego. Liczba uczniów tych szkół z 24 tys. w 1958 r. wzrosła do 265 tys. w 1964 r.

Zbieżność potęgującego się zapotrzebowania gospodarki narodowej na kadrę kwalifikowaną z wyżem demograficznym spowodowała, że ponad 80% młodocianych zostało objętych pracą i nauką.

Pozytywne rezultaty osiągnięte w ciągu minionego 5-lecia nie uzasadniają jednak nadmiernego optymizmu. Należy bowiem w szerszym stopniu uwzględniać czynnik demograficzny i to zarówno w prognozach aktywizacji zawodowej kobiet, jak i istniejącej sieci szkół zawodowych. Znane są dysproporcje w rozmieszczeniu rezerw siły roboczej, a w szczególności kobiet. I tak np. na 1 marca 1965 r. było w województwie kieleckim i warszawskim, jeżeli porównać liczbę wolnych miejsc pracy i kobiet zarejestrowanych, osiem razy więcej kobiet poszukujących pracy niż w województwie gdańskim, szesnaście razy więcej niż w województwie katowickim.

Istnieją również dość duże dysproporcje wewnątrz województw. Szczególnie trudna sytuacja jest na terenie wielu miasteczek, gdzie w zasadzie nie ma perspektyw względnie — jeżeli nawet są, to bardzo ograniczone tak w dziedzinie zatrudnienia, jak i szkolenia dziewcząt.

W związku z tym należałoby się zastanowić, czy te dysproporcje terenowe — zarówno w zakresie zatrudnienia, jak i szkolenia — ulegają

złagodzeniu, czy narastają w 5-latce. Jak się będzie kształtować sytuacja na rynku pracy w najbliższej 5-latce? Trzeba powiedzieć, że obiektywne czynniki wpływają na zaostrzenie się tych dysproporcji. Do tych czynników należy zaliczyć dość duże zróżnicowanie przyrostu siły roboczej w przekroju terytorialnym.

Jeżeli porównamy Warszawę, Łódź, Poznań, Kraków, to widzimy, że przyrost ten wynosi 4—5% w stosunku do ogółu zawodowo czynnych, a najwyżej kształtuje się w województwach zachodnich: koszalińskim, olsztyńskim, zielonogórskim: 15—16% zasobów siły roboczej. Pośredni jest na terenach centralnych i wschodnich. Zachodzi więc zjawisko nierównomiernego przyrostu w rejonach nie tyle zacofanych gospodarczo, ile słabo uprzemysłowionych.

Z drugiej strony znaczna część przyrostu nowych miejsc pracy koncentruje się w latach 1966—70 w rejonach uprzemysłowionych. Przyczyn należy szukać w skądinąd słusznym kierunku tworzenia bezinwestycyjnych miejsc pracy. Miejsca te powstaną w zakładach posiadających rezerwy mocy produkcyjnych, a, jak wiadomo, jest ich najwięcej w rejonach wysoko uprzemysłowionych.

Istnieją zatem obiektywne względy, które wpływać będą na zaostrzenie dysproporcji terenowych.

Jakie stąd wynikają wnioski?

Skoncentruję się na najistotniejszych.

Pierwszy — to polityka prawidłowego rozmieszczenia inwestycji. O ile na szczeblu centralnym w coraz większym stopniu uwzględnia się rozmieszczenie rezerw siły roboczej, to szczególna uwaga powinna być skierowana na opracowanie planów terenowych — wobec występujących tendencji władz lokalnych do koncentrowania inwestycji w miastach wojewódzkich i większych ośrodkach kosztem mniejszych miast i miasteczek.

Węzłowym problemem jest wytworzenie obiektywnych warunków dla aktywizacji małych miast i miasteczek. Jak wiadomo, przewiduje się m.in. wydzielenie funduszu 1,5 miliarda zł na te cele. Rzeczą ważną jest zabezpieczenie, aby fundusz ten był prawidłowo rozprowadzony i wykorzystywany. I co jest szczególnie ważne — aby w rezultacie powstały dodatkowe miejsca pracy dla kobiet, bo one mają mniejsze możliwości przemieszczania się, mniejsze możliwości migracji.

Drugie zagadnienie — to zabezpieczenie w planach terenowych niezbędnych środków na rozwój usług. W tej dziedzinie jest dużo propagandy, a za mało konkretnego działania. Z tego względu nader cenna jest wypowiedź tow. Gomułki na III Plenum KC o potrzebie tworzenia konkretnych programów rozwoju usług na szczeblu powiatów. Należy przypuszczać, że w ramach tych programów zostaną wydzielone konkretne plany usług dla potrzeb wsi.

Zagadnienie trzecie z tym związane — to wprowadzenie korektur do

sieci szkolenia, które umożliwią w większym stopniu szkolenie młodzieży, a szczególnie dziewcząt, w małych miastach i miasteczkach a także zamieszkałych na wsi, właśnie ze względu na trudności w przemieszczaniu się, trudności w zdobyciu miejsca w internatach.

Na podstawie powyższych rozważań generalnie można postawić taką tezę:

Polityka zatrudnienia jest jednym z elementów w rozwiązywaniu trudności i występujących dysproporcji zarówno w zakresie zatrudnienia kobiet, jak i szkolenia dziewcząt.

Polityka zatrudnienia ma decydujące znaczenie przede wszystkim w tych rejonach, gdzie istnieje ostry niedobór siły roboczej i wtedy muszą być podejmowane środki administracyjne. (Ostatnio szereg takich środków administracyjnych zostało podjętych. Na przykład zarządzenie Prezesa Rady Ministrów przewiduje szereg środków w zakresie zastępowania pracy mężczyzn pracą kobiet, w zakresie szkolenia kobiet i dziewcząt itd.) Ale obok tego musi być przewidziana właściwa polityka inwestycyjno-planistyczna.

Chciałbym wreszcie ustosunkować się do zagadnienia, z którym dość często spotykamy się w zakładach produkcyjnych. Występują obawy, czy modernizacja produkcji i w ogóle postęp techniczny nie spowoduje wzrostu trudności w zatrudnieniu, powodując konieczność redukcji, zwłaszcza kobiet, np. w przemyśle lekkim.

Trzeba jednak pamiętać, że w tej chwili za mało mamy zatrudnionych nie tylko w klasycznych usługach dla ludności, ale i w pionie oświaty, służby zdrowia, w handlu. Odsetek zatrudnionych w usługach jest u nas o wiele niższy niż w Czechosłowacji, NRD czy w Związku Radzieckim. Mieliśmy np. w ub. roku ponad 20% zatrudnionych w usługach, podczas gdy analogiczne dane w krajach wymienionych sięgały znacznie powyżej 30%.

Mówię o tym dlatego, że możliwość podniesienia wydajności pracy, modernizacji produkcji, postępu technicznego, wzrost akumulacji stwarzają ekonomiczne perspektywy równoczesnego zwiększenia zatrudnienia w sferze usługowej. W warunkach gospodarki planowej modernizacja jest najlepszą drogą rozwoju zatrudnienia w sferze usług.

Podobne zagadnienie występuje w krajach kapitalistycznych i to nawet wysoko uprzemysłowionych, np. w Stanach Zjednoczonych, gdzie — przy bardzo wysokim stopniu mechanizacji i automatyzacji produkcji — liczba zatrudnionych w usługach przekracza 50% ogółu zatrudnionych. Jest to więc tendencja generalna, występująca zarówno w krajach socjalistycznych, jak i kapitalistycznych.

Wreszcie zagadnienie jedynych żywicieli. Wydaje mi się, że te sprawy nie powinny pozostawać tylko w zasięgu działania wydziałów zatrudnienia. Często jedynej żywicielce rodziny można proponować tylko pracę

o wiele za nisko płatną w stosunku do kosztów utrzymania rodziny. Byłoby więc słuszne, żeby tym problemem zajęły się na co dzień organy związkowe, terenowe koła Ligi Kobiet w sensie konkretnej pomocy, opieki i wspólnego działania w tych sprawach.

Dyr. WŁADYSŁAW DASZKIEWICZ
Komitet Pracy i Płac
Warszawa

W Polsce Ludowej mamy duże osiągnięcia w dziedzinie zatrudnienia zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W ciągu 20-lecia PRL mieliśmy stale stan pełnego zatrudnienia. Sprawa jednak komplikuje się obecnie, kiedy przychodzą liczne roczniki powojenne i wchodzimy w okres wyżu demograficznego; trzeba powiedzieć, że niepokój z tego powodu jest uzasadniony, bo rzeczywiście, wyż demograficzny w sposób poważny zmienia obecną sytuację. Należy jednak podkreślić, że sprawa wyżu demograficznego była od dawna znana partii i władzom państwowym, które od dłuższego czasu przygotowywały się do jego nadejścia. Z myślą o wyżu demograficznym przeprowadzono reformę szkoły podstawowej, reorganizowano szkolnictwo, rozwijając w miarę możności szkolnictwo zawodowe. Z myślą o wyżu podejmowano uchwały o inwestycjach w miejscowościach, gdzie występował największy przyrost ludności. Z myślą o wyżu rozwija się usługi, spółdzielczość, drobny przemysł, rzemiosło, chałupnictwo. Kraj nasz nie dopuści, aby w okresie wyżu nastąpiło masowe bezrobocie zarówno mężczyzn, jak i kobiet; zapewniają to plany najbliższej 5-latki na lata 1966—70.

Ale z drugiej strony trzeba odpowiedzieć na pytanie: czy wszystko będzie się odbywać automatycznie? Czy można założyć, że zapewnione jest pełne zatrudnienie w każdej miejscowości w Polsce, w każdym zawodzie i dla każdego człowieka pracy, zarówno dla mężczyzny, jak i kobiety?

Niewątpliwie wystąpią trudności, które należy w miarę możności przewidzieć i przez umiejętne oddziaływanie władz centralnych i władz terenowych sprowadzać do minimum.

Szczególnie ważnym problemem w zatrudnieniu jest dysproporcja w zakresie płci.

Można by stanąć na teoretycznym stanowisku, że kobieta jest równa mężczyźnie, że ma obowiązek uczyć się zawodu i w wyuczonym zawodzie wykonywać pracę taką samą jak mężczyzna, z wyjątkiem prac ustawowo wzbronionych. Jeśli brak pracy na danym terenie, kobieta powinna szukać zatrudnienia w innym miejscu, gdzie tej pracy jest nadmiar.

Każdy z nas rozumie jednak, że stanowisko takie byłoby czysto teore-

tyczne i sprawy puszczone „na żywioł" doprowadziłyby w konsekwencji do dużych komplikacji.

Na podstawie dotychczasowych obserwacji dochodzimy do wniosku, że wyż demograficzny stwarza szczególne trudności przede wszystkim dla kobiet, jako elementu często słabszego. Daje się to zauważyć w większym napływie chłopców do szkół i zakładów pracy z pominięciem dziewcząt, które są przyjmowane w drugiej kolejności. Dlatego też aktualna stała się sprawa regulacji tych spraw tak, aby zapewnić dziewczętom dostęp do szkół zawodowych i zakładów pracy, kierując chłopców, zwłaszcza ze wsi, do szkół rolniczych.

Potwierdzają słuszność tych posunięć badania p. Preiss-Zajdowej, która w referacie swoim podaje, że szczególnie ostro występuje zjawisko niewykonywania zawodu wyuczonego przez kobiety w grupie zawodów rolnych.

Nasuwa się w końcu kilka konkretnych wniosków.

Po pierwsze: polityka zatrudnienia i szkolenia zawodowego chłopców powinna pójść w kierunku szerokiego rozwoju szkolnictwa zawodowego na wsi i przyjmowania do szkół rolniczych przede wszystkim chłopców ze wsi. Tymczasem notujemy stale nadmierny odpływ chłopców ze wsi, czego sygnały mamy prawie z całej Polski. Tak np. w woj. białostockim, w woj. lubelskim, w woj. rzeszowskim i wielu innych województwach upada na wsi uprawa roślin bardziej pracochłonnych, jak uprawa roślin przemysłowych, warzyw itd., rośnie także liczba gospodarstw podupadłych. Równocześnie jednak w szkołach przysposobienia rolniczego mamy około 2/3 dziewcząt, a tylko 1/3 chłopców, a w niektórych województwach liczba dziewcząt przekracza nawet 2/3.

Należy również rozwijać usługi i rzemiosło na wsi, kierując tam chłopców z ukończoną szkołą zawodową, a miejsca pracy stworzone w mieście przeznaczyć w pierwszym rzędzie dla dziewcząt.

Po drugie: do szkół zawodowych i zakładów pracy należy kierować dziewczęta, przy czym dziewczęta te muszą wyzbyć się uprzedzeń do zawodów męskich, ażeby znaleźć zatrudnienie na równi z mężczyznami.

Po trzecie: należy rozwinąć bardzo szeroką akcję preorientacji zawodowej, informując o możliwościach pracy i wysokości zarobków w poszczególnych gałęziach gospodarki narodowej, przy czym informację zawodową należy przeprowadzać już w szkole podstawowej.

Po czwarte: należy rozwinąć sieć kursów przysposobienia zawodowego dla kobiet nie posiadających określonych kwalifikacji.

Po piąte: wydziały zatrudnienia winny nadal prowadzić polityką indywidualnego pośrednictwa pracy, aby dawać pierwszeństwo jedynym żywicielkom rodzin.

Po szóste: sprawa zatrudnienia wymaga konkretyzacji przez opracowanie programów zatrudnienia w skali danej miejscowości, bo inaczej wygląda sprawa usług w Warszawie i miastach wojewódzkich, a inaczej kształtuje się w małych miastach, gdzie usług nie można w takiej

skali rozwijać, należy natomiast rozwijać drobny przemysł, spółdzielczość pracy.

Niewątpliwie, że prace naukowe, wskazujące na przeszkody ze strony zakładów pracy, ze strony samych kobiet, na przeszkody natury obiektywnej, są bardzo pomocne jeśli chodzi o ustalenie właściwej polityki zatrudnienia. Wydaje się jednak, że badając poszczególne problemy, nie wolno tracić z pola widzenia wielkości dotychczasowych osiągnięć w Polsce, wysokiego stopnia zatrudnienia kobiet, zdobywania nowych zawodów przez kobiety, wzrostu stopnia wykształcenia. Osiągnięć tych nie należy nie doceniać.

Doc. dr ROMAN POLNY
Instytut Pedagogiki
Warszawa

Z faktu, że proces aktywizacji zawodowej kobiet stale się pogłębia i faktu, że struktura i formy aktywności kobiet w społeczeństwie zmieniają się, trzeba wyciągnąć wnioski także w stosunku do szkoły.

Wprowadzenie nowych programów nauczania do szkoły podstawowej może mieć poważne znaczenie dla zmiany obecnej sytuacji kobiety i jej roli w życiu społecznym. Otrzyma ona bowiem pewien zasób technicznego wykształcenia, które odgrywa poważną rolę w zawodowym przygotowaniu kobiety. Obecnie programy szkoły podstawowej są tylko pierwszym krokiem i wymagają dalszej pracy, aby idee wszechstronnego rozwoju człowieka i równouprawnienia kobiet i mężczyzn w dziedzinie oświaty były realizowane. Bo: czy koncepcja nauczania gospodarstwa domowego, kroju i szycia dla dziewcząt jest dobrze rozwiązana? Czy dziewczęta otrzymują dostateczne wiadomości i umiejętności techniczne i technologiczne? Trzeba jednak zdawać sobie sprawę z tego, że nie można wielkich zmian programowych wprowadzić bez przygotowania psychologicznego rodziców, bez przygotowania autorów programów i podręczników do opracowania nowych materiałów.

Chcę wspomnieć jeszcze o szkole średniej. Jeżeli chodzi o perspektywy rozwoju gospodarki narodowej i udziału w niej kobiet, to uwzględnić trzeba dwa fakty: feminizację ogólnokształcącej szkoły średniej i feminizację zawodu nauczycielskiego.

Feminizacja szkoły średniej ma wiele aspektów. Jeżeli chcemy na wyższych uczelniach mieć ludzi, którzy będą mieli pewną praktykę potrzebną do poznania teorii zawodów, takich jak: architektura, maszynoznawstwo, elektronika, to nie można na to pozwolić, żeby studenci zdobywali praktykę dopiero w toku studiów. Student rozpoczynając studia politechniczne powinien posiadać elementarne umiejętności pracy w danym zakresie. Za granicą i u nas żąda się od kandydatów na studia pewnej wprawy zawodowej. Dlatego też ważny jest problem kształcenia

politechnicznego i przysposobienia zawodowego uczennic szkół średnich. Te zagadnienia były badane w szkole eksperymentalnej w Warszawie, w Liceum Ogólnokształcącym nr 20 im. E. Orzeszkowej. Badania w tej szkole nie dają podstaw do ogólnych wniosków. Faktem jest, że sytuacja społeczna kobiet (w odczuciu subiektywnym, a nie obiektywnym) decyduje o tym, że dziewczęta wolą ogólnokształcącą szkołę średnią; szkoła ogólnokształcąca jest dzisiaj jednak nijaka, ogólna i daje tylko 1/3 młodzieży możliwość wstępu do szkoły wyższej, a 2/3 musi myśleć później o swoim losie. Nie zamierzam zająć się całokształtem powyższych zagadnień. Mówię tylko na podstawie materiałów zebranych w jednej szkole, którą się opiekuję.

Wydaje się, że programy Ministerstwa Oświaty dotyczące zajęć technicznych w szkole średniej muszą być zmienione, a struktura pracy pedagogicznej w tej dziedzinie z dziewczętami musi być w pewnym stopniu inna niż z chłopcami. Trzeba przełamać tradycje w zakresie wykształcenia przyrodniczego i matematycznego dziewcząt i obalić twierdzenie, że mają one tylko zdolności humanistyczne.

Kilka słów o feminizacji zawodu nauczycielskiego. Spójrzmy na SN. Jest tam dość dużo chłopców, ale później odchodzą oni od zawodu nauczycielskiego. Gdy chodzi o nauczycieli z wyższym wykształceniem, to mamy zjawisko feminizacji. Nie twierdzę, że trzeba ograniczyć dopływ kobiet do tego zawodu, trzeba jednak zmienić koncepcję nauczania w zakładach kształcenia nauczycieli. Potrzebna jest technizacja nauczyciela. Powinien on mieć podstawy, które dają możliwość wszechstronnego rozwoju człowieka.

Problemy te powinny być przedmiotem troski na co dzień i pedagogicznej kadry zawodowej, i ruchu społecznego.

Doc. dr HALINA MORTIMER-SZYMCZAK
Uniwersytet Łódzki

Kilka uwag na marginesie referatu mgra Michała Charkiewicza. Chodzi mi o sprawy struktury zawodowej kobiet. Bez wątpienia słuszne jest założenie, że proces aktywizacji zawodowej kobiet będzie postępował nadal, jedynie tempo tego procesu może być wolniejsze. Taka jest nieodwracalna tendencja, wynikająca z istoty naszej gospodarki narodowej. Jednak ze sprawą tą wiąże się konieczność zmian w strukturze zawodowej kobiet zatrudnionych aktualnie czy też tych, które będą zatrudnione w przyszłości (to ostatnie zagadnienie jest szczególnie ważne).

Dlatego wydaje mi się, że podstawowy wysiłek powinien być skierowany na zestawienie odpowiednich planów (i oczywiście kontrolę ich realizacji) w zakresie koordynowania kierunków kształcenia w stosunku do przyszłych potrzeb kadr kwalifikowanych. Wydaje mi się, że wszystkie terenowe komisje planowania muszą utrzymywać jak najściślejszą

współpracę z kuratorium danego okręgu właśnie w dziedzinie koordynacji planów kształcenia (wielkości i struktury) z planami zatrudnienia (bilansami siły roboczej młodocianych, w tym przecież dziewcząt), a także ze zjednoczeniami, czy nawet zakładami pracy w dziedzinie zestawiania bilansów kadr kwalifikowanych, w tym kobiet. Trzeba przyznać, że w tym zakresie istnieją jeszcze poważne luki i wiele jest do zrobienia.

Jeżeli jednym z najważniejszych problemów w przyszłości jest zmiana struktury zatrudnienia kobiet, to polityka ich kształcenia nie tylko już dziś musi ulec poprawkom, lecz powinno to być procesem, podlegającym stałej kontroli i korekcie. Główny punkt ciężkości leży chyba w przełamaniu oporów co do kształcenia dziewcząt w kierunkach technicznych. Opory te są wielostronne: atmosfera społeczna, rodzinna, brak tradycji. Mnie się wydaje, że najważniejsza jest niechęć samych zainteresowanych ministerstw, komisji planowania rad narodowych i szkół, a więc organów administracji państwowej i gospodarczej. Przełamanie tych oporów na pewno pomoże przełamać i te słabsze — płynące ze strony rodziny czy społeczeństwa.

Trzeba zdecydowanie poprawić wskaźniki naboru dziewcząt do szkół technicznych zawodowych i na politechniki. Uważam za krok wstecz w dziedzinie zatrudnienia kobiet, że wskaźniki przyjęć dziewcząt do szkół technicznych i na politechniki, a w związku z tym i liczby absolwentek, znacznie w obecnych latach obniżyły się w odniesieniu do lat wcześniejszych (tj. lat pięćdziesiątych). Jestem przekonana, że działa tu niechęć w samych szkołach technicznych, a także na politechnikach (gdzie, jak sądzę, może nieoficjalnie, ustala się wskaźniki naboru dziewcząt).

Pewne zmiany w strukturze kształcenia dziewcząt i zwiększenie w bieżących latach ich naboru do szkół na pewno jest dopiero początkiem tej słusznej akcji (słuszny i konieczny jest postulat kontrolowania naboru). Nie wiem, czy ustalenie określonych limitów przyjmowania dziewcząt według specjalności nie stanie się, przynajmniej w najbliższych latach, koniecznością.

Dr JANINA BOGUCKA-ORDYŃCOWA
Zarząd Stołeczny Ligi Kobiet

Jeżeli idzie o sprawę kwalifikacji kobiet, a jest to zagadnienie kluczowe, to w moim przekonaniu niepoślednią rolę ma tu do odegrania resort oświaty. Widzę dwa problemy, które resort oświaty powinien rozwiązać. Pierwszy jest natury przyziemnej: jest to sprawa prawidłowej sieci szkół oraz — co bardzo ważne — przygotowanie kierownictw w tych szkołach do przyjęcia dziewcząt. Nie chcę poruszać obszerniej sprawy stosunku do dziewcząt, nazwałabym to nawet „nieuzasadnionymi uprzedzeniami" w niektórych szkołach zawodowych na terenie War-

szawy. Były wypadki, że dyrektor mówił: „kaktus mi wyrośnie na ręce, jeżeli kobiety wejdą liczniejszą grupą do mej szkoły".

Jeśli chodzi o drugi problem — mówiono już w dyskusji o programach szkolnych. Kamieniem węgielnym wszystkich dotychczasowych niepowodzeń w kształceniu zawodowym dziewcząt były programy szkół podstawowych, które przewidywały inne prace ręczne dla dziewcząt i inne dla chłopców. Gdzie dziewczyna mogła nabyć zręczności manualne? Ot, choćby dla przykładu: gdzie mogła nauczyć się reperacji kontaktu i rozbierania żelazka, dzwonka, maszyny — jeżeli prace ręczne w programie były inaczej uprofilowane dla niej niż dla chłopca, jej kolegi z tej samej klasy?

Sądzę, że pożyteczna będzie również taka realizacja programu pracy ręcznej, która da możność przygotowania całej młodzieży do pełnienia funkcji w rodzinie. Chłopiec nie może być mańkutem nie umiejącym przyszyć guzika, zrobić zakupów, musi znać się na robieniu porządków w domu. Gdzież chłopiec dotychczas mógł się tego nauczyć? Nie w szkole, bo dotychczasowy program mało dawał takich możliwości. I w tym zakresie następuje korzystna zmiana w nowym programie. Zresztą nie tylko w programie szkolnym. Ci młodzi ludzie, którzy spacerują z małym dzieckiem w wózeczku i idą po zakupy nie wstydliwie z teczką jak urzędnicy z aktami (a w teczce jest ukryty kefir lub marchewka), ale wyraźnie z siateczką lub koszykiem w ręce, są pierwszymi jaskółkami zwiastującymi, że w naszym społeczeństwie zmienia się coś na lepsze w zakresie równomiernego rozłożenia obowiązków w rodzinie na męża i żonę.

Mgr JADWIGA BORAWSKA
Zarząd Wojewódzki Ligi Kobiet
Gdańsk

Chciałam podzielić się kilkoma spostrzeżeniami z mojego województwa dotyczącymi aktywizacji kobiet, która zdaniem moim przebiega dwoma torami.

Dość często i szeroko przeprowadzamy dyskusje z kierownictwem wydziałów zatrudnienia analizując plan, przymierzając go do potrzeb. W naszym województwie 6 tysięcy kobiet ubiega się w tej chwili o pracę. Około 700 dziewcząt, które nie dostały się do szkół średnich, przebywa na 10-miesięcznych kursach. Kursy te wprawdzie nie spełniają zadania przygotowania do zawodu, ale w jakimś sensie spełniają funkcje opiekuńcze nad tymi dziewczętami.

Sprawa aktywizacji zawodowej kobiet jest bardzo zależna od planów perspektywicznych rozwoju gospodarczego regionu. Te sprawy bardzo ściśle się wiążą. Dlatego praca informacyjna, poradnicza, którą województwa czy regiony powinny prowadzić w stosunku do dziewcząt koń-

czących 7 bądź 8 klas, powinna pokazywać konkretne możliwości, konkretne potrzeby gospodarcze i młodzieży, i rodzicom. Trzeba żeby dziewczęta szły do szkoły takiej a takiej, bo takie są w przyszłości możliwości, jeżeli chodzi o zatrudnienie.

Sprawa druga — to atmosfera, w której się kobiety znajdują, przy warsztacie pracy, na kierowniczym stanowisku, stosunek mężczyzn do nich.

W naszym województwie organizowane były liczne spotkania kobiet 20-lecia z 20-latkami. Spotkań takich było 40, wzięło w nich udział blisko tysiąc kobiet dwóch pokoleń.

Na spotkaniach mówiło się wiele o stosunku mężczyzn do kobiet pracujących. W małych miasteczkach na takich spotkaniach były lekarki, robotnice, które awansowały, kobiety, które osiągnęły jakąś pozycję w swoim zakładzie pracy dzięki awansowi społecznemu i zdobywaniu zawodu drogą kształcenia się. Dziewczęta — to były młode nauczycielki, aktywistki ZMW, a także dziewczęta, które nie pracują zawodowo, ale społecznie. Z nutą żalu mówiły o tym, że one nie miały dla siebie perspektyw w pracy. Nie szło im nawet o zajmowanie stanowisk kierowniczych. Nie czują się pewne w swoim środowisku. Uważały, że się nie dopuszcza kobiet do prac poważniejszych. Jeżeli chodzi o środowisko dużych miast, to tam tej nutki żalu wśród młodego pokolenia nie było.

Młodzież szkolna — dziewczęta, które w tym roku kończą technika, są natomiast pełne entuzjazmu. Mówiły, że się je docenia w technikach i miejscach pracy, gdzie odbywały praktykę. W wypowiedziach tych dziewcząt nie czuło się, że są w szkole nastroje, które by im przeszkadzały zdobywać zawód.

Trzeba powiedzieć, że z tych dyskusji wyraźnie wynikało, iż dziewczęta wykazują poważne zainteresowanie zawodem i przyszłą pracą. Zainteresowanie to wzrasta w zetknięciu się z zakładem pracy.

Na terenie naszego województwa tylko 17% młodzieży nie będzie mogło kontynuować nauki w szkołach średnich, a więc należy sądzić, że aktywizacja zawodowa będzie rosła.

Chciałam zwrócić uwagę jeszcze na jedną sprawę. Wydaje się, że badania dotyczące kobiet nie powinny być prowadzone w oderwaniu od spraw dotyczących i kobiet, i mężczyzn. Na przykład — sprawa motywów podejmowania pracy. Wydaje mi się, że nie można badać tylko postaw kobiet, trzeba wiedzieć, jak to widzi i jedna, i druga strona, wtedy obraz będzie jaśniejszy. Nie należy tych spraw widzieć w oderwaniu od społeczeństwa. Wydaje mi się, że należy niektóre badania prowadzić wspólnie — dla jednej i dla drugiej grupy — i to właśnie da właściwy obraz przemian i pozwoli na wyciągnięcie wniosków na przyszłość.

Dyr. WŁADYSŁAW DASZKIEWICZ
Komitet Pracy i Płac
Warszawa

Zabieram głos w sprawie zatrudnienia kobiet, jako praktyk, mający do czynienia wiele lat z kobietami na rynku pracy.

Chciałbym na początku sprostować pewne dane statystyczne, którymi często operują naukowcy, ale które mogą wprowadzić w błąd i służyć do wyciągnięcia z nich błędnych wniosków.

Od szeregu lat ogłasza się w Polsce w wydziałach zatrudnienia wolne miejsca pracy dla kobiet. Należy jednak pamiętać, że we wszystkich naszych danych statystycznych podaje się, że są to miejsca dla kobiet zgłaszane przez zakłady pracy. Wydziały zatrudnienia nie są związane życzeniem zakładu pracy i z reguły kwestionują zapotrzebowania dane z zakładu pracy. Pojęcie „odpowiedniej pracy dla kobiet" nie jest pojęciem jednolitym. Tak np. w Warszawie, w Łodzi czy w Poznaniu kobiety nie chcą obejmować posad konduktorek; gdy natomiast w miastach, takich jak Radom, Nowy Sącz czy Szczecin kobiety uważają posady konduktorek w autobusach za pracę bardzo atrakcyjną. Mówię o tym dlatego, żeby wskazać, że pojęcie „praca dla kobiet" jest pojęciem złożonym i zależy od wielu ubocznych czynników. Oczywiście, główną rolę gra tutaj płaca, ale nie tylko, bo wpływ mają często różne inne czynniki, jak to, czy praca odbywa się na powietrzu, w miejscu publicznym, zmianowość pracy czy jej sezonowość, czy wreszcie czynnik tradycji. Trzeba wielu lat, aby kobiety mogły się przekonać do danego zawodu.

Należy więc widzieć w statystyce wolnych miejsc pracy w wydziałach zatrudnienia, wymienionych jako praca dla kobiety, tylko małą część ogólnej liczby wolnych miejsc pracy (które są w Polsce w nadmiarze, a które mogą być w poważnej mierze wykonywane zarówno przez mężczyzn, jak i przez kobiety, bo olbrzymia część zgłaszanych miejsc pracy nadaje się też dla kobiet).

Statystyka nasza ma cały szereg innych braków, które w naszych warunkach są nie do uniknięcia i również one powinny być uwzględniane przy pracy naukowej. I tak np. w Warszawie i w całym kraju wiele zakładów pracy nie zgłasza w ogóle wolnych miejsc pracy, np. na stanowiska kierownicze, do administracji państwowej, dla nauczycieli, służby zdrowia i wielu innych. Również nie zgłaszają wolnych miejsc pracy zakłady, znajdujące się w ośrodkach, gdzie nie ma wydziału zatrudnienia.

Z drugiej strony należy tu też podkreślić, że jest wiele osób szukających pracy, które nie rejestrują się w wydziale zatrudnienia. Dzieje się tak w miastach dużych i powiatowych, gdzie istnieją organy zatrudnienia, ale jest jeszcze więcej takich osób w mniejszych miastach i miasteczkach, gdzie nie ma placówek zatrudnienia. Jeśli w danym mieście jest nawet placówka wydziału, ale kobieta widzi, że część kobiet zarejestro-

wanych nie otrzymuje jednak pracy, to uważa, że bezcelowe jest rejestrowanie się.

Tak więc w naszej statystyce należy widzieć narzędzie wykazujące pewne tendencje na rynku pracy, z tym że nasza statystyka, jeśli chodzi o zarysowujący się trend na rynku pracy, jest prawidłowa. Kiedy jest nadmiar kobiet, ujawnia to, ale nie może być wystarczająca dla dokładnej analizy i wyciągnięcia wniosków naukowych.

Jak wiadomo, kobiety są elementem słabo mobilnym, tj. z trudnością mogą się przenosić na inny teren. Gdy więc kobieta mieszka w Opocznie czy Staszowie w województwie kieleckim albo w Wieluniu czy Wieruszowie w województwie łódzkim, gdzie występuje brak pracy dla kobiet, to niewielką pociechą dla niej jest, że są wolne miejsca pracy, w jej pojęciu dla niej odpowiednie, w Warszawie czy Katowicach. Z tego punktu widzenia ma dla nas bardzo istotne znaczenie praca socjologów, którzy w swoich badaniach terenowych mogą ujawnić pewne fakty i zjawiska, nieuchwytne dla statystyki.

Każda praca naukowa, która się ukazuje w kraju, jeśli zawiera wyniki rzetelnych badań, służy nam pomocą i stanowi dla nas źródło wiadomości dla lepszego poznania rzeczywistości i dla ulepszenia polityki zatrudnienia. Pragnąłbym jednak ostrzec przed stawianiem wniosków na podstawie wąskich badań i zbyt szybkim uogólnianiem danych. Należy bowiem pamiętać o kwestii zasadniczej, która jest w sprawach zatrudnienia często decydująca — sprawy zatrudnienia zależą w pierwszym rzędzie od czynników ekonomicznych i są wynikiem wieloletniego rozwoju obiektywnej sytuacji, której nie można zmienić wydaniem takiego czy innego zarządzenia.

Nie pomijając winy zakładów pracy, które są niechętnie nastawione do zatrudniania kobiet, trzeba jednocześnie podkreślić niechęć samych kobiet do wyuczenia się „męskiego" zawodu. Tak np. w Gdańsku, gdzie urządzono kurs dla suwnicowych, nie można było skompletować 30 kandydatek, które byłyby gotowe podjąć tę pracę. Podobnie jest w innych miejscowościach. Wydziały zatrudnienia napotykają duże opory ze strony kobiet przy wyuczeniu zawodów: szoferów, malarzy, tokarzy na rewolwerówkach i innych prac możliwych do wykonywania przez kobiety i niejednokrotnie lżejszych od tradycyjnie „kobiecego" zawodu tkaczki czy prządki. Działa tu wyraźnie niechęć do pracy w zawodach, w których dotychczas nie było tradycji pracy kobiet.

Mgr BARBARA TRYFAN
„Nowa Wieś"
Warszawa

Chciałabym zwrócić uwagę na parę spostrzeżeń, jakie mi się nasunęły w trakcie moich reporterskich wędrówek po wsiach. Prowadziłam dla

celów publicystycznych w województwie białostockim badania związane ze sprawą zatrudnienia kobiet, przychodzących ze wsi do miasta. Pozwoliło mi to dostrzec nowy aspekt sprawy migracji dziewcząt i migracji zawodowej w ogóle. Kiedy przed kilkunastu laty do tego województwa wkraczał po raz pierwszy przemysł, sprowadzało się kobiety z innych województw, głównie z łódzkiego, bo w województwie białostockim nie tylko nie było kwalifikowanych sił, ale nie było nawyku, tradycji pracy zawodowej, którą uważało się za rzecz godną mężczyzny. Obecnie, po kilkunastu latach, sytuacja jest diametralnie różna. Przeciętnie w ciągu roku na jedno wolne miejsce, jakim dysponuje wydział zatrudnienia, zgłasza się pięć kandydatek. A i to jeszcze nie odpowiada stanowi faktycznemu, bo tych kandydatek jest znacznie więcej. Wiele z nich się nie zgłasza, nie mając żadnej nadziei na zatrudnienie.

Jeżeli chodzi o mężczyzn, nawet w tak rolniczym województwie jak białostockie, sytuacja jest korzystniejsza. Pomijając okres zimowy, kiedy praca jest zahamowana, w pozostałych miesiącach nie ma żadnych kłopotów.

Trudności z zatrudnieniem kobiet dotyczą wszystkich miesięcy w roku i występują na całym terenie województwa. Można by przypuszczać, że jest to specyficzna trudność tego rolniczego województwa i że świadczy o pewnym regresie w stosunku do lat poprzednich, kiedy sprowadzało się kobiety z innych terenów. To, co powiem, brzmi pozornie jak paradoks: nadwyżka kobiecej siły roboczej, zarówno jak niedobór męskiej siły roboczej, świadczą właśnie o awansie tego województwa. Jak to rozumiem? Fakt, że kobiety ze wsi białostockiej po raz pierwszy sięgają po pracę, należy uznać za podstawowe kryterium ich awansu. Ale procesowi temu towarzyszą pewne niebezpieczne zjawiska, na które należy zwrócić uwagę.

Chodzi o sprawę nie przemyślanej migracji kobiet, a szczególnie młodych dziewcząt, do miasta. Dziewczęta, często traktując swoje odejście ze wsi jako jedyną drogę do awansu i kariery zawodowej, zgłaszają się do byle jakich prac — na salową, sprzątaczkę — żeby tylko wyrwać się ze wsi. Swój pobyt na wsi uważają za społeczną degradację, a wyjście do miasta, nawet bez przygotowania do jakiegokolwiek zawodu, stanowi — ich zdaniem — o większej wartości w oczach społeczeństwa. Ranga zawodów związanych z miejscem zamieszkania na wsi jest niska.

Kwestia kwalifikacji zawodowych. Co reprezentują sobą kobiety, zgłaszające się ze wsi do miasta? Są to na ogół kobiety, które nie skończyły nawet szkoły podstawowej. Brak im jest nawet nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale elementarnego przygotowania. Swoją szansę życiową widzą w odpływie ze wsi. Postawa ich może budzić niepokój, zwłaszcza że spotykamy się często z wyraźną niechęcią do zdobywania zawodu.

W województwie białostockim Liga Kobiet prowadzi bogatą działalność, która zmierza w kierunku dania kobiecie szans zdobycia zawodu.

Niestety, zainteresowane korzystają z tego tylko w sporadycznych wypadkach. Zakłady pracy organizowały kursy dotyczące zawodów, które można by uważać za tradycyjnie męskie. Nie doszły do skutku kursy mechaniki precyzyjnej, nie było kandydatek, chociaż mechanika precyzyjna idealnie odpowiada kobiecie.

Zakłady przemysłowe w Czarnej Białostockiej odczuwają brak siły roboczej, proponowały bardzo korzystne warunki i nawet stypendia dla kandydatek do pracy. Mimo to kursy rozpoczęło 70 kobiet, a ukończyło 12. Uważały, że jest to tradycyjna praca męska, a poza tym Czarna Białostocka to nie miasto, które decyduje, w ich pojęciu, o awansie.

Osobny temat, na który pragnę zwrócić uwagę, to trudności, jakie mają dziewczęta wiejskie w zdobywaniu średniego wykształcenia. W niektórych wypadkach posunięcia władz terenowych przybierają postać dyskryminacji dziewcząt. Szkolnictwo zawodowe jest w województwie białostockim dość dobrze rozwinięte. A przecież jeżeli chodzi o dostęp dziewcząt do szkół zawodowych, to sprawa się komplikuje. Oto liczby: na 3800 uczniów zaledwie 1000 dziewcząt. A tymczasem dziewcząt kończących klasę 7 jest więcej niż chłopców. Chłopcy poprzestają często na klasie piątej czy szóstej i tak bez kwalifikacji zawsze pracę znajdą. Szkoły w ramach tych limitów określają, ile jest miejsc dla dziewcząt, a ile dla chłopców.

Podobnie jest w województwie kieleckim. Na przykład Radom posiada mnóstwo różnego rodzaju szkół. Jeżeli chodzi o kandydatów — chłopców, to nie mają oni żadnego kłopotu z dostaniem się do szkoły. Dziewczęta natomiast napotykają ogromne trudności. Kiedy przewiduje się powiększenie liczby miejsc w szkołach zawodowych, to z góry wiadomo, że tylko pewna maleńka część tej nadwyżki będzie przeznaczona dla dziewcząt, a cała reszta — dla chłopców.

Dr ZOFIA ŻUKOWSKA
Katedra Pedagogiki AWF
Warszawa

Jestem pedagogiem i z tej pozycji, jeżeli mi wolno, pragnę wypowiedzieć się na tematy poruszone w referatach, które — mając charakter socjologiczny — przedstawiają określoną wartość dla pedagoga.

Jest jedna ważna sprawa, nad którą warto, moim zdaniem, zastanowić się, a mianowicie: problem rozwoju psychicznego i fizycznego kobiety w okresie dorastania. Nasze badania dowiodły, że od rozwoju dziewczyny w okresie 14—18 lat w dużym stopniu zależy jej przyszła postawa, rola i funkcja społeczna jako kobiety pracującej.

W rozwoju osobowości kobiety rozwój psychiczny pozostaje w ścisłej współzależności z rozwojem fizycznym, z jej stanem zdrowia. Zarówno rozwój psychiczny, jak i fizyczny, łącznie ze sprawnością fizyczną, decydują o przyszłej postawie kobiety pracującej.

Od kilku lat prowadzę badania w Akademii Wychowania Fizycznego właśnie na temat „wpływu aktywności ruchowej kobiety na jej zainteresowania, na rozwój jej cech psychicznych i rozwój przyszłej postawy zawodowej". Jeszcze nie mogę się podzielić opracowanymi wynikami badań, które będą za rok, ale wolno mi wypowiedzieć zdanie, na podstawie zebranych materiałów, że istnieje pośrednia współzależność między aktywnością ruchową młodej kobiety dorastającej a jej rozwojem psychicznym, jej zainteresowaniami i jej wydolnością zawodową. Wydaje się, że jest to sprawa bardzo ważna, a dotychczas nie zauważana. W wychowaniu dziewcząt bowiem nie kładzie się dostatecznego nacisku na wyrobienie sprawności fizycznej i w związku z tym szczególnie istotna jest rola szkoły średniej w przygotowaniu kobiety. Istotną sprawą jest także wynikająca z badań, wręcz przerażająca przypadkowość w wyborze szkoły przez kobiety i tu należy szukać m. in. źródła zła. Badanie skłonności zawodowych, uwzględniające specyfikę psychiki kobiety, a także daleko idąca reforma szkolnictwa ogólnokształcącego są niezmiernie potrzebne. Na przykład w Niemczech we wszystkich średnich szkołach tzw. Mittelschule i 12-letnich Oberschule szkoli się uczniów w zakresie przysposobienia zawodowego. Można dyskutować, czy to jest dobra, czy zła forma, ale Niemcy wysuwają argument, że stwarza to większą możliwość rozwoju aktywności kobiety i skuteczniejszego przygotowania jej do zawodu. Charakterystyczne jest, że w Lipsku 18 szkół ogólnokształcących ma 21 zakładów przygotowujących do zawodu, że spośród tych 21 zawodów każda klasa zdobywa inny zawód: murarza, ślusarza, kelnera itd.; do zawodów tych są przygotowywani i chłopcy, i dziewczęta. Jest to jedna z ilustracji tego, o czym tu mówiono, że problem przygotowania kobiety do zawodu w szkole ogólnokształcącej jest bardzo ważny.

Realizacja znanej zasady dydaktycznej: „rozwijać aktywność i świadomość ucznia" jest szczególnie ważna dla kształtowania osobowości kobiety, przygotowania jej do specyficznej funkcji kobiety pracującej. Wydaje się, że jeżeli w tych dziedzinach działalności wychowawczej zaczniemy szukać dróg rozwiązania trudności, o których sygnalizowałam, to zapobiegniemy istniejącym trudnościom.

Mgr WANDA FILIPAK-IŻYK
Uniwersytet Wrocławski

Wśród zagadnień związanych z aktywizacją zawodową kobiet szczególne miejsce zajmuje problem aktywizacji kobiet bez zawodu. Omówię tu niektóre aspekty tego problemu w okręgu nowo uprzemysłowionym na przykładzie Legnicko-Głogowskiego Okręgu Miedziowego. Jest to okręg nowo uprzemysłowiony, teren wielkiej inwestycji przemysłowej, wydawać by się mogło, że nie ma tu trudności z aktywizacją zawodową kobiet i to zarówno pracownic wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowa-

nych. Powszechny jest bowiem sąd, że trudności w aktywizacji zawodowej kobiet, a szczególnie kobiet nie posiadających zawodu, związane są przede wszystkim z obszarami nie uprzemysłowionymi. Niestety, problem ten jest również aktualny w rejonach nowo uprzemysłowionych.

Budowa Kombinatu Górniczo-Hutniczego Rud i Miedzi i inwestycji towarzyszących powoduje wielką chłonność lubińskiego rynku pracy. Nowa inwestycja otwiera przed rzeszą migrujących tu ludzi, zarówno z sąsiednich powiatów jak i odległych województw, szerokie możliwości zatrudnienia.

Niestety, wolne miejsca pracy w przemyśle miedziowym oczekują tylko mężczyzn. Kobiety, a szczególnie te, które nie posiadają żadnych kwalifikacji zawodowych, występują w nadmiarze na lubińskim rynku pracy.

W ciągu 1963 r. zarejestrowano w Wydziale Zatrudnienia Prezydium PRN 1737 kobiet poszukujących pracy. Wolnych miejsc pracy było w tym czasie 1402. Odpowiednie liczby dla roku 1964 wynosiły: 1374 i 301. Wskaźnik wolnych miejsc pracy dla kobiet w 1963 r. wynosił więc 0,8, a w 1964 r. 0,2.

Dla kobiet nie posiadających żadnych kwalifikacji zawodowych wskaźnik ten jest o wiele niższy i wynosił: w roku 1963 — 0,6, w 1964 — 0,1. W lutym 1965 roku zarejestrowano 329 kobiet poszukujących pracy, przy 18 wolnych miejscach. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w lutym 1965 r. wynosił więc 0,05. Oznacza to, że na każde jedno wolne miejsce pracy czeka 18 kobiet. Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że 90% tych kobiet nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych.

Taki stan rzeczy potwierdzają przeprowadzone dwukrotnie (w czwartym kwartale 1964 r. i pierwszym 1965 r.) badania ankietowe podjęte w ramach prac Katedry Ekonomii Politycznej Uniwersytetu Wrocławskiego nad problemem aktywizacji zawodowej kobiet w Legnicko-Głogowskim Okręgu Miedziowym. Zbiorowość objęta badaniami ankietowymi to w większości młode kobiety, poszukujące pracy.

Jakie wykształcenie i kwalifikacje mają te kobiety? Krótko mówiąc: znikome. Przeszło 20% kobiet nie ukończyło szkoły podstawowej, a sporo z nich przerwało swą edukację w 2 czy 3 klasie. Oczywiste jest, że prawie wszystkie nie posiadają kwalifikacji zawodowych, a wiele z nich stara się o pracę po raz pierwszy. 65% kobiet posiada wykształcenie podstawowe, tylko nieliczne ukończyły jakieś kursy zawodowe, tylko nieliczne posiadają jakieś umiejętności zawodowe. Wśród 15% kobiet mających wyższe wykształcenie niż 7 klas szkoły podstawowej najliczniej reprezentowane są te, które mają niepełne średnie wykształcenie. Tylko 6% kobiet ukończyło szkołę zasadniczą zawodową lub średnią (ogólnokształcącą lub zawodową).

Znamienne jest zjawisko, że prawie wszystkie ubiegające się o pracę kobiety, zarówno te, które mają kwalifikacje zawodowe, jak i te bez jakichkolwiek umiejętności, poszukują zajęcia łatwego, nie związanego

ze sprawami technicznymi, nie związanego z żadną odpowiedzialnością. Najchętniej więc garną się do pracy w kuchni, w bufecie, w stołówce. Nauka, zdobywanie zawodu, ewentualne uczęszczanie na kursy nie znajdują zainteresowania nawet u młodych dziewcząt. Tylko 7% kobiet w wieku poniżej 25 lat spośród ogółu ankietowanych chce uzupełnić wykształcenie i uczyć się zawodu. Pozostałe nie mają zamiaru się uczyć, raczej stronią od kursów zawodowych, tłumacząc takie stanowisko obowiązkami rodzinnymi, trudnościami w uczeniu się czy też wręcz niechęcią do jakiejkolwiek nauki.

Oczywiste jest, że Lubin w tym stanie rzeczy nie jest w stanie dać zatrudnienia wszystkim starającym się o pracę kobietom. Ale rozbudowujący się kombinat, a wraz z nim cały region potrzebuje rąk do pracy. Warunkiem niezbędnym jest tu jednak posiadanie określonych umiejętności.

Tu właśnie, w szerokiej akcji uświadamiającej o potrzebie i konieczności zdobywania określonych, niejednokrotnie nowych, umiejętności, o zdobywaniu nowych zawodów, organizowaniu kursów przygotowujących kobiety do pracy na nowych stanowiskach widzę niepoślednią rolę Ligi Kobiet.

Mgr HALINA WALICHIEWICZ
Śląski Instytut Naukowy
Katowice

W związku z poruszonym na dzisiejszych obradach zagadnieniem przejścia dziewcząt wiejskich do zawodów pozarolniczych chciałabym dorzucić kilka uwag wynikających z badań Pracowni Socjologicznej Śląskiego Instytutu Naukowego w Katowicach.

Przejście bowiem dziewcząt wiejskich do zawodu pozarolniczego to problem adaptacji do nowych warunków społecznych środowiska, które dziewczęta pochodzące ze wsi wybierają.

W ramach badań nad śląską klasą robotniczą podjęty został przez pracownię socjologiczną Śląskiego Instytutu Naukowego temat: „Zagadnienie adaptacji społecznej konduktorek pochodzenia wiejskiego pozaśląskiego do warunków GOP".

Zawód konduktorki wytypowano do badań ze względu na wagę zagadnień komunikacyjnych oraz sfeminizowanie tego zawodu na Śląsku, temat zaś został podjęty, ponieważ kadra konduktorska Wojewódzkiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w Katowicach rekrutuje się w 50% z kobiet pochodzących spoza Śląska — ze wsi. Udział pozamiejscowych stale wzrasta, stąd ważny staje się problem adaptacji do warunków zawodu pozarolniczego, do warunków życia miejskiego oraz do warunków regionalnych — śląskich.

Ograniczę się tylko do tego aspektu wspomnianych badań, który

mówi o procesie przystosowania się do zawodu konduktorki kobiet, które przeważnie pracowały uprzednio w zawodzie rolniczym względnie wychowywały się w środowisku o tradycjach zawodu rolniczego. Charakterystyczną cechą zawodu konduktorki jest wielość anonimowych styczności społecznych, powstałych na podłożu rzeczowym, właściwych środowisku wielkomiejskiemu. Uzyskano informacje co do trudności pracy zawodowej w początkowym okresie, jak też w późniejszej sytuacji zawodowej. Starano się zaobserwować zespół warunków rodzinnych jako czynników wywierających decydujący wpływ na stosunek do pracy i rodzaj przystosowania do niej. Uzyskano też opinie badanych o ich pracy zawodowej na tle innych zawodów kobiet o podobnych jak badane kwalifikacjach.

Kandydatki na konduktorki to młode dziewczęta i kobiety w wieku do 25 lat. Wykształceniem wymaganym od kandydatki na konduktorkę jest zasadniczo ukończenie siedmiu klas szkoły podstawowej. Prawie wszystkie pochodzą z rodzin chłopskich, wielodzietnych.

Analiza dotychczasowych etapów pracy zawodowej badanych pozwoliła przeprowadzić ich podział na trzy grupy: 1) te, które dotychczas nie pracowały i praca konduktorki jest ich pierwszą pracą zawodową, 2) te, które pracowały już uprzednio w mieście, 3) te, które pracowały uprzednio na wsi, a praca konduktorki jest ich pierwszą pracą zarobkową w mieście.

Wszystkie badane zatrudnione uprzednio na terenie miasta pracowały jako niewykwalifikowane pracownice fizyczne z tym jednak, że niektóre miały szanse zdobyć po jakimś czasie pewne kwalifikacje.

Motywy podjęcia pracy konduktorki ograniczają się do trzech zasadniczych: 1) wysoki zarobek, 2) pewna atrakcyjność charakteru zamierzonej pracy, 3) brak innych możliwości zatrudnienia.

Okoliczności towarzyszące wyborowi zawodu określić można jednak raczej jako przypadkowe, np. powierzchowna obserwacja czynności służbowych konduktorki, dokonywana w autobusie lub tramwaju. Konduktorki pracują systemem trzyzmianowym, przez pięć dni, szósty dzień przypada wolny, przy czym co trzeci dzień wolny powinien przypadać w niedzielę. W tym 5-dniowym cyklu obowiązuje konduktorkę 46 godzin pracy. Istnieje około 85 kombinacji zmian pracy, które konduktorka musi przejść kolejno według zaplanowanego schematu.

Jak już wyżej wspomniałam, zawód konduktorki na Śląsku jest sfeminizowany. Na terenie całego WPK pracuje zaledwie 20% mężczyzn konduktorów. Zgodnie z dyrektywą władz Urząd Zatrudnienia do zawodu konduktora skierowuje wyłącznie kobiety, które przechodzą przeszkolenie.

Jak wynika z badań, rola przeszkolenia jest jednak czysto formalna. Kandydatki niejednokrotnie nie zdołają opanować dokładnie wymaganych wiadomości. Na przykład połowa badanych na początku swej

pracy ma trudności z „biletowaniem", to znaczy z właściwym skasowaniem biletów za przejazd; inne mają trudności z rozpoznaniem stref trasy, z tzw. „robieniem kasy" itp. Szkolenie też nie zapoznaje badanych z rolą społeczną wykonywanego zawodu.

Czynniki utrudniające adaptację do zawodu konduktorki to przede wszystkim nieznajomość specyfiki zawodu, jego zadań i obowiązków oraz odpowiednio zrozumianych uprawnień przysługujących w tym zawodzie. Odpowiedzialność za nieprzygotowanie do wypełniania obowiązków konduktorki spada w dużej mierze właśnie na błędny system szkoleniowy, który ogranicza się tylko — jak już wspomniałam — do czysto formalnego poinformowania kandydatek o zakresie wymaganych czynności, pomijając sprawę kultury tego rodzaju pracy. Nieznajomość tej sfery pracy konduktorki powoduje niespełnienie oczekiwań, jakie badane z tym zawodem wiązały, niesprostanie obowiązkom na siebie przyjętym. Odporność psychiczna, wypracowana kultura pracy, osobiste walory i cechy osobowości mają szczególne znaczenie w bezkonfliktowym wykonywaniu czynności konduktorskich. Ma to ścisły związek z rodzajem kwalifikacji wymaganych przy podjęciu tego zawodu. Jak z wypowiedzi badanych można się zorientować, nawet nieznajomość technicznych warunków pracy nie jest tak ważna, jak właśnie indywidualne cechy osobowości, które potrafiłyby ułatwić wykonywanie trudnych — szczególnie dla przybyłych ze środowiska wiejskiego — obowiązków służbowych; badane pozostają same „twarzą w twarz" w anonimowym, regionalnie obcym sobie otoczeniu społecznym, zdane wyłącznie na własne umiejętności zjednania sobie kręgu pasażerów.

Brak uznania społecznego dla wykonywanej pracy, który badane odczuwają bezpośrednio, zaliczyć można również do czynników utrudniających adaptację do zawodu. Niewątpliwie trudne warunki pracy, jak np. praca w ustawicznym tłoku, w nie ogrzewanym w zimie pojeździe, przy różnorodnym wymiarze czasu pracy itp. dopełniają liczbę czynników utrudniających przystosowanie do zawodu.

Opinie badanych o ich pracy zawodowej w porównaniu z innymi zawodami można ogólnie scharakteryzować następująco: do zawodów lepszych niż zawód konduktorki należą te, gdzie nie pracuje się na trzy zmiany, pracuje się w ciszy i spokoju, bez pośpiechu i które posiadają wyższy stopień uznania społecznego.

Wykonywany zawód badane oceniają negatywnie. Na tę ocenę składa się: brak uznania społecznego wykonywanej pracy oraz praca wśród szerokiego, zmieniającego się i nieznanego kręgu pasażerów. Świadomość braku oparcia w przyjaznym i koleżeńskim kolektywie, osamotnienie odczuwane przez badane w czasie wykonywania czynności zawodowych czynią tę pracę trudną i niejednokrotnie nie do zniesienia na dłuższy okres czasu.

W odpowiedzi na postawione pytanie: „Jaki zawód wybrałaby pani,

gdyby nie mogła pracować jako konduktorka?" — w przeważającej części badane wskazują takie zawody, gdzie nie ma konieczności pracy wśród ludzi nieznanych.

Dyr. HALINA DIAMAND
Komisja Planowania przy Radzie Ministrów
Warszawa

Jest duża rozpiętość między rzeczywistością a poglądami na aktywność zawodową kobiet i ich udział w zatrudnieniu. Proces aktywizacji zawodowej i związany z nim całokształt niezwykle pozytywnych dla kobiety procesów — istnieje i nie wolno tego nie dostrzegać.

W toku dyskusji zaniepokoił mnie sposób postawienia sprawy wyżu demograficznego. To nie jest takie straszne, nie należy się tego bać. W bieżącej pięciolatce wzrost zatrudnienia wynosi około 16%, w następnej będzie wynosił 16,5%. To nie jest problem. Trzeba pamiętać, że się rozwijamy, że gospodarka rośnie. Nie trzeba się bać wyżu, chodzi o to, ażeby zatrudnienie było jak najbardziej racjonalne.

Sytuacja jest trudniejsza, ponieważ są zawody bardzo sfeminizowane, a jednocześnie w niektórych zawodach udział kobiet jest za mały.

Jedną z podstawowych przyczyn konieczności aktywizacji kobiet jest fakt, że ich praca jest potrzebna. Zmieniać się będzie w przyszłości czas pracy, a równocześnie rosnąć będą nie zaspokojone potrzeby społeczne. Dlatego nie bójmy się, aktywizacja kobiet będzie rosła, a mechanizacja i automatyzacja będą jej sprzyjać.

Trudności, kłopoty kobiet i z kobietami wynikają w dużej mierze z faktu, że poszliśmy „na żywioł" i tradycje w sprawach kształcenia i zatrudnienia kobiet. Jak oświata — to kobiety, jak elektryka — to mężczyźni. Jeżeli teraz jest 80% kobiet na medycynie, to się wcale z tego nie cieszę, bo medycyna to jest bardzo trudny zawód. Nie cieszmy się, jeżeli gdzieś jest dużo dziewcząt w szkole. Naszym celem jest równomierność rozwoju.

Jedna z koleżanek powiedziała, że trzeba, aby więcej kobiet niż mężczyzn miało wyższe wykształcenie, bo wtedy mają większe możliwości w pracy. Tu nie chodzi o podział. My mamy dziś za mało dziewcząt w zasadniczych szkołach zawodowych. Ale jest jeszcze inny złożony problem: kobieta w zasadzie kończy wykształcenie na szkole, mężczyzna ma więcej możliwości, żeby się kształcić dalej, nawet pracując. Droga awansu kobiety jest niesłychanie trudna i dlatego wybrany zawód dla kobiety przeważnie jest zawodem ostatecznym.

I jeszcze sprawa migracji. Nie można tak stawiać sprawy, że jeżeli mamy duży przypływ nowej siły roboczej ze wsi, to niech chłopcy wyemigrują, a dziewczęta zostaną. Życie tego nie potwierdzi. Dysproporcję płci życie łamie i przekreśla. Jeżeli jest nadmierny odpływ chłopców

ze wsi — w ślad za nimi popłyną dziewczęta i dlatego musimy się liczyć także z migracją dziewcząt ze wsi. Bo jaka jest struktura migracji? Na 100 migrujących zawodowo czynnych migruje 125 osób towarzyszących. Oczywiście tam są i dzieci, które się przedtem urodziły, ale tu nie o to chodzi. To jest naturalne dążenie do łączenia się, do wyrównania szans zakładania rodziny i spełniania podstawowych funkcji życiowych i dlatego musimy się liczyć z migracją i chłopców, i dziewcząt.

Doc. dr JERZY PIOTROWSKI
Instytut Gospodarstwa Społecznego
Warszawa

PODSUMOWANIE OBRAD SEKCJI

Sekcja zajmowała się zagadnieniem pracy zawodowej kobiet i to właściwie wyłącznie zagadnieniem pracy kobiet poza rodziną. Podstawą rozważań było 8 referatów, przesłanych uprzednio uczestnikom konferencji, oraz głosy wstępne autorów tych referatów, które — poza przypomnieniem podstawowych tez referatów — stanowiły z reguły cenne ich rozwinięcie.

Dyskusja była bardzo ożywiona: głos — poza 8 referentami — zabierały 22 osoby i — co chyba należy uznać za zaletę dyskusji — koncentrowała się ona wokół podstawowych problemów konferencji.

Temat główny dyskusji obracał się wokół problemu pozycji zawodowej kobiety, przy czym pozycja zawodowa traktowana była jako podstawowy miernik pozycji społecznej kobiet, miernik ich społecznego awansu. Problematykę dyskusji, włączając w to głosy wstępne referatów, można by ująć w czterech punktach:

1) diagnoza dotychczasowego rozwoju i stan obecny w zakresie zatrudnienia kobiet,
2) podłoże aktywizacji zawodowej kobiet,
3) niektóre czynniki kształtujące przebieg tej aktywizacji,
4) perspektywy dalszego jej rozwoju.

Nie zdołam oczywiście przedstawić tu wszystkich interesujących i ważnych z punktu widzenia nauki i praktyki stwierdzeń i uwag, jakie usłyszeliśmy w dyskusji. Pełne materiały dyskusji, ujęte w formie stenogramu, posłużą do bardziej wyczerpującego opracowania całości zagadnienia.

W trakcie dyskusji podkreślano wielokrotnie, że byłoby rzeczą pożądaną przejście od ogólnej dyskusji nad sytuacją kobiet do bardziej szczegółowej. Zwracano uwagę na to, że przecież w sytuacji kobiet istnieje duże zróżnicowanie — zależnie od stanu cywilnego, dzietności, wieku, wykształcenia, regionu, nawet miejsca pochodzenia.

Dokonując diagnozy dotychczasowego rozwoju i stanu zatrudnienia kobiet, wskazywano, że przy stałym wzroście zatrudnienia ciągle utrzy-

muje się pewna odmienność pozycji zawodowej kobiet w porównaniu z pozycją zawodową mężczyzn. Wyrazem tego są niższe wskaźniki aktywności, niższy przeważnie poziom wykształcenia kobiet w stosunku do mężczyzn, niższe stanowiska, gorsze płace oraz wydatniejsze skupianie się kobiet w niektórych zawodach, co potocznie, aczkolwiek niezbyt ściśle, określa się mianem preferencji zawodowych kobiet.

W analizie tych spraw posługiwano się danymi statystycznymi, raczej ogólnymi, których liczby przeciętne zacierają bardziej indywidualne różnice pracy i płacy. Wskazywano na to, że przeciętnie niższe płace kobiet nie dają się wyjaśnić w całości odmienną strukturą zatrudnienia kobiet; jako przykład podawano dość znaczne różnice w strukturze płac kobiet i mężczyzn lekarzy o takim samym stażu. Być może jednak, że i w tym wypadku różnice wynikają z kierunku specjalizacji, a w pewnym stopniu i stanowisk. Podobno więcej mężczyzn niż kobiet idzie na prowincję, na wieś i obejmuje tam kierownictwo ośrodków. Zagadnienie to wymaga oczywiście dalszych badań, tym bardziej że cytowany przykład dotyczy kobiet wykształconych w wysokiej klasy zawodzie.

Ustalenie na podstawie porównań, czy i w jakim stopniu zachodzi jakaś „dyskryminacja" kobiet w dziedzinie płac jest bardzo utrudnione wskutek tego, że pomiędzy mężczyznami i kobietami istnieją znaczne różnice w kierunkach studiów, zainteresowań zawodowych itp. Istnieje jakaś szczególna specyfika, odrębność pozycji zawodowej i podstawowego zainteresowania kobiet określonymi zawodami i zajęciami. Toteż wydaje się, że na specjalną uwagę zasługuje każdy wypadek przełamywania się tej szczególnej preferencji zawodowej kobiet, każdy wypadek przechodzenia na stanowiska „męskie", np. inżyniera, szofera, lub na stanowiska kierownicze.

W dyskusji zwracano uwagę na fakt, że i w tym wypadku może zachodzić pewne złudzenie statystyczne. Na przykład pewne pozycje kobiet w zawodach technicznych, które traktuje się jako przełamywanie przez kobiety bariery do zawodów technicznych, są w gruncie rzeczy tylko nowym przypadkiem kobiecej odrębności zawodowej. Przy bliższej bowiem analizie tych zjawisk okazuje się, że i w zawodach technicznych kobiety pracują na niektórych tylko stanowiskach, że w tym nowym dziale pracy wytwarzają się pewne typy zawodów, które kobiety uważają dla siebie za bardziej przydatne, i w których się skupiają.

Bardzo silnie podkreślano doniosłość problemu preferencji zawodowych kobiet z uwagi na to, że ograniczają one i hamują aktywizację zawodową kobiet w pewnych fazach rozwoju gospodarczego kraju. Zbyt wąska specjalizacja zainteresowań ogranicza możność korzystania przez kobiety z rosnącej liczby stanowisk pracy, jeśli nie są akurat z zakresu ich preferencji zawodowych.

W dyskusji — wyraźnie lub domyślnie — dawano wyraz temu, że kobiety na rynku pracy zajmują pozycje wtórne, pozycje pracowników drugiego rzędu, że faktycznie przypada im rola rezerwy, która wchodzi do zatrudnienia wtedy, gdy stanowiska pracy, będące aktualnie do objęcia, są liczniejsze niż podaż męskiej siły roboczej.

Oczywiście, podłożem aktywizacji zawodowej kobiet jest industrializacja kraju i wiążące się z nią rozszerzanie się i różnicowanie zawodów, rodzące zapotrzebowanie na dodatkową siłę roboczą. Rozwój gospodarczy kraju w połączeniu ze zmianami ustrojowymi, które sprawiają, że udział w dochodzie narodowym następuje poprzez zatrudnienie, stwarza warunki sprzyjające podejmowaniu pracy przez kobiety. Industrializacja jest bodźcem do poszukiwania pracy przez kobiety również i w tych regionach kraju, do których przemysł jeszcze nie dotarł. Ogólnie bowiem procesy przemian promieniują na wszystkie regiony i sprawiają, że w tych regionach, gdzie tempo rozwoju jest wolniejsze, liczba kobiet chętnych do podjęcia pracy zawodowej jest większa niż liczba nowych stanowisk pracy uważanych za przydatne dla kobiet. To samo zjawisko można zaobserwować w pewnych regionach uprzemysłowionych. Równocześnie jednak faktyczne zapotrzebowanie na siłę roboczą, której nie mogą zaspokoić mężczyźni, decyduje częstokroć o przekroczeniu założonych wskaźników planowania i pokonuje uprzedzenia wielu kierowników życia gospodarczego; wpływa też na opinię środowiska oraz samych zainteresowanych kobiet o kierunkach ich pracy zawodowej.

Poza specyfiką zawodową wskazywano również na sytuację rodzinną jako na czynnik utrudniający realizację dążeń kobiet do podjęcia pracy. Przypadki szczególne stanowi tu sytuacja kobiet — jedynych żywicielek. Zwracano uwagę, że kobiety — jedyne żywicielki to na ogół pracownice niewykwalifikowane, a więc pracownice o najniższych zarobkach, że ich dochód z pracy jest tylko częściowym rozwiązaniem sytuacji, gdyż z trudem wystarcza na utrzymanie rodziny. Podkreślano, że na omawiane zagadnienia można oddziaływać w ramach gospodarki planowej przez odpowiednio planowaną rozbudowę gospodarczą, odpowiednie kształtowanie produkcji gałęziowej, przez proces deglomeracji, przez rozbudowę usług i aktywną politykę zatrudnienia. Równocześnie jednak podkreślano niezbędność odpowiednich urządzeń socjalnych i pomocy społecznej.

W dyskusji nad odmiennością struktury zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz postaw mężczyzn i kobiet wobec pracy wystąpiła również sprawa odmienności psychologicznej obu płci w ich stosunku do pracy. Stwierdzono, że czynniki biologiczno-fizyczne mogą mieć znaczenie w dziedzinie pracy fizycznej, gdzie mężczyzna — jako bardziej silny — może znaleźć lepsze zarobki. Podnoszono jednak, że przy obecnym stanie technicznym i stale unowocześnianych metodach pracy ogromna większość prac jest dostępna również dla kobiet, i że nawet nauka nie stwierdza,

by kobiety — poza okresem ciąży i karmienia — były bardziej od mężczyzn wrażliwe na szkodliwości pracy w niektórych gałęziach produkcji (np. w chemii).

W związku z tym zwracano uwagę, że niektóre przepisy o zatrudnieniu, wprowadzone z myślą o kobiecie matce, są niesłusznie rozszerzane na wszystkie kategorie kobiet, co ogranicza ich możliwości podejmowania zatrudnienia.

W związku z badaniami prowadzonymi w Akademii Wychowania Fizycznego rzucono w dyskusji tezę o zależności pomiędzy aktywizacją ruchową a zainteresowaniem zawodowym. Ruchowe urabianie chłopców jest w naszej kulturze dużo silniejsze niż dziewcząt.

Amerykańskie badania stwierdziły u mężczyzn wyższość w zakresie myślenia abstrakcyjnego i sprawności rachunkowej, u kobiet zaś w zakresie biegłości werbalnej i pamięciowej. Gdyby cechy te zostały potwierdzone jako stałe, można by tym tłumaczyć techniczne zainteresowania mężczyzn i humanistyczne zainteresowania kobiet — jako podstawę odpowiedniej preferencji zawodowych mężczyzn i kobiet.

Na ogół w dyskusji dano wyraz poglądowi, że istniejące różnice — jeśli w ogóle są one różnicami płci, a nie osobników — uwarunkowane są kulturowo, a nie genowo, i że mogą ulegać dalszym zmianom. Dominował pogląd, że odmienność postaw wobec zatrudnienia mężczyzn i kobiet uwarunkowana jest kulturowo w procesie urabiania osobowości w domu rodzinnym, w szkole itp. Zwłaszcza roli szkoły poświęcono w dyskusji wiele uwagi. Wskazywano na przykład zajęć ręcznych w szkole, które są inne dla chłopców, a inne dla dziewcząt; wskazywano na zjawisko feminizowania liceów ogólnokształcących. Wysuwano postulat systematycznych badań nad kształtowaniem się zainteresowań zawodowych chłopców i dziewcząt w tym — między innymi — celu, aby ich zainteresowania i uzdolnienia rozwijać w sposób wolny od uprzedzeń czy stereotypów. Mówiono również o jednoogniskowym kierunku ambicji zawodowych mężczyzn i dwuogniskowym — kobiet, co utrudnia kobietom pełne zaangażowanie się w pracy i pełną identyfikację z rolą zawodową. Wysuwano wątpliwości co do prawidłowości tego ujęcia, które w jakiś sposób gubi rolę ojca i męża, z którą przecież również związane są tradycje i ambicje życiowe mężczyzn. Różnica może polegać na stopniu integracji ról, które zresztą do okresu industrializacji były zintegrowane także u kobiety — gospodyni.

W związku z tym jedna z dyskutantek wskazała na konieczność rozłożenia roli żony i matki na elementy pierwsze w celu odrzucenia tego, co (jak rodzenie i karmienie) związane jest z płcią, i na to, co historycznie wokół tej roli narosło i co należy oddzielić od roli wyznaczonej płcią, by w ten sposób dać podstawę do nowego układu ról ojca, męża i matki, żony.

Mówiono również, że wiele kobiet wykształconych na stanowiskach

kierowniczych, wymagających wyższych kwalifikacji, i to nie tylko niezamężnych, lecz także zamężnych i mających dzieci, jest silnie zaangażowanych w swej roli zawodowej; są więc one w pełni zintegrowane ze swoją rolą zawodową, mimo że nie jednoogniskową.

Wielką rolę w odmienności pozycji zawodowej kobiet przypisywano stereotypom o roli i miejscu kobiet, o ich uzdolnieniach i właściwościach, stereotypom przyswojonym przez same kobiety i ich środowiska społeczno-zawodowe, a także przez pracowników nauki.

Wydaje się jednak, że w dyskusji przeważało stanowisko, iż stereotypy te nie mają decydującego znaczenia, że są tylko czynnikiem poważnie hamującym tempo przemian, lecz niezdolnym do ich powstrzymania. Stosunek kobiet do pracy zmienia się faktycznie. Wskazywano na przykłady stopniowej akceptacji pracy kobiet i zajmowania przez nie określonych stanowisk i zawodów. Podnoszono w dyskusji, że z czasem następuje przyzwyczajenie się do pracy kobiet w ogóle, a szczególnie do pracy kobiet w zawodach, które dotychczas były uważane za męskie. Ten proces przemian wymaga pewnego czasu.

Wskazywano w związku z tym na ważność wykształcenia jako czynnika ułatwiającego akceptację kobiet na pewnych stanowiskach i zdobycie przez kobietę nowego stosunku do pracy i określonej pozycji w pracy. Trudno mieć przywiązanie do pracy niekwalifikowanej lub wykonywanej z nadmiernym wysiłkiem. Wraz z wykształceniem zmienia się także motywacja pracy.

Z przedstawionych materiałów statystycznych wynika, że kobiety dla uzyskania wyższych stanowisk muszą się legitymować kwalifikacjami wyższymi aniżeli te, którymi w takiej samej sytuacji legitymują się mężczyźni. Kobiety bowiem jako nowicjusze muszą przekonywać o swej przydatności.

W związku z badaniami nad sytuacją kobiet na stanowiskach kierowniczych padła hipoteza, że istotną przeszkodą w powierzaniu kobietom stanowisk kierowniczych oraz sprawowania przez kobiety stanowisk kierowniczych są stosunki społeczne i niski poziom organizacji pracy. Jeżeli idzie o stosunki społeczne, wysunięto dwie kwestie: pierwsza — to „frontowy" system dowodzenia, rubaszność, mówiąc oględnie, w stosunkach kierowników wobec pracowników; druga — to konflikt kierowniczo-zawodowego i towarzysko-salonowego modelu stosunków pomiędzy przełożonym i podległą mu kobietą — kierownikiem, co krępuje obie strony, a głównie przełożonego. Wpływ ładu, a raczej nieładu organizacyjnego, przejawia się w częstych sytuacjach awaryjnych, z którymi kobiety trudno sobie radzą; te właśnie sytuacje awaryjne szczególnie wzmacniają „frontowość" stylu zarządzania.

Zarówno jednak jeden, jak i drugi z tych czynników to także sprawa czasu, przystosowania, wytworzenia się odpowiednich wzorów postępowania; i chyba już dzisiaj można obserwować wypadki, kiedy wymienio-

ne czynniki nie przeszkadzają ani kobietom — kierownikom, ani ich przełożonym — w obopólnym pozytywnym współdziałaniu.

Rozważono również zagadnienia niechęci kobiet do zajmowania stanowisk kierowniczych bądź dlatego, że, być może, obawiają się trudności, jako osoby niezbyt pożądane na takich stanowiskach, bądź też dlatego, że nie chcą przyjmować na siebie zwiększonej odpowiedzialności — między innymi — ze względu na swoją rolę, swoje obowiązki, w domu. Wydaje się, że badania, które na ten temat zostały zapoczątkowane w związku z naszą konferencją, zasługują na rozwinięcie i dalsze kontynuowanie. Warto wspomnieć o sugestii, jaką usłyszeliśmy, by kobiety na stanowiska kierownicze były dobierane przez poradnictwo i selekcję, ponieważ wydaje się, że kobiety, które utrzymały się na stanowiskach kierowniczych, stanowią szczególny typ, powiedzmy — o szczególnych postawach wobec pracy, ufnych w siebie i w swoje zdolności, pewnych swego miejsca w społeczeństwie. Jeśliby tak było — różnice układałyby się nie według płci, lecz według typów osobowości.

Jaki będzie dalszy kierunek rozwoju aktywizacji zawodowej kobiet? Jeśli nawet w świetle tego, co nam na ten temat wiadomo, perspektywy całkowitego zrównania aktywizacji zawodowej kobiet z aktywizacją zawodową mężczyzn nie są zbyt wielkie, to na podstawie materiałów przedstawionych na obradach sekcji można powiedzieć, że okres najbliższego planu pięcioletniego stwarza obiektywne warunki wzrostu aktywizacji zawodowej kobiet i że będzie stanowił dalszy stopień do jej rozwijania. Muszą jednak ulec zmianie tzw. preferencje zawodowe kobiet, ponieważ w najbliższej pięciolatce stosunkowo mało rozwijać się będą działy specjalnie preferowane przez kobiety. Można jednak sądzić, że te preferencje ulegną pewnemu złagodzeniu, przekształceniu, gdy będą tego wymagały i będą temu sprzyjały konieczności ekonomiczne. Sprzyjać temu będzie jeszcze jeden czynnik, ponieważ, jak wykazują dane i obserwacje, krąg zainteresowań zawodowych kobiet poszerza się w miarę wzrastania poziomu wykształcenia, a, jak wiadomo, stopień wykształcenia kobiet systematycznie wzrasta i w najbliższym pięcioleciu uczyniony będzie znaczny skok w tym kierunku. Z uelastycznieniem preferencji zawodowych kobiet wiąże się zagadnienie uelastycznienia i większego zróżnicowania także kształcenia zawodowego, poradnictwa itd.

Pozostaje podstawowe zagadnienie natury nie tyle badawczej, ile filozoficznej. Czy istotnie słuszne jest stawianie znaku równania pomiędzy równością pozycji społecznej kobiety z pozycją mężczyzny a jej pracą zawodową? Czy zrównanie i pełne wyzwolenie kobiety wymaga takiego samego udziału w pracy zawodowej co mężczyzny? Czy prestiż pozycji społecznej istotnie wiązać się ma tylko z pozycją zawodową? I wreszcie — w jakim zakresie ma nastąpić hemogenizacja obu płci? Czy i w jakim stopniu dla rozwoju kultury ważne jest podkreślenie specyficznych różnic i odmienności, specjalnych walorów każdej płci?

KOBIETA W RODZINIE WSPÓŁCZESNEJ

Mgr EWA KALTENBERG-KWIATKOWSKA
Instytut Gospodarstwa Społecznego
Warszawa

PRZEOBRAŻENIA I POTRZEBY WSPÓŁCZESNEJ RODZINY

Prezentowany referat podejmuje próbę omówienia, jak w świetle informacji i materiałów, zebranych w ostatnich latach przez polskich badaczy, rysują się niektóre przemiany współczesnej rodziny, zwłaszcza te, które wydają się szczególnie istotnie wpływać na cykl życia i sytuację społeczną kobiety.

Najżywsze zainteresowania opinii budzą m.in. następujące zagadnienia z dziedziny socjologii rodziny:

1) przemiany, jakim podlegają obecnie rodziny w różnych społeczeństwach, równoległość tych przemian, ich przyczyny i uwarunkowania,

2) ocena znaczenia tych przemian dla trwałości rodziny, sens i perspektywy dalszego istnienia rodziny jako instytucji społecznej i jako instytucji zaspokajającej pewne potrzeby indywidualne, kierunki i perspektywy przemian rodziny w przyszłości w różnych społeczeństwach.

Pogląd socjologów na kwestię przemian rodziny najkrócej można zreferować przez przypomnienie wyników kwerendy, jaką przeprowadzili Ogburn i Nimkoff wśród 18 amerykańskich socjologów rodziny.

Wymienieni badacze zwrócili się z prośbą o odpowiedź na pytanie: czy rodzina zmienia się, a jeżeli tak, to jakie 10 zmian należy uznać za najistotniejsze. W wyniku wymieniono 63 zmiany, w których 8 zyskało połowę głosów[1].

Są to następujące zmiany:

1) wzrost liczby rozwodów,
2) zmniejszenie się rozmiarów rodziny,
3) zmniejszenie się autorytetu męża i ojca,
4) wzrost obcowania seksualnego poza rodziną,
5) wzrost liczby mężatek pracujących zawodowo,
6) wzrost indywidualizmu i wolności poszczególnych członków rodziny,

1 Patrz: W. F. Ogburn i M. F. Nimkoff *Technology and the changing Family*, str. 329.

7) przejmowanie przez państwo funkcji opiekuńczych spełnianych dotąd przez rodzinę,

8) zmniejszanie roli religijnych wzorów postępowania w małżeństwie i rodzinie.

Przyjmując ten indeks zmian jako słuszny i w naszych warunkach, należy nad kilkoma z nich zatrzymać się dłużej. Tak więc należy przypomnieć znaczenie rozwoju wiedzy i techniki jako podstawowej, pierwszej niejako, przyczyny innych zmian. Rozwój techniki prowadzi do zmian ekonomicznych, które, jeśli chodzi o rodzinę, powodują przede wszystkim ograniczenie gospodarczych funkcji rodziny. To z kolei powoduje wzrost znaczenia czynników uczuciowych, wartości indywidualnych i spraw seksualnych, które przedtem, w okresie, kiedy rodzina miała szerokie i bardzo rozbudowane funkcje ekonomiczne, odgrywały mniejszą rolę. Polskie badania prowadzone aktualnie nad rodziną wiejską wyraźnie potwierdzają tę zależność. Między innymi Jan Turowski w swojej publikacji zamieszczonej ostatnio w „Studiach Socjologicznych"[2] przekonywująco pokazuje związek między zawężaniem się funkcji ekonomicznych rodziny a rozbudową wartości uczuciowych i indywidualnych.

Spadek średniej wieku zawierania małżeństw wiąże się ze wzrostem dobrobytu, umożliwiającym wcześniejsze uzyskanie warunków do samodzielności oraz z rozpowszechnianiem regulacji urodzeń, a także z wcześniejszym dojrzewaniem młodzieży itp. Wszystko to tworzy łańcuch wzajemnych uwarunkowań, bez wątpienia kształtujących obraz współczesnej rodziny.

Jeżeli chodzi o zmniejszenie się rodziny, należy wyodrębnić trzy kategorie zjawisk: 1) zmniejsza się tzw. „rodzina mała", to jest rodzina, w której są tylko dwa pokolenia — rodzice i dzieci (przez zmniejszanie się liczby dzieci); 2) zmniejsza się częstotliwość występowania rodziny szerszej, tzn. rzadziej występują przypadki rodzin 3-pokoleniowych, mieszkających pod wspólnym dachem. Także w rodzinach „rozszerzonych", nie ograniczających się do wąskiego składu rodzice — dzieci, liczba osób nie należących do tych dwu pokoleń lub niebezpośrednio spokrewnionych jest mniejsza niż to bywało kiedyś; 3) zmniejsza się wielkość gospodarstw domowych, tzn. przypada na nie mniejsza liczba osób zamieszkałych pod wspólnym dachem i prowadzących wspólne gospodarstwo.

Jeżeli chodzi o zanik wielu funkcji rodziny, mówi się np. o zaniku funkcji rozrywkowej przekazywanej instytucjom komercjalnym, specjalistycznym, o ograniczeniu wielu funkcji wychowawczych, które w zasadzie w pełni realizowane są w więk-

[2] „Studia Socjologiczne" nr 2/13/1964.

szości rodzin tylko w stosunku do najmłodszych, o prawie zupełnym zaniku funkcji nauczania, przekazanej szkołom i instytucjom kształcenia zawodowego. Stwierdza się również fakt przekazywania instytucjom pozarodzinnym opieki nad niezdolnymi do pracy członkami rodziny, jak starcy, chorzy umysłowo czy inni ciężko chorzy, potrzebujący dłuższej kuracji.

Obserwujemy także zanik funkcji religijnych, które przez rodzinę są w minimalnym zakresie wypełniane, ograniczają się do kontroli bardzo podstawowych praktyk, oczywiście w rodzinach, które w ogóle te praktyki spełniają.

Jeżeli idzie o pozadomową pracę kobiet, traktowaną jako element przemian rodziny, zależności między rozwojem techniki, przekształceniem ekonomiki kraju a tym zjawiskiem są bardzo wyraźne.

Większość badaczy tego zagadnienia uważa, że za przyczynę podejmowania przez kobiety pracy poza domem może być uznany tylko rozwój przemysłu, powodujący pojawianie się dużej ilości miejsc pracy, nie wymagającej w dodatku siły fizycznej. Natomiast zmniejszenie rodzin i związane z tym oraz z postępem techniki ułatwienie pracy domowej są warunkiem, umożliwiającym podjęcie pracy przez kobietę, umożliwiającym godzenie, przynajmniej w pewnym stopniu, prac domowych z pracą zawodową.

Czynnikiem sprzyjającym podejmowaniu pracy zawodowej przez kobiety były także zmiany, jakie zaszły w opinii publicznej. Mianowicie wykształca się stopniowo przekonanie, że praca zawodowa kobiet nie zagraża sama przez się szczęściu rodzinnemu. W miejsce dotychczas uznawanego modelu rodziny, który wskazywał każdej kobiecie jako jej „miejsce" dom rodzinny, mamy do czynienia z modelem, zakładającym tylko, że „miejsce kobiety posiadającej małe dzieci jest w domu". Natomiast nakaz pozostawania w domu, niezajmowania się niczym poza domem nie obowiązuje już w większości środowisk kobiet nie mających małych dzieci, a tym bardziej kobiet niezamężnych.

Takie czynniki, jak pragnienie zwiększenia dochodu rodziny czy pragnienie uzyskania określonego prestiżu dla siebie lub rodziny nie mogą być uznawane za przyczynę rozpowszechniania się pracy pozadomowej kobiet. Czynniki te bowiem działają zawsze, w każdej rodzinie i działały również wtedy, gdy praca zawodowa kobiet nie była tak rozpowszechniona.

Problemy przemian rodziny, ich charakter i nasilenie oraz wiążąca się z tym sprawa perspektyw dla rodziny jako instytucji były bardzo żywo dyskutowane w Polsce w latach 1956, 1957, 1958. W tym okresie możemy mówić o dużym poruszeniu opinii

publicznej sprawami warunków życia rodziny, przemian w niej zachodzących i możliwości dalszego rozwoju rodziny polskiej. Od tych lat datują się także szersze badania socjologiczne, demograficzne itp. poświęcone problematyce rodziny, próbujące odpowiedzieć w sposób naukowy na pytania, które nurtowały opinię publiczną, i rozstrzygnięcie których byłoby istotne dla racjonalnego prowadzenia polityki społecznej.

Żywe dyskusje były prowadzone na łamach „Życia Literackiego", pism katolickich, jak „Kierunki", „Tygodnik Powszechny", „Dziś i Jutro", częściowo w „Polityce", w „Nowej Kulturze", a z dzienników przede wszystkim na łamach „Życia Warszawy"[3].

Aktualny stan opinii publicznej i aktualne tendencje w publicystyce wyrażają się w stanowisku uznającym, że rodzina jako instytucja w dalszym ciągu zachowuje swoje znaczenie, jest niezastąpiona i aczkolwiek przekształca się, to jednak przemiany te nie świadczą o jej całkowitym kryzysie i nie należy wnioskować o zaniku tej instytucji w przyszłości. Żywość ówczesnych dyskusji z lat poprzedzających rok 1956 i następnych można częściowo tłumaczyć specyfiką tamtego okresu, a także pewnymi niesłusznymi przejaskrawieniami oficjalnie postulowanego w latach 50-tych modelu rodziny. Jak relacjonuje A. Kłoskowska po bardzo interesującej analizie treści materiałów opublikowanych w „Przyjaciółce" w latach 1950—1951, oficjalnie propagowany wówczas na tych łamach model rodziny nie doceniał szeregu jej istotnych funkcji[4].

Świadectwem tamtych pełnych pasji dyskusji są w tej chwili tylko materiały o znaczeniu archiwalnym. Do najciekawszych należą materiały zebrane przez „Życie Warszawy", zwłaszcza odpowiedzi na wielką ankietę tego dziennika, zatytułowaną: „Czy kryzys rodziny?", na którą wpłynęło wówczas przeszło tysiąc odpowiedzi[5]. Czytelnicy „Życia Warszawy" w większości podkreślili, że mimo wszystko nie można mówić o kryzysie i zaniku rodziny, że natomiast współczesna rodzina polska przeżywa cały szereg istotnych trudności, które należy pokonać. Niemniej rzucone wtedy pytanie, prawie hasło — „Czy kryzys rodziny" — odbiło się głośnym echem w opinii publicznej i świadomości dotyczącej życia rodziny i pobrzmiewało potem w różnych formach przez wiele lat, zarówno w odpowiedziach na kolejne ankiety „Życia Warszawy" przeprowadzane w następnych latach, jak

3 Przegląd dyskusji na temat rodziny, toczonej w latach 1956—1958 na łamach pism, opracował dr K. Przecławski; patrz „Kultura i Społeczeństwo" nr 4/1958.

4 A. Kłoskowska *Modele społeczne i kultura masowa*. „Przegląd Socjologiczny" t. XIII/2/1959.

5 „Życie Warszawy" z 1957 r.; materiały te opracowała M. Ofierska w pracy *Ankieta Życia Warszawy i jej wyniki*, maszynopis.

i w innych materiałach zbieranych już przez samych socjologów. W każdym razie jest rzeczą charakterystyczną, że wbrew stanowisku większości publicystów[6] zarówno ankietowani, jak i ci, którzy nadsyłali swoje odpowiedzi do „Życia Warszawy" na wspomniany konkurs, w większości zajmowali stanowisko takie, jakie w gruncie rzeczy zajmuje socjologia rodziny. Mianowicie, że rodzina oczywiście się przekształca, przekształca pod wpływem szerszych zmian — technicznych, ekonomicznych, zmian zachodzących w nauce i ideologii, że do tych zmian się musi przystosowywać (zwłaszcza do zmian w ekonomice i trybie życia całego społeczeństwa), natomiast mówienie o kryzysie rodziny nie jest dostatecznie uzasadnione.

Warto zastanowić się nad następującym zagadnieniem: czy w materiałach, jakie do tej pory zebrali polscy socjologowie, ekonomiści czy statystycy znajdujemy potwierdzenie lub zaprzeczenie tych ogólnych tendencji, dotyczących zmian w rodzinie, jakich istnienie stwierdzają na ogół zgodnie socjologowie rodziny.

Jeżeli chodzi o zmiany składu rodziny, to tutaj, niestety, nie dysponujemy jakimiś w pełni miarodajnymi danymi. Dane spisów powszechnych zawierają tylko informacje o liczebności gospodarstw domowych (patrz tabela 1).

Tabela 1

GOSPODARSTWA DOMOWE WEDŁUG OGÓLNEJ LICZBY OSÓB

Wyszczególnienie	Miasta i osiedla		Wieś	
Ogółem gospodarstwa	4 422 062	100%	3 917 891	100%
W tym o liczbie osób: 1	932 017	21%	422 039	11%
2	883 161	20%	658 630	17%
3	876 313	20%	709 489	18%
4	877 930	20%	769 523	19,5%
5	502 779	11%	613 297	15,5%
6	216 534	5%	385 825	10%
7 i w.	133 278	3%	359 088	9%
Średnia liczba osób w gospodarstwie domowym	3,09		3,85	

Źródło: „Biuletyn Statystyczny GUS", seria L, nr 23, Warszawa, czerwiec 1964.

Niestety, nie można na podstawie tych danych stwierdzić czy w ramach gospodarstw domowych mieszka tylko jedna rodzina w składzie: mąż, żona i dzieci, czy też pokolenie trzecie — pokolenie dziadków, a jeżeli tak, to czy są to rodzice męża, czy żony.

[6] Patrz cytowane omówienie K. Przecławskiego.

Dane spisów statystycznych nie podają dokładnie, jaka jest aktualna liczba dzieci w rodzinach. Informują tylko, jaką liczbę dzieci do lat 16 posiadają kobiety zamężne i niezamężne (patrz tabela 2). W każdym razie na podstawie cząstkowych danych ankietowych i na podstawie obserwacji skłonni jesteśmy twierdzić, że także w Polsce coraz bardziej zaczyna się rozpowszechniać zarówno wzór, jak i model rodziny z małą liczbą dzieci. W naszych badaniach, które przeprowadziliśmy w rodzinach robotników przemysłu metalowego w Warszawie, na pytanie: „jaka jest najbardziej korzystna liczba dzieci w rodzinie" padała na ogół odpowiedź: dwoje lub troje. Opinie takie wyrażano niezależnie od tego, ile dzieci posiadała badana rodzina. Przy czym, rzecz charakterystyczna, w rodzinach wielodzietnych często dodawano: „dwoje, troje — teraz ludzie są mądrzejsi, nie mają za dużo dzieci, ale kiedyś, kiedy myśmy się pobierali, nie byliśmy jeszcze tacy mądrzy". Duża część rodzin miejskich rzeczywiście posiada tylko jedno, dwoje lub najwyżej troje dzieci. Według szacunków dokonanych przez Jerzego Piotrowskiego w jego książce

Tabela 2

KOBIETY W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WG LICZBY DZIECI DO LAT 16 ZAMIESZKAŁYCH RAZEM Z NIMI W 1960

Wyszczególnienie	Czynne zawodowo	Nie pracujące	Razem	%
Ogółem kobiet posiadających dzieci	3 008 578	1 758 421	4 766 999	100
W tym: 1	1 143 504	576 052	1 719 556	36
2	933 966	628 184	1 562 150	33
3	524 062	335 888	859 950	18
4 i więcej	407 046	218 297	625 343	13
Nie posiadających dzieci do lat 16	3 916 957	1 796 061	5 713 018	

Źródło: Dane z „Biuletynu GUS"; wyniki spisu z 1960 r.

Praca zawodowa kobiety a rodzina spośród współczesnych rodzin pracowniczych około 30—40% ma jedno dziecko, około 33—34% — dwoje dzieci, około 17% — troje, około 5—7% — czworo i około 2—5% rodzin ma pięcioro i więcej dzieci.

Większa liczba dzieci jest częstsza w rodzinach wiejskch, ale i tam, jak się wydaje, zaczyna przeważać zarówno wzór, jak i model rodziny z małą liczbą dzieci.

Oto niektóre dane statystyczne, zaczerpnięte z pracy J. Holzera[7], informujące o zmianach struktury płodności kobiet, a pośrednio o spadku liczby dzieci w rodzinach.

[7] *Przyczynek do analizy rodności i płodności kobiet w Polsce w latach 1950—1960.* Warszawa 1962, nakładem GUS.

Tabela 3

WSPÓŁCZYNNIKI PŁODNOŚCI KOBIET NA ZIEMIACH POLSKICH

Okresy	Urodzenia żywe na 1000 kobiet w wieku:							
	15—49	15—19	20—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—49
1900/1901	180	34	208	315	308	226	121	33
1931/1932	110	25	145	189	164	118	53	10
Wskaźnik 1900/1-100	61	74	70	60	53	52	44	30
1950/1951	111	39	196	210	158	100	38	4
1955/1956	110	43	210	198	140	87	31	3
1958/1959	104	49	210	183	119	71	24	3
Współczynnik 1958 przy przyjęciu danych z 1930/1931 za 100	95	196	145	97	73	60	45	30

Wynika z tych liczb, iż — cytuję: „W pierwszych trzydziestu latach XX wieku nastąpiło istotne obniżenie się współczynników płodności we wszystkich grupach wieku rozrodczego. Tempo spadku w młodszych grupach wieku było stosunkowo małe (np. o 26% w grupie wieku 15—19 lat). W starszych grupach wieku rozrodczego systematycznie rosło, osiągając siedemdziesięcioprocentowy spadek płodności w grupie wieku 45—49 lat".

W latach 1931—1959 nastąpił dalszy ogólny spadek płodności kobiet, dużo jednak niższy niż w pierwszym trzydziestoleciu. Pamiętać należy jednak, że w latach 1950—56 mieliśmy stosunkowo dużą płodność związaną m.in. ze specyfiką okresu powojennego. Głównymi zmianami obserwowanymi w tym okresie są zmiany płodności poszczególnych grup wieku. Obserwujemy mianowicie „tendencję do zwiększania się natężenia urodzeń w dwu pierwszych grupach wieku (15—19 lat i 20—24 lat) oraz zmniejszanie się w pozostałych, przy czym im kobiety w starszym wieku, tym bardziej istotne tempo zmniejszania się".

„W tym stanie rzeczy przesunął się wiek największego natężenia urodzeń do wieku 20—24 lat i 25—29 lat. W rezultacie wskazanych tu zmian płodność kobiet w wieku 15—19 lat jest obecnie o 96% wyższa niż 30 lat temu, w grupie wieku 20—24 lat wyższa o 45%, natomiast w następnych grupach wieku niższa niż 30 lat temu; tak więc w grupie wieku 25—29 lat niższa o 4%, w grupie wieku 30—34 lat o 27%, w grupie wieku 40—44 lat o 55%, w końcu w ostatniej grupie wieku rozrodczego mniejsza o 70%".[8]

Te zmiany strukturalne wywołane są z jednej strony przez

[8] J. Holzer, op. cit.

wcześniejsze niż kiedyś zawieranie związków małżeńskich i wcześniejsze zatem przychodzenie na świat pierwszego dziecka, a z drugiej strony — i to jest najważniejsze — przez ograniczenie liczby dzieci i liczby porodów. Według obliczeń Krzywickiego, przed pierwszą wojną światową „statystyczna kobieta" wydawała na świat około 5—6 dzieci, przy czym faktyczna liczba dzieci wydawana na świat przez kobiety zamężne była znacznie wyższa, gdyż duża liczba kobiet pozostawała w stanie wolnym. Tak np. w 1910 r. spośród kobiet w wieku 25—30 lat 25% nie było zamężne.

Szacuje się w związku z tym, że jeszcze w początkach wieku XX ciąże i okresy karmienia zajmowały zamężnej kobiecie do 15 lat życia. Współcześnie dzięki ograniczeniu liczby dzieci i wcześniejszemu ich rodzeniu większość 30—35-letnich kobiet w miastach ma już poza sobą wszystkie swoje porody, a często ma już poza sobą nawet okres odchowywania dzieci.

Drugim interesującym zagadnieniem, jeśli chodzi o skład rodziny, jest: czy rodziny małe, rodziny podstawowe, nuklearne mieszkają samodzielnie, czy też mamy do czynienia w naszych warunkach z rodziną trzypokoleniową.

Otóż na podstawie analizy danych z różnych ankiet, m.in. ankiety prasowej „Sztandaru Młodych" opracowanej przez Jana Lutyńskiego, ankiety A. Kurzynowskiego, H. Strzemińskiej[9] skłonna jestem postawić hipotezę, że spośród naszych współczesnych rodzin miejskich przypuszczalnie około 1/3 mieszka wspólnie z rodzicami żony lub męża. Przy czym zachodzą zapewne różnice regionalne. Różnice te, jeśli idzie o rodziny miejskie, będą występowały w zależności od wielkości miasta a także od prężności regionu, wyrażającej się w możliwościach uzyskania zatrudnienia i mieszkania.

Więzi między pokoleniem dziadków, rodziców i dzieci bywają jednak ścisłe nawet w tych przypadkach, kiedy rodziny mieszkają oddzielnie, zwłaszcza że dziadkowie nierzadko świadczą dużą pomoc rodzinom swych dzieci.

Mimo że wspólnie z rodzicami mieszka tylko około 30% rodzin z cytowanych badań, to z pomocy dziadków w opiece nad dzieckiem korzysta około 50% rodzin. Można więc stwierdzić, że co najmniej w połowie rodzin występuje bardzo ścisła więź i zależność od pokolenia dziadków i ich wpływ na kształtowanie pokolenia wnucząt. Przy czym na ogół opieka ta jest sprawo-

---

9 J. Lutyński *Badania nad młodymi małżeństwami*. „Przegląd Socjologiczny", t. XIV/1/1960 r.; A. Kurzynowski *Wpływ macierzyństwa na ciągłość zatrudnienia kobiet zamężnych* (praca doktorska); H. Strzemińska *Wyniki badania budżetu czasu kobiet pracujących*. Warszawa 1964, Instytut Pracy.

wana na terenie wspólnego domu lub domu wnucząt i ich rodziców. Pewien procent jednak (7—9% rodzin) oddaje swe dzieci do domu dziadków. W tych przypadkach wpływ dziadków na pokolenie wnucząt będzie jeszcze silniejszy i może powstać silniejsza więź między dziadkami a wnuczętami niż między rodzicami a dziećmi.

Trzeba sobie jednak zdawać sprawę, że zarówno wspólne zamieszkiwanie, jak i zależność od różnych form pomocy najstarszego pokolenia rodzi szereg konfliktów i na ogół jest traktowana przez badanych jako sytuacja nie sprzyjająca harmonii w małżeństwie. Toteż większość zabierających głos w wielu ankietach prasowych postuluje bądź konieczność zapewnienia własnego mieszkania młodemu małżeństwu, bądź też prowadzenia akcji propagandowej przeciw zakładaniu rodzin przed zdobyciem własnego locum.

Socjologia rodziny interesuje się także następującym zagadnieniem: czy więź między pokoleniem rodziców i ich dorosłych dzieci, mających już własne rodziny, polega raczej na więzi z rodzicami żony, czy z rodzicami męża. Na podstawie fragmentarycznych materiałów można przypuszczać, że prawdopodobnie częściej silniejsza jest więź z rodzicami żony niż z rodzicami męża[10].

Następnym zagadnieniem jest sprawa wieku zawierania małżeństw. Tutaj potoczne opinie są z jednej strony sprzeczne z danymi statystycznymi, a z drugiej strony sprzeczne wzajemnie. Mianowicie: w opinii publicznej spotykamy się zarówno z poglądem, że kiedyś kobiety wychodziły za mąż bardzo młodo i 15-, 16-, 17-letnia dziewczyna była już panną na wydaniu, jak i z poglądem, że teraz „żeni się smarkateria", co sugeruje, że przedtem pobierali się ludzie w wieku poważniejszym. Otóż ten drugi pogląd jest bardziej bliski prawdy. Dane polskie potwierdzają to, co stwierdzono także w Ameryce, Szwecji i innych krajach: średni wiek zawierania małżeństw bardzo się obniżył w stosunku do ubiegłego stulecia.

Także na przestrzeni ostatnich 30 lat dzielących nas od spisu 1931 r. wydatnie obniżył się w Polsce wiek nowożeńców, zwłaszcza mężczyzn. Dotyczy to jednak głównie miast. Na wsi dopiero po roku 1950 można zaobserwować bardzo słabe przejawy tego procesu, podczas gdy jeszcze w 1950 r. grupa bardzo młodych nowożeńców była stosunkowo mniej liczna. Natomiast w miastach w 1959 r. mężczyźni do lat 25 stanowili już 52% nowożeńców (wobec około 33% w 1931 r.), a kobiety w tym wieku 74% panien młodych wobec 56% w 1931 r. Wzrost ten jest

[10] Patrz cyt. opracowanie J. Lutyńskiego.

głównie skutkiem zwiększenia się liczby kobiet do lat 20 wstępujących w związek małżeński — z 13% w 1931 r. do 26% w 1959 r.[11]. Cytowane dane świadczą również o zwiększeniu się grupy młodych nowożeńców w liczbach bezwzględnych, zważywszy, że częstotliwość zawierania małżeństw (mierzona wszelkimi miarami, patrz tabela 4) jest po drugiej wojnie światowej wyraźnie większa niż w dwudziestoleciu międzywojennym, większa na tyle, że równoważy nawet niekorzystne dla tych wskaźników zmiany w strukturze wieku ludności kraju.

Ostatnie zmiany w polskim kodeksie rodzinnym, a także akcje publicystyczne mają zapobiec zjawisku zbytniego obniżania się wieku nowożeńców. Trzeba sobie jednak zdać sprawę z tego, że tendencja do wczesnego zawierania małżeństw jest obserwowana dosyć powszechnie na świecie.

Tabela 4

WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE CZĘSTOTLIWOŚCI ZAWIERANIA MAŁŻEŃSTW

	1931 r.	1959 r.
Na 1000 ludności	8,5	9,5
Na 1000 osób w wieku pow. 15 lat		
mężczyźni	26,5	30,2
kobiety	24,2	26,8
Wskaźniki dynamiki liczby nowożeńców przy stałej strukturze ludności według wieku		
1931/32 — 100%		
mężczyźni	100%	131,3%
kobiety	100%	143,8%

Źródło: Patrz przypis 11.

W Stanach Zjednoczonych duży wpływ na wyrażenie zgody przez rodziców na wcześniejsze małżeństwa dzieci wywarł słynny *Raport Kinsey'a* [12], który podał zaskakujące dla opinii publicznej dane o stosunkach pozamałżeńskich i praktykach seksualnych zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Świadomość tych faktów spowodowała bardziej sprzyjającą atmosferę dla wczesnych małżeństw, nawet małżeństw kilkunastolatków.

Kolejnym zjawiskiem obserwowanym na całym świecie, a znaj-

[11] Patrz *Małżeństwa w Polsce w latach 1950—59*. Warszawa, nakładem GUS.

[12] *Raport Kinsey'a*, a ściśle 2 raporty — z roku 1948 i 1953, dotyczące zachowań seksualnych mężczyzn i kobiet podawały wyniki badań w tym zakresie 12 000 osób. Alfred C. Kinsey, Wardell B. Pomeray and Clyde E. Martin. *Sexual Bechavior in the Human Male*. Philadelphia 1948. *Sexual Behavior in the Human Female*. Philadelphia 1953 .

dującym potwierdzenie w warunkach polskich, jest tendencja do zwiększenia się liczby rozwodów. Jeśli idzie o Polskę, wskaźnik rozwodów na 10 000 ludności wynosił 5,0 w 1960 r. i 6,3 w 1963 r. Oznacza to udzielenie w 1963 roku 19 455 rozwodów, przy czym może warto wspomnieć, że kryje się za tym liczba 35 027 spraw o rozwód, rozpatrywanych w tym roku. Mimo to należymy jeszcze do krajów o stosunkowo nie najwyższym wskaźniku rozwodów, bo analogiczny wskaźnik dla USA wynosił w 1960 r. — 21,8 dla Rumunii — 20,1, Związku Radzieckiego — 13,0 i Czechosłowacji — 11,2 rozwodów.

Francja i Belgia mają podobny wskaźnik jak Polska, a najmniejszy na świecie (z krajów objętych tą statystyką) ma Portugalia — 0,8 rozwodów na 10 000 ludności.

Bezsporny fakt zwiększania się liczby rozwodów uzyskuje rozbieżne interpretacje. Część badaczy i publicystów traktuje rozwody jako przejaw kryzysu, rozpadania się rodziny, jako efekt utracenia przez rodzinę szeregu jej funkcji, a zatem i zasadniczych więzi łączących członków rodziny. Rozwody uznaje się często za przejaw i miernik chorobliwego stanu rodziny jako instytucji. Z drugiej strony istnieje tendencja do traktowania rozwodów jako przejawu zwiększenia wymagań w stosunku do rodziny, a zatem jako zjawisko nie patologiczne, a raczej uzdrawiające. Niektórzy socjologowie i psychologowie podkreślają, że rozwody sprzyjają osiąganiu szczęścia w małżeństwie. W sytuacji, kiedy wiele funkcji rodziny, zwłaszcza funkcji ekonomicznych, ulega redukcji, a funkcje emocjonalne stają się nieomal jedynymi, a w każdym razie centralnymi funkcjami rodziny, właśnie rozwody mają pomagać w osiągnięciu najważniejszego celu rodziny, a mianowicie szczęścia dla każdego z jej członków.

Następną sprawą, którą należy omówić w tym przeglądzie zjawisk wpływających na stan współczesnej rodziny polskiej, jest praca kobiet zamężnych i związane z tym zmiany w treści ról męża i żony. Materiały polskie potwierdzają tendencję wzrastającego zatrudnienia kobiet w ogóle, a zwłaszcza kobiet zamężnych. Nasze badania potwierdzają także wyraźnie, że pozadomowa praca kobiet jest jednym z czynników najbardziej rewolucjonizujących rodzinę. Jest nim nie tylko dlatego, że stanowi podjęcie przez kobietę funkcji ekonomicznych, które w tradycyjnej mieszczańskiej rodzinie były spełniane tylko przez męża. Z tego typu zarobkowaniem wiąże się także konieczność wyjścia kobiety na kilka lub kilkanaście godzin z domu, który miał być do tej pory jej jedynym miejscem przebywania, zajęć, jedynym ośrodkiem zainteresowania. Wszystko to powoduje konieczność dokonania zmian w generalnym podziale ról między

męża i żonę, podziale obowiązków i przywilejów. Pociąga to za sobą także konieczność zmiany wzoru osobowego męża i żony. Sprawy te nie przebiegają bezboleśnie. Napięcia i konflikty różnego typu, które towarzyszą tym zmianom i przewartościowaniom, można by — nie pretendując do wyczerpania tematu — pogrupować następująco:

1) konflikty między możliwościami czasowymi, fizycznymi i psychicznymi kobiety a jej zdwojonymi obowiązkami; zdwojonymi zwłaszcza wtedy, gdy kobiety muszą spełniać w dalszym ciągu wszystkie swoje dotychczasowe obowiązki domowe;

2) napięcia i konflikty, które wynikają z przystosowywania się kobiet do nowych ról zawodowych;

3) napięcia i konflikty wynikające z bardzo często obserwowanego w badaniach kontrastu między modelem rodziny, wyznawanym przez jej członków a wzorem realizowanym przez tę rodzinę.

Chodzi tutaj o to, że w wielu przypadkach małżonkowie uważają, że miejsce kobiety jest w domu, a mężczyzna sam powinien zarabiać na utrzymanie swych bliskich. Jednocześnie w tej samej rodzinie jest realizowany inny wzór postępowania, a mianowicie także kobieta pracuje — często od wielu lat — i nie sam mąż zapewnia rodzinie egzystencję materialną. Ponieważ wyznawany model jest traktowany jako swego rodzaju miernik oceny rzeczywistości, w przypadku takiego konfliktu rodzina, w której występuje rozbieżność między modelem a wzorem, traktuje swoją faktyczną sytuację jako niezgodną z tym, co być powinno, niejako patologiczną i przymusową.

Szczególne napięcia i konflikty powstają na tle roli i obowiązków męża. Mianowicie prędzej czy później małżonkowie zdają sobie sprawę z tego, że sama kobieta nie jest w stanie podołać dotychczasowym jej obowiązkom, wynikającym z pracy zawodowej i pracy w domu. Wówczas na ogół kobieta zaczyna wysuwać pod adresem męża żądanie uczestniczenia w pracach domowych, często mąż sam uświadamia sobie tę potrzebę. Gdy mąż uznaje potrzebę włączenia się w zakres tych prac, wtedy napięcia i konflikty mogą wynikać m.in. na tle niedostatecznej umiejętności wykonywania prac domowych oraz wytworzenia nowego podziału obowiązków.

Bywa jednak i tak, że mąż co prawda gotów jest uznać konieczność tej pomocy, ale, jak np. w jednej z rodzin robotniczych, w której prowadziłam wywiad, twierdzi: „owszem, wiem, że powinienem pomagać, ale tego nie lubię i nie będę robił". W takiej sytuacji z jednej strony powstaje u niego pewne uczu-

cie winy, a z drugiej rodzi się możliwość otwartego konfliktu z żoną i sytuacja zagraża równowadze małżeństwa.

Na podstawie naszych dotychczasowych danych można chyba stwierdzić, że jeżeli chodzi o postawy wobec pracy kobiet, to same kobiety nieco bardziej niż mężczyźni skłonne są akceptować konieczność pracy kobiet i jej skutki dodatnie, mimo że one właśnie w większym stopniu ponoszą ciężar i koszty tego podwójnego obciążenia.

Kobiety także są bardziej niż mężczyźni skłonne głosić potrzebę realizacji na terenie domu równościowego modelu i nowego podziału obowiązków.

Można wyróżnić następujące typy rodzin, w których mężczyźni wciągają się do udziału w pracach domowych.

1. Rodziny, w których kobiety pełnią główną rolę organizatorską i wykonują większość prac domowych. W rodzinach tych mężczyźni pomagają żonom w ich pracach, przy czym robią to na ogół na każdorazową, doraźną prośbę, a praca ich ogranicza się do wykonywania robót cięższych lub prostych (przynieś, zanieś, urąb). A jeśli nawet mąż wykonuje jakieś prace uznane przez niego za typowo kobiece, robi to ze względu na żonę, żeby zmniejszyć jej obciążenie przez wykonywanie tych prac za nią.

2. Rodziny, w których kobieta wykonuje większość pracy i kieruje życiem domu, ale wszystkie cięższe lub brudne prace są na stałe uznane za męskie. Może to być tylko przynoszenie wody, węgla, może być froterowanie, trzepanie itp.

3. Rodziny, w których małżonkowie traktują prace konieczne dla utrzymania domu i wychowania dzieci jako wspólny obowiązek, który należy bądź wykonywać w miarę możliwości wspólnie, bądź podzielić między siebie przy uwzględnieniu możliwości fizycznych, czasowych czy też talentów obojga małżonków.

W materiałach nadsyłanych do „Życia Warszawy"[13] na kolejne ankiety rodzinne niektórzy korespondenci szczegółowo opisywali, jak dokonano w ich domu nowego podziału obowiązków. Skłonna jestem przypuszczać, że w tych rodzinach kierownicza rola kobiety w gospodarstwie domowym jest słabsza. W każdym razie mąż jest aktywnym współuczestnikiem kierowania życiem rodziny, a nie tylko biernym wykonawcą poleceń żony.

Byłoby rzeczą interesującą prześledzić, jak dokonuje się ten nowy podział obowiązków, jakie prace i czynności domowe zaczynają być traktowane jako męskie. Wydaje się, że duży wpływ na ten nowy podział zajęć na terenie domu ma także wprowadzenie techniki do gospodarstwa domowego.

---

[13] Ankieta „Życia Warszawy" *Rodzina jak ją widzę* — 126 odpowiedzi; konkurs „Życia Warszawy" *Jaka jesteś, rodzino* — 600 odpowiedzi.

Przy okazji tego zagadnienia można wspomnieć, że m.in. w materiałach „Życia Warszawy" widać wyraźnie, w jak wielu rodzinach mąż wciągany do uczestniczenia w pracach domowych (a nie wychowany w ich rygorze) staje się czynnikiem rewolucjonizującym zarówno zakres tych prac, jak i sposób wykonywania. Słuszność tej hipotezy potwierdzono również w dyskusji na seminarium prowadzonym w PAN przez doc. M. Sokołowską [14].

Należy sobie także zdawać sprawę z tego, że praca zawodowa kobiet oraz wiążące się z nią problemy, zmiany obyczajowe czy konflikty wywierają wpływ nie tylko na życie tych rodzin, w których żona właśnie pracuje. Dzieje się tak dlatego, że wiele spośród kobiet aktualnie nie pracujących zawodowo, pracowało kiedyś lub myśli o podjęciu pracy w przyszłości, a także dlatego, że nawet w rodzinach kobiet nigdy nie pracujących poza domem mówi się na ogół o przygotowaniu córek do kwalifikowanej pracy zarobkowej. Pewne zmiany obyczajowe mają ponadto swoisty mechanizm rozszerzania swego zasięgu. Tak np. nowy, bardziej równościowy układ stosunków i podział obowiązków między męża i żonę, jaki obserwujemy często w rodzinach kobiet pracujących, wydaje się być atrakcyjny także dla kobiet nie pracujących.

Przekazywanie instytucjom pozarodzinnym szeregu prac i zadań, wykonywanych w przeszłości w ramach samej rodziny, jest kolejnym ważnym czynnikiem zmian w funkcjonowaniu rodziny. Przyczyn tego zjawiska należy szukać przede wszystkim w ciągłym rozwoju gospodarki towarowej, w nieustannie postępującym podziale pracy. To z kolei ma swe źródła w rozwoju techniki, umożliwiającym wykonywanie szeregu produktów i czynności minimalnym kosztem i nakładem pracy, ale tylko przy respektowaniu warunków masowości produkcji i drobiazgowej specjalizacji.

Czynnikiem niewątpliwie sprzyjającym pojawieniu się popytu na tego typu produkty i usługi są z jednej strony szerokie możliwości interesującego spędzenia czasu, jakie stwarza miasto i środki masowej komunikacji, a z drugiej, zwłaszcza w rodzinach, w których kobiety pracują, fizyczna niemożliwość podołania pewnym pracom koniecznym dla zaspokojenia potrzeb rodziny zgodnie z obowiązującym w środowisku standardem.

Stąd też powstaje społeczna potrzeba rozwoju instytucji ułatwiających utrzymanie domu i rodziny w czystości i porządku (kwalifikowane sprzątanie, pralnie chemiczne i pralnie bielizny,

[14] O problemach typów rodziny i wpływie udziału mężczyzny na organizację domu pisała doc. M. Sokołowska w artykule *Mężczyzno, buntuj się*. „Kobieta i Życie" z 10.I.1965 r.

punkty reperacji, tania gotowa odzież łatwa w obsłudze), zapewniających dostarczenie członkom rodziny gorących posiłków w stosownych porach (stołówki pracownicze i szkolne, jadłodajnie, produkcja i dostawa wyrobów garmażeryjnych i gotowych obiadów do domu itp.) oraz instytucji, gwarantujących opiekę nad dziećmi w czasie, gdy rodzice nie mogą jej sprawować (żłobki, przedszkola, świetlice, półinternaty i internaty, wczasy dziecięce itp.).

Jeśli chodzi o nasz kraj, możemy tylko na podstawie potocznej obserwacji stwierdzić z jednej strony wzrastający popyt na tego typu produkty i usługi, a z drugiej ich niewystarczającą ilość i jakość, przy czym znana zła jakość pewnych produktów i usług ogranicza popyt na nie.

Potrzebom rodzin w omawianym zakresie IGS poświęci specjalne badanie. Z dotychczas przeprowadzonych przez różnych autorów badań, skoncentrowanych zresztą na innych tematach, chcę podać kilka fragmentarycznych danych dotyczących korzystania z różnego typu instytucji pomocy rodzinie.

Z dużej ankiety „Kobiety i Życia" z 1960 r., która objęła głównie pracownice umysłowe, wynika, że ze żłobka korzysta około 25% kobiet mających maleńkie dzieci, z przedszkoli około 55% kobiet mających dzieci w wieku przedszkolnym, a około 20% kobiet mających dzieci w szkołach korzysta ze świetlic szkolnych.

Również z badań A. Kurzynowskiego wynika, że 20% kobiet pracujących, które mają małe dziecko, polega na opiece żłobka.

W badaniach przeprowadzonych przez H. Strzemińską na Śląsku widzimy, że do żłobka oddawało dzieci tylko 4,3%, a do przedszkola 20,6% kobiet posiadających dzieci do 7 lat. Opieka nad małym dzieckiem w tych rodzinach była głównie (67%) sprawowana przez matkę, teściową lub inną osobę spokrewnioną.

Z ankiety A. Preiss-Zajdowej, skierowanej do kobiet pracujących (ankieta OBOP) wynika, że do żłobka oddaje dziecko 22% kobiet mających dzieci do lat 3, a do przedszkola 38% kobiet mających w domu „przedszkolaków".

Natomiast spośród pracownic Warszawskiej Fabryki Wyrobów Precyzyjnych, badanych w 1957 r., ze żłobka korzystało tylko 6,5%, a z przedszkola 27,4%. Pracownice tej fabryki pytano także o korzystanie ze stołówki. Okazało się, że tylko około 12% pracownic korzysta osobiście ze stołówki lub też korzysta z niej ktoś z rodziny.

Z wszystkich cytowanych badań wynika, że pracownice umysłowe w większym stopniu korzystają z instytucji opieki nad dzieckiem niż pracownice fizyczne. Można przypuszczać, że wpły-

wa na to nie tyle lub nie tylko różnica postaw wobec tych instytucji, ile różnica w łatwości uzyskiwania miejsca.

Prawdopodobnie po przeprowadzeniu ogólnokrajowego badania nastawionego na to zagadnienie okaże się, że istnieją duże różnice regionalne uwarunkowane zapewne gęstością sieci tych instytucji, poziomem ich usług, częstotliwością zamieszkiwania z najstarszym pokoleniem a także różnicami postaw w stosunku do tych form opieki nad dzieckiem.

Z dotychczasowych wyników badań można wywnioskować także, że często formy działania pewnych instytucji, mających w założeniu służyć rodzinie, nie były w pełni funkcjonalne. Tak np. nie zdały egzaminu żłobki i przedszkola ulokowane przy zakładach pracy.

Podsumowując to fragmentaryczne i niewyczerpujące omówienie niektórych przemian, jakim podlega współcześnie rodzina w naszym kraju, trzeba powiedzieć, że w dalszym ciągu pozostaje ona jedyną instytucją, zdolną w sposób dostatecznie zadowalający spełniać określony zespół zadań i zaspokajać zespół potrzeb indywidualnych i społecznych, czego tak kompleksowo nie jest w stanie realizować żadna inna wyspecjalizowana instytucja.

Do funkcji rodziny w dalszym ciągu aktualnych zaliczyć należy funkcje prokreacyjne i socjalizacyjne, regulowanie współżycia seksualnego oraz zapewnienie zaspokojenia różnorodnych potrzeb emocjonalnych. Wszystkie te funkcje realizowane są głównie na terenie domu rodzinnego i wymagają z kolei wykonywania szeregu zadań typu ekonomicznego, związanych z organizacją i życiem domu oraz z realizacją wspólnej konsumpcji członków rodziny.

Współczesna psychologia kładzie szczególny nacisk na to, że tylko dobra i pełna rodzina jest w stanie przystosować dziecko do jak najpełniejszego pozytywnego uczestnictwa w życiu szerszych społeczności. Zarówno psychologowie, jak i socjologowie podkreślają doniosłość więzi emocjonalnej, jaka jednoczy członków rodziny, dla harmonijnego ukształtowania zarówno osobowości dzieci, jak i dorosłych członków rodziny. Dom rodzinny jako swego rodzaju azyl, dający oparcie i poczucie bezpieczeństwa, zapewniający niezbędny zakres intymności wydaje się mieć szczególne znaczenie przy współczesnym trybie życia. Dlatego też stworzenie najlepszych warunków dla prawidłowego funkcjonowania rodziny ma tak istotny wpływ na życie społeczeństwa, na stopień zapewnienia ciągłości biologicznej i kulturowej. Wpływa także na równowagę psychiczną i zakres występowania zachowań dewiacyjnych, na poglądy i postawy człon-

ków społeczeństwa. Aby ułatwić rodzinie dostosowywanie się do nowych zjawisk i form życia społecznego i umożliwić jej spełnianie w dalszym ciągu podstawowych funkcji, konieczne jest spełnienie pewnych warunków.

Do podstawowych należy zapewnienie każdej rodzinie możliwości uzyskania samodzielnego mieszkania, które stanowi zasadniczą bazę materialną istnienia rodziny.

Środki na swe utrzymanie rodzina zdobywa przez pracę swych dorosłych członków, coraz częściej i męża, i żony. W tym zakresie pomoc państwa i jego agend — poza zapewnieniem miejsc pracy — musi iść w dwu zasadniczych kierunkach.

Pierwszym jest kreowanie i rozwijanie tego typu produkcji, usług i instytucji, które wpływając na odciążenie rodzin od wielu zajęć, ułatwiają jej członkom realizację ról zawodowych i umożliwiają pełne włączenie się do życia szerszych społeczności.

Drugim — o równorzędnej wadze — jest takie przekształcenie celów i form działania pozarodzinnych instytucji społecznych, które ułatwi rodzinie wypełnianie jej funkcji, a jej członkom pełne realizowanie ich ról rodzinnych. Przede wszystkim sama praca powinna być dostosowywana nie tylko do pracownika jako indywiduum, lecz także jako członka rodziny, której dobro należy mieć stale na względzie.

Członków współczesnych społeczeństw cechuje silna potrzeba racjonalnego kierowania swoim życiem, nawet w dziedzinach będących, jak mogłoby się wydawać, domeną irracjonalizmu. Tym potrzebom powinno wyjść naprzeciw rozsądne i ostrożne poradnictwo różnego typu: małżeńskie, wychowawcze, gospodarcze.

Ważną rolę w ułatwianiu rodzinie przechodzenia przez okresy istotnych zmian społecznych i koniecznych do nich dostosowań oraz w kształtowaniu polityki społecznej ma także do odegrania różnego typu działalność wyjaśniająca i publicystyczna.

Wobec popularności i prestiżu badań naukowych należy specjalnie uważać, aby nie w pełni udokumentowane przypuszczenia, formułowane na jakimś etapie prac badawczych, nie zostały podane opinii publicznej jako w pełni udokumentowane. Wiąże się z tym potrzeba rozwijania badań nad rodziną i związanymi z nią zjawiskami, badań uzupełniających luki w aktualnym jej obrazie, wyjaśniających tendencje i uwarunkowania przemian, na podstawie których można by prowadzić możliwie racjonalną działalność normatywną, organizatorską i publicystyczną.

Doc. dr DYZMA GAŁAJ
Polska Akademia Nauk

Mgr BARBARA TRYFAN
„Nowa Wieś"
Warszawa

ZMIANY POZYCJI I ROLI KOBIETY W RODZINIE CHŁOPSKIEJ

Rodzina jest podstawową komórką społeczeństwa. Jest ona zbiorem zazwyczaj kilku osób powiązanych dwoma stosunkami: małżeństwa i stosunkiem rodzice — dzieci. W ramach rodziny dokonują się podstawowe procesy fizjologicznego i społeczno-kulturowego przygotowania młodego pokolenia do życia. Na kierunek tych procesów, na ich intensywność i charakter wpływają w podstawowy sposób procesy ogólnonarodowe, ogólnoludzkie: normy obyczajowe współżycia międzyludzkiego, ideały życia, sposoby pracy itp. Tym samym więc siłom społecznym podlegają wszystkie rodziny w Polsce niezależnie od zawodów wykonywanych przez rodziców, niezależnie od stopnia wykształcenia czy od społecznego środowiska, w którym rodzina pracuje i żyje. Wszystkie one, tworząc grupy społeczne i jedno wspólne społeczeństwo narodowe, uczestniczą, co prawda w różnym stopniu, w procesach rozwoju gospodarczego i społeczno-kulturalnego tego społeczeństwa. Tym samym procesom podlega więc zarówno rodzina uczonego, inżyniera chemika, lekarza, robotnika, jak i zamieszkującego zapadłą wieś chłopa. Rodzina poza społeczeństwem narodowym i jej funkcje poza procesami rozwoju ogólnonarodowej kultury są nie do pomyślenia.

Rodzina chłopska w Polsce podlega więc wpływom szerszych grup społecznych i całego społeczeństwa narodowego, a także wpływom społeczności pozanarodowych. W nich właśnie należy poszukiwać sił, które zmieniają specyficzne oblicze rodziny chłopskiej, upodobniając jej obraz do obrazu tzw. rodziny nowoczesnej. W niniejszym referacie podejmiemy próbę przedstawienia procesu przeobrażeń rodziny chłopskiej, to znaczy procesu zanikania specyfiki cech rodziny chłopskiej, a przyswajania przez tę rodzinę cech typowych dla pozachłopskich rodzin w Polsce. Szczególną uwagę zwrócimy na zmianę pozycji i roli, jaką w rodzinie chłopskiej zajmowała i zajmuje kobieta-matka, kobieta-żona, kobieta-gospodyni i kobieta-obywatel.

Tradycyjna rodzina chłopska spełniała wszystkie podstawowe funkcje rodziny, lecz część z nich spełniała specyficznie. Wynikało to ze specyfiki pracy rolnika oraz z układu stosunków między rodziną a gospodarstwem chłopskim, między rodziną a lokalną społecznością wiejską.

Cechą historycznie ukształtowanego gospodarstwa chłopskiego było to, że służyło ono do wytworzenia minimum środków do życia potrzebnych rodzinie chłopskiej. Chłop wytwarzał ziarno na mąkę, produkty mleczne, mięso i inne środki niezbędne do życia. Ponadto wytwarzał surowiec na płótno, skórę na buty i uprząż, budulec na budynki i materiał na narzędzia. Dawny chłop umiał sam sobie zrobić potrzebne do gospodarowania i do życia przedmioty, sam na ograniczonym obszarowo gospodarstwie rolnym zabezpieczał byt swej rodzinie. Rodzina żyła tym, co wytworzyła w gospodarstwie, a nie tym, jak to bywało i jest w innych zawodach, co mogła nabyć przez wymianę wytworzonego przez siebie produktu. W ten sposób los rodziny chłopskiej zależny był od wielkości rocznego produktu, jaki był wytwarzany własnymi siłami rodziny na uprawianym przez nią obszarze ziemi, w oborze, chlewni, owczarni, w domu. Cały cykl produkcyjny — od pierwszych dni wiosny do ostatnich dni jesieni — realizowany był wysiłkiem rodziny chłopskiej. Wszystkie czynności — od planu zasiewów poprzez pielęgnację roślin, sprzęt, rozdysponowanie zbiorów, aż do decyzji o kierunkach i rozmiarze hodowli i najdrobniejszych czynności gospodarskich, wszystko to wykonywane było wolą i siłą wyłącznie jednej rodziny. I ryzyko, i klęska, i sukces były udziałem rodziny, każdej rodziny chłopskiej. Całe życie pokoleń chłopskich składało się z rocznych cyklów pracy, z corocznie powtarzającego się ryzyka i kolejnych sukcesów w produkcji i klęsk, które były wynikiem tyle samo złej lub dobrej pracy, co niesprzyjających lub sprzyjających warunków klimatycznych i przyrodniczych. Owa własna odpowiedzialność rodziny za wytworzenie minimum środków do życia, brak możliwości złagodzenia klęski głodowych zbiorów siłami spoza gospodarstwa i rodziny powodował, że w układzie stosunków: rodzina — gospodarstwo to ostatnie podporządkowywało sobie wszystkie możliwe do wykorzystania siły rodziny. W ten sposób zmieniające się pokolenia rodzin chłopskich podporządkowane były warsztatom pracy rolniczej — gospodarstwom chłopskim, stanowiąc z nimi nierozerwalną całość.

W produkcji rolniczej ogromną rolę odgrywają prawa przyrody. Nie można ich nie uwzględniać w pracy rolnika. Sukces w gospodarstwie rolnym osiąga się wtedy, kiedy umiejętnie wy-

korzystuje się te prawa, a do tego potrzebna jest rozległa wiedza i wysoki poziom technicznych środków pracy. W tradycyjnym gospodarstwie rolnym nie było żadnego z tych czynników i dlatego ich brak musiał być rekompensowany przez ciągłą gotowość do pracy wszystkich członków rodziny. W życiu tych rodzin zmieniał się kalendarz zajęć, lecz nie zmieniał się czas pracy, który w każdej rodzinie chłopskiej zawsze trwał od rana do wieczora. Trzeba było bowiem siłami własnych rąk — szpadlem, pługiem, broną, motyką, widłami, grabiami, kosą, sierpem, wiadrem itp. w najbardziej odpowiednim momencie, jak najszybciej wykonać obowiązujące w gospodarstwie czynności. Opóźnienie jednej pracy pociągało za sobą nie tylko pogorszenie warunków do uzyskania plonu, ale także wpływało ujemnie na czekające niezmiennie na ręce rodziny chłopskiej czynności następne. I tak łańcuch kolejnych i koniecznych czynności trwał nieprzerwanie każdego dnia, każdego tygodnia, każdej pory roku, każdego roku i kolejno następujących po sobie pokoleń ludzkich. Nikt nie mógł w tej pracy zastąpić rodzin chłopskich, bo każda z nich na swój własny rachunek wytwarzała produkty rolnicze. Właściciele małych gospodarstw pracowali z myślą, że być może w aktualnym roku nie zaznają głodu, właściciele średnich, że może się „dorobią", a właściciele gospodarstw większych, że powiększą obszar swego gospodarstwa i w ten sposób zyskają uznanie w oczach opinii sąsiedzkiej. Ale cały ten niezmiernie bogaty i złożony system potrzeb, jakich gospodarstwo wymaga od rodziny chłopskiej, zmuszał tę rodzinę do ciągłej gotowości, do pracy tak dalece, że życie chłopów stało się synonimem ciągłej pracy, a praca stała się ich życiem. Jest rzeczą interesującą, że w opiniach tradycyjnych chłopów wszelka inna praca, która nie wymagała tej siły fizycznej, co praca rolnika, nie była traktowana jako praca. W ciągu długich dziejów gospodarstwa i rodziny chłopskiej wytworzył się więc swoisty reżim indywidualnego gospodarstwa, który jak kleszczami ściskał i ściska na swym obszarze rodzinę chłopską bezustannie narzucając jej obowiązek pracy.

Tak ukształtowane gospodarstwo chłopskie wpływało na życie rodziny, jej funkcje i obowiązki według określonego porządku.

Nie do pomyślenia jest rodzina chłopska bez gospodarstwa i gospodarstwo chłopskie bez rodziny. W tej jedności gospodarstwo jest elementem głównym. Jest ono wprawdzie środkiem, przy pomocy którego rodzina zaspokaja swoje potrzeby, ale jest ono środkiem jedynym, wyłącznym. Innych zajęć chłopi nie umieli i nie mogli wykonywać. W związku z tym gospodarstwa te, ta

wyłączność tworzyły kategorię ponad wszystko ważną i ta kategoria trwała, podczas gdy pozostałe przemijały.

Gospodarstwo podporządkowując rodzinę wykorzystywało siły wszystkich członków w rodzinie, w tym także siły kobiet i dzieci. Gospodarstwo domowe kobiety w rodzinie chłopskiej koncentrowało się w większym stopniu na pracy produkcyjnej (obsługa inwentarza żywego itd.) niż na pracy obsługującej rodzinę, jak gotowanie, higiena itd. Ta część obowiązków uzyskiwała tyle czasu, ile go zbywało po wykonaniu prac w polu i produkcyjnych prac w domu. Rodzina musiała być zarazem załogą produkcyjną z kierownikiem i spełniającymi określone role poszczególnymi członkami rodziny. Kierownikiem odpowiedzialnym za całokształt spraw gospodarstwa rolnego zawsze był ojciec, głowa rodziny. On też reprezentował gospodarstwo na zewnątrz, rozkładał pracę, decydował o ożenku bądź zamążpójściu dzieci. On przestrzegał, aby synowie zdobywali umiejętność wykonywania prac męskich w gospodarstwie i żeby umieli, gdy dorosną, prowadzić gospodarstwo.

Kobieta w rodzinie chłopskiej odpowiedzialna była przede wszystkim za prowadzenie gospodarstwa domowego: przyrządzała posiłki dla ludzi, karmę dla inwentarza i drobiu, sprzątała izbę, prała, tkała, szyła, wychowywała dzieci, uczyła córki kobiecych prac w gospodarstwie. Ponadto wykonywała większość prac przy chowie inwentarza, w obejściu gospodarskim i szereg prac w polu, pomagając mężowi. Obyczaj chłopski nie tolerował kobiet jedynie przy pracy końmi, kosą, cepami, piłą i innymi narzędziami rzemiosła męskiego, ale tym bardziej nie tolerował mężczyzn, którzy wykonywaliby jakąkolwiek z rozlicznych prac kobiecych. We wszystkich innych pracach brały kobiety udział bądź odpowiadając za ich wykonanie przed rodziną, bądź występując w charakterze pomocnika głowy rodziny. Przy takim podziale zajęć pracy dla kobiet zawsze było pod dostatkiem, ich dzień pracy — latem czy zimą — zawsze był w rodzinie najdłuższy, a wypoczynek najkrótszy. Jeśli nawet dopuszczane były do współdecydowania o losach dorastających dzieci, to zawsze ich głos i stanowisko wymagało akceptacji głowy rodziny. Majątkiem wniesionym jako wiano przez żonę dysponował mąż. Reprezentowanie gospodarstwa przez kobietę na zewnątrz było niedopuszczalne, chyba że była wdową. Wtedy przejmowała na siebie wszystkie funkcje głowy rodziny, aż do czasu pełnoletności najstarszego syna.

Nad wychowaniem dzieci według wzorów obyczajowych dominujących w danym okresie w danej okolicy czuwała cała rodzina, lecz największa w tej sprawie odpowiedzialność spadała na mat-

kę. Ona to pielęgnowała urodzone przez siebie dziecko, leczyła je, uczyła chodzić, ubierać się, bawić, pomagać w pracach gospodarstwa domowego, uczyła rozumieć otaczający je świat, formowała pierwsze wyobrażenia religijne itd. W miarę jak dzieci dorastały i wchodziły w rytm pracy w gospodarstwie, synowie oddalali się stopniowo od matki, wiążąc się przez wykonywanie prac męskich z ojcem. Było jednak zasadą, że w tym surowym życiu rodziny chłopskiej znacznie więcej było uczucia tkliwości między matką i dziećmi niż między ojcem i dziećmi. Wkraczanie dzieci w kolejne etapy prac oznaczało równocześnie wkraczanie w kolejne etapy dorosłości. Chłopcy przygotowywani byli do pełnienia samodzielnych funkcji głowy rodziny, dziewczęta — do roli żony, matki i najważniejszej pomocnicy w gospodarstwie rolnym, do funkcji kierowniczki ogniska domowego, które było rozumiane jako przenikający się zespół treści życia rodzinnego i gospodarstwa domowego. Decyzje o wyborze małżonka należały do rodziców, przy czym u podstawy tego wyboru dominowały dwa czynniki: ilość morgów i wysokość wiana wybieranego partnera oraz ogólna opinia wsi o wartościach społeczno-moralnych rodziny. Kandydaci do małżeństwa mogli się w ogóle nie znać, mogli o sobie nic nie wiedzieć. Rozpoczynali życie małżeńskie i rodzinne pod dość ścisłą kontrolą tej rodziny, na gospodarstwie której przypadało młodemu małżeństwu pracować i żyć. Henryk Biegeleisen w książce *Wesele* pisał: „Związki małżeńskie z miłości zdarzają się między ludem polskim bardzo rzadko... Chłop w ożenieniu nie kieruje się sercem, przywiązaniem, tylko interesem. Małżeństwo nie jest związkiem serc, lecz kontraktem obustronnym, podobnie jak kupno i sprzedaż". Dodajmy — prawdę tę lepiej od H. Biegeleisena zna ze swej praktyki życiowej każdy starszy człowiek na wsi, przy czym kontrakt handlowy w czasie zawierania małżeństwa przez młodzież chłopską w dawnych latach wynikał nie z braku uczuć między młodymi, ani z nadmiernej skłonności chłopów do handlu, lecz po prostu był przymusem zabezpieczającym materialne (a więc najważniejsze) warunki do założenia rodziny.

Proces wyzwalania się młodej rodziny chłopskiej spod despotycznej władzy rodziców był pełen konfliktów i dramatów, lecz pokolenia zmieniały się nieuchronnie, władza rodzinna nieubłaganie była przejmowana z rąk starców, których siła i władczość nieuniknienie wygasała, przez młodych: silnych, sprawnych, zdecydowanych w pracy, w sprawach gospodarstwa i rodziny. W przejmowaniu władzy pomagały młodym rodzicom dorastające dzieci, stanowiące w każdym gospodarstwie coś w rodzaju załogi pracowniczej, dysponowanie którą ojcu i matce dawało siłę

i pozycję w rodzinie. Po kilkudziesięciu latach rodziców — zwycięzców — spotykał nieuchronnie ten sam los. Ten właśnie los kolejnych pokoleń chłopskich tworzył w przedpiśmienniczym okresie warstwy chłopskiej kulturę ludową. Losy rodzin chłopskich, losy pokoleń chłopskich tworzyły historię walki tych rodzin o chleb — o miejsce w gospodarstwie, w rodzinie, we wsi, w społeczności wiejskiej. W dziejach tej walki kobieta-chłopka zawsze była echem swego męża-chłopa, a jej życie całkowicie było podporządkowane potrzebom domowego ogniska: potrzebom gospodarstwa, męża, dzieci, potrzebom pozyskiwania dobrej opinii i społecznej pozycji we wsi. Jej życie było polityką dostosowywania się do obowiązujących norm obyczajowych wsi we wszelkich dziedzinach życia społeczności wiejskiej. Taki porządek rzeczy trwał w rodzinach chłopskich przez wieki.

Podobny porządek rzeczy trwa w gospodarstwach i rodzinach chłopskich i dziś. Nie może być inaczej dopóki trwa indywidualne gospodarstwo chłopskie i dopóki los rodzin chłopskich jest uzależniony od ich własnych wysiłków w pracy, wyłącznie od własnej przedsiębiorczości we własnym gospodarstwie, dopóki walka poszczególnych rodzin chłopskich z prawami przyrody o coroczny plon jest ich — członków rodzin chłopskich — prywatną i całkowicie osobistą sprawą. W takiej sytuacji stosunki w gospodarstwie i rodzinie chłopskiej, stosunki w całej społeczności wiejskiej, są reformowane, lecz nie mogą ulec rewolucyjnym przemianom. Jak przed wiekami tak i dziś nie ma wolnego czasu w gospodarstwie chłopskim, całe życie rodziny chłopskiej jest ciągłą pracą, a los jej członków prawie całkowicie uzależniony od tego, „czy się w danym roku urodzi", czy nie, czy uniknie się w ciągu roku powodzi, suszy, mrozów i przymrozków, gradu, huraganu, pożaru, chorób, pomoru itp. Front walki między rodziną chłopską i przyrodą przebiegający przez gospodarstwo w ciągu 365 dni w roku wraz ze wzrostem poziomu wiedzy i narzędzi pracy złagodził nieco bezwzględną zależność tej rodziny od gospodarstwa, ale nie zmienił istoty tej zależności i nie zmieni, dopóki indywidualne gospodarstwo chłopskie i rodzina chłopska w systemie gospodarki narodowej, w systemie instytucji społeczno-gospodarczych i kulturalnych będą stanowiły jednostkę z własnym, mało zależnym od reszty społeczeństwa, rachunkiem, dopóki będzie zamkniętą w sobie jednostką gospodarczą i kulturalną.

Sytuacja kobiet we współczesnych rodzinach chłopskich, jak i sytuacja gospodarstw chłopskich, zmienia się przede wszystkim na skutek rozwoju gospodarki towarowej, związków rolnictwa z innymi działami gospodarki narodowej i rozlicznych kontaktów ludności wiejskiej z miastem. Są to nie tylko te kontakty, których wymaga gospodarstwo rolne, ale kontakty osobiste z ludźmi, którzy w okresie Polski Ludowej masowo emigrowali do miast, kontakty przez wycieczki, prasę, radio, telewizję itp. Pozachłopskie wzory życia wciskają się na wieś, powodując szereg zmian, w tym także zmian w życiu, w pozycji i roli kobiet wiejskich w rodzinie, w gospodarstwie chłopskim, w społeczności wiejskiej i narodowej.

Kobiety znajdują się z jednej strony pod wpływem tradycyjnego układu stosunków pracy w gospodarstwie, tradycyjnych stosunków w życiu rodziny, w społeczności wiejskiej, z drugiej — pod wpływem tych czynników, które obficie napływając z miast, przeciwstawiają się tradycji.

W tradycji chłopskiej ziemia — mówiliśmy już o tym — była wszystkim. Wszystkie sprawy rodziny chłopskiej miały w dawnych czasach swój początek we własności ziemi, w gospodarstwie. We współczesnej rodzinie chłopskiej stosunek do ziemi jest niejednolity: w pokoleniu ludzi starszych związek z ziemią, z gospodarstwem jest nadal silny, lecz stosunek młodzieży do niej jest wyraźnie odmienny. Współczesna młodzież chłopska niechętnie się poddaje dawnemu układowi stosunków między rodziną a gospodarstwem, ziemią, wyzwala się z niego, a czynić to może głównie dlatego, że znaczna jej część może uzyskiwać pracę poza rolnictwem, poza ojcowskim gospodarstwem, może rozpocząć życie rodzinne poza tradycyjnym układem istniejącym między rodziną i gospodarstwem chłopskim. Coraz częściej rozchodzą się drogi pokolenia dorosłych chłopów i młodzieży chłopskiej.

W takiej sytuacji kobieta wiejska — gospodyni i matka — przeżywa jakże głęboką i jakże brzemienną w skutkach społecznych rozterkę: codziennie, w każdym tygodniu, miesiącu, w każdym roku, przy każdej czynności w gospodarstwie, w polu, w obejściu gospodarskim, w mieszkaniu, ze wszystkich sił służy gospodarstwu, które od rodziny żąda siły roboczej, w maksymalnym stopniu stara się zaspokoić potrzeby tego coraz to bardziej nowoczesnego gospodarstwa, ale równocześnie oczy jej, serce i rozum zwracają się do dzieci, które przez wieki stanowiły rozwijającą się rezerwę siły roboczej chłopskiego gospodarstwa, a które dziś, stykając się z szerokim pozachłopskim światem, chcą mieć wolny czas, rozrywki, chcą mieć prawo do miłości, do swobodnego

wyboru partnera, do wyboru zawodu i po prostu do takiego sposobu życia, jaki obserwują w rodzinach niechłopskich, w mieście. Matka chciałaby takiego życia dla swych dzieci, wyręcza je, gdy to jest możliwe, w ich obowiązkach wobec gospodarstwa, toleruje ich nieznane dawniej zachcianki i postępowanie i ciesząc się z ich — jakże innego niż jej własny — losu, równocześnie jest pełna goryczy, bo coraz trudniej jest jej pracować w gospodarstwie i w dodatku ta — uważana przez pokolenia za największą — wartość (ziemia) nie znajduje zupełnie uznania u synów i córek. Z rozterki tej biorą swe źródło nowe funkcje i role kobiet wiejskich, funkcje, w których jest tyle samo zacofania, co i postępu, tyle samo wierności wobec tradycji, wobec gospodarstwa i męża — głowy rodziny, co i gotowości rozwijania warunków dla lepszego losu, o który występują — świadomie czy nieświadomie — jej dzieci. Rozterki te są odbiciem znacznie szerszych i ogólniejszych konfliktów, jakie w dziedzinie gospodarczej i, zwłaszcza nawet, kulturalnej mają miejsce na współczesnej wsi.

Kobiety wiejskie — jako żony, stają się coraz częściej równorzędnym partnerem, podejmującym samodzielnie decyzje zarówno w kwestiach dotyczących gospodarstwa, jak i wewnętrznych spraw rodziny. Następuje (aczkolwiek znacznie wolniej niż w mieście) proces indywidualizacji małżeństwa, stającego się coraz bardziej wyrazem indywidualnych inklinacji i zainteresowań partnerów. Obserwujemy zanikanie zawierania związków małżeńskich za morgi, za odrobek, na zamianki, stanowiących smutną spuściznę po minionym ustroju. Mimo to tradycyjne, znane od lat dramaty wiejskie, rozgrywają się jeszcze ciągle w starych schematach. Ustrój społeczno-gospodarczy wsi, choć uległ dużym przeobrażeniom, zachował swoje dawne, podstawowe cechy. W tym ustroju funkcjonują nadal choć mocno osłabione — stare mechanizmy społeczne, które determinują ludzkie postawy.

Czy stary konflikt miłości i morgów dziś jeszcze powoduje dramaty młodych ludzi na wsi? Czy też czas wielkiej migracji do szkół, fabryk i urzędów stworzył już „nieszczęśliwym kochankom" dostateczne szanse urządzenia się poza wsią i uniezależnił ich całkowicie od woli rodziców? I czy wobec tego zanika problem kojarzenia małżeństw przez rodziców na zasadzie kalkulacji majątkowych i nastaje „między ludem polskim" czas wielkiej miłości?

W Łomazach za Białą Podlaską przed kilkoma laty wydarzyła się dramatyczna historia. Rodzice, posiadający duże gospodarstwo, nie pozwolili swej jedynaczce wyjść za mąż, za biedniejszego, pozbawionego własnej ziemi traktorzystę, mimo że między mło-

dymi istniała głęboka, długotrwała miłość. Nie dopuścili do małżeństwa nawet wtedy, gdy córka zaszła w ciążę. Matka jej zamordowała wreszcie noworodka, by przerwać ostatecznie związek z niewygodnym dla niej kandydatem na zięcia.

Historia ta świadczy o tym, że stary konflikt między miłością i morgami, w którym stroną skrzywdzoną i upokorzoną była zazwyczaj kobieta, powtarza się jeszcze tu i ówdzie w bardziej zacofanych gospodarczo rejonach kraju, w bardziej konserwatywnych środowiskach i rodzinach chłopskich. Występuje jednak coraz rzadziej.

Spośród 37 małżeństw zawartych w 1938 r. w tychże Łomazach 9 podpisało intercyzy (przedślubne umowy majątkowe), a 13 innych w roku zawarcia małżeństwa regulowało sprawy majątkowe u rejenta po ślubie[1]. W 1963 r. spośród 34 łomaskich małżeństw żadne nie zawierało intercyzy, a tylko 3 dokonały rejentalnego aktu. Ślub i kontrakt przestały być na polskiej wsi aktem jednoczesnym. O dominującej roli morgów, które dawniej determinowały ludzkie postępowanie w sprawach osobistych, dziś już mówić nie można. Przeciwnie, obserwuje się tu — i nie tylko tu — kryzys instytucji małżeństwa jako transakcji handlowej.

Kryzys ten, a tym samym zmienioną rolę kobiety wiejskiej widać wyraźnie w kwestii rozwodów, które, jak się okazuje dotarły i do wiejskich opłotków. Analiza kilkudziesięciu spraw rozwodowych w województwach białostockim i łódzkim pozwala zwrócić uwagę na to, że dużą grupę spraw rozwodowych można by nazwać ubocznym produktem zachodzących dziś procesów społeczno-ekonomicznych. Wyzwolenie się spod wszechwładnego uroku ziemi, jako jedynej podstawy do założenia rodziny i jej egzystencji, migracja do miast, możliwości łatwego zarobkowania poza rolnictwem stworzyły warunki, w których wegetacja u boku silniejszego ekonomicznie partnera przestaje być koniecznością życiową. Na pięćdziesiąt badanych spraw rozwodowych w 27 wypadkach z wnioskiem o rozwód występuje kobieta. Kobieta z dalekiej białostockiej wsi występująca do sądu z powództwem o rozwód to całkowite novum we współczesnej obyczajowości. Tradycyjny, ukształtowany przez pokolenia model małżeństwa oznaczał zwykle kapitulację kobiety przed mężczyzną. Ekonomiczna zależność od partnera oznaczała rezygnacje z własnych ambicji i aspiracji, z własnego zdania oraz godzenie się ze wszystkimi nałogami i słabostkami męża aż do zdrady włącznie.

[1] Na terenie b. Kongresówki do 1950 r. obowiązywał Kodeks Cywilny Królestwa Polskiego, którego art. 192 brzmiał: „Mąż przez ciąg trwającego małżeństwa zarządza majątkiem żony i jemu, jako obowiązanemu ponosić ciężary małżeństwa, służy użytkowanie majątku żony".

W żadnej innej grupie społeczno-środowiskowej kroniki życia rodzinnego nie notowały tylu dramatów, co w życiu kobiety wiejskiej. Obecnie obrażona duma i godność kobiety znajduje oparcie w realnych możliwościach urządzenia się poza gospodarstwem bez pomocy męża[2]. Możliwości ekonomicznego usamodzielnienia coraz częściej dają kobiecie wiejskiej szanse wyzwalania się spod mężowskiej tyranii, coraz częściej prowadzą do wyzwolenia przez rozwód.

Na 80 przestudiowanych w obu województwach spraw zaledwie 24 wpłynęły ze wsi. Reszta dotyczy miast powiatowych, gdzie występują z wnioskiem o rozwód w pierwszym rzędzie inteligenci, w drugim robotnicy oraz „inicjatywa prywatna", rzemieślnicy i chałupnicy. Jeśli natomiast chodzi o wieś, na 24 rozwodzące się pary małżeńskie tylko dwie utrzymują się wyłącznie z rolnictwa. Z wnioskiem o rozwód występują najczęściej tzw. chłopi-robotnicy oraz ludność podmiejska, dojeżdżająca do pracy w przemyśle. Występują o rozwód kobiety, którym nowa sytuacja społeczna i ekonomiczna stworzyła możliwości zarobku i awansu. Ludziom, dla których rozwód oznacza podział wspólnej własności, uciekanie się do rozwodu, jako do metody rozstrzygnięcia nie dającego się załagodzić konfliktu, wydaje się ostatecznością. Tam, gdzie gospodarka stanowi podstawę egzystencji, rodzina jest nie tylko najmniejszą komórką społeczną, ale przede wszystkim jednostką produkcyjną, złączoną trwałymi więzami ekonomicznej zależności. Nad taką rodziną ciąży przymus nierozerwalności, uwarunkowany wspólnotą posiadania. Wspólna własność gospodarstwa chłopskiego, wspólne wysiłki w jego prowadzeniu zmuszają małżeństwa chłopskie do trwania w nienawistnym nieraz związku małżeńskim, bo takie jest prawo tradycji i „prawo" indywidualnego gospodarstwa podporządkowującego sobie życie rodziny.

Obok względów natury ekonomicznej czynnikiem hamującym podjęcie decyzji rozwodowej w środowisku wiejskim jest mocno zakorzenione przywiązanie do tradycyjnych norm etycznych i praw moralnych, wynikających z nakazów religii. W województwie białostockim w większym stopniu, ale i w łódzkim i w innych także, ludzie są religijni, chwalą Boga w cerkwiach i kościołach, uczestniczą w procesjach, ślubują przed ołtarzem dozgonną wierność małżeńską. Śluby wyłącznie cywilne są na wsi zjawiskiem prawie niespotykanym i dotyczą co najwyżej inteligencji. Prawosławni i katolicy żyją w zgodzie. Jedynie przed zawieraniem ślubów mieszanych ksiądz zapowiada, że dzwony będą bić jak za pogrzebem, a pop straszy, że po śmierci wrota raju się nie otworzą. Wieś jako środowisko społeczne nie jest ani

[2] Patrz np. *Pamiętnik kobiety*, drukowany we „Wsi Współczesnej" nr 1/1964.

lepsza, ani gorsza od innych środowisk i podlega tym samym prawom. Zadowolenie z powodu niskiej cyfry rozwodów na wsi, ukryte w podtekście wielu artykułów, ma, naszym zdaniem, wątpliwe uzasadnienie. Wiadomo bowiem, że trwałość małżeństwa w warunkach wiejskich opierana jest jeszcze zbyt często na więzi ekonomicznej, a nie emocjonalnej. Trwałość, osiągnięta w małżeństwie skojarzonym na zasadzie wspólnego gospodarstwa, wspólnego majątku nie jest wartością humanistyczną, godną zachwytów. Cena płacona przez dwoje ludzi za taką trwałość jest zbyt wysoka. Konflikt miłości i morgów, dramaty młodych ludzi, których złączono na zasadzie wspólnego gospodarstwa, są zbyt znane z literatury i z życia.

Pozwalamy sobie wysunąć hipotezę, że w miarę rozwoju cywilizacji ilość rozwodów na wsi znacznie wzrośnie i będzie to efekt pozytywny. Rozpadnie się pewna ilość małżeństw skojarzonych na zasadzie morgów i majątku. Przeobrażenia stosunków produkcyjnych likwidować będą więzi ekonomiczne jako podstawę małżeństwa. Pewien wzrost liczby rozwodów na wsi świadczyć będzie nie o kryzysie małżeństwa w ogóle, a o kryzysie formy małżeństwa, opartej na zasadzie transakcji handlowej. Proces ten jest jednak uwarunkowany procesem przeobrażeń samej istoty indywidualnego gospodarstwa chłopskiego, procesem socjalistycznej przebudowy wsi.

W okresie przed 1939 rokiem dominantę modelu wiejskiej kobiety stanowiła po pierwsze: cnota, po drugie: uległość wobec męża. Hegemonia mężczyzny w stosunkach wiejskich narzucała izolację społeczną kobiety, która przez afirmację potrzeby posłuszeństwa stawała się tylko dodatkiem do męża. Wyrzekając się wszelkich własnych zainteresowań, rezygnując z własnych aspiracji spełniała potulnie nakazy, pozbawiona prawa do osobistego szczęścia, do wyboru, do samostanowienia o swym losie. Relikty tych zanikających tendencji dają jeszcze o sobie znać w rejonach zacofanych. Dotyczą one przede wszystkim dziedziny spraw moralno-obyczajowych: dzieci nieślubnych, świadomego macierzyństwa, cnoty przedślubnej.

Zacofanie w poglądach na sprawy moralno-obyczajowe jest większe niż w innych dziedzinach życia społecznego. Występuje ono ze szczególną siłą w prowincjonalnych środowiskach, gdzie roztrząsanie cudzych spraw osobistych jest teatrem życia. Warto tu przytoczyć słowa współczesnego filozofa angielskiego Bertranda Russella: „Etyka seksualna, którą większość ludzi dziś wyznaje, jest mieszaniną składającą się z trzech głównych składników: pierwszy to przywiązanie wielkiej wagi do cnoty niewieściej, którą uważa się za konieczny warunek istnienia rodziny patria-

rchalnej; drugi — to doktryna chrześcijańska, głosząca, że wszelkie stosunki płciowe poza małżeństwem są grzechem; trzeci — to całkiem nowoczesna teza o równości kobiet". W tej dziedzinie spraw bardziej niż w innych występują jaskrawo różnice między pozycją kobiety w mieście i na wsi. Odmienność ta dotyczy nie tylko tempa przemian, które stopniowo wkraczają na wieś, dotyczy też ich źródeł i kierunków. Oto kilka przykładów krańcowego w tych kwestiach obskurantyzmu.

Spotyka się np. na wsi fakty odmowy zezwolenia ze strony księdza na tradycyjne akcesoria stroju panny młodej przy ślubie kościelnym, jeśli opinia lokalna poddaje w wątpliwość jej dziewictwo. Niezamężne matki bywają przedmiotem prześladowania w społeczności wiejskiej, zaś próby oporu młodej kobiety terroryzowanej przez męża i teścia spotykają się z brutalnymi represjami rodziny i nie znajdują oparcia ani u cywilnych, świeckich, ani duchownych autorytetów lokalnych.

Przejawy obskurantyzmu przybierają często drastyczną postać w kwestii świadomego macierzyństwa. Chociaż wyraźnie się stwierdza, iż kobiety wiejskie żywo się interesują regulacją urodzin, poszukują literatury na ten temat, to jednak postępowanie swoje w tym zakresie ukrywają. Gdy „Gromada" wydrukowała notatkę o ukazaniu się broszury o zapobieganiu ciąży, do księgarni wysyłkowej wpłynęło kilkanaście tysięcy zamówień — rzecz znamienna — z prośbą o dyskretną wysyłkę. Działalność uświadamiającą położnych, których jest na wsi 1337, hamuje samo stanowisko zainteresowanych kobiet, które nie mogą się jeszcze wyzwolić spod tradycyjnych przekonań, że „kogo Pan Bóg stworzył, tego nie umorzył". Zdarzają się rodziny, które mają 9 lub 10 dzieci. Co gorsza, uważają, że jest to zupełnie normalne. „Matka miała 11 dzieci, to i ja mogę" — powiadają.

Przykłady te świadczą o tkwiącym jeszcze w środowiskach prowincjonalnych przekonaniu o mniejszej wartości kobiety, o próbach podporządkowania jej mężczyźnie za cenę stłumienia własnej samodzielności. Na tym tle dochodzi coraz częściej do konfliktu między normami obyczajowymi uznanymi przez tradycję a współczesnymi wymogami życia. Ten bunt kobiet przeciw próbom narzucenia władzy, choć nie zawsze jeszcze kończy się zwycięstwem, świadczy już jednoznacznie o budzącej się świadomości zahukanych kiedyś żon i matek. Oto przykład: osiemnastoletnia absolwentka technikum ekonomicznego po otrzymaniu pracy księgowej w GS wyszła za mąż z wielkiej miłości za człowieka bez średniego wykształcenia. Wkrótce po ślubie okazał się pijakiem i awanturnikiem. Zaczął spędzać całe dnie z kolegami w knajpie, jeździł sam na wesela i zabawy. Nie interesowały go

książki, kino. Kolejno urodziło się dwoje dzieci. Po całych dniach męża nie było w domu. Żonie jednak nie pozwalał się nigdzie ruszyć. Nie pozwalał jej nawet z nikim się przyjaźnić, nie pozwolił chodzić do kina. Wreszcie, w którejś z rzędu awanturze uderzył ją po raz pierwszy. Zdecydowała się wtedy odejść z dwojgiem małych dzieci i starą matką. Cała opinia stanęła przeciw niej. Nie znalazł się ani jeden człowiek, który by chciał ją wziąć w obronę. Znaleźli się natomiast „opiekunowie", którzy pod różnymi sztandarami wystąpili do walki o „czystość obyczajów". Wezwał ją do siebie ksiądz proboszcz, by wytłumaczyć, że sakrament to rzecz święta i do męża trzeba wrócić. Wezwała ją rada zakładowa, by powiedzieć, że w imię moralności i dobra rodziny powinna wrócić, bo swoim odejściem od męża kompromituje osadę. Wszystkim odpowiedziała: nie. Dość miała męża pijaka, domowych awantur, trzech lat upokorzenia, samotności i ciężkiej pracy. Postanowiła sama wychowywać dzieci, sama decydować o sobie. Dzięki pomocy ZMS dostała pracę na Ziemiach Zachodnich.

Można więc mówić, że na współczesnej wsi następuje, choć opornie, proces wyzwalania się kobiety z mężowskiej niewoli, z sytuacji, w której obyczaj nakazywał jej bierne poddanie się losowi. Dotyczy to jednak kobiet młodszych, wchodzących w związki małżeńskie obecnie, a zwłaszcza tych kobiet, które wychodzą za mąż nie za chłopa-rolnika. Te ostatnie bowiem, jakkolwiek najczęściej nie żyją w tak beznadziejnie poddanej mężowi sytuacji, jak kobiety sprzed kilkudziesięciu lat, to jednak nadal są podporządkowane gospodarstwu, służą mu, znosząc nierzadko szykany niekochanego, złego męża. Własność ziemi, gospodarstwo chłopskie jest, jak dotąd, najtrwalszą podstawą małżeństwa, dodajmy — nawet tragicznie złego małżeństwa.

Zmiany w tradycyjnej rodzinie chłopskiej, wyrażające się w złagodzeniu absolutnego podporządkowania gospodarce, dotyczą nie tylko wzajemnych stosunków między małżonkami, stosunków opartych w coraz większym stopniu na równych prawach. Dotyczą także stosunku do dzieci jako do czynnika produkcji. Alternatywa „co ważniejsze — szkoła czy praca w gospodarstwie" albo „co leczyć w pierwszym rzędzie — dziecko czy zwierzęta domowe" rozstrzygana już jest najczęściej na korzyść dziecka. W tej dziedzinie widać wyraźnie nową rolę kobiety wiejskiej, która z jarzma tysięcznych obowiązków w gospodarstwie próbuje w pierwszym rzędzie wyzwalać swoje dziecko. Nie jest to w stosunkach wiejskich sprawa łatwa do przeprowadzenia. Potrzeba pomocniczych rąk do pracy w gospodarce drobnotowarowej spycha ciągle kwestię troski o rozwój fizyczny i umysłowy

dziecka na plan dalszy, a kobieta dokonuje nieraz heroicznych wprost wysiłków, by zachować obowiązującą dawno w stosunkach miejskich hierarchię wartości.

Na wsi ludzie rzadziej niż w mieście zaglądają ze swymi dziećmi do lekarza, rzadziej wzywają do domu pogotowie. Ale czasy bezwolnego oczekiwania na powrót zdrowia, lub korzystania ze znachorskich umiejętności sąsiadów odeszły ze wsi bezpowrotnie. Prawie każda kobieta wiejska docenia doniosłość racjonalnej opieki lekarskiej, choć i w tej sprawie trwa konflikt „nowego" ze „starym". Badania przeprowadzone w Białej Podlaskiej wykazały, że na 14 196 dzieci wyznaczonych do szczepień ochronnych, zgłosiło się tylko 6165. Gdy pracownicy służby zdrowia szli do wsi szczepić dzieci przeciw błonicy, ospie, czy kokluszowi, okazywało się, że nic nie zostało przygotowane, mimo wysłanych uprzednio zawiadomień. W jednej z wiosek na prośbę o furmankę sołtys potrafił powiedzieć: „Niech mi pan głowy nie zawraca. Niemcy już nas szczepili". I pracownik kolumny sanitarnej z całym ekwipunkiem leków wracał do ośrodka zdrowia piechotą.

Proces przemian rozwojowych człowieka obserwujemy w ostatnich dziesiątkach lat w mieście i na wsi, gdyż tu i tam polepszają się systematycznie warunki ekonomiczne i zdrowotne. Mimo to różnica między miastem i wsią w tym zakresie stale rośnie. Istnieje bowiem cała kategoria przyczyn, tkwiących w strukturze społecznej wsi, w mentalności jej mieszkańców. Rodzina chłopska ciągle za mało przywiązuje wagi do warunków, w jakich żyje dziecko w okresie najintensywniejszego rozwoju. Obarcza się je pracą ponad siły, nie dając możliwości zdrowego wypoczynku. Nawet w kilkuizbowych mieszkaniach dzieci nie śpią same, ale z rodzeństwem lub z rodzicami, nie zmieniają bielizny na noc, nie myją całego ciała. Zaobserwowano na przykład u dzieci śpiących o godzinę dłużej o 2—3 cm wyższy wzrost i około 2 kg większy ciężar ciała. Bagatelizuje się nakazy higieniczne. Odżywianie, często bardziej obfite niż w mieście, jest jednak nieregularne, niedostosowane do potrzeb organizmu. Nie przywiązuje się równie wagi do ćwiczeń gimnastycznych, które mogą w pewnym stopniu poprawić nieprawidłowości budowy.

Aczkolwiek w ogólnym rozrachunku kobiety wiejskie wykazują coraz więcej troski o zdrowie swego dziecka, to jednak w dziedzinie tej jest jeszcze bardzo dużo do zrobienia.

Nowoczesny stosunek do dziecka w rodzinie chłopskiej wyraźniej daje się zauważyć w kwestii oświaty. Co prawda i tutaj sytuacja nie jest zupełnie zadowalająca.

W inspektoracie oświaty w Myślenicach wisi tablica, z której

wynika, że w jednym tylko roku 323 dzieci nie ukończyło siódmej klasy. Cała ta liczba dotyczy wsi. Wśród przyczyn wymienione upośledzenie umysłowe, kalectwo, długotrwałą chorobę, słabe postępy w nauce, trudne warunki domowe. Ale jest tu i rubryka „przyczyny nieuzasadnione" opatrzone cyfrą 133. Mimo to, że w porównaniu z czasami przedwojennymi sytuacja w oświacie zmieniła się tu bardzo wyraźnie, że zamiast 5 jest dziś 67 szkół siedmioklasowych w powiecie, a zamiast jednej szkoły średniej jest ich 6, to jednak bardzo dużo dzieci nie kończy siódmej klasy. W gospodarce drobnotowarowej dziecko wiejskie ciągle jeszcze jest siłą roboczą, a stosunek rodziców do szkoły nierzadko kształtuje się na starej zasadzie: „dziad, pradziad nic nie umiał i dobrze mu z tym było".

W okresie pilnych robót w polu frekwencja w szkołach wiejskich spada poniżej 80%. Dzieci muszą paść bydło, pilnować młodszego rodzeństwa, pomagać w gospodarstwie. Na pytanie: „dlaczego nie odrobiłeś lekcji?" padają różne, a w istocie takie same odpowiedzi: „Bo musiałem tłuc koks. Bom gwintował podkowy. Bo grabiliśmy ściółkę. Bo mama była w polu i pilnowałem dziecka". Ten sam argument przewija się w podaniach rodziców, proszących o zwolnienie dziecka od obowiązku uczęszczania do szkoły: „...Prośbę swoją motywuję tym, że jesień tego roku jest kapryśna, a roboty w polu pełno". „Mam 54 lata i kilka arów gruntu. Córka musi już zarabiać". Mamy troje dzieci. Irena musi zostać w domu, bo nie dajemy rady, by obrobić ziemię".

Coraz więcej jednak dzieci chłopskich kończy nie tylko pełną szkołę podstawową, ale również średnią i wyższą. Szczegół godny zanotowania: coraz większy jest również procent dziewcząt uczących się. W miejscowości Tykocin, pow. Białystok do 1939 r. tylko 1 dziecko rocznie szło do szkoły średniej, a zaledwie 15 kończyło VII klasę na ogólną liczbę 6000 mieszkańców rejonu szkolnego. Choć obecnie liczba ludności zmniejszyła się trzykrotnie, klasę siódmą kończy przeciętnie 45 dzieci, a więc 3 razy więcej, z tego ponad połowa idzie do szkół średnich. Oto mała statystyka. W 1962 r. klasę VII ukończyły 22 dziewczęta — do szkół średnich przeszło 13, w 1963 r. na 29 dziewcząt, które ukończyło szkołę podstawową, do średnich przeszło 16, w 1964 r. również na 20 dziewcząt — 19. W okresie 20-lecia w tym niewielkim Tykocinie 12 młodych kobiet ukończyło studia wyższe, a kilka studiuje obecnie.

Widoczna jest również żywiołowość percepcji treści kultury wśród kobiet wiejskich. Postęp techniczny doprowadził do zasadniczego rozdziału sfery pracy i sfery czasu wolnego. Wchodzą

na wieś urządzenia właściwe nowoczesnej cywilizacji przemysłowej, co umożliwia kobiecie korzystanie z dóbr kulturalnych zarówno w sensie konsumpcyjnym, jak i w sensie aktywnego uczestnictwa. Umiejętności techniczne, nabywane przez kobiety wiejskie, należy traktować nie tylko w potocznym rozumieniu techniki, lecz szeroko, jako umiejętności racjonalnego i coraz bardziej korzystającego z osiągnięć nauki rozwiązywania problemów życia. Wraz z podniesieniem poziomu stopy życiowej obserwujemy wśród kobiet wiejskich stały wzrost potrzeb kulturalnych, a nie tylko bytowych.

Wśród aktualnie żyjących matek-chłopek na wsi spotykamy więc bardzo różny stosunek do dzieci: są matki, które za wszelką cenę pragną uchronić swe dzieci od losu, jaki im samym przypadł w udziale, od losu chłopa. Są takie matki, które wychowują swe dzieci w sposób całkowicie racjonalny, które doskonale wiedzą, jakie są źródła psychicznego i fizycznego zdrowia dzieci. Są jednak i takie, którym kołowrót codziennego trudu przesłonił cały świat poza gospodarstwem, poza polem, chlewnią i oborą. Między owymi skrajnymi postawami istnieje wielka ilość osób o postawach pośrednich, przy czym nie jest to stan utrwalony, lecz podlegający ciągłym przeobrażeniom. Są w tym świecie ludzie nadzwyczaj postępowi i zastanawiająco zacofani. Są więc w nim i zwolennicy, i przeciwnicy postępu.

KOBIETY W GOSPODARSTWIE CHŁOPSKIM

Była już mowa o tym, że głównym źródłem przechowywania i rodzenia się tradycyjnych postaw u kobiet wiejskich jest gospodarstwo chłopskie. Najmniejsze zmiany nastąpiły, jak się wydaje, w funkcjach kobiet wiejskich występujących w charakterze gospodyń, w charakterze siły roboczej w gospodarstwie rolnym. Żadna z grup pracowniczych nie ma tyle zajęć, ile ich ma kobieta wiejska. Badania prowadzone nad wolnym czasem kobiety-chłopki w całym świecie zgodnie określają liczbę jej godzin pracy na około 12—16 dziennie[3]. Z tego właśnie wysiłku biorą się sukcesy ekonomiczne zarówno poszczególnych gospodarstw chłopskich, jak i całego rolnictwa. Okazuje się na przykład, że największe sukcesy produkcyjne w Polsce Ludowej odniosło nasze rolnictwo w dziedzinach pracy kobiecej. W porównaniu z przeciętnymi z lat 1934—1938 przeciętna produkcja w latach 1961—1963 wzrosła: buraków o 383%, żywca w przeliczeniu na

[3] Patrz m.in. praca Stefanii Śliwińskiej *Próba analizy warunków życia i pracy kobiet — gospodyń wiejskich w Polsce*. Odbitka w Bibliotece SGGW.

mięso o 227%, mleka o 30%, jaj o 92%, ziemniaków o 22% i warzyw (w latach 1950—1961) o 62%[4]. Czy zdajemy sobie sprawę z faktu, że wartość mleka, która jest przecież małą cząstką wartości wytwarzanych przez kobiety wiejskie, prawie się równa wartości wydobytego w Polsce węgla. W 1960 r. w rolnictwie pracowało o 864 tys. kobiet więcej niż mężczyzn. Mężczyźni przeszli do innych prac jako tzw. chłopi-robotnicy i w gospodarstwie pomagają dorywczo. W ciągu ostatnich mniej więcej 10 lat liczba kobiet zawodowo czynnych w rolnictwie wzrosła o 1,4%, mężczyzn zaś zmalała o 10%. Feminizuje się rolnictwo chłopskie, mężczyźni powoli się wyzwalają z reżimu indywidualnego gospodarstwa, kobiety zaś wiążą się z nim jeszcze silniej.

Jednocześnie wzrosły zadania kobiet jako gospodyń. Większa produkcja to większy dochód i spożycie. A więc nowe obowiązki gospodyni. Domownicy domagają się lepszych, staranniej przygotowanych posiłków, większego porządku w mieszkaniu, czyściejszej bielizny i pościeli.

Troska o produkcję rolną, a tym bardziej troska o rozwój ogólnego postępu wsi zbiegać się powinna z troską o dalszy postęp w życiu kobiet-gospodyń. Dalsza poprawa sytuacji kobiety w gospodarstwach chłopskich, a w konsekwencji również w społeczeństwie narodowym, zależy od rozwiązania wielu spraw natury gospodarczej, technicznej i organizacyjnej dotyczącej tych właśnie gospodarstw.

Dotychczasowe próby nowych form w rolnictwie nie są zbyt zachęcające dla kobiet. Na naradzie działaczek spółdzielczości produkcyjnej w lipcu 1958 r. skarżyły się one jeszcze bardziej niż gospodynie na przepracowanie. Młoda dziewczyna z powiatu cieszyńskiego była pracownicą biurową, a przed naradą dojarką w spółdzielni. Mimo że w spółdzielni zarabia miesięcznie 2 tys. zł, a w biurze zarabiała tylko 800 zł, mimo że nakupiła sobie sukienek, nie jest z tego zadowolona, gdyż nie ma czasu, aby się w nie ubrać, iść na zebranie czy zabawę.

Dotychczasowa sytuacja w PGR też nie budzi zazdrości u gospodyń wiejskich. Ostatnio jednak coraz bardziej zwraca się uwagę na potrzeby bytowe pracowników i za jakiś czas sytuacja kobiet w PGR powinna się znacznie poprawić. Wtedy, być może, kobiety-chłopki dostrzegą wzór do naśladowania. Dziś nie jest on jeszcze dla nich do przyjęcia.

Los gospodyni wiejskiej, zmiany w jej dotychczasowej zależności od gospodarstwa, należy poprawiać w gospodarstwie. Trzeba przede wszystkim ograniczać jego „wszystkoistyczny"

[4] Maszynopis referatu A. Świderskiego wygłoszonego na posiedzeniu Sekcji Komisji d/s Reformy Szkolnictwa Wydziału V PAN.

charakter. W praktyce dzisiejszej usiłuje się produkować możliwie wszystko. Czym to się tłumaczy w produkcji polowej? Słabym zaopatrzeniem w nawozy i w związku z tym dużą zależnością plonów od warunków atmosferycznych. Rolnik stara się uprawiać możliwie najszerszy wachlarz roślin mających różne wymagania, aby zachować wartość produkcji na jednym poziomie w myśl zasady — jedno zawiedzie, drugie się uda. Podobnymi względami kierują się rolnicy również w hodowli.

„Wszystkoistyczny" charakter gospodarstwa chłopskiego przeciwstawia się wszystkim innym współczesnym warsztatom pracy, absorbując siłę roboczą rodziny przez cały dzień, rok, przez całe życie. Brak wolnego czasu stanowi jedną z podstawowych przyczyn konfliktów między rodzicami-chłopami a dorastającymi i dorosłymi dziećmi i jest równocześnie wyrazem sprzeczności między chłopskim sposobem pracy i życia a wzorami życia pozawiejskiego. Tradycyjny podział pracy w rodzinie utrzymuje się nadal, lecz pojawiają się w nim coraz częściej nowe momenty: oto na skutek coraz częstszego podejmowania pracy stałej poza gospodarstwem przez mężczyzn, głowy rodzin chłopskich, kobiety są zmuszone nie tylko do wykonywania tradycyjnie kobiecych prac, lecz również wielu prac męskich: prac końmi, młocki, niektórych prac budowlanych i innych rzemieślniczych oraz muszą one reprezentować gospodarstwo na zewnątrz w urzędach, instytucjach, organizacjach, u sąsiadów. W ten sposób zakres pracy kobiet poszerzył się, a ich los nie poprawi się dopóki gospodarstwa chłopskie nie zmienią swej istoty, dopóki nie przekształcą się bądź w specjalistyczne gospodarstwa produkujące tylko towar, bądź w gospodarstwa zespołowe, w których zbiorowa praca pozwoli na taki jej podział, ażeby poszczególni członkowie załogi mogli mieć nieco wolnego czasu i niezależności od gospodarstwa.

Pozycja kobiety w gospodarstwie chłopskim zmienia się dziś bardzo opornie i tylko w oparciu o rozwijające się usługi. Tempo tych zmian jest uzależnione i od stopnia świadomości społecznej kobiet, i od ich zamożności i przede wszystkim od stopnia rozwoju usług zdolnych w danej dziedzinie pracy zastąpić kobietę wiejską. W tym zakresie każdy wysiłek państwa i organizacji społecznych, każda zmiana prowadzi do wyzwalania kobiet wiejskich z tradycyjnego kieratu zajęć i zależności.

Gdy chodzi o gospodarstwo domowe, to wieś wciąż za mało ma możliwości włączenia się do społecznego podziału pracy. Niejedna gospodyni, choć chciałaby inaczej, sama piecze chleb, robi masło, bije wieprze w domu. Piekarnie spółdzielczości zaopatrzenia i zbytu dostarczają chleb dopiero 40% ludności wiejskiej.

Z zaopatrzeniem rodzin chłopskich w mięso jest zupełnie źle. Istniała na wsi dość żywa tendencja do ograniczenia bicia wieprzy w domu, sprzedaży ich i kupowania mięsa. To oszczędzało gospodyni wiele pracy i pozwalało na żywienie rodziny świeżym mięsem od rzeźnika. Obecnie różnica cen żywca i mięsa (akumulacja na FRR) działa jako antybodziec w rozwijaniu tej bardzo korzystnej, zarówno dla wsi, jak i gospodarki narodowej, usługowej działalności rzeźniczej. Podobnie jest z wyrobem masła. Tu w grę wchodzą jeszcze produkty uboczne, jakie uzyskuje gospodarstwo darmo (chude mleko i maślanka) na paszę, gdy robi masło dla siebie w domu.

Dużym utrudnieniem w pracy kobiet jest brak urządzeń technicznych, a zwłaszcza wody. W 1962 r. w spisie czerwcowym stwierdzono, że 25,9% gospodarstw nie ma ani studni, ani wodociągu, a 67,5% ma własne studnie. Jednak w okresach posuchy, w 1964 r. i w poprzednim, w licznych studniach zabrakło wody.

Przeciętnie na 100 gospodarstw chłopskich w 1955 r. tylko 31,6 było zelektryfikowanych, a w 1961 r. już 63,3. Elektryfikacja czyni szybkie postępy na wsi, ale wykorzystanie jej w gospodarstwach chłopskich ogranicza się dotychczas głównie do światła. Jest to duża zdobycz, ale właściwie zelektryfikowanie gospodarstwa domowego i zagrody mamy ciągle jeszcze przed sobą. Powoli zaczyna się używać elektrycznych żelazek do prasowania, kuchenek, prodiży, pralek. Są to jednak wciąż zbyt skromne ilości w stosunku do potrzeb. We wprowadzeniu na wieś na dużą skalę sprzętu elektrotechnicznego kryją się wielkie możliwości pomocy gospodyniom.

Jeszcze większe możliwości niesie z sobą dzięki FRR nowoczesna mechanizacja. Niestety, dotychczas za mało uwzględnia ona prace wykonywane ręcznie przez kobiety w produkcji roślinnej i zwierzęcej.

Gospodynie z Kostrzynia pod Poznaniem nie mogły się nachwalić, jak ogromnie ułatwia im karmienie trzody kiszenie parowanych ziemniaków w kolumnach parnikowych. Ale w powiecie średzkim pracuje tylko jedna kolumna, bo więcej nie ma. Województwo poznańskie zamówiło ich 50, otrzymało 4. Za mało się ich produkuje. „Chcieliśmy już zrezygnować z hodowli... Ziemniaki muszę przenosić z piwnicy, po uparowaniu trzeba je tłuc i wymieszać z osypką, wreszcie ponakładać w koryta — dziesięć wiader na każde karmienie. A przecież to nie jedyna praca, jaką trzeba w domu zrobić; trzeba doić krowy, napoić je, nakarmić. Trudno podołać. Spróbowaliśmy więc uparować ziemniaki kolumnami... udało się, na drugi rok uparowaliśmy więcej, trzodę

trzymamy dalej". (Wypowiedź kobiety z powiatu skierniewickiego).

A oto głos kobiety z Aleksandrii, pow. kaliski, dotyczący innych maszyn:

„Gdy przyszły żniwa, wyjechał traktor ze snopowiązałką na moje pole i przez 4 godziny ściął i związał wszystko zboże. Konną kosiarką musiałabym kosić dłużej, a do tego potrzeba jeszcze kilka kobiet do wiązania. Największym udogodnieniem — ale wyłącznie dla kobiet — było kopanie ziemniaków kopaczką traktorową dwurzędową. Traktorzysta wykopał ziemniaki do południa, a kobiety mogły je zbierać dopiero po południu i nie potrzebowały się oglądać za siebie, że końmi je będzie najeżdżał, nie mówiąc już o tym, że do zbierania potrzeba mniej kobiet".

Jest w kraju sporo inicjatyw, których upowszechnienie mogłoby dużo pomóc w pracy kobietom. Na przykład spółdzielnia mleczarska w Bychowie koło Lublina wprowadziła odbieranie mleka z zagrody, co pozwala jej wykonywać plany produkcyjne z nadwyżką przy obniżce kosztów, a każdemu dostawcy codziennie zaoszczędza co najmniej godzinę czasu rano.

Spółdzielnia zaopatrzenia i zbytu w Kostrzynie porozumiała się z dużą pralnią chemiczną w Gnieźnie i prowadzi dla niej punkt przyjęć. Ludność chętnie korzysta z usług pralni. W 1964 r. obrót punktu w ciągu 10 miesięcy przekroczył 190 tys. zł. Jest to udana próba skorzystania z usług kobiet miejskich poszukujących pracy przez kobiety wiejskie, które znowu pracy nie mogą podołać. Miejscowy GS dowozi chleb na wsie, gdzie nie ma sklepu, 2 razy w tygodniu furgonem.

W powiecie ząbkowickim na Śląsku gospodynie zainicjowały w 1962 roku wspólny odchów piskląt. W ogóle wychowanie piskląt nastręcza gospodyniom dużo kłopotów. Chcąc mieć nioski na zimę, kiedy jaja są najdroższe, trzeba brać z wylęgarni jednodniówki już w marcu. I wtedy trzeba je chować w kuchni. Wiele rodzin chłopskich przez to przywyka do brudu w mieszkaniu.

10 gospodyń zakupiło więc 500 piskląt, wynajęło izbę, odpowiednio wyposażyło i dyżurując po kolei każda żywiła je i opiekowała się nimi. W ciągu 6 tygodni na każdą przypadało tylko 4 dni dyżurów. Próba udała się wyśmienicie. Na drugi rok w powiecie było już 14 takich odchowalni. Byłoby więcej, ale zabrakło jednodniówek.

Nie tylko maszyny duże i mały sprzęt, lecz także organizacja pracy może dużo pomóc kobiecie w gospodarce chłopskiej. Pod tym względem spotyka się na wsi wiele błędów, a zwłaszcza

w rozplanowaniu zagrody, budynków mieszkalnych i gospodarskich.

Nikt jednak nie uczy kobiety wiejskiej, jak organizować sobie pracę, jak ją ułatwiać. Nawet dojenie krów, na które tak narzekają gospodynie, można ułatwić przechodząc z 3- na 2-krotne dojenie dziennie. Daje to wprawdzie niewielki (od 1,5 do 2,5%) spadek mleczności, ale zaoszczędza 40 minut czasu na dobę. Jeśli gospodyni może przeznaczyć na dojenie 2 godziny dziennie, to przy tym systemie może wydoić nie 4, lecz 6 krów.

Jest tysiąc innych sposobów, dzięki którym już w naszych konkretnych warunkach można pomóc kobietom wiejskim, można ich ciężką niewolę we własnym gospodarstwie uczynić lżejszą. Trzeba te sprawy unaoczniać kobietom-gospodyniom i instytucjom, których obowiązkiem jest organizowanie nowoczesnego życia na wsi.

* * *

Tradycja życia wiejskiego ograniczała aktywność kobiet w wąskich ramach gospodarstwa, rodziny i sąsiedztwa we wsi. Kobieta nie brała udziału w życiu stowarzyszeń i organizacji, bo takich dla kobiet — poza religijnymi — nie było. Pod tym względem dokonały się u nas ogromne zmiany, choć możliwości aktywizacji społecznej kobiet wiejskich są jeszcze bardzo duże. Kilkaset tysięcy kobiet należy do KGW. Kół gospodyń wiejskich i ich członkiń jest mniej niż kółek rolniczych i ich członków, ale dynamika wzrostu organizacyjnego jest większa, bo w okresie 1959—1962 wzrost członków kółek wyniósł 34%, a kół gospodyń wiejskich 91% [5]. Jeśli się zważy, że KGW mają w powiecie do pomocy tylko 1 instruktorkę, kółka zaś średnio ponad 20 osób (razem z agronomami gromadzkimi), które im pomagają, sytuacja w kółkach gospodyń dobrze świadczy o aktywności społecznej kobiet na wsi.

Kobiety biorą również czynny udział w spółdzielczości zaopatrzenia i zbytu oraz w radach gromadzkich. W spółdzielniach zaopatrzenia i zbytu w 1963 r. kobiety stanowiły 28,4% ogółu członków; w komitetach członkowskich — 21%, w radach nadzorczych — 9,6% i w zarządach spółdzielni i ich związkach — 1,9%.[6]

W gromadzkich radach narodowych udział kobiet kształtował się w ostatnich dwóch kadencjach następująco [7]:

[5] Materiały i dokumenty na II Krajowy Zjazd Delegatów Związku Kółek Rolniczych.

[6] Sprawozdanie z działalności spółdzielczości zaopatrzenia i zbytu w 1963 r.

[7] Powielona publikacja pt. *Rady narodowe* Biura d/s Prezydiów Rad Narodowych przy URM, grudzień 1962 r.

	1958 r.	1961 r.
Radne	4,7%	12,0%
Radne w komisjach GRN	6,2%	11,8%
Członkinie prezydium GRN	1,2%	3,6%
Stałe członkinie prezydiów GRN	1,2%	1,4%

UWAGI KOŃCOWE I WNIOSKI

1. Walka o pełne wyzwolenie kobiet wiejskich spod władzy gospodarstwa, męża i tradycyjnych obyczajów życia chłopskiego może osiągnąć sukcesy tylko wtedy, gdy jest nieodłączną częścią składową walki o przeobrażenia indywidualnego gospodarstwa chłopskiego, walki o przebudowę chłopskiej gospodarki rolnej i kultury społeczności chłopskiej. Gospodarcza, społeczno-polityczna i kulturalna działalność na wsi powinny stanowić jedność.
2. Proces wyzwalania się kobiety wiejskiej prowadzić powinien przede wszystkim przez wszechstronne i coraz bogatsze formy usług produkcyjnych dla wsi, w tym nie tylko usług produkcyjnych w zakresie prac polowych, ale także usług wyręczających kobiety w pracach hodowlanych i w mieszkaniu, w gospodarstwie domowym. Obok usług produkcyjnych powinny się rozwijać na wsi instytucje współdziałające z kobietą wiejską w wychowywaniu dzieci i młodzieży, wyręczające ją z odwiecznie wykonywanych czynnościach w rodzinie.
3. Organizacje społeczne powinny zmierzać z jednej strony do wychowywania i podnoszenia świadomości kobiet i całej społeczności wiejskiej przez bezpośrednią działalność na wsi, a z drugiej strony — do wpływania na kształtowanie programów telewizji, radia, działalności prasy w kierunku przydatności ich programów w walce o nowoczesną wieś oraz w kierunku tworzenia rzeczowych podstaw do przebudowy społeczności wiejskiej.
4. Organizacje społeczne działające na wsi, radiowe i telewizyjne programy, prasa itp. powinny walczyć z obskurantyzmem w poglądach dotyczących najbardziej drażliwych kwestii z dziedziny moralno-obyczajowej, prowadzić stałą kampanię wychowawczą i propagandową w sprawach świadomego macierzyństwa, rozwijać aktywną postawę kobiet wiejskich wobec spraw życia społecznego, wpływać na rozwijanie tendencji wprowadzania kobiet do władz instytucji i organizacji społecznych wsi itp.

Dyr. MARIA REGENT-LECHOWICZ
Ministerstwo Sprawiedliwości
Warszawa

SYTUACJA PRAWNA KOBIETY W RODZINIE NA TLE PRZEMIAN W JEJ SYTUACJI OBYWATELSKIEJ I ZAWODOWEJ

STAN PRAWNY W CHWILI ODZYSKANIA NIEPODLEGŁOŚCI

W chwili odzyskania niepodległości w 1918 r. obowiązywały na terenie Polski ustawodawstwa państw zaborczych, które z niewielkimi zmianami przetrwały cały okres międzywojenny. Ustawodawstwa te cechowała m.in. nierówność w stanowisku kobiety w małżeństwie. I tak na przykład na terenach byłego zaboru pruskiego na zasadzie przepisów Buergerliches Gesetzbuch do męża należało rozstrzyganie wszystkich spraw dotyczących wspólności małżeńskiego pożycia, mąż mógł ograniczyć lub wyłączyć prawa żony do załatwiania jego interesów i zastępowania go. Władza rodzicielska nad małoletnimi dziećmi należała do ojca i przechodziła na matkę dopiero w razie jego śmierci lub utraty przezeń władzy rodzicielskiej.

Położenie prawne małżonków w Polsce centralnej, gdzie obowiązywał Kodeks Cywilny Królestwa Polskiego z 1825 r., także nie było jednakowe. Przewaga uprawnień męża wynikała z przyznanego mu prawa zarządu i użytkowania majątku żony oraz przyznania mu przewagi w decyzjach dotyczących dziecka małoletniego, jeżeli między rodzicami zachodziła różnica zdań.

Najgorzej jednak pod tym względem przedstawiała się sytuacja kobiet na wschodnich terenach Polski. Według tomu X część I Zbioru Praw mąż był głową rodziny. Na nim spoczywał obowiązek dawania żonie wyżywienia i utrzymania. Żona zaś winna była mężowi posłuszeństwo, miłość, poważanie i nieograniczoną uległość, a jako gospodyni domu obowiązana była okazywać mu wszelką troskliwość i przywiązanie. Żona była obowiązana stosować się przede wszystkim do woli męża i towarzyszyć mężowi w razie zmiany miejsca zamieszkania.

Również kodeks cywilny austriacki, który obowiązywał w województwach południowych, był wyrazem przewagi męża w mał-

żeństwie i rodzinie. Żona spełniała rolę pomocniczą w gospodarstwie. W stosunkach między rodzicami i dziećmi wola ojca była rozstrzygająca. Prawa ojca w odniesieniu do dzieci przechodziły wtedy na matkę, gdy ojciec nie mógł sprawować władzy rodzicielskiej. Jednakże i w tym wypadku uprawnienia majątkowe przechodziły na opiekuna, którym nie mogła być matka.

Stan ten uległ radykalnej zmianie po zakończeniu drugiej wojny światowej z chwilą zastąpienia wspomnianych kodeksów własnymi ustawami, które zrównały całkowicie kobietę pod względem praw i obowiązków z mężczyzną.

ZASADY KONSTYTUCYJNE

Równouprawnienie kobiet, jako jedna z podstawowych zasad ustrojowych Polski Ludowej, wprowadzone zostało do ustawy konstytucyjnej.

Art. 66 Konstytucji głosi:

„1. Kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego.

2. Gwarancję równouprawnienia kobiety stanowią:

1) równe z mężczyzną prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady «równa płaca za równą pracę», prawo do wypoczynku, do ubezpieczenia społecznego, do nauki, do godności i odznaczeń, do zajmowania stanowisk publicznych,

2) opieka nad matką i dzieckiem, ochrona kobiety ciężarnej, płatny urlop w okresie przed porodem i po porodzie, rozbudowa sieci zakładów położniczych, żłobków i przedszkoli, rozwój sieci zakładów usługowych i żywienia zbiorowego."

W wielkich przemianach zachodzących we współczesnym świecie rola i zadania podstawowej komórki społecznej, jaką jest rodzina, nie tylko nie maleją, ale przeciwnie, nabierają nowych i szczególnie doniosłych treści. Teza ta znajduje wyraz w przepisach art. 67 ustawy konstytucyjnej, który głosi:

„1. Małżeństwo i rodzina znajdują się pod opieką i ochroną Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Rodziny o licznym potomstwie państwo otacza szczególną opieką."

SYTUACJA PRAWNA KOBIETY W RODZINIE

Kodyfikację prawa rodzinnego przeżyliśmy trzykrotnie. Pierwsze unormowanie prawa rodzinnego nastąpiło na podstawie dekretów wydanych w roku 1945 i 1946. Dekrety te przede wszyst-

kim wprowadziły laicką instytucję małżeństwa, zniosły bardzo różne systemy prawne obowiązujące w różnych częściach kraju, zniosły ostatecznie podległość obywateli prawom sakralnym, ustanawiając rzeczywistą równość wszystkich obywateli wobec jednego prawa państwowego, wprowadziły równość prawną kobiet i mężczyzn w małżeństwie, uznając trwałość małżeństwa jako podstawę rodziny, zerwały z zasadą nierozerwalności małżeństwa.

Całokształt stosunków między małżonkami oraz między rodzicami i dziećmi został objęty przepisami kodeksu rodzinnego uchwalonego w 1950 roku.

W oparciu jednak o doświadczenia wyniesione z judykatury sądów i dalsze przemiany zachodzące w życiu społecznym zaistniała potrzeba — w ramach ogólnej kodyfikacji ustawodawstwa cywilnego — opracowania nowej ustawy.

Począwszy od dnia 1 stycznia 1965 roku obowiązuje kodeks rodzinny i opiekuńczy, uchwalony przez Sejm 25 lutego 1964 roku. Uchwalenie nowego kodeksu poprzedziła szeroka i bogata we wnioski dyskusja publiczna, która wywarła niewątpliwy wpływ na treść obecnie obowiązujących przepisów prawa rodzinnego. Poważną rolę w tej dyskusji odegrała masowa organizacja kobieca Ligi Kobiet i działająca w ramach Ligi — Sekcja Kobiet Prawników.

Przepisy kodeksu rodzinnego i opiekuńczego realizują następujące podstawowe założenia:

— świeckość instytucji małżeństwa,
— ochronę trwałości interesów rodziny jako całości,
— równouprawnienie kobiety,
— ochronę interesów i dobra małoletnich dzieci.

Równe prawa i obowiązki małżonków w rodzinie

Konsekwentnym rozwinięciem zasady równouprawnienia kobiet jest stanowisko prawne kobiety w rodzinie. Równość tych praw znajduje wyraz w stosunkach między małżonkami oraz między rodzicami i dziećmi.

Równe prawa i obowiązki małżonków

Generalna zasada równości wynika z przepisów art. 23 i 24, które stwierdzają, że małżonkowie mają równe prawa i obowiązki w małżeństwie. Są obowiązani do wspólnego pożycia, do wzajemnej pomocy i wierności oraz do współdziałania dla dobra rodziny, którą przez swój związek założyli. Małżonkowie rozstrzygają wspólnie o istotnych sprawach rodziny.

Kodeks rodzinny i opiekuńczy określa, że oboje małżonkowie obowiązani są, każdy według swych sił oraz swych możliwości zarobkowych i majątkowych przyczyniać się do zaspokojenia potrzeb rodziny, którą przez swój związek założyli.

Zasada powyższa odpowiada sytuacji, w której źródłem utrzymania rodziny najczęściej jest praca zarobkowa obojga małżonków. Uwzględniając jednak, że w Polsce jest wiele rodzin, w których żony a zarazem matki nie pracują zarobkowo, lecz koncentrują swoje siły i umiejętności na wychowaniu dzieci i prowadzeniu gospodarstwa domowego, ustawodawca ustala, że obowiązek utrzymania rodziny może polegać także, w całości lub w części, na osobistych staraniach o wychowanie dzieci i na pracy we wspólnym gospodarstwie domowym (art. 27).

W ten sposób funkcje kobiet, które nie pracują zawodowo, lecz wypełniają obowiązki rodzinne, uzyskały wartości równorzędne ze świadczeniami materialnymi współmałżonka.

W przypadku, gdyby małżonek pozostający we wspólnym pożyciu nie spełniał obowiązku współdziałania na rzecz rodziny, kodeks zabezpiecza interesy współmałżonka i rodziny przez przyjęcie zasady, że sąd może nakazać, aby wynagrodzenie za pracę albo inne należności przypadające temu małżonkowi były w całości lub w części wypłacane do rąk drugiego małżonka (art. 28)[1]

Zasada równości praw przyjęta została również za podstawę przy regulowaniu s t o s u n k ó w m a j ą t k o w y c h m i ę d z y m a ł ż o n k a m i.

Z chwilą zawarcia związku małżeńskiego powstaje między małżonkami z mocy ustawy wspólność majątkowa, tzw. w s p ó l n o ś ć u s t a w o w a, obejmująca dorobek obojga. Przedmioty nie objęte wspólnością ustawową stanowią majątek odrębny każdego z małżonków (art. 31).

Co stanowi odrębny majątek każdego z małżonków, zostało określone w art. 33 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego. Są to m.in. przedmioty majątkowe nabyte przed powstaniem wspól-

[1] Specyficzną formę ochrony interesów rodziny, w praktyce najczęściej żony i dzieci, wprowadza ustawa z dnia 10 grudnia 1959 r. o zwalczaniu alkoholizmu (Dz. U. nr 69), która w art. 20 ustala, że w przypadkach, gdy jeden z małżonków na skutek nadużywania alkoholu nie spełnia obowiązku dostarczania środków utrzymania rodzinie, a drugi z małżonków ze szkodą dla dzieci lub innych członków rodziny nie złożył sądowi wniosku o orzeczenie, aby wynagrodzenie za pracę lub inne należności przypadające małżonkowi zaniedbującemu rodzinę były w całości lub w części wypłacane do rąk drugiego małżonka, rada zakładowa, Liga Kobiet lub inne organizacje społeczne albo organ administracji państwowej może wystąpić do sądu z wnioskiem o nakazanie wypłaty całości lub części wynagrodzenia za pracę lub innych należności małżonka zaniedbującego rodzinę do rąk drugiego małżonka lub osoby sprawującej opiekę nad dziećmi, albo mającej stwierdzone wyrokiem sądowym prawo do alimentów.

ności ustawowej, nabyte przez dziedziczenie, zapis lub darowiznę, przedmioty majątkowe służące do zaspokojenia osobistych potrzeb jednego z małżonków, przedmioty majątkowe służące do wykonywania zawodu (nie dotyczy to jednak przedmiotów służących do prowadzenia gospodarstwa rolnego lub przedsiębiorstwa), prawa niezbywalne, wierzytelności o wynagrodzenie za pracę lub za inne usługi świadczone osobiście przez jednego z małżonków, prawa autorskie i inne.

Wszelkie inne przedmioty majątkowe nabyte w czasie trwania wspólności ustawowej przez oboje małżonków lub jednego z nich stanowią dorobek małżonków (art. 32).

Dorobkiem małżonków są w szczególności: pobrane wynagrodzenie za pracę oraz za inne usługi świadczone osobiście przez któregokolwiek z małżonków, dochody z majątku wspólnego, jak też i z odrębnego majątku każdego z małżonków.

Równość praw obojga małżonków stanowi punkt wyjścia przy ustalaniu zasad zarządzania majątkiem wspólnym. I tak np. zasadą jest:

— obowiązek współdziałania w zarządzaniu wspólnym majątkiem oraz, że

— każdy z małżonków może wykonywać samodzielnie zarząd, lecz dla dokonania czynności, które przekraczają zakres zwykłego zarządu, potrzebna jest zgoda drugiego małżonka. Ważność umowy, która została zawarta przez jednego z małżonków bez wymaganej zgody drugiego, zależy od potwierdzenia umowy przez drugiego małżonka,

— jednostronna czynność prawna dokonana bez wymaganej zgody drugiego małżonka jest nieważna.

Oboje małżonkowie mają równe udziały w majątku wspólnym. Istotne znaczenie dla kobiety ma tu przepis, który ustala, że z ważnych powodów każdy z małżonków może żądać, ażeby ustalenie udziałów w majątku wspólnym nastąpiło z uwzględnieniem stopnia przyczynienia się każdego z małżonków do powstania majątku. Przy ocenie, w jakim stopniu każdy z małżonków przyczynił się do powstania majątku wspólnego, uwzględnia się nakład osobistej pracy przy wychowywaniu dzieci i we wspólnym gospodarstwie domowym (art. 43).

W drodze umowy sporządzonej w formie aktu notarialnego małżonkowie mogą wspólność ustawową rozszerzyć, ograniczyć lub wyłączyć.

Równość w stosunkach między rodzicami i dziećmi

Władza rodzicielska przysługuje w jednakowym zakresie obojgu rodzicom (art. 93 § 1); powinna ona być wykonywana tak, jak tego wymaga dobro dziecka i interes społeczny.

Pozbawienie, ograniczenie lub zawieszenie władzy rodzicielskiej obojgu lub jednemu z rodziców może nastąpić tylko na mocy decyzji sądu opiekuńczego.

Władza rodzicielska obejmuje w szczególności:

— obowiązek i prawo rodziców do wykonywania pieczy nad osobą i majątkiem dziecka oraz do wychowania dziecka;

— rodzice wychowują dziecko pozostające pod ich władzą rodzicielską i kierują nim. Obowiązani są troszczyć się o fizyczny i duchowy rozwój dziecka i przygotować je należycie do pracy dla dobra społeczeństwa, odpowiednio do jego uzdolnień.

Równość praw i obowiązków obojga rodziców wobec dzieci zabezpieczają przepisy ustalające, że:

— w braku porozumienia między rodzicami o istotnych sprawach dotyczących dziecka rozstrzyga sąd opiekuńczy,

— rodzice są przedstawicielami ustawowymi dziecka, każde z nich może działać samodzielnie jako przedstawiciel ustawowy dziecka.

Jeżeli jedno z rodziców nie żyje albo nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych, władza rodzicielska przysługuje drugiemu z rodziców. Podobnie jest w przypadku pozbawienia lub zawieszenia władzy rodzicielskiej jednego z rodziców.

Ochrona trwałości i interesów rodziny

Potrzebą ochrony trwałości rodziny podyktowane są przepisy, określające wiek dla kobiet i mężczyzn, uprawniający do zawarcia małżeństwa.

Obowiązujący od 1 stycznia 1965 roku kodeks rodzinny i opiekuńczy w następstwie szerokiej dyskusji w społeczeństwie wprowadził zróżnicowany wiek: dla kobiet lat 18, dla mężczyzn lat 21. Zasada ta podyktowana została troską o to, aby nie dopuścić do lekkomyślnego zawierania małżeństw przez ludzi bardzo młodych, nieprzygotowanych do samodzielności i obowiązków wynikających z założenia rodziny. Wyższa granica wieku przewidziana dla mężczyzn uwzględnia z jednej strony fakt, że przeciętnie dopiero w tym wieku młody człowiek zdobywa zawód, jest dojrzały do pełnej odpowiedzialności za rodzinę, z drugiej zaś strony ustawodawca wziął pod opiekę okres odbywania służby wojskowej przez mężczyzn.

Pewnej lekkomyślności ma także zapobiegać przepis, ustalający, że małżeństwo nie może być zawarte przed upływem miesiąca od dnia, kiedy osoby, które zamierzają je zawrzeć, złożyły kierownikowi urzędu stanu cywilnego zapewnienie, że nie wiedzą o istnieniu okoliczności wyłączających zawarcie tego małżeństwa. Okres miesiąca, jaki w ten sposób dzieli decyzję od momentu zawarcia małżeństwa, daje możliwość pewnego zastanowienia się, rozważenia zamierzeń i lepszego poznania kandydata na współmałżonka.

Dopuszczając instytucję r o z w o d u, przepisy kodeksu rodzinnego i opiekuńczego ograniczają przesłanki dopuszczalności rozwodu oraz chronią interesy małżonka rozwiedzionego, który nie został uznany za wyłącznie winnego rozkładu pożycia.

Nie ulega wątpliwości, że rozwód jest zjawiskiem niepożądanym. Jest to fakt świadczący o kryzysie zaistniałym w konkretnym małżeństwie, nie oznacza on jednak ani kryzysu instytucji małżeństwa, ani też rodziny jako zwartej i skonsolidowanej uczuciowo i funkcjonalnie komórki społecznej.

Rozwód nie jest instytucją zupełnie nową w Polsce. Zerwanie więzów małżeńskich, które traktowane były jako instytucja kościelna i jeden z sakramentów, mogło nastąpić przez unieważnienie małżeństwa, orzekane przez władze kościelne. Przeprowadzenie unieważnienia małżeństwa wiązało się z ogromnymi kosztami, a więc dostępne było jedynie dla bogatych. Fakt ten potwierdzają materiały dotyczące lat międzywojennych. Ciekawych informacji i danych na ten temat dostarcza praca Anny Olszewskiej-Ładyka pt. *Rodzina* („Iskry" 1963).

Sytuacja uległa zasadniczej zmianie z chwilą, gdy Rząd PRL wprowadził jednolite świeckie prawo małżeńskie w 1946 roku, a następnie w 1950 roku świecki kodeks rodzinny i opiekuńczy. Przepisy cytowane wprowadziły instytucję rozwodu, poddając rozstrzyganie tej kategorii konfliktów orzecznictwu sądów powszechnych.

Orzecznictwo w sprawach o rozwód kształtowało się w sposób następujący:

w 1950 r. orzeczono 11 012 rozwodów; wskaźnik na 10 tys. ludności wyniósł 4,4

w 1962 r. orzeczono 18 068 rozwodów; wskaźnik wyniósł 6,0.

W wielu krajach europejskich i pozaeuropejskich wskaźnik rozwodów był znacznie wyższy niż w Polsce. I tak np., o ile w Polsce w 1960 r. wskaźnik na 1000 mieszkańców wynosił 0,50, dla innych krajów w tym samym roku wynosił:

Austria	— 1,13	USA	— 2,25 (1959 r.)
Czechosłowacja	— 1,12	Szwecja	— 1,20
Jugosławia	— 1,20	Węgry	— 1,7
NRD	— 1,47	Anglia i Walia	— 0,51
NRF	— 0,83	ZSRR	— 1,3

W Polsce największe nasilenie rozwodów występuje w ośrodkach wielkomiejskich i przemysłowych oraz w miejscowościach o dużej migracji. Największą liczbę rozwodów zanotowano we wszystkich latach powojennych w Warszawie, w Łodzi, w województwie katowickim oraz we Wrocławiu i województwie wrocławskim (cyt. za A. Olszewską-Ładyka). Zagadnienia te znajdują szersze naświetlenie w pracach J. Malanowskiego i A. Podgóreckiego[2].

Przeprowadzone w Polsce badania nad przyczynami i konsekwencjami rozwodów nie są na tyle pełne, aby można precyzować autorytatywne sądy o źródłach konfliktów małżeńskich, o wpływie rozwodu na wychowanie dzieci i wielu innych kwestiach związanych z instytucją rozwodów. Jednakże uzyskane dotychczas wyniki prac badawczych przekreślają wysuwaną jeszcze tu i ówdzie tezę, jakoby wprowadzenie instytucji rozwodu przyczyniło się do kryzysu rodziny i małżeństwa. Primo: kryzys taki nie istnieje w ogóle, a secundo: motywem tezy jest raczej płaszczyzna ideologiczna.

Jak wynika z badań i analiz akt sądowych w sprawach rozwodowych, przyczyny, dla których małżonkowie najczęściej się rozchodzą, nie są błahe, często rozwód przecina bardzo trudne, skomplikowane, pełne konfliktów i szkodliwe sytuacje życiowe.

W myśl obowiązujących obecnie przepisów kodeksu rodzinnego i opiekuńczego (art. 56) podstawową przesłanką, dopuszczającą żądanie rozwodu jest zupełny i trwały rozkład pożycia małżeńskiego.

Jednakże mimo zupełnego i trwałego rozkładu pożycia rozwód nie jest dopuszczalny, jeżeli wskutek niego miałoby ucierpieć dobro wspólnych małoletnich dzieci małżonków albo jeżeli z innych względów orzeczenie rozwodu byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sprzeczne na przykład z zasadami współżycia społecznego byłoby żądanie rozwodu w sytuacji, gdy współmałżonek uległ ciężkiej chorobie, groźnej dla życia, a drugi z małżonków przez rozwód pragnie się uwolnić od obowiązku opieki.

Orzeczenie rozwodu ograniczone jest również w wypadku, gdy rozwodu żąda małżonek wyłącznie winny rozkładu pożycia, chy-

[2] Por. J. Malanowski *Rozwody w 1958 r. w Warszawie*. „Studia Socjologiczne" nr 3/1962. A. Podgórecki *Zjawiska prawne w opinii publicznej*. Warszawa 1964.

ba że drugi małżonek wyrazi zgodę na rozwód, albo że odmowa jego zgody na rozwód jest w danych okolicznościach sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Na przykład odmowa zgody podyktowana jest złośliwością, chęcią zemsty i uniemożliwienia współmałżonkowi uregulowania spraw osobistych w warunkach, gdy nastąpił rozkład pożycia i obie strony prowadzą odrębne i niezależne życie.

Szczególne znaczenie mają przepisy regulujące obowiązki alimentacyjne między rozwiedzionymi małżonkami.

I tak:

Małżonek rozwiedziony, który nie został uznany za wyłącznie winnego rozkładu pożycia i który znajduje się w niedostatku, może żądać od drugiego małżonka rozwiedzionego dostarczania środków utrzymania w zakresie odpowiadającym usprawiedliwionym potrzebom uprawnionego oraz możliwościom zarobkowym i majątkowym zobowiązanego.

Jeżeli jeden z małżonków został uznany za wyłącznie winnego rozkładu pożycia, a rozwód pociąga za sobą istotne pogorszenie sytuacji materialnej małżonka niewinnego, sąd na żądanie małżonka niewinnego może orzec, że małżonek wyłącznie winny obowiązany jest przyczyniać się w odpowiednim zakresie do zaspokajania usprawiedliwionych potrzeb małżonka niewinnego, chociażby ten nie znajdował się w niedostatku.

Obowiązek alimentacyjny

Przepisy regulujące wzajemne obowiązki małżonków stanowią podstawę prawną do żądania alimentów między małżonkami. Zagadnienie alimentacji nie występuje oczywiście w normalnie funkcjonującej rodzinie. Występuje ono najczęściej w przypadkach tzw. separacji faktycznej. Żądanie alimentów między małżonkami jest uzasadnione wówczas, gdy małżonek żądający alimentów nie może utrzymać się o własnych siłach. Nie może więc żądać alimentów od męża żona, która pracuje i zarabia na własne utrzymanie. Nie będzie uwzględnione również powództwo o alimenty, jeżeli kobieta wprawdzie nie pracuje, ale ma pełną zdolność do pracy i możliwości wykonywania zawodu, lecz pracować nie chce. Przy ocenie zdolności do pracy sąd rozpoznający sprawę uwzględnia konkretne okoliczności życiowe, jak np. to, że małżonek żądający alimentów, zajęty jest wychowywaniem dzieci i prowadzeniem gospodarstwa domowego; w tym bowiem wypadku drugi małżonek musi łożyć na utrzymanie żony, która spełniając swoje obowiązki jako matka i gospodyni, nie ma możliwości zarobkowych. Zakres obowiązku alimentacyjnego

zależy od możliwości zarobkowych i majątkowych zobowiązanego, które sąd bada w każdej sprawie.

Należy dodać, że zgodnie z zasadą równouprawnienia małżonków, alimentów może żądać nie tylko żona od męża, ale i mąż od żony. W praktyce najczęstsze są przypadki żądania alimentów przez żonę od męża. Zdarzają się jednak również sprawy, gdy chory i nie pracujący mąż domaga się alimentów od żony.

Nazwisko kobiety zamężnej

Kobieta wychodząc za mąż, przybiera w zasadzie nazwisko męża. Może jednak przez oświadczenie złożone przy zawarciu małżeństwa zachować swoje dotychczasowe nazwisko albo dodać do niego nazwisko męża, może również przybrać nazwisko męża.

Ustawodawca chciał tu zapewnić kobiecie możność zachowania i na zewnątrz odrębności, co zwłaszcza dla kobiet mających już przed ślubem własną pozycję zawodową lub społeczną względnie posiadających dzieci z poprzedniego małżeństwa ma znaczenie nie tylko formalne, ale i praktyczne.

Po rozwodzie, w ciągu trzech miesięcy od uprawomocnienia się wyroku, kobieta rozwiedziona, która wskutek zawarcia małżeństwa zmieniła swoje dotychczasowe nazwisko, może przez oświadczenie złożone przed kierownikiem urzędu stanu cywilnego powrócić do nazwiska, które nosiła przed zawarciem małżeństwa.

* * *

Tak przedstawia się ogólnie i w bardzo dużym skrócie sytuacja prawna kobiety w rodzinie w świetle przepisów kodeksu rodzinnego i opiekuńczego. Można by ją w zasadzie określić jednym zdaniem, a mianowicie, że mąż i żona posiadają te same prawa i obowiązki i pod tym względem przepisy prawne nie czynią między małżonkami żadnych różnic, traktując obu małżonków w sposób jednakowy.

Kształtowanie nowego typu rodziny w zasadzie nie jest zależne od prawa państwowego, ale jest zależne od stosunków społecznych. Proces kształtowania się nowej rodziny nie jest zakończony. Rodzina u nas znajduje się w procesie przekształceń związanych ze zmianami ekonomicznymi i zmianami poglądów ludzkich na jej funkcję. Interes jednostki w rodzinie musi być zgodny z interesem rodziny jako integralnej części społeczeństwa.

Zmiany ustrojowe nie dokonały automatycznych zmian w po-

glądach ludzi. Celem naszego prawa jest umacnianie tych cech współczesnej rodziny, które się już wykształciły, wspieranie rozwijających się dopiero cech, które sprzyjają spełnieniu równości ludzi bez względu na płeć, osiąganiu ludzkiego prawa do szczęścia osobistego będącego w zgodzie z takimi samymi prawami innych ludzi, a przede wszystkim zabezpieczeniem najlepszych warunków do wychowania młodego pokolenia.

Jak wspomniałam na wstępie, obowiązują u nas nowe przepisy prawa rodzinnego i opiekuńczego, które wypracowane zostały przy aktywnym współudziale opinii społecznej i środowisk kobiecych. Czas i praktyka sądowa wykażą, na ile te przepisy realizują wytyczone zadania społeczne. Brak jest dziś materiału, który dawałby podstawę do wysuwania takich czy innych uwag względnie postulatów.

Dlatego też, w odróżnieniu od szeregu referatów opracowanych na konferencję, niniejszy ma charakter raczej przeglądowy i informacyjny, w zakończeniu nie zawiera wniosków pod adresem ustawodawców.

Jedyną konkluzją może być więc stwierdzenie następujące: przepisy prawa cywilnego stworzyły przesłanki prawne dla kształtowania stosunków społecznych na gruncie zasad humanitaryzmu, odpowiednio do tendencji rozwojowych i przemian w państwie socjalistycznym. Pełne jednak wcielanie tych zasad do codziennego życia uwarunkowane jest przede wszystkim świadomością praw i obowiązków wśród obywateli, poczuciem odpowiedzialności wobec rodziny i społeczeństwa za podjęte zobowiązania przy zakładaniu rodziny.

Przezwyciężenie istniejących jeszcze wstecznych poglądów na rolę kobiety we współczesnym społeczeństwie, dokonanie przemian w postawie obyczajowo-moralnej — pewnej części naszego społeczeństwa uwarunkowane jest ogólnym poziomem kultury społeczeństwa i wytrwałą konsekwentną walką o wychowanie człowieka na miarę naszych czasów i potrzeb cywilizacji.

DYSKUSJA

Doc. dr WANDA MROZEK
Śląski Instytut Naukowy
Katowice

Referaty, których wysłuchaliśmy, zwłaszcza dwa pierwsze, przedstawiają problem przeobrażeń rodziny w sposób generalizujący, wskazując na ogólne, powszechne tendencje, jakie dają się zauważyć w różnych społeczeństwach.

Zdaje mi się, że trzeba jednak podkreślić fakt, iż w tym procesie istnieje bardzo duże zróżnicowanie, na które należy zwrócić uwagę, tak ze względu na prawidłowości naukowe, jak również na efektywność praktycznego zastosowania.

Chcąc przenieść na jakiś teren działania ogólne wnioski wynikające ze spostrzeżeń poczynionych w innym środowisku, można na pewno osiągnąć bardzo niepożądane rezultaty lub popełnić omyłki. Zdaje mi się, iż istnieją dwa główne zespoły warunków, które określają różnice w modelu rodziny.

Na podstawie bardzo rozległych i dokładnych badań, jakie przeprowadziliśmy w Śląskim Instytucie Naukowym nad 500 rodzinami górników i 200 rodzinami hutników, sądzę, że występują dwie grupy uwarunkowań, wpływających na odmienny typ rodzin.

Pierwsza grupa będzie zależna od przynależności zawodowej. Drugi rodzaj wynika z charakteru środowiska lokalnego, w którym rodzina żyje. To środowisko jest zależne od ogólniejszego charakteru regionu kształtowanego pod względem ekonomicznym i społecznym.

Mówiąc na przykład o rodzinie miejskiej, można by wyróżnić mnóstwo typów rodziny miejskiej, w zależności od charakteru wewnętrznych powiązań, ról spełnianych przez członków rodziny.

Badania nasze przeprowadziliśmy w trzech typach środowisk: w bardzo małych osiedlach, grawitujących między osiedlem a miastem, w dzielnicy wielkomiejskiej Katowic i w bardzo nowoczesnym osiedlu zurbanizowanym, to jest w Nowych Tychach.

I właśnie porównując wyniki badań tych trzech środowisk robotniczych o tej samej przynależności zawodowej, stwierdziliśmy wielkie różnice i to dosłownie występujące w każdym elemencie, bez względu

na to, czy to będzie strona demograficzna, skład rodziny, jej wielkość, czy też charakter związków wewnętrznych, roli rodziny, zagadnień wychowawczych, powiązań środowiskowych.

Socjologowie patrzą na rodzinę jako na dwie kategorie socjologiczne. Raz jako na specyficzną grupę społeczną, ale grupę pierwotną, którą charakteryzuje przewaga bezpośrednich stosunków, intymność powiązań społecznych. W tym układzie rozpatrujemy przede wszystkim stosunki między ojcem a matką, między rodzicami a dziećmi, charakter tych stosunków, charakter zagadnień wychowawczych, zagadnień tzw. socjalizacji dziecka. Innym spojrzeniem patrzy się na rodzinę jako na instytucję społeczną, instytucję, która kształtuje się jako jeden z elementów szerszego społeczeństwa, i która w tym systemie spełnia określoną funkcję. W tym układzie mielibyśmy okazję spojrzeć na rodzinę bardziej od zewnątrz. Od tej strony, jeżeli idzie o funkcje rodziny jako instytucji społecznej, nasze badania są mniej zaawansowane.

Jest rzeczą oczywistą, że charakter funkcji rodziny jako instytucji społecznej, założonych przez społeczeństwo, jest różny w społeczeństwie kapitalistycznym i w społeczeństwie socjalistycznym. Weźmy chociaż sprawę przejmowania funkcji wykonywanych przez rodzinę przez społeczeństwo i instytucje społeczne.

Niewątpliwie słuszne jest zwrócenie uwagi na to, co podkreślono na jednym z seminariów socjologicznych, że funkcje spełniane przez rodzinę, lub raczej ich przekazywanie innym ekspozyturom społeczeństwa, zależy od tego, czy zbiorowość lokalna, gdzie ta rodzina przebywa, jest odpowiednio przygotowana do przyjęcia tych funkcji. Jeśli na przykład dana zbiorowość lokalna wyposażona jest w odpowiednią ilość żłobków, przejmuje pewne funkcje matki, natomiast tam, gdzie żłobka nie ma, pomoc społeczna kształtuje się inaczej.

Przechodząc do badań śląskich chcę podkreślić sprawę zmiany wielkości rodziny, co pociąga za sobą wieksze konsekwencje, niżby się to na pozór mogło wydawać.

Można powiedzieć, że w rodzinach śląskich w ciągu 50 lat zaszły rewelacyjne zmiany. Szczególnie istotne nastąpiły w okresie ostatnich 6—10 lat, podczas gdy w innych środowiskach rzadko można je zaobserwować nawet na przestrzeni kilkunastu lat.

O ile dawniej rodziny złożone z 6—8 i więcej osób stanowiły 60%, a rodziny 4-osobowe — tylko kilka czy kilkanaście procent, to obecnie sytuacja jest odwrotna.

Konsekwencją pierwszą tego stanu jest fakt, że dziecko w rodzinie górniczej stało się wartością znacznie bardziej cenną i bardziej chronioną niż dawniej w rodzinach wielodzietnych. Najlepszym dowodem tego jest waga, jaką przywiązuje się do procesu rozwoju dziecka, do ochrony zdrowia fizycznego i do procesu wychowawczego.

Tradycyjna wielodzietna rodzina górnicza na Śląsku miała równocześnie liczne pokrewieństwa, powinowactwa i dalsze powiązania utworzone przez rodzeństwo i krewnych wstępujących w związki małżeńskie. Jeszcze w tej chwili ta sieć powiązań w miastach różnych wielkości, w zurbanizowanych osiedlach jest siecią pokrewieństw realnych, pokrewieństw kulturowych. To znaczy, że rodzina nawet w mieście, rodzina robotnicza w najbardziej zurbanizowanych Katowicach czy w nowym osiedlu żyje w bardzo specyficznej otoczce pokrewieństwa i więzi, umacniających normy tradycyjnego modelu życia. Być może, że pewne sankcje typu tradycyjnego wpływają na przykład na to, że aktywizacja zawodowa kobiet jest bardzo niska.

Stwierdzone w badaniach zmniejszenie się dzietności rodzin śląskich musi spowodować w przyszłości rozluźnienie tej sieci pokrewieństwa i w związku z tym inny typ wewnętrznych stosunków.

Chcę jeszcze powiedzieć coś o roli kobiet. Muszę stwierdzić zmianę pozytywną i to idącą dalej, niż wynika z badań prowadzonych przez docent Antoninę Kłoskowską nad rodzinami włókniarzy.

Jeżeli chodzi o pewien wzór roli kobiety, matki, żony w rodzinie, to w badaniach łódzkich były eksponowane przede wszystkim te cechy, które dotyczą kobiety w roli dobrej gospodyni. Charakterystyczne, że w środowisku górnośląskim cecha ta jest wysunięta na dalszy plan. Natomiast wzór matki w rodzinie jest niesłychanie bogaty, co świadczy o wielkich zmianach w klimacie wewnątrz rodziny. Zmiany te idą w kierunku przesunięcia wartości elementów współżycia rodziny od czysto formalnych do bardziej emocjonalnych, osobistych.

Dr JULIAN SAUK
Uniwersytet im. M. Kopernika
Toruń

Ustawodawstwo w dużej mierze wpływa, w sposób pośredni i bezpośredni na tworzenie się nowych form ekonomicznych, na wcielanie się ich w życie. Taką rolę pełni też wprowadzony w życie nowy kodeks cywilny, który m. in. nadał trwały kształt temu, co od paru lat było próbą ograniczenia podziału gospodarstw rolnych, w tym podziału w drodze dziedziczenia. Powstaje pytanie: w jakim stopniu tego rodzaju przepisy prawne mogą wpłynąć na pozycję kobiety w rodzinie chłopskiej?

Cele, jakie sobie postawił ustawodawca, są różnego rodzaju. W pierwszym rzędzie są to cele gospodarcze: tworzenie zdrowych gospodarstw chłopskich, silnych produkcyjnie, o optymalnym obszarze, stanowiących nie tylko samodzielny warsztat pracy, gospodarstw nie tylko samowystarczalnych konsumpcyjnie, ale również zdolnych do produkowania na rynek. Jest to cel podstawowy.

Jeżeli jednak gospodarstwo rolne będzie silne ekonomicznie, będzie zdolne do inwestowania nie tylko w zakresie produkcji, ale i konsumpcji, stanie się bogatsze. Nie chodzi, oczywiście, o to, aby gospodarstwa były wielkie albo powiększały się; chodzi o to, aby wzrastał dobrobyt i świadomość kulturalna wśród rolników, aby zmniejszał się nakład pracy ze strony gospodyni, kierującej życiem domowym i zajętej gospodarką. I jeżeli tylko przemysł — co zostało zresztą podkreślone w referacie — dostarczy wsi dostatecznej ilości maszyn i narzędzi rolniczych, ułatwiających i przyśpieszających pracę, stworzy się dla gospodyni wiejskiej większy margines swobodnego czasu. Ogromną rolę w tym względzie mogą spełnić kółka rolnicze.

Przepisy prawne dotyczące ograniczenia podziału gospodarstw rolnych i ich dziedziczenia będą wpływać także na los dzieci w rodzinie chłopskiej. Gdy gospodarstwo nie jest dość duże, aby je można było zgodnie z przepisami podzielić, pozostanie na nim tylko jedno dziecko. Co się stanie z resztą dzieci w rodzinie? Trzeba im dać zawód, wysłać do szkoły, przygotować do innego życia. Żona i matka może być nawet z tego powodu przez pewien czas przeciążona zajęciami w gospodarstwie. Dziecko bowiem, przeznaczone do zawodu nierolniczego, nie pobędzie długo w domu — wyśle się je na większą część roku do internatu, w domu zaś pozostanie mniej osób do pracy.

I dlatego właśnie jest rzeczą ważną, aby przemysł nasz dostarczył kobiecie wiejskiej jak największej ilości środków, mogących usprawnić jej pracę i ułatwić życie.

Teraz przejdę do spraw związanych z rolą kobiety w rodzinie. Intencje ustawodawcy — to z jednej strony rozszerzenie do maksymalnych granic praw kobiety jako żony i matki, z drugiej — dążenie do konsolidacji rodziny i stworzenia przesłanek prawnych tej konsolidacji.

Pragnę zwrócić uwagę na jeszcze jedną sprawę, a mianowicie na wzajemne alimentowanie się małżonków w czasie trwania małżeństwa. Jest to sprawa nie przez wszystkich rozumiana w jednakowy sposób. Ustawa mówi o obowiązku przyczyniania się małżonków do zaspokajania potrzeb rodziny, którą przez swój związek założyli. Obowiązek ten nosi cechy alimentacyjności, mimo że tym terminem określa się zazwyczaj łożenie na czyjeś utrzymanie, ponieważ nawet w stosunku alimentacyjnym między krewnymi treścią jego mogą być koszty nie tylko utrzymania, ale i wychowania. W rodzinie opartej na małżeństwie dotyczy on wszystkich potrzeb rodziny.

Porównując jednak stosunek alimentacyjny między małżonkami ze stosunkiem alimentacyjnym między krewnymi, dostrzegamy znaczne różnice. Najważniejsza z nich polega na tym, że każdy z małżonków jest jednocześnie stroną zobowiązaną i uprawnioną. W stosunkach między krewnymi jedna strona jest zobowiązana, druga uprawniona, przy

czym obowiązek alimentacyjny rodzi się jedynie wtedy, gdy uprawniony pozostaje w niedostatku, a więc z reguły dopiero wówczas, gdy nie jest w stanie zarobić na elementarne nawet utrzymanie.

W małżeństwie zaś, w tym samym co praca zarobkowa stopniu, honorowana jest praca w gospodarstwie domowym i przy wychowaniu dzieci. Jest w praktyce uznanie ważnej roli kobiety jako gospodyni domu i wychowawczyni dzieci. Każde z członków jest ponadto uprawnione wobec drugiego z nich do życia na tej samej stopie. A zatem strona zarabiająca mniej nie może żyć na stopie niższej niż jej współmałżonek, zdolny do osiągnięcia wyższych dochodów. Zasada taka jest wyrazem dążenia ustawodawcy do zrównania małżonków nie tylko formalnego, ale i faktycznego. Wobec słabszego najczęściej uposażenia kobiety awans ten jest głównie jej udziałem.

Zasada ta w pewnym stopniu znajduje również zastosowanie w prawie rozwodowym. Małżonek bowiem wyłącznie winny rozkładu pożycia może być przez sąd zobowiązany do uzupełniających świadczeń alimentacyjnych na rzecz małżonka niewinnego nawet wtedy, gdy ten nie pozostaje w niedostatku, lecz jego stopa życiowa na skutek rozwodu ulega znacznemu obniżeniu.

Wydaje się też, że nic nie stoi na przeszkodzie, aby ta sama zasada mogła mieć zastosowanie w wypadku tzw. separacji faktycznej, gdy małżeństwo istnieje tylko formalnie, lecz małżonkowie nie utrzymują wspólnego pożycia.

Reasumując — należy jeszcze raz zwrócić uwagę, że ustawodawca wiele zrobił dla podniesienia pozycji kobiety jako żony i matki. Jednakże prawo — jak to zostało podkreślone w referacie — to jeszcze nie wszystko. Stwarza ono jedynie przesłanki do właściwego kształtowania się stosunków rodzinnych. Normy prawne powinny być uzupełnione normami społeczno-obyczajowymi, zasadami współżycia społecznego. Ważną więc rzeczą jest podniesienie poziomu kulturalnego społeczeństwa. Harmonijne współdziałanie tych czynników sprawi, że zasady wyrażone w kodeksie nie pozostaną jedynie literą prawa, lecz zostaną wcielone w życie.

Dr ZBIGNIEW TYSZKA
Uniwersytet im. A. Mickiewicza
Poznań

Omówię problem przeobrażeń społecznych współczesnej rodziny w związku ze zmianą społecznej sytuacji kobiety w świecie współczesnym, przy czym chciałbym ująć to w następujących punktach:

1. Przeobrażenie rodziny współczesnej w aspekcie prawidłowości społecznych, rządzących grupą społeczną.

2. Mechanizm przeobrażeń społecznych rodziny współczesnej w związku ze zmianą sytuacji społecznej kobiety.

3. Problem struktury i spójności rodziny.

4. Problem wskaźników dotyczących tej spójności.

5. Przeobrażenia rodziny współczesnej w powiązaniu ze zjawiskiem emancypacji kobiet.

Zjawiska społeczne, które zachodzą w rodzinie współczesnej, podlegają ogólnym prawidłowościom grupy społecznej. W związku z tym, analizując przeobrażenia rodziny współczesnej, należy jej problemy rozpatrywać w kategorii grupy społecznej.

W każdej grupie społecznej rządzą określone, obiektywne prawidłowości, których nie podobna uniknąć, nie podobna wyminąć. Jak wpływa emancypacja kobiet na zjawiska wewnątrzrodzinne? Podkreślam, że emancypacja jest zjawiskiem występującym z przyrodniczą koniecznością. Uważam, że to jest tendencja, która musi zachodzić bez względu na koszty, jakie ta czy inna grupa społeczna będzie ponosiła. Niemniej jednak emancypacja kobiet odbija się na rodzinie, zmniejsza spójność rodziny. Wytwarza się szereg chwilowych perturbacji, które można określić mianem dezorganizacji. Nie można tego określać jako zjawiska dezorganizacji rozpadu, to jest raczej dezorganizacja rozwoju.

Jakie są czynniki wpływu emancypacji kobiet na te procesy, które rozgrywają się w rodzinie jako grupie społecznej?

1. Na skutek emancypacji kobiet następuje decentralizacja władzy w rodzinie, wywołująca takie skutki jak decentralizacja władzy w każdej innej grupie społecznej. Dochodzi do wytworzenia dwóch ośrodków władzy. Pod wpływem utworzenia dwóch ośrodków władzy dochodzi do zaburzeń i perturbacji w każdej grupie społecznej, a więc również i w rodzinie. Fakt emancypacji jest zjawiskiem pozytywnym, ale pociąga za sobą przejściowe skutki, wyrażające się w osłabieniu władzy „rodzinnej" i tym samym w pewnej dezorganizacji rodziny i osłabieniu jej spójności.

2. Wynik emancypacji kobiet polega na tym, że kobieta, która poprzednio była w rodzinie czynnikiem całkowicie wewnątrzgrupowym, w tej chwili, na skutek wyjścia poza rodzinę, objęcia roli pracownicy czy innej roli poza rodziną, rozprasza się w swojej działalności i przestaje być trzonem ogniska rodzinnego. To pociąga za sobą, z przyrodniczą koniecznością, pewne przeobrażenia społeczne rodziny, osłabia jej spójność. Kobieta nie jest już związana z rodziną tak ściśle, jak dawniej. Dzieci także emancypują się wcześniej, wcześniej zaczynają zarobkować, w mniejszym stopniu solidaryzują się z rodziną.

Jeśli chodzi o czynnik dezintegracyjny — dwa słowa o mężu. Gdy mężczyzna (mąż, ojciec) odczuwa i dostrzega tendencje dezintegracyjne

(odsiebne) swej rodziny, jego identyfikacja z rodziną staje się też mniejsza.

Wszystkie wymienione zjawiska wewnątrzrodzinne powodują, że następuje indywidualizacja postaw wobec rodziny. Rezultat? Maleje spójność rodziny, powstają konflikty wewnątrzrodzinne. Konflikty te powstają wówczas, kiedy postawy, które mogą być zalążkami nowych wzorów, pojawiają się obok wzorów dawnych, będąc często w opozycji w stosunku do nich. To są zjawiska, których nie możemy nie dostrzegać. Możemy starać się łagodzić przebieg konfliktów, ale one będą występować.

Mówiono w referatach o rozwodach jako mierniku spójności rodziny. W świetle moich badań doszedłem do wniosku, że w naszych polskich warunkach rozwód nie jest dobrym miernikiem spójności rodziny. Badania moje idą w kierunku przyjrzenia się wszystkim zjawiskom społecznym związanym z sytuacją rodziny współczesnej. W świetle tych dokładnych, opartych na wszechstronnej analizie badań, dostrzegamy dopiero wszystkie mankamenty życia rodziny; dopiero dłuższa obserwacja wybranych rodzin, wzięcie w krzyżowy ogień pytań członków rodziny, wysłuchanie opinii o tej rodzinie ze strony różnych instytucji i postronnych osób prywatnych — wszystko to razem daje obraz współczesnej rodziny. W świetle tych badań można spostrzec, że w wielu wypadkach dochodzi do sytuacji konfliktowej, doprowadzającej do rozkładu rodziny przy jednoczesnym braku rozwodu i zachowaniu pozorów istnienia rodziny. Do unikania rozwodów skłaniają wielu ludzi względy obyczajowe.

Doc. dr JAN TUROWSKI
Katolicki Uniwersytet Lubelski

Zagadnienia związane z pracą zawodową kobiet są bardzo wielorakie i niezwykle złożone. Ukazują wiele praktycznych trudności, w jakie uwikłana jest współczesna rodzina, trudności niełatwych do rozwiązania. Wskazują na potrzebę badań i studiów nad rodziną współczesną.

Sprawa cech współczesnej rodziny. Referentka, mgr Kaltenberg-Kwiatkowska zwróciła uwagę, że jedną z cech współczesnej rodziny jest wykonywanie pracy zawodowej przez kobietę i wzrost liczby kobiet pracujących zarobkowo. Ten kierunek zmian i występowanie tego „trendu" jest niewątpliwe. Przy bliższym omówieniu kierunku zmian należałoby tylko dodać, że samo zjawisko wykonywania pracy zawodowej przez kobietę nie jest wyłącznie zjawiskiem współczesnym. We wszystkich ustrojach społeczno-gospodarczych kobieta pracowała, niejednokrotnie bardzo ciężko. Tak przecież było w czasach nowożytnych choćby w rodzinie chłopskiej, robotniczej, nawet rzemieślniczej. Tylko w warstwach górnych (ziemiańskiej, zamożnej szlachty)

zarówno model, jak i wzór rodziny nie zawierał elementu pracy zawodowej kobiety. Zmiana ilościowa w stosunku do epok wcześniejszych polegałaby na tym, że systematycznie wzrasta liczba mężatek pracujących zarobkowo i zawodowo. Zmiana jakościowa zaś na tym, że współcześnie (poza indywidualnym gospodarstwem domowym) praca zawodowa jest wykonywana poza domem.

Ten stan stwarza szereg następstw i konsekwencji pochodnych. Pierwsza jest pozytywna — przez pracę zawodową kobieta wychodzi poza sprawy domowe, uczestniczy w szerszym życiu gospodarczym, społecznym i kulturalnym. Druga — „negatywna" — z jednoczesnym wykonywaniem pracy zawodowej nie można łączyć wykonywania jakichś czynności w gospodarstwie domowym czy też wychowania i opieki nad dzieckiem, jak to miało miejsce wtedy, gdy warsztat rzemieślniczy, sklep, gospodarstwo rolne i mieszkanie połączone były ze sobą. Wobec tego rodzi się cała złożona problematyka i cały kompleks praktycznych przedsięwzięć, związanych z pomyślnym łączeniem przez kobietę pracy zawodowej z obowiązkami żony i matki.

Praca zawodowa kobiet jest więc zjawiskiem stałym; współcześnie przejawia się to zjawisko w dość już powszechnym zatrudnieniu mężatek i dążeniu kobiet do uzyskania przygotowania zawodowego i pracy zarobkowej. Ostatecznie źródło dążenia kobiet do wykonywania pracy zawodowej tkwi w tym, że praca jest tą stroną aktywności ludzkiej, która jest niezbędna dla uzyskania „pełni życia". Współczesne przeobrażenia społeczno-gospodarcze i ustrojowe, przeobrażenia świadomości społecznej pogłębiły jedynie działanie tej tendencji i stwarzają warunki do jej realizowania się w postaci różnych konkretnych motywacji, jakimi kierują się poszczególne kobiety. Przechodzenie kobiet do pracy zawodowej jest zjawiskiem powszechnym, jest to tendencja rozwojowa, w sposób nieubłagany torująca sobie drogę i usuwająca przeszkody.

Wobec tego problem aktywizacji zawodowej kobiet niepotrzebnie koncentruje się na udowadnianiu tego kierunku rozwoju, albo też na szerzeniu modelu kobiety, który lansuje bezwzględny obowiązek wykonywania przez kobietę pracy zawodowej i zarobkowej poza domem, modelu, w którym bardzo często inne role kobiety, jak rola matki, rola wychowawcza, a w szczególności prowadzenie gospodarstwa domowego oceniane są pejoratywnie lub też są niedoceniane. W problematyce aktywizacji zawodowej kobiet kładziemy zbyt wielki nacisk na szerzenie modelu (często jednostronnie redagowanego) kobiety pracującej zawodowo, choć model ten w zakresie dążenia kobiet do pracy zarobkowej i przygotowania się doń (w szczególności w młodej generacji) już całkowicie się upowszechnił, a nie na zagadnienie praktycznej realizacji, nie na tysiące zagadnień teoretycznych i praktycznych, jakie rodzą się w trakcie realizacji modelu czy w związku z przechodzeniem do pracy zarobkowej.

Brak jest miejsc pracy dla zrealizowania powszechnego zatrudnienia kobiet, rozwój urządzeń gospodarstwa domowego jest niewystarczający, brak jest koniecznych zakładów i urządzeń usługowych, współdziałających z rodziną współczesną. Nawet sama rodzina nie uległa odpowiedniej wewnętrznej reorganizacji, by w skali ogólnej wszystkie kobiety-mężatki mogły pracować zarobkowo poza domem. Budżet czasu kobiety pracującej zarobkowo, kobiety-mężatki jest niesłychanie napięty i to zarówno w rodzinie wiejskiej, jak i miejskiej. Jest ona przepracowana, nie ma wolnego czasu.

Na tym tle, w konkretnych naszych warunkach, w obecnym momencie rozwojowym presja modelu mężatki pracującej zarobkowo poza domem jako jedynego pozytywnego modelu — może w wielu konkretnych środowiskach społecznych, w wielu rodzinach wywoływać nawet skutki niepożądane. Na przykład w toku badań nowych miast przemysłowych, takich jak Świdnik, jak Kraśnik Lubelski zetknęliśmy się z przypadkami, że kobiety zamężne skarżyły się, iż spotykają się często z lekceważącą oceną dlatego, że zajmują się tylko wychowaniem dzieci i gospodarstwem domowym, że czują się źle w tej sytuacji, że nazywa się je „kurą domową" itp. W tych warunkach, chociaż ich mężowie zatrudnieni w przemyśle maszynowym, metalowym czy komunikacyjnym, zarabiają dobrze, to jednak poszukują one zatrudnienia, a wobec braku odpowiednio dużej liczby miejsc pracy w tych miastach dla kobiet (jako miastach z jednym wielkim zakładem, np. przemysłu metalowego) często skłaniają swych mężów do poszukiwania pracy w innych, większych miastach i porzucenia dotychczasowej pracy.

Bywają więc środowiska społeczne, rodzaje rodzin, sytuacje rodzinne, w których kobieta-mężatka nie pracuje zarobkowo poza domem lub nie może pracować. Kobiety te nie mogą i nie powinny się czuć jako pozostające w pewnego rodzaju getcie społecznym, a tak często ujmują one swą sytuację społeczną.

Jednocześnie w miastach, a również w środowisku społecznym Lubelskiej Spółdzielni Mieszkaniowej, wśród inteligencji twórczej, jak i w rodzinach robotników wykwalifikowanych zaobserwować można kształtowanie się innego wzoru kobiety, interesujący układ sposobu życia i postępowania ze strony mężatek nie pracujących zarobkowo. Mianowicie, wiele z nich uczestniczy w różnego rodzaju typach działalności społecznej i kulturalnej. Pielęgnuje różnego rodzaju zamiłowania twórcze. One to właśnie czynne w samorządach, klubach, organizacjach społecznych, gdy tymczasem kobieta pracująca zarobkowo poza domem nie ma często czasu, by przeczytać książkę, pójść do kina czy teatru. Lubelska Spółdzielnia Mieszkaniowa na przykład jest słynna już w kraju z rozwoju swego życia samorządowego, z osiągnięć w zakresie integracji społecznej, kultury współżycia, urządzeń wychowawczych i kulturalnych, utrzymywanych w dużym stopniu właśnie pracą społeczną kobiet.

W różnych formach działalności społecznej, w pielęgnowaniu zamiło-

wań twórczych kobiety-mężatki nie pracujące zawodowo znajdują możność rekompensaty, uczestnictwa w szerszym życiu społecznym, „wyjścia poza kuchnię i dom", czego są pozbawione, nie pracując zawodowo. W tych formach pracy szukają swej rehabilitacji i wyrównania swej sytuacji społecznej w stosunku do kobiet pracujących zawodowo. Są to, oczywiście, sygnały, przykłady innych rozwiązań sytuacji kobiety. Czy wzór ten nie może być również społecznie uzasadnionym i zasługującym na pozytywną ocenę modelem kobiety-mężatki i jej ról?

Zagadnienie stosunków: rodzice — dzieci. We współczesnej rodzinie wraz ze zmianami w funkcjach rodziny następują też zmiany w więzi społecznej między małżonkami i rodzicami a dziećmi. We współczesnej rodzinie nie odgrywają już roli stosunki tzw. rzeczowe, to jest stosunki pracy, stosunki zależności, które występowały w rodzinie tradycyjnej, prowadzącej gospodarstwo rolne, zakład rzemieślniczy, sklep itp., gdzie organizacja rodziny łączyła się z organizacją załogi, grupy pracującej razem. Zwęża się więc znacznie sfera kontaktów i stosunków, w jakich pozostają ze sobą rodzice i dzieci. Płaszczyzny wzajemnego oddziaływania zmniejszają się. Rodzice nie budują swego autorytetu wobec dzieci na podstawie swego przodownictwa we wspólnej pracy, bo rodzina przestała być załogą, a rodzice mistrzami zawodu w tej załodze. Pozostają jedynie stosunki osobiste między rodzicami i dziećmi, o przebiegu których decydują cechy osobowości członków małej rodziny. Stąd współcześnie autorytet rodziców może być budowany i jest budowany (jeśli jest) na autorytecie charakteru, wiedzy, całej osobowości. Droga do tego autorytetu jest o wiele trudniejsza. Na tym odcinku otwiera się również bardzo złożona problematyka badań, które dostarczyć mogłyby odpowiednich diagnoz, opisów faktycznych układów oraz wskazań praktycznych.

Zagadnienie stosunków rodzice — dzieci i poprzednio poruszony problem podziału czynności, a w szczególności czynności gospodarstwa domowego między członków rodziny, pozwala poruszyć sprawę udziału dzieci w gospodarstwie domowym i w ogóle uczestnictwa dzieci w życiu rodzinnym. Okazuje się, że dziecko w rodzinie miejskiej (bardzo generalnie rzecz biorąc) nie uczestniczy w życiu rodziny, żyje poza jej trudnościami i sprawami, w szczególności chłopcy nie uczestniczą w pracach gospodarstwa domowego. Żyją na marginesie rodziny. Nie są wychowani w pracy, w obowiązkach. Do 25 roku życia, a nawet dłużej, młodzi ciągle tylko przygotowują się do życia, a rodzice troszczą się o nich, pielęgnują, wszystko dostarczają, ułatwiają.

Zdaniem niemieckich socjologów to właśnie, między innymi, jest źródłem bierności, apatii, zniechęcenia czy nawet cynizmu, gdyż dzieci i młodzież bardzo często żyją i wychowują się w próżni społecznej, w zasadzie formalnie w rodzinie, ale faktycznie poza rodziną, nie znają pracy, obowiązków i trudności utrzymania, nie znają kłopotów rodziców.

Mgr ZOFIA MRÓWCZYŃSKA
Centralny Zarząd Spółdzielczości Pracy
Warszawa

Cieszę się, że nareszcie znalazła się w Polsce grupa naukowców, która nie wstydzi się podejmować tematyki dotychczas przez nikogo nie podejmowanej. A przecież zagadnienie jest bardzo nabrzmiałe, ważne i istotne.

Sprawa zatrudnienia kobiet determinuje omawianie innych spraw dotyczących rodziny. Niestety, na obradach naszej sekcji, poświęconej kobiecie w rodzinie współczesnej, nie padło ani razu określenie „gospodarstwo domowe". A przecież rodzina nie jest zawieszona w próżni, ma naturalną bazę, zaplecze: gospodarstwo domowe.

Wszyscy naukowcy unikali tego terminu. Brak tej tematyki jest dla mnie wręcz żenujący. Mamy dziewięć milionów gospodarstw domowych w Polsce w mieście i na wsi — to dziewięć milionów specyficznych warsztatów pracy. Gospodarstwo domowe jest bowiem specyficznym warsztatem pracy, bardzo trudnym, skomplikowanym. Istnieje grupa ludzi dobrej woli, która się tym zajmuje, jako bardzo palącym zagadnieniem społecznym.

Na bazie gospodarstwa domowego i rodziny następuje reprodukcja siły roboczej. Chyba tylko te dwa momenty są dostateczną zachętą i usprawiedliwieniem, żeby naukowcy zechcieli się zająć zagadnieniem gospodarstwa domowego.

Problematyka opiekuńcza nie powinna się chyba ograniczać do opieki nad dzieckiem i młodzieżą, a również powinna zawierać zagadnienie organizacji pracy domowej, organizacji gospodarstwa domowego. Te problemy trzeba zbadać, a zwłaszcza niezbędne jest zbadanie organizacji pracy kobiet w domu. Nie jest zbadana także sprawa zaopatrzenia gospodarstwa domowego, a wszyscy wiemy, że jest to najtrudniejszy problem do rozwiązania. Niemniej ważne jest zagadnienie usług, które mają nas odciążyć od pracy w domu.

Nam, kobietom zależy przede wszystkim na rozwoju tych usług, które pomagają w zaspokajaniu potrzeb wegetatywnych rodziny, a także czystości i higieny.

W kraju jest wiele instytucji, jak np. „Społem", spółdzielczość pracy, spółdzielczość mleczarska, spółdzielczość mieszkaniowa itp., w których programie pracy znajduje się pomoc kobiecie pracującej.

Czy mamy właściwy model gospodarstwa domowego? Sądzę, że nie mamy, niestety. Mamy hipotezy, które opieramy na luźnych obserwacjach i sondażach prasowych, ale to są środki pozanaukowego poznania. A więc — tu apel do przedstawicieli nauki — trzeba się tym zająć, nie ma się co wstydzić. Problem jest ważny i nabrzmiały. Trzeba się nim zająć nie tylko od strony statystycznej, ale i strukturalnej, ekonomicznej.

Na zakończenie — dwa postulaty:

Postulat pierwszy dotyczy Polskiej Akademii Nauk. Wiemy wszyscy, że PAN jest jednym z najważniejszych koordynatorów wszystkich planów naukowych. Chcę więc apelować do Prezydium PAN, żeby podjęło i wstawiło do swojego planu badań naukowych zagadnienia, będące przedmiotem naszych obrad. Chyba znajdą się pracownicy nauki, którzy w szeroko rozbudowanych pracach 120 instytutów naukowych, działających w Polsce, mogą podjąć zagadnienie odciążenia kobiet od pracy w gospodarstwie domowym.

Drugi postulat jest nieco skromniejszy i łączy się z działalnością organizacji kobiecej. Jeżeli mamy instytuty naukowe przy poszczególnych resortach ważnych dla gospodarki narodowej i instytuty międzyresortowe, to chyba moglibyśmy zdobyć się na powołanie, jeżeli już nie instytutu do spraw rodziny, do spraw gospodarstwa domowego, to choćby komitetu do spraw rodziny i gospodarstwa domowego. Uważam, że takie rozszerzenie działalności udanego dziecka Ligi Kobiet — Komitetu do Spraw Gospodarstwa Domowego — byłoby zarówno przez kobiety, jak i przez całe społeczeństwo przyjęte z dużą radością.

Dr MARIAN LATUCH
Szkoła Główna Planowania i Statystyki
Warszawa

Do dnia dzisiejszego nie ma w Polsce statystyk, które by zawierały dane ilościowe dotyczące struktury rodzin, pozwalały ustalić, ile i jakich jest rodzin oraz jakie przeobrażenia w nich zachodzą. To, co mówimy na ten temat, są to pewne spekulacje, fragmenty zachodzących procesów. Niekiedy są to spekulacje formułowane na podstawie pewnych odczuć względnie zewnętrznych spostrzeżeń, nie udokumentowanych znajomością struktury zjawiska.

Na zweryfikowanie przyjmowanych lub odrzucanych wniosków trzeba będzie poczekać. Problem, który podniosła między innymi i mgr E. Kaltenberg, uwypuklający znaczenie i wagę materiałów źródłowych dla uogólnień, jest bardzo istotny. Słuszny jest też apel, aby zająć się problemem rodziny od strony nie tylko struktury i zmian ilościowych, ale i zmian jakościowych.

Nie mogę zgodzić się na wprowadzone rozróżnienie, że są to dwie strony rodziny. Uważam, że jest to jedna strona: rodzina w ogóle. Nie można się zgodzić również z wysuniętymi w referacie tezami, że rozwód przynosi szczęście rodzinne, że przyczynia się do realizowania szczęścia jednej lub obu ze stron oddzielnie. Cel zakładania rodziny, problem dzieci i ich wychowania, zagwarantowanie szczęścia nie tylko dwojgu ludziom — te problemy zupełnie zniknęły z pola widzenia. Wydaje mi się, że jeżeli przytacza się tego rodzaju wnioski, to trzeba bezwzględnie zająć wobec nich określone stanowisko.

Drugie zagadnienie — to problem pewnych analogii, których doszukujemy się za granicą, a są one do zaobserwowania i zbadania w naszych polskich warunkach. Trzeba tylko opracować istniejący materiał statystyczny. Między innymi mówi się w referacie o takich procesach, jak wzrost aktywności zawodowej kobiet oraz zagadnienie starzenia się ludności itp. Problemy te znajdują wyłączne odbicie w badaniach amerykańskich. Nie ma nawet próby ukazania naszych stosunków, a są dostateczne materiały w tym zakresie.

W naszych kompletnych materiałach statystycznych czy w wynikach fragmentarycznych badań jest dość danych, które by potwierdzały powszechnie zachodzące procesy. Obserwuje się między innymi, że kobieta wkracza w nową fazę — wzmożonej aktywności zawodowej po ukończeniu trzydziestu kilku lat, tj. po okresie odchowania dzieci. Wzmaga się intensywność podejmowania pracy przez kobiety stanu wolnego. Nie trzeba się uciekać do wyników badań obcych i przeprowadzania analizy przez analogię. Są np. badania mgr A. Kurzynowskiego i dane GUS (spis z 1960 r.), które nie są brane pod uwagę.

Sprawa zmniejszania się dzietności jest procesem naturalnym. Obserwujemy również wyraźne zmniejszanie się śmiertelności. Jeżeli dawniej matka dla wychowania (zatrzymania przy życiu) dwojga dzieci musiała rodzić pięcioro lub sześcioro, to dziś wystarczy, jeżeli urodzi dwoje i ma wszelkie szanse ich wychowania. Jeszcze w latach trzydziestych niemowlę przychodzące na świat w naszych warunkach miało np. średnio do przeżycia niecałe 50 lat. Dziś ma ono około 70 lat życia przed sobą. Procent śmiertelności niemowląt w Polsce na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat znacznie zmalał, jest jednak jeszcze trzykrotnie wyższy niż np. w Szwecji. Wszystko wskazuje jednak na to, że procent śmiertelności dzieci będzie radykalnie malał.

Następny problem — to sprawa przedłużenia życia ludzkiego, czego wynikiem jest obserwowany tzw. proces starzenia się społeczeństwa. Proces ten postępuje na całym świecie. Czy będziemy chcieli, czy nie, musimy się nad tym problemem zastanowić. Wiąże się to m. in. z zagadnieniem udziału w procesie wytwórczym kobiet i mężczyzn zdolnych do pracy. Trzeba im dać zajęcie — nie tylko w okresie pełnej aktywności. Trzeba im dać środki utrzymania i na przyszłość, po wejściu w wiek emerytalny.

Jest jeszcze inny problem związany ze starzeniem się społeczeństwa — zagadnienie udziału w życiu zawodowym kobiet w wieku emerytalnym (starczym). Czy i jak stwarzać warunki pracy dla kobiet w tym wieku? To problem kapitalny, nad którym już dziś należy się zastanowić. W niektórych sfeminizowanych działach gospodarki w ostatnich 10 latach nastąpił wzrost liczby ludzi starszych, w wieku 60 lat i więcej, wśród czynnych zawodowo. Przykładowo można tu podać, że o ile jeszcze w roku 1950 na każde 1000 kobiet czynnych zawodowo przypadało

kobiet w wieku lat 60 i więcej: w budownictwie — 17, w rolnictwie — 98, w obrocie towarowym — 20 w oświacie i kulturze — 38, to w roku 1960 nastąpił wzrost tych wskaźników: w oświacie o 25%, w obrocie towarowym o 15%, w rolnictwie o 55%, w budownictwie o 24%.

Następna sprawa — to zagadnienie prognoz, oceny przyszłego kształtowania się zjawisk, takich jak np. wspomniany proces starzenia się czy przyszła struktura rodzin. Osobiście uważam, że proces rozkładu rodzin będzie postępował czy będziemy tego chcieli, czy nie. Proces ten nie zawsze znajduje odbicie w statystykach. Aktualnie obliczane i podawane współczynniki rozwodów nie odzwierciedlają istniejącej obiektywnej sytuacji. Uzewnętrzniają one jednak pewien proces i jego główne tendencje. Trzeba by się zastanowić nad prognozami i nad tym, jak je sporządzać. Uważam, iż źle się dzieje, że np. w bilansie zasobów sił roboczych nie wychodzi się od rodziny, a tylko od jednostek.

Ostatnia sprawa. Chciałbym jeszcze raz zwrócić uwagę na problem, jaki doc. Gałaj podniósł w swym referacie. Jest nim postępujący proces wzmożonego obciążenia kobiet wiejskich. Proces ten będzie postępował. Słuszny jest więc wniosek o zwrócenie uwagi na te zagadnienia. Obserwujemy intensywny wzrost ilości chłopów-robotników. W 1960 r. było ich ponad 6,5 mln (łącznie z biernymi zawodowo).

Kto więc ma przejąć obowiązki męża w gospodarstwie już nie tylko domowym, ale i rolnym, jak nie żona? Chce czy nie chce — będzie musiała je podejmować. Takie jest prawo rozwoju społecznego dopóty, dopóki nie nastąpi zmiana charakteru gospodarstwa ziemią na wsi. Trzeba więc rozwijać formy pomocy i właściwej organizacji pracy kobiet na wsi. W szczególności kobiet — rolniczek.

Mgr EWA KALTENBERG-KWIATKOWSKA
Instytut Gospodarstwa Społecznego
Warszawa

Nawiązując do tego, co mówiła pani docent Mrozkowa, zdaję sobie sprawę, że nie zawsze można mówić o rodzinie w ogóle i że wnioski, jakie się wysnuło, wnioski dotyczące „rodziny statystycznej" mają, jak zwykle tego typu uogólnienia, ograniczone znaczenie. Większą wagę praktyczną mają szczegółowe analizy. Nie sądzę jednak, żeby analizy ogólne były zupełnie nieprzydatne. Poza tym tak właśnie był ustawiony temat referatu i nie mogłam wchodzić w rozważania szczegółowe. Wspominałam jednak o czynnikach rożnicujących: regionalnych i środowiskowych.

Sądzę — podobnie jak doc. Mrozkowa — że rodzina „tradycyjna" zanika. Zresztą, skoro postawiono tu problematykę różnych grup społecznych, dodam, że dobrze byłoby dociec, jakie grupy są nosicielami wzorców najbardziej atrakcyjnych, jeżeli chodzi o życie rodziny, wygląd mieszkań, wychowanie, sposób bycia itd.

Gdybyśmy mogli twierdzić w sposób bardziej udokumentowany, że pewne grupy są nosicielami bardziej atrakcyjnych wzorców, to byłoby to dużym ułatwieniem. Jeżeli na przykład będziemy w stanie stwierdzić, że pewne grupy na wyższym poziomie kulturalnym są tymi, które prezentują wzorce najbardziej atrakcyjne, to będziemy z pewnym prawdopodobieństwem wnioskować o przyszłym rozpowszechnieniu tych wzorów, wraz z jednoczesnym podnoszeniem ogólnego poziomu kulturalnego i rozpowszechnianiem się wykształcenia.

Potoczna obserwacja wskazuje, że pewne wzorce wielkomiejskie są atrakcyjne i naśladowane. Zresztą w różnych środowiskach to różnie wygląda.

Jeżeli chodzi o sprawę gospodarstwa domowego i podziału ról między męża i żonę, to zagadnienie to można rozpatrywać nie tylko w aspekcie interesującym p. Mrówczyńską, nie tylko z punktu widzenia najbardziej racjonalnych zasad organizacji, ale także poprzez rejestrowanie (i analizowanie uwarunkowań) stanu faktycznego, tj. zakresu czynności wykonywanych przez rodzinę i podziału tej pracy między poszczególnych członków rodziny.

Doc. Gałaj mówił o tym, że współcześnie dziecko odciąża się od zajęć domowych. Na wsi istotnie, należy odciążyć dzieci od nadmiernej pracy, ale w rodzinie miejskiej od dziecka wymaga się często tylko dobrej nauki i nic więcej, co nie jest korzystne ani z punktu widzenia podziału obowiązków, ani zasad pedagogicznych. Należy przeprowadzić akcję propagandową, która winna iść w kierunku przypominania rodzicom, że nie należy wyłączać dzieci całkowicie z obowiązków domowych, aby nie wychowywać sobków, którzy sądzą, że wszystko im się należy, a sami w niczym rodzinie nie są obowiązani pomóc.

Chcę również ustosunkować się do wypowiedzi doktora Latucha, gdyż postawił mi szereg zarzutów, które częściowo należy wyjaśnić:

1. W referacie podkreśliłam, że istnieje olbrzymia luka, jeżeli idzie o materiał konkretny, statystyczny. Wnioski, które się wysuwa, mają charakter zgoła „poszlakowy".

2. Dlaczego powoływałam się na przykłady amerykańskie? W referacie rozesłanym uczestnikom konferencji powoływałam się głównie na dane polskie, ale referując obecnie, posłużyłam się wykresem amerykańskim. Postąpiłam tak po prostu dlatego, że właśnie w publikacji amerykańskiej znalazłam wykres już zrobiony, gotowy — a więc bez przeliczeń i szperania — wykres dość przejrzysty i ciekawy. Dlatego zaprezentowałam go. Te same zagadnienia w referacie powielonym są poparte danymi polskimi.

3. Sprawa rozwodów. Pytano, jak oceniam rozwody. W referacie omawiam istniejące tendencje i mówię, że spotykamy się z dwojaką interpretacją tego zjawiska.

Z jednej strony mamy traktowanie rozwodów jako przejawy kryzysu,

potraktowanie ich jako klęski społecznej, świadczącej o zaniku rodziny, a z drugiej strony inne opracowania podkreślają również i znaczenie pozytywne, jakie może mieć rozwód. W sytuacjach indywidualnych rozwód może sprzyjać osobistemu szczęściu, a zwiększenie liczby rozwodów jest niekiedy traktowane jako wynik zwiększenia wymagań w stosunku do rodziny. Jeżeli chodzi o moje zdanie, to sądzę, że każde z omawianych stanowisk wskazuje na inne istotne zagadnienia.

4. Jeżeli idzie o problem, czy posiadamy wystarczający materiał do omawiania wszystkich zagadnień nas interesujących, to — o ile to było możliwe — w referacie cytuję badania, ale również wskazuję, że do wielu istotnych zagadnień nie ma materiałów. Pozwolę tu sobie na małą reklamę mego Instytutu, mianowicie: Instytut Gospodarstwa Społecznego podejmuje obecnie badania nad rodziną, nad sytuacją kobiety pracującej. Badania te będą prawdopodobnie reprezentacyjne, będą rozciągać się na całą Polskę i dadzą może odpowiedź na szereg istotnych pytań.

Dr FRANCISZEK ADAMSKI
Śląski Instytut Naukowy
Katowice

Chciałbym poruszyć dwie sprawy: jedna dotyczy modelu rodziny, druga — zagadnienia rodziny zastępczej.

Jeżeli chodzi o sprawę m o d e l u r o d z i n y, sądzę, że można przyjąć tu pewną klasyfikację. Zdaje się, że poszczególne środowiska mają w tym względzie wyraźne odrębności. Prowadząc badania w środowisku śląskim, mogłem dokonać porównań ze środowiskiem warszawskim i łódzkim. Okazuje się, że niezależnie od środowiska, tradycji i warunków społeczno-ekonomicznych, badane rodziny wykazują cechy wspólne. Te cechy wspólne wskazują na wyraźne przemiany w rodzinie współczesnej:

1. P r o b l e m w i e l k o ś c i r o d z i n y. Występuje tu wyraźna tendencja rodziny malejącej; dzisiejsza typowa rodzina robotnicza to rodzina 2—3-dzietna. W rodzinie hutniczej spotykamy najczęściej 2 dzieci (33%), potem 3 dzieci (24%). Jedno lub więcej niż 3 dzieci mają nieliczne rodziny. W sposób zbliżony sprawa wygląda w rodzinie górniczej. Do podobnych wyników doszli socjologowie, prowadzący badania w środowisku łódzkim i warszawskim.

2. P r o b l e m r o l i o j c a w u t r z y m a n i u r o d z i n y. W tym względzie również takie same wyniki otrzymuje się w poszczególnych środowiskach. Sprowadzają się one do stwierdzenia, że dostarczenie środków do życia pozostaje w badanych rodzinach niemal wyłącznie domeną ojca i męża. W przypadku hutników około 80% badanych rodzin to

rodziny, gdzie ten obowiązek faktycznie spoczywa na barkach ojca i męża.

3. Sprawa pracy zawodowej kobiet oraz postawy wobec tego zagadnienia. Ze wszystkich znanych mi badań wynika, że wymarzoną sytuacją dla rodziny robotniczej jest sytuacja, kiedy kobieta zamężna nie pracuje poza domem. W badaniach śląskich nad rodziną górniczą i hutniczą otrzymano jednoznaczne pod tym względem informacje i dane. Około 95—96% odpowiedzi mężów sprowadza się do stwierdzenia, że kobieta nie powinna pracować zawodowo, a zwłaszcza kobieta, która ma małe dzieci. Mniej więcej 80% kobiet jest tego zdania. Co do kobiet zamężnych i bezdzietnych, to około 50% mężów powiada, że one też powinny siedzieć w domu, nie ma bowiem uzasadnienia, żeby zabierały pracę innym. Natomiast — zdaniem niemal wszystkich badanych — kobieta powinna pracować przed zamążpójściem. I takim poglądom odpowiada faktyczny stan rzeczy. Z badań nad śląskimi rodzinami robotniczymi wynika, że 80—85% żon i matek to kobiety, które pracowały przed zamążpójściem.

W świetle powyższego jawi się problem obowiązującego modelu żony i matki. Rola żony i matki powinna sprowadzać się do strzeżenia tradycyjnego ogniska domowego i zajmowania się wychowaniem dzieci. Taki model rodziny obowiązuje we wszystkich badanych środowiskach.

Sprawa druga, którą chciałem poruszyć, to problem instytucji zastępczych. Żadna instytucja zastępcza nie jest w stanie spełnić roli, jaka z natury należy do rodziny.

Rodzi się więc problem skomplikowany i trudny: czy należy dążyć do aktywizacji zawodowej kobiet zamężnych? Pozwolę sobie zauważyć, że jeślibyśmy nawet nie brali pod uwagę wyników badań postaw, opinii, tendencji, to należałoby przynajmniej zastanowić się nad względami natury ekonomicznej, pomyśleć o wyżu demograficznym i trudnościach związanych z dostarczeniem pracy przychodzącym młodym rocznikom. Już w chwili obecnej występują trudności z zatrudnieniem kobiet. Czy wobec tego dalej aktywizować kobiety?

Należy zastanowić się także nad tym, czy koszt społeczny powołania do życia instytucji zastępczej nie jest większy aniżeli zysk przynoszony z pracy kobiet? Socjolog spotyka się nie raz ze zjawiskami ujemnego wpływu braku opieki nad dziećmi ze strony kobiety pracującej. Przestępczość młodzieży ma i w tym swe źródło. Czy z tego punktu widzenia nie należałoby także spojrzeć na sprawę aktywizacji zawodowej kobiet?

To, co mnie dziwi i zaskakuje, to mianowicie beztroska chęć aktywizowania zawodowego kobiet i powoływania do życia instytucji zastępczych za wszelką cenę, nie patrząc na to, co wynika z tego dla społeczeństwa i dla rodziny, której integracji to na pewno nie pomoże. Wiadomo bowiem, że instytucje zastępcze przyczyniają się do dezintegracji rodziny, a na czym innym nam przecież zależy!

Mgr HALINA HORODYŃSKA-HAMZIUK
Wyższa Szkoła Pedagogiczna
Gdańsk

Przedmiotem moich badań jest problem wychowania dziewcząt. Badania te dotyczą tylko jednej szkoły średniej — technikum ekonomicznego. W szkole tej 40% matek badanych uczennic pracuje zawodowo, przy czym około 30% z nich stanowią pracownice wykwalifikowane. Uwzględniając wyniki badań zamieszczone w materiałach do niniejszej konferencji, trzeba mieć na uwadze, że najkorzystniejszy stosunek do pracy wykazują kobiety posiadające większe kwalifikacje zawodowe i pracę o charakterze twórczym, pracę odpowiedzialną i mocniej angażującą. Takiej pracy nie posiadają matki większości badanej przeze mnie młodzieży. Jeśli się do tego uwzględni poruszony na obecnej konferencji fakt poważnego obciążenia kobiety pracą w domu, to nie należy oczekiwać, aby matki, o których mówię, miały pozytywny stosunek do swojej pracy zawodowej. I to na pewno jakoś oddziałuje na córki.

Z drugiej strony — jeśli się uwzględni fakt, iż inne środowiska wychowawcze, jak np.: szkoła, film, TV, literatura, teatr itd. nie ustawiają swojej pracy z punktu widzenia kształtowania specjalnie postaw dziewcząt, nie lansują jakiegoś określonego i pożądanego modelu zachowania się dziewczyny czy kobiety — to nie ma czemu się dziwić, że modele zachowania się chwytają dziewczęta przelotnie i przypadkowo i, że decydujący wpływ wywiera sytuacja obserwowana w najbliższym środowisku.

W toku moich badań prosiłam m.in. dziewczęta, aby podały mi dwa przykłady kobiet, których życie uważają za godne podziwu czy zazdrości i aby uzasadniły swój wybór. Zanotowałam, że odpowiadały one bardzo niechętnie. Tłumaczyły, że nie znają takich kobiet, że za mało wiedzą o słynnych kobietach, że w ogóle nie wiedzą, co pisać. 5% dziewcząt nie wymieniło żadnej kobiety, 28% wymieniło tylko jedną kobietę, 67% wymieniło dwie kobiety.

Największa ilość głosów przypadła znajomym, sąsiadkom, krewnym i koleżankom. Jako główne przedmioty zazdrości wymieniono: dobrego męża, dobrobyt materialny i dobrą atmosferę w rodzinie. Niewielka liczba dziewcząt wymieniła jakieś osobiste osiągnięcia kobiety na innym polu niż życie rodzinne, jako główny przedmiot podziwu.

Na drugim miejscu uplasowały się aktorki, przy czym największą ilość głosów otrzymała Audrey Hepburn (dziewczęta uzasadniały swój wybór faktem, iż poza urodą, sławą i bogactwem ma ona również udane życie rodzinne). Na trzecim miejscu znalazły się inne sławne kobiety, wśród których największą ilość głosów otrzymała Tiereszkowa i Curie-Skłodowska.

Warto też dodać, że zaobserwowałam, iż dziewczęta podawały przy-

kłady kobiet będąc świeżo pod wpływem jakiegoś filmu czy sztuki. Klasy, które badałam w czasie wyświetlania filmu „Przeminęło z wiatrem" podawały często Melanię jako kobietę godną podziwu, w czasie wyświetlania filmu „Królowa Krystyna" podawano królową Krystynę i Gretę Garbo, po wyświetleniu „Marii Curie-Skłodowskiej" w telewizji podawano często ten właśnie przykład kobiety.

Wpływy te jednak oddziaływały przelotnie. Najsilniejsze okazało się to, co dziewczęta mogły zaobserwować z życia kobiety stale, w swoim środowisku. Sytuacja materialna rodzin badanej młodzieży jest — ogólnie biorąc — dość skromna. Około 30% rodzin posiada przeciętnie około 400—500 zł na głowę miesięcznie, 25% — około 600—700 zł, a 11% do około 300 zł. W 60% rodzin pracuje tylko ojciec, a wśród 40% zatrudnionych matek jest — jak wspomniałam — 70% pracownic niewykwalifikowanych. Dziewczęta spotykają się więc na co dzień z trudnościami finansowymi, obserwują przepracowane matki, którym praca zawodowa daje mało satysfakcji i stanowi z pewnością jakieś zło konieczne w rodzinie. Dlatego jako główny przedmiot zazdrości podawały one zamożność oraz dobrego i kochającego męża (gwarancja utrzymania pomyślności w rodzinie), a nie jakieś osiągnięcia osobiste, poza rodziną. Przypuszczam, że wypowiedzi dziewcząt z liceum ogólnokształcącego wypadłyby inaczej niż wypowiedzi dziewcząt badanych przeze mnie, bo tam raczej znajdują się córki matek o wyższych kwalifikacjach zawodowych.

Skoro wychowanie ma być celowo i świadomie kształtowane dla przyszłości, to — wydaje mi się — nie można skazywać dziewcząt na to, aby ich postawy kształtowane były przez wpływy przypadkowe albo niezgodne z tendencjami rozwojowymi przyszłości.

Najwyższy już jest chyba czas, aby był jakiś przemyślany i konkretny program wychowania w szkołach i aby z programem tym liczyły się inne ośrodki, wywierające wpływ na młodzież, takie jak np. teatr, kino, telewizja i inne. Przy tym trzeba również wyodrębnić problematykę wychowania dziewcząt, bo rola kobiety na pewno nie jest identyczna z rolą mężczyzny, ale nie znaczy to też, że horyzont życiowy kobiety ma się zamykać jedynie w czterech ścianach domu rodzinnego.

HALINA KOWALEWSKA
Towarzystwo Szkoły Świeckiej
Warszawa

Kobieta współczesna pełni wiele rozmaitych funkcji, z których każda, na dobrą sprawę, wymaga wysokich kwalifikacji. Składać się na nie muszą i doświadczenie, i osobista refleksja i specjalna wiedza. — Jest sprawą jasną dla każdego, że rola pracownika zawodowego poza domem wymaga kwalifikacji. Toteż mówi się zawsze o przygotowaniu zawodo-

wym kobiety, o zależności między poziomem jej zawodowych kwalifikacji a stopniem jej zadowolenia z pracy, powodzeniem w tej pracy, przywiązaniem do zawodu, poczuciem odpowiedzialności za podjęte zadania itd. Wszystko to właściwie wygląda tak samo, jak u mężczyzny pracującego zawodowo.

Natomiast jeżeli chodzi o przygotowanie kobiety do tych funkcji, które ona pełni we własnym domu, to o tym nie mówi się wcale albo bardzo mało. A przecież pomyślmy tylko: tak zwana pani domu jest organizatorką i kierowniczką gospodarstwa domowego prowadzonego w trudnych warunkach oraz życia i działalności małej grupy społecznej. Jest opiekunką i wychowawczynią dzieci w wieku żłobka, przedszkola, szkoły podstawowej, średniej i wyższej, jest towarzyszką życia i partnerką seksualną mężczyzny. Wszystkie te role są złożone i trudne, zwłaszcza w świecie współczesnym.

Postawmy sobie teraz pytanie: czy my, ludzie dojrzali, dajemy dziewczynie przygotowanie do zadań, jakie ją w życiu dorosłym, rodzinnym czekają? Nie, nie dajemy. Nie wychowujemy jej wcale jako przyszłej żony i matki, nie wychowujemy też — tym bardziej — chłopców na przyszłych mężów i ojców.

Praca wychowawcza jest u nas w ogóle dotąd zepchnięta na margines, nawet w tych instytucjach, które nazywają się wychowawczymi. Funkcje wychowawcze szkoły, o których mówi się wiele, także pozostają na marginesie jej działalności, nie całkiem zresztą z jej winy.

Dziwimy się i oburzamy, że nastolatka podchodzi do małżeństwa niepoważnie. Nie ona jednak jest temu winna.

Nie sądzę, by podniesienie granicy wieku potrzebnego do zawarcia małżeństwa stanowiło w tej dziedzinie panaceum. Wiemy od psychologów, socjologów i lekarzy, że próg dojrzewania seksualnego jest dziś przyśpieszony o dwa, trzy lata w stosunku do pokolenia z przełomu XIX i XX wieku. A jednocześnie rośnie odległość w czasie między dojrzałością seksualną a psychiczną. Wymienia się tu wiele czynników — między innymi to, co niektórzy nazywają zgryźliwie kulturą obrazkową — oglądaną, ale nie przeżywaną. Przedłużanie obowiązku szkolnego także opóźnia dorosłość psychiczną młodzieży, zwłaszcza, że szkoła nie rośnie razem z nią w swoich metodach nauczania i wychowania.

Nie przygotowana do życia dziewczyna spotyka wkrótce po ślubie nie przewidywane trudności życia rodzinnego, które wywołują utratę równowagi psychicznej, potem często rozkład pożycia małżeńskiego, wreszcie rozwód, a w konsekwencji sieroctwo społeczne dzieci.

Czy zatem nie należałoby poważnie pomyśleć o przygotowaniu młodzieży do małżeństwa i rodzicielstwa?

Istnieją zaczątki takiej pracy. Towarzystwo Szkoły Świeckiej, które tu reprezentuję, prowadzi uniwersytety dla rodziców. Ta tzw. pedagogizacja rodziców jest robotą użyteczną — świadczą o tym opinie śro-

dowiskowe z terenu całego kraju, ale ona jest już spóźniona. Trzeba ją prowadzić z przyszłymi rodzicami, zanim przyjdą na świat dzieci. Towarzystwo Świadomego Macierzyństwa, zdając sobie sprawę z wagi wychowania seksualnego, podejmuje próby w tym zakresie. Chodzi o treść, której ta używana powszechnie nazwa zupełnie nie odpowiada. A treść ma zawierać przygotowanie człowieka do kulturalnych stosunków międzyludzkich w ogóle, zaś między kobietą a mężczyzną w szczególności, oraz do podniesienia odpowiedzialności za moralne i społeczne konsekwencje małżeńskiego pożycia, zwłaszcza za dziecko.

Waga rodziny we współczesnym świecie rośnie, a nie, jak niektórzy powiadają, maleje. Świat ten jest bowiem coraz trudniejszy, życie w nim coraz bardziej złożone. Jednostka wysoko sobie zaczyna cenić przynależność do małej, naturalnej grupy społecznej, która by dawała jej poczucie osobistego bezpieczeństwa, w której byłaby przedmiotem indywidualnej czułej troski. To może dać tylko rodzina.

A kto mówi „rodzina" — mówi „kobieta".

Sprawa ostatnia. Zabawnie jest słyszeć, jak jedni mężczyźni mówią: za wszelką cenę aktywizujmy kobiety. A inni powtarzają zawołanie: Irena do domu! Zauważmy, że zarówno w pierwszym, jak w drugim wypadku kobieta jest traktowana jako przedmiot męskich działań. A tymczasem czas nam już, doprawdy, stać się podmiotem wszelkich procesów społecznych, przede wszystkim zaś tych, które decydują o naszym własnym losie. Otwórzcież nam, panowie, bez obłudy, wszystkie drogi, drzwi i szczeble społecznych drabin i dajcie nam żyć, jak która chce, do czego jest zdolna. Niech sobie jedna zostanie architektem, sędzią, kapitanem morskiej żeglugi, dyrektorem fabryki, nawet niekoniecznie włókienniczej, a inna „tylko" (mówię to w cudzysłowie) dobrą żoną, matką, panią domu. Czemuż by nie? Dlaczego nie mamy uznać wielu różnorodnych a równowartościowych wzorów osobowych kobiety, kobiety współczesnej?

Doc. dr ANTONINA KŁOSKOWSKA
Uniwersytet Łódzki

Chcę nawiązać do wypowiedzi doktora F. Adamskiego. Zestawienia wyników badań wskazują rzeczywiście, że niektóre rezultaty odnoszą się do różnych regionów Polski, inne można uznać za reprezentatywne tylko dla jednego środowiska. Na przykład akceptacja pracy kobiet zamężnych była najwyższa w środowisku włókniarzy, mniejsza w Warszawie, bardzo nikła wśród górników i hutników. Natomiast opinie, zgodnie z którymi mąż powinien być głównym żywicielem rodziny, dominowały we wszystkich badanych środowiskach robotniczych.

Stawiano tu pytanie, jaki jest sens badań sytuacji, które można uznać za oczywiste. Jednym z takich oczywistych faktów jest uciążliwość wa-

runków życia matki małych dzieci, pracującej zarobkowo poza domem. Badania dr Z. Zarzyckiej z Łodzi wykazały, że matki rodzin wielodzietnych w czasie pracy na nocnej zmianie sypiają po 5 godzin na dobę. Jest jasne, że taka sytuacja nie może być zadowalająca. Stanowi ona wynik ekonomicznej konieczności. Można więc zapytać, jakim celom służy w takim wypadku badanie postaw. Otóż badania takie pozwalają uchwycić subiektywne odbicie tej sytuacji w świadomości innych, poza kobietą, członków rodziny, a w szczególności męża. Z tym wiążą się zagadnienia podziału obowiązków domowych w rodzinie, stosunek męża wobec tych obowiązków, a zatem możliwości reorganizacji życia rodzinnego w taki sposób, który przyniósłby ulgę kobiecie także bez konieczności wkraczania w dziedzinę wspomnianych konieczności ekonomicznych.

Następnie badania pozwalają poznać całokształt motywacji kobiet podejmujących pracę zarobkową, poza motywacją ściśle ekonomiczną, i całokształt społecznych rezultatów pracy zawodowej kobiet dla życia rodzinnego. Wskazują one np. na podniesienie pozycji społecznej kobiety pracującej w rodzinie i w środowisku.

Dr FRANCISZEK ADAMSKI
Śląski Instytut Naukowy
Katowice

Czuję się w obowiązku wyjaśnić niektóre sprawy, które były zahaczane, bądź odpowiedzieć na postawione pytania.

Przede wszystkim chcę odeprzeć jedno stanowisko, które godziło w wiarygodność moich materiałów i powiedzieć, że badania były jak najbardziej reprezentatywne dla pewnej kategorii zawodowej, metodologicznie przygotowane gruntownie, prowadzone pod kierunkiem prof. Rybickiego z Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Druga sprawa — grupy wieku badanych kobiet. Te wyniki pochodziły przede wszystkim od kobiet w średnim i starszym wieku, niemniej tylko minimalna ilość kobiet w młodym wieku odpowiedziała inaczej. Na 200 badanych rodzin było ok. 80% odpowiedzi tego typu. Wskazują powtórnie na podobne wyniki badań łódzkich i warszawskich.

Następnie chcę podkreślić jeszcze raz, że te materiały dotyczą środowiska wyłącznie robotniczego. To były materiały zdobyte wśród rodzin robotniczych. Niewątpliwie inaczej będą się kształtowały odpowiedzi rodzin inteligenckich i pracownic umysłowych. Atakujące mnie dyskutantki są działaczkami społecznymi, pracownicami umysłowymi i innymi oczyma patrzą na te zagadnienia. Mnie w badaniach chodziło przede wszystkim o środowisko robotnicze, które także było badane przez ośrodek łódzki i warszawski. I tam w poszczególnych sprawach uzyskiwano materiały podobne, nawet niekiedy identyczne, co dowodzi, że badaniom należałoby wierzyć.

Ktoś powiedział, że jestem zwolennikiem hasła „Irena do domu" — na obronę mogę powiedzieć, że nie zrozumieliśmy się.

Moje osobiste stanowisko jest takie, że jeżeli kobieta idzie do pracy zawodowej, niech to czyni dobrowolnie, bez konieczności. Jestem przeciwny aktywizacji zawodowej kobiet kosztem uszczuplania opieki nad rodziną i dziećmi — natomiast jestem jak najbardziej za tym, aby kobieta podejmowała pracę zawodową według jej woli i chęci, a bez ekonomicznego przymusu.

Podzielam stanowisko p. doc. Turowskiego i całkowicie zgadzam się ze stanowiskiem i wypowiedzią p. Kowalewskiej.

Dr ADAM KURZYNOWSKI
Instytut Gospodarstwa Społecznego
Warszawa

SYTUACJA RODZINNA A ZATRUDNIENIE KOBIET ZAMĘŻNYCH

Referat omawia zagadnienia pracy zawodowej mężatek mających małe dzieci. Treść referatu została oparta na wynikch własnych badań na temat wpływu sytuacji rodzinnej na zatrudnienie mężatek w okresie czynnego macierzyństwa, tj. w okresie, gdy dziecko nie osiągnęło jeszcze 3 lat życia. Analiza wpływu poszczególnych cech sytuacji rodzinnej na zatrudnienie kobiety w tym okresie pozwala — ze względu na szczególną siłę, z jaką cechy sytuacji rodzinnej dają o sobie znać — na uchwycenie ich znaczenia i wpływu na zatrudnienie matki.

* * *

Zagadnienie związku pomiędzy sytuacją rodzinną mężatek a ich pracą zawodową budzi od dawna żywe zainteresowanie zarówno naukowców, jak i praktyków oraz działaczy społecznych. Jest to zrozumiałe, wszyscy bowiem zdają sobie sprawę z tego, że wyjaśnienie tego związku umożliwi z kolei bliższe poznanie wielu dotąd nie rozwiązanych problemów dotyczących pracy zawodowej kobiet zamężnych. Jest rzeczą niewątpliwą, że sprawa zależności pomiędzy sytuacją rodzinną a zatrudnieniem mężatek mających małe dzieci stanowi ciągle jedno z kluczowych zagadnień ich pracy zawodowej.

O sytuacji rodzinnej pracownic zamężnych wiemy, niestety, wciąż bardzo mało. Dane spisu powszechnego 1960 r. informują jedynie o liczbie czynnych zawodowo matek zamężnych i niezamężnych z dziećmi do lat 16, w podziale wojewódzkim i działowym.

Dane spisu i ogólne dane statystyczne nie dostarczają jednak informacji o innych cechach rodzin pracujących mężatek, np. o wieku dzieci, sytuacji materialnej rodziny, składzie rodziny i sytuacji zawodowej męża. W Zakładzie Socjologii Instytutu Gospodarstwa Społecznego podjęto więc, w porozumieniu z Zarządem Głównym Ligi Kobiet, reprezentacyjne badanie nad

wpływem macierzyństwa na ciągłość zatrudnienia pracownic zamężnych[1]. Wyniki tego badania dostarczają informacji zarówno o sytuacji rodzinnej mężatek objętych badaniem (informacji dotyczących wszystkich wyżej wymienionych cech), jak i o ich zachowaniu się wobec pracy zawodowej po urodzeniu dziecka. Zebrane materiały umożliwiają zatem ustalenie zależności zachodzących pomiędzy poszczególnymi cechami sytuacji rodzinnej mężatek a ich decyzjami co do kontynuowania lub porzucenia pracy po urodzeniu dziecka.

Materiał uzyskany w drodze badania reprezentacyjnego przeprowadzonego w 1826 zakładach pracy umożliwił ustalenie wpływu, jaki na decyzję kobiety co do dalszej pracy po urodzeniu dziecka wywiera liczba posiadanych dzieci, ich wiek oraz osiągane przez nią zarobki. Informacje uzyskane w drugim etapie badania, w którym — w oparciu o ankietę korespondecyjną — uzyskano od badanych mężatek inne dane o rodzinie i okolicznościach, w jakich podejmowały decyzję wobec pracy po urodzeniu dziecka, pozwalają prześledzić wpływ sytuacji rodzinnej na zatrudnienie mężatek w okresie 3 lat od urodzenia dziecka. Obserwacja przebiegu zatrudnienia mężatek w tym okresie daje możność ustalenia wzoru społecznego zachowania[2] mężatek wobec pracy i macierzyństwa.

---

[1] Badanie nad wpływem macierzyństwa na ciągłość zatrudnienia pracownic zamężnych zostało zorganizowane w dwóch etapach na zasadzie reprezentacji ogólnokrajowej. W pierwszym etapie przeprowadzono ankietę w wylosowanych zakładach pracy (1826 zakładów) z działów poza rolnictwem. W ankiecie tej zebrano na podstawie akt znajdujących się w zakładach pracy informacje dotyczące sytuacji rodzinnej i zawodowej wszystkich pracownic zamężnych, które w pierwszym półroczu 1960 r. rozpoczęły urlop macierzyński. Dla każdej objętej ankietą pracownicy podano fakt powrotu do pracy lub rezygnacji z pracy. Łącznie zebrano dane o 7791 pracownicach.

W drugim etapie badania przeprowadzono ankietę korespondencyjną wśród grupy mężatek wybranych spośród wymienionych 7791 kobiet. Na ankietę korespondencyjną odpowiedziały ogółem 882 mężatki, tj. 73% ogółu mężatek, do których wysłano ankietę pocztową. Celem ankiety korespondencyjnej było ustalenie motywów i okoliczności kontynuowania pracy lub rezygnacji z dalszej pracy po urlopie macierzyńskim oraz ustalenie dalszych losów zawodowych badanych pracownic w okresie około 3 lat po urodzeniu dziecka.

Por. A. Kurzynowski *Praca zawodowa mężatek a macierzyństwo.* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 8—9/1961; A. Kurzynowski *Macierzyństwo a ciągłość zatrudnienia pracownic zamężnych.* „Biuletyn IGS" nr 1—2/1962, oraz A. Kurzynowski *Motywy kontynuowania pracy po urodzeniu dziecka.* „Biuletyn IGS" nr 3—4/1964.

[2] Pojęcie wzoru społecznego przyjmujemy tu według sformułowania A. Kłoskowskiej, która stwierdza: „Zachowania ukształtowane pod wpływem oddziaływań społeczno-kulturalnych przebiegają zgodnie z właściwym dla danej sytuacji wzorem. Przez wzór rozumiem tu taką regularność, czyli względnie trwałą strukturę ludzkich zachowań, która jest uwarunkowana społeczno-kulturowymi czynnikami..." A. Kłoskowska *Wzory i modele w socjologicznych badaniach rodziny.* „Studia Socjologiczne", z. 2/1962.

Badanie wpływu sytuacji rodzinnej na zatrudnienie mężatki w okresie niezbyt odległym od zakończenia urlopu macierzyńskiego daje większe szanse na uchwycenie wpływu poszczególnych cech sytuacji rodzinnej na jej decyzje co do dalszej pracy. W tym okresie szanse bliższego poznania wpływu poszczególnych czynników sytuacji rodzinnej są większe niż w innym okresie życia rodziny, po przyjściu bowiem na świat dziecka, wobec powstania zagrożenia dla pracy zawodowej matki, wszystkie cechy rodzinne analizowane są pod kątem przyszłej decyzji w sprawie tej pracy. Urodzenie dziecka skłania do refleksji nad powstałą sytuacją. Skutkiem tej refleksji jest uświadomienie sobie, niekiedy bardzo stereotypowe, że ze względu na takie czy inne okoliczności i cechy rodziny niezbędne jest albo przerwanie pracy przez matkę po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, albo kontynuowanie tej pracy. W efekcie końcowym wpływ poszczególnych cech sytuacji rodzinnej przejawia się w decyzji wobec pracy, jaką mężatka podejmuje po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Badając zatem zależność pomiędzy sytuacją rodzinną mężatek a ich zatrudnieniem w okresie niedalekim od chwili, kiedy podejmowały trudną nieraz dla nich decyzję dotyczącą pracy zawodowej, mamy większą pewność, że oddziaływanie poszczególnych cech rodzinnych uwidoczni się w tym okresie wyraźniej niż w innym okresie.

W badaniu nad wpływem macierzyństwa na ciągłość zatrudnienia pracownic zamężnych ustalono, że spośród 7482 pracownic zamężnych[3], które korzystały w I półroczu 1960 roku z urlopu macierzyńskiego, wróciło do pracy bezpośrednio po jego zakończeniu ogółem 81%, w tym fizycznych około 75%, umysłowych około 89%. Jednakże w pierwszych 6 miesiącach po zakończeniu urlopu macierzyńskiego ujawniono dalsze rezygnacje z pracy. I tak, spośród pracownic fizycznych zrezygnowało jeszcze około 15%, a spośród umysłowych około 9%. Ostatecznie więc po upływie pół roku od zakończenia urlopu macierzyńskiego pracę kontynuowało ponad 68% badanych mężatek, w tym pracownic fizycznych ponad 60%, pracownic umysłowych około 80%. Jest to tym bardziej interesujące, że na ogół panuje przekonanie, iż kobieta, która urodziła dziecko, nie powinna pracować zawodowo. Tego rodzaju opinie występowały również często w badaniu, które Zakład Socjologii IGS przeprowadził w 1959 roku wśród rodzin warszawskich metalowców oraz w innych badaniach. Przytoczone wyżej dane potwierdzają więc, że wyobrażenia mężatek o zachowaniu się w tej

[3] Z ogólnej liczby badanych mężatek wydzielono te, którym dziecko zmarło (było takich mężatek 309).

określonej sytuacji są korygowane przez ich rzeczywiste zachowanie.

Skoro więc po urlopie macierzyńskim powraca do pracy w sumie około 81% mężatek, można chyba przyjąć, że wśród pozostałych 19% znajdują się również kobiety, które, jakkolwiek z różnych przyczyn obiektywnych nie mogą kontynuować pracy (np. choroba własna, choroba dziecka, brak opieki), w rzeczywistości chciałyby ją kontynuować. Z badań wynika — i to jest faktem — że ponad cztery piąte rodzących mężatek wraca do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że podejmując decyzję w sprawie pracy, postanowiły pracę kontynuować. To, że w pierwszych miesiącach po podjęciu pracy część z nich z pracy rezygnuje, spowodowane jest głównie — jak wynika z ankiety korespondencyjnej — trudnościami w zapewnieniu opieki dziecku. A więc z pracy zawodowej rezygnują przede wszystkim te mężatki, którym nie powiodła się próba pogodzenia obowiązków macierzyńskich z pracą zawodową.

Mężatki rezygnujące z kontynuowania pracy zawodowej bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego względnie w pierwszych miesiącach po podjęciu pracy nie rozstają się z tą pracą na zawsze. Z ankiety korespondencyjnej wynika bowiem, że 38% pracownic fizycznych i 54% pracownic umysłowych spośród tych, które w 1960 roku zrezygnowały z zatrudnienia po urodzeniu dziecka, w 1963 roku ponownie podjęło zatrudnienie. Natomiast spośród mężatek, które powróciły do pracy bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, zrezygnowało zaledwie około 6% pracownic umysłowych i 12% fizycznych.

Uwzględniając te dane możemy obliczyć, że po 3 latach od urodzenia dziecka pracowało ogółem 78% mężatek, w tym prawie 70% robotnic i ponad 88% pracownic umysłowych.

Można sądzić, że wiąże się to z rozpowszechnieniem pracy zawodowej kobiet zamężnych w wyniku przeobrażeń społeczno-gospodarczych, jakie dokonały się w naszym kraju oraz ogólnego rozpowszechnienia się aktywizacji zawodowej kobiet i przemian rodziny w minionym dwudziestoleciu.

LICZBA DZIECI W RODZINIE A KONTYNUOWANIE PRACY PRZEZ MATKĘ

W Polsce, według spisu 1960 r. czynnych zawodowo poza rolnictwem było 1376 tys. kobiet zamężnych, w tym mężatek z dziećmi do lat 16 — 957,6 tys. W 1960 roku, wśród ogółu pracownic w wieku produkcyjnym mężatki stanowiły ponad 55%.

Ten wysoki udział mężatek, wśród których około trzy czwarte posiada dzieci w wieku do lat 16, wskazuje na wagę zagadnienia pracy mężatek poza domem.

Z danych spisu 1960 r. wynika, że wpływ liczby dzieci na zatrudnienie matki jest dość istotny. W miarę bowiem, jak wzrasta w rodzinie liczba dzieci, obserwujemy systematyczny spadek odsetka pracujących zawodowo mężatek[4] (por. tabela 1).

Tabela 1

MĘŻATKI W WIEKU 15—59 LAT CZYNNE ZAWODOWO W DZIAŁACH GOSPODARKI POZA ROLNICTWEM WEDŁUG LICZBY DZIECI DO 16 LAT

Liczba dzieci w rodzinie	Odsetki mężatek pracujących spośród ogółu mężatek w Polsce, utrzymujących się z pracy poza rolnictwem	
	ogółem w Polsce	w miastach i osiedlach
0	50,2	51,3
1	47,1	49,4
2	37,8	39,9
3	31,1	33,3
4 i więcej	26,2	29,1

Źródło: Spis powszechny 1960 r. GUS „Biuletyn Statystyczny", seria L, nr 1/23/1964, tabl. 6.

W roku 1960 wśród ogółu mężatek w Polsce pracowało: bezdzietnych około 50%, z jednym dzieckiem — 47%, z dwojgiem — 38%, z trojgiem — 31%, a z czworgiem i więcej tylko 26%.

Podobna zależność występuje również i wtedy, gdy badamy wpływ liczby dzieci na zatrudnienie mężatek w podziale wojewódzkim oraz według działów gospodarki narodowej (por. tabela 2 i 3).

Charakter materiału, którym tu się posługujemy, pozwala stwierdzić, że zależność pomiędzy liczbą dzieci w rodzinie a pracą zawodową matki ma charakter prawidłowości ogólnej, charakterystycznej dla aktualnego stadium rozwoju aktywizacji zawodowej kobiet zamężnych. Można więc powiedzieć, że większa liczba dzieci w rodzinie wpływa hamująco na podejmowanie przez mężatkę pracy poza domem.

Po tym, co powiedzieliśmy na temat ogólnej zależności pomiędzy liczbą dzieci w rodzinie a aktywizacją zawodową mężatek, można by przypuszczać, że mężatki tym częściej przerywają

[4] Zależność tę stwierdzono także w innych badaniach empirycznych. Por. J. Piotrowski *Praca zawodowa kobiety a rodzina*. Warszawa 1963, „Książka i Wiedza" oraz A. Kurzynowski *Aktywizacja zawodowa kobiet zamężnych w Płocku w latach 1931—1960*. Warszawa 1963 r., KBRU PAN.

Tabela 2

MĘŻATKI W WIEKU 15 I WIĘCEJ LAT CZYNNE ZAWODOWO POZA ROLNICTWEM WEDŁUG LICZBY DZIECI DO 16 LAT I WEDŁUG DZIAŁÓW GOSPODARKI (POLSKA 1960)

Lp.	Działy gospodarki	Spośród ogółu mężatek w Polsce pracowało (w %)					
		razem	w tym z dziećmi				
			0	1	2	3	4 i więcej
1	Przemysł	36	40	40	34	30	27
2	Budownictwo	14	20	17	10	7	6
3	Transport i łączność	17	22	24	15	9	6
4	Obrót towarowy	68	68	74	66	57	47
5	Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	38	42	42	35	33	34
6	Oświata, nauka i kultura	76	75	81	76	72	70
7	Ochrona zdrowia	81	80	86	79	74	72
8	Inne działy	35	41	43	31	22	19

Źródło: Dane spisu powszechnego 1960 r., udostępnione przez GUS, nie opublikowane.

Tabela 3

MĘŻATKI W WIEKU 15—59 LAT CZYNNE ZAWODOWO POZA ROLNICTWEM WEDŁUG WOJEWÓDZTW I LICZBY DZIECI (POLSKA 1960)

Lp.	Województwo	Spośród ogółu mężatek pracowało (w %)				
		razem	w tym z dziećmi			
			0	1	2	3 i więcej
1	m. Warszawa	54	61	58	47	42
2	Warszawskie	39	47	44	36	27
3	Bydgoskie	33	40	40	31	22
4	m. Poznań	42	49	47	36	30
5	Poznańskie	29	37	35	26	19
6	m. Łódź	66	69	69	61	60
7	Łódzkie	50	55	55	49	39
8	Kieleckie	38	47	45	35	26
9	Lubelskie	44	51	50	41	32
10	Białostockie	43	49	51	41	30
11	Olsztyńskie	38	48	45	37	26
12	Gdańskie	36	45	41	33	24
13	Koszalińskie	39	49	46	37	27
14	Szczecińskie	41	51	47	37	29
15	Zielonogórskie	43	53	50	41	33
16	m. Wrocław	49	51	55	43	37
17	Wrocławskie	46	57	51	43	35
18	Opolskie	41	53	45	35	30
19	Katowickie	35	42	37	29	26
20	m. Kraków	49	60	54	40	37
21	Krakowskie	43	55	48	38	31
22	Rzeszowskie	44	55	50	40	29

Źródło: Spis powszechny 1960 r. GUS, „Biuletyn Statystyczny", seria L nr 1/23/1964.

pracę po urlopie macierzyńskim, im więcej jest dzieci w rodzinie. Jednakże — jak wykazały badania — taka zależność pomiędzy liczbą posiadanych dzieci (łącznie z nowo urodzonymi) a decyzją co do dalszej pracy nie występuje. Wyraźnie natomiast uwidocznia się zależność odwrotna, a mianowicie im więcej dzieci w rodzinie, tym rzadziej pracownica zamężna porzuca zatrudnienie po urodzeniu kolejnego dziecka. Spośród mężatek, które urodziły pierwsze dziecko pozostało w zatrudnieniu około 65%, spośród tych, które urodziły drugie dziecko — 74%, trzecie — 78%, spośród tych zaś, które urodziły czwarte dziecko kontynuowało pracę prawie 81%.

W związku z przytoczonymi danymi należy podkreślić dwie kwestie, a mianowicie:

Po pierwsze — zależność pomiędzy liczbą dzieci w rodzinie a kontynuowaniem zatrudnienia przez mężatkę po urodzeniu najmłodszego dziecka występuje silnie i systematycznie zarówno wśród pracownic fizycznych, jak i wśród umysłowych (por. tabela 4). Można więc sądzić, że zespół czynników rodzinnych

Tabela 4

MĘŻATKI KONTYNUUJĄCE ZATRUDNIENIE WEDŁUG LICZBY DZIECI W POLSCE W 1960 ROKU

Liczba dzieci	Z ogółu badanych kontynuowało zatrudnienie (w %)		
	razem	w tym	
		fizyczne	umysłowe
1	64,8	56,5	78,3
2	73,5	66,1	83,8
3	77,6	74,5	87,6
4 i więcej	80,9	78,7	95,6
Razem:	68,4	61,5	80,5

Źródło: Badania własne.

wpływających na decyzję mężatki co do kontynuowania zatrudnienia ma charakter zbliżony, jeśli chodzi o skutki w obu kategoriach pracownic: fizycznych i umysłowych. Należy jednak podkreślić, że pracownice umysłowe mające dzieci pozostają w zatrudnieniu częściej niż pracownice fizyczne z taką samą liczbą dzieci. Wynika to niewątpliwie z różnic w wykształceniu i sytuacji zawodowej.

Po drugie: najczęściej rezygnują z dalszej pracy zawodowej pracownice zamężne, tak fizyczne, jak i umysłowe, które urodziły pierwsze dziecko. Wzrost odsetka mężatek pozostających w zatrudnieniu w miarę wzrostu liczby dzieci jest systematyczny,

co wskazuje, że zaobserwowane różnice i tendencje nie mają charakteru przypadkowego, lecz są wyrazem określonej prawidłowości.

Pracownice, które mają jedno dziecko w wieku do trzech lat, rzadziej pozostają w zatrudnieniu niż te, które mają dwoje lub troje dzieci w tym wieku. Mężatek z jednym dzieckiem w wieku żłobkowym pozostało w zatrudnieniu: wśród pracownic fizycznych około 56%, wśród umysłowych ponad 78%, zaś wśród tych, które miały dwoje dzieci w wieku do trzech lat kontynuowało zatrudnienie odpowiednio: 66% i 80%, a z trojgiem dzieci w tym wieku: 78% i 96%. Ze względu na rozmiar obowiązków rodzinnych, powiększających się wraz ze zwiększaniem się liczby małych dzieci w rodzinie, można by oczekiwać zależności odwrotnej. Jednakże mężatki mające więcej dzieci w wieku żłobkowym pozostają w zatrudnieniu częściej aniżeli te, które mają tylko jedno dziecko. Z tego wynikałoby, że wiek innego małego dziecka nie wpływa negatywnie na decyzję mężatki co do powrotu do pracy po urodzeniu dziecka następnego.

Nieco odmienny wpływ wywiera natomiast wiek dzieci starszych (7—16 lat). Spośród mężatek posiadających dwoje dzieci stosunkowo najrzadziej pozostają w zatrudnieniu te, które mają drugie dziecko w wieku 7—16 lat. Wiąże się to między innymi prawdopodobnie z tym, że dziecko w wieku szkolnym przebywa w szkole w zasadzie tylko przez kilka godzin, nie zawsze ma możność otrzymania w szkole posiłku itp., obecność matki w domu jest więc bardziej potrzebna aniżeli wtedy, gdy dziecko przebywa w żłobku.

Najczęściej pozostają w zatrudnieniu matki licznych rodzin, w których jest więcej dzieci w różnym wieku; w takich rodzinach dzieci starsze mogą pomagać matce w opiece nad dzieckiem najmłodszym. Ale to oczywiście tylko jedna strona zagadnienia. Drugą jest kwestia środków na zaspokojenie powiększających się potrzeb rodziny. W rodzinie takiej występuje niewątpliwie większa presja nie zaspokojonych potrzeb przemawiających za kontynuowaniem pracy.

Z tego, co powiedzieliśmy wyżej, wynika, że urodzenie dziecka wpływa na pewną samoistną selekcję zawodową pracownic zamężnych. Zjawisko tej selekcji jest szczególnie silne wśród tych pracownic zamężnych, które urodziły pierwsze dziecko: odchodzi tu z zatrudnienia ogółem około jednej trzeciej, zaś spośród pracownic fizycznych nieco mniej niż połowa. Zjawisko to staje się zrozumiałe, jeśli weźmiemy pod uwagę, iż wraz z urodzeniem pierwszego dziecka przybywa młodej matce wiele obowiązków

i kłopotów [5]. W domu pozostają więc przede wszystkim te matki które albo nie chcą pracować, albo też nie mogą zapewnić opieki dziecku. W zatrudnieniu zaś pozostają te, które w domu mają zapewnioną opiekę nad dzieckiem, np. mają rodziców lub korzystają z płatnej pomocy, oraz te, które zdecydowały się na umieszczenie dziecka w żłobku.

W sumie więc z tej pierwszej decydującej dla wielu mężatek selekcji zawodowej wychodzą zwycięsko te mężatki, którym warunki ułożyły się tak pomyślnie, iż konieczność opiekowania się małym dzieckiem nie stanęła im na przeszkodzie w kontynuowaniu zatrudnienia.

Selekcja zawodowa, jaka się dokonała po urodzeniu pierwszego dziecka, rzutuje bardzo mocno na selekcję drugą, dokonującą się wówczas, gdy pracująca mężatka, która wyszła zwycięsko z selekcji pierwszej, rodzi drugie dziecko. Wśród mężatek rodzących drugie dziecko selekcja zawodowa jest już łagodniejsza z uwagi na to, że większość z nich, po przetrwaniu selekcji pierwszej, najostrzejszej, jest bardziej przygotowana do tego, aby nie przerywać zatrudnienia. Ta druga selekcja dokonuje się niejako na „wyższym poziomie", wśród mężatek o większym doświadczeniu zarówno ściśle zawodowym, jak i doświadczeniu w zakresie łączenia pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi.

Mężatki, które przetrwały dwie selekcje, stają się jeszcze bardziej „uodpornione" na porzucenie pracy po urodzeniu trzeciego dziecka. Z zebranego materiału wynika, że pracownice zamężne, które urodziły trzecie lub dalsze z kolei dziecko są najbardziej stabilną grupą wśród pracownic zamężnych posiadających małe dzieci.

Jednakże mechanizm selekcji zawodowej tylko częściowo wyjaśnia dlaczego mężatki, które rodzą drugie czy trzecie dziecko zostają częściej w zatrudnieniu niż te, które rodzą pierwsze dziecko. Selekcja i sposób jej przebiegu stanowi jedno zagadnienie, zaś sprawa przyczyn, które prowadzą do tej selekcji — to inna kwestia, i to — w tym przypadku — kwestia ważniejsza.

Stwierdziliśmy wyżej, że jedną z przyczyn omawianej selekcji jest brak opieki nad małym dzieckiem. Ale sprawa opieki nad dziećmi przedstawia się różnie w poszczególnych typach rodzin. Gdybyśmy ogół rodzin pracujących mężatek podzielili umownie na trzy zasadnicze typy: I — rodziny składające się tylko z rodziców i dzieci, II — rodziny, w których zamieszkują wspólnie

[5] H. Strzemińska na podstawie przeprowadzonego badania stwierdza, że urodzenie pierwszego dziecka w rodzinie „rewolucjonizuje" budżet czasu kobiet. Por. H. Strzemińska *Wyniki badań budżetu czasu kobiet pracujących*. Warszawa 1964, Instytut Pracy.

inne osoby, np. rodzice, teściowie, pomoc domowa i III — rodziny będące w rozpadzie, dotknięte trwałą chorobą męża itp., to w każdym wymienionym typie rodziny znajdziemy inne warunki do zorganizowania opieki nad dzieckiem podczas nieobecności matki.

Klasyfikacja rodzin na wyżej podane typy została dokonana w oparciu o wyniki wspomnianego już badania korespondencyjnego. W dalszych rozważaniach będziemy je oznaczać jako typ: I, II, III.

Na 882 badane rodziny było: 61% rodzin typu I, 32% rodzin typu II i 7% typu III. Jeśli idzie o rodziny zaliczone do typu II, w 157 rodzinach zamieszkiwały teściowe lub matki, w 114 — rodzice żony, lub rodzice męża, w 21 była pomoc domowa, w pozostałych 21 rodzinach — osoby obce.

Skład osobowy gospodarstwa domowego również wpływa na pracę zawodową matki. Świadczą o tym dane charakteryzujące ciągłość pracy mężatek w pierwszych trzech latach po urlopie macierzyńskim, według wymienionych typów rodzin (tabela 5).

Tabela 5

CIĄGŁOŚĆ PRACY MĘŻATEK WEDŁUG TYPÓW RODZIN

Typ rodziny	Pracowało mężatek po 3 latach		
	razem	fizycznych	umysłowych
I	73%	64%	82%
II	87%	79%	96%
III	90%	84%	100%

Wysoki odsetek pracujących matek w rodzinach typu III spowodowany jest przede wszystkim sytuacją przymusową. Z chwilą odejścia męża względnie nieuleczalnej choroby męża, odbywania kary więzienia itp., kobieta z reguły idzie do pracy, aby zapewnić utrzymanie rodzinie (wśród pracownic umysłowych pracę podjęły wszystkie). Ta kategoria pracownic stanowi bardzo stałą grupę w zatrudnieniu mężatek.

Rodziny typu II mają w taki czy innym sposób zapewnioną domową opiekę nad dzieckiem, toteż w rodzinach tych pozostaje w zatrudnieniu stosunkowo więcej mężatek niż w rodzinach typu I. Należy jednak podkreślić, że w rodzinach typu I, tzn. zamieszkujących samodzielnie, odsetek matek pozostających w zatrudnieniu jest bardzo wysoki, szczególnie wśród pracownic umysłowych. Część tych rodzin korzysta ze żłobka, część z płatnej pomocy dochodzącej, zaś pozostałe organizują opiekę nad dzieckiem w ramach rodziny. Rodziny typu I stosunkowo najczęściej oddają dzieci do żłobka.

Dla uzyskania ogólnej charakterystyki zależności pomiędzy typem rodziny a kontynuowaniem pracy ważnym uzupełnieniem okazały się odpowiedzi mężatek na temat okoliczności, które umożliwiły im powrót do pracy po przerwie macierzyńskiej (tabela 6).

Tabela 6

WARUNKI KONTYNUOWANIA PRACY ZAWODOWEJ PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM

Mogła wrócić do pracy, ponieważ	Typ rodziny		
	I	II	III
	w %		
Umieściła dziecko w żłobku	20	5	15
Ma pomoc domową	12	15	10
Dzieckiem opiekuje się babka (matka, teściowa)	35	66	45
Dziecko przebywa u dziadków	9	7	9
Pracuje z mężem na zmiany	13	2	—
Inne przyczyny	11	5	21
	100	100	100

Jak widać z powyższych wypowiedzi, rodziny typu I korzystały ze żłobka dwukrotnie częściej niż rodziny typu II, rodziny typu III trzykrotnie częściej niż rodziny typu II.

Jeżeli chodzi o korzystanie z pomocy domowej (stałej lub dochodzącej), nie zanotowano większych różnic pomiędzy wydzielonymi typami rodzin. Natomiast wyraźne różnice pomiędzy typami rodzin zachodzą w zakresie korzystania z opieki babki (matki lub teściowej). Dwie trzecie mężatek w rodzinach typu II mogło wrócić do pracy dzięki temu, że ich matka lub teściowa zajmowały się dzieckiem. W rodzinach typu III z pomocy matki względnie teściowej korzystało około połowy mężatek. Na uwagę zasługuje również fakt, że w rodzinach typu I, tzn. w rodzinach mieszkających samodzielnie, ponad jedna trzecia mężatek mogła kontynuować pracę dzięki temu, że matka lub teściowa mieszkające oddzielnie zajęły się dzieckiem. W ankietach spotyka się często odpowiedzi: „dzieckiem zajmuje się matka, która nie mieszka z nami" albo: „odprowadzam dziecko do matki (teściowej)" itp.

Możliwość zaopiekowania się dzieckiem przez babkę (matkę, teściową) umożliwiła kontynuowanie pracy 44% mężatek w typie I, 73% mężatek w typie II i 54% w III typie rodzin. Z tego wynika, że zagadnienie opieki nad małymi dziećmi pracujące mężatki rozwiązują głównie dzięki pomocy starszych członków rodziny, a nie przez instytucję żłobka i płatnej pomocy domowej.

Warto podkreślić również fakt, że w rodzinach I typu 13% mężatek mogło wrócić do pracy dzięki temu, że małżonkowie pracują na zmiany. W odpowiedziach na pytanie, co umożliwiło powrót do pracy po urlopie macierzyńskim mężatki, podawano: „mogłam powrócić do pracy, ponieważ pracujemy z mężem na zmiany. Gdy ja pracuję, mąż opiekuje się dzieckiem i na odwrót" albo „powrót umożliwiła zmianowa praca męża i moja" itp. Jest to interesujący przykład, jak w ramach rodziny, która nie zamierza zrezygnować z pracy zawodowej kobiety-matki, poszukuje się możliwości rozwiązania sprawy opieki nad dzieckiem przez włączenie męża do prac opiekuńczych.

W świetle uwag na temat okoliczności ułatwiających mężatkom powrót do pracy po urodzeniu dziecka nasuwa się uwaga, że aktualna sieć żłobków jest niewystarczająca w stosunku do istniejących potrzeb. Na brak żłobków wskazują same zainteresowane mężatki. Na przykład 18% spośród ogółu pracownic fizycznych, które zrezygnowały z zatrudnienia, jako powód rezygnacji z pracy podało niemożność umieszczenia dziecka w żłobku, analogiczny odsetek dla pracownic umysłowych wyniósł około 7%. Gdyby jednak do liczby kobiet, które nie mogły umieścić dziecka w żłobku, dodać liczbę tych, które nie chciały skorzystać z usług żłobka ze względu na jego rzekomą „złą jakość" odsetek pracownic rezygnujących z powodu niekorzystania ze żłobka wyniósłby wśród fizycznych 24%, a wśród umysłowych ponad 19%. Jest zatem niewątpliwe, że gdyby sieć żłobków była wystarczająca i gdyby spełniały one wymagania stawiane nowoczesnym instytucjom wychowawczym, odsetek mężatek powracających do pracy po urodzeniu dziecka byłby jeszcze wyższy niż obecnie.

Obok liczby dzieci i zagadnienia opieki nad nimi, duży wpływ na decyzję matki co do kontynuowania zatrudnienia wywiera sytuacja materialna rodziny.

Sytuację materialną rodziny mierzymy tu zarówno wysokością miesięcznego zarobku żony i męża, branego oddzielnie, jak i sumą tych zarobków.

Pomiędzy wysokością zarobku uzyskiwanego przez mężatkę a jej decyzją w sprawie powrotu do pracy zachodzi wyraźny związek: w miarę wzrostu zarobku wzrasta odsetek mężatek kontynuujących zatrudnienie; ilustrują to dane w tabeli 7.

Jeśli brać pod uwagę liczbę i wiek dzieci oraz wysokość zarobku uzyskiwanego przez mężatkę, okazuje się, że niezależnie od liczby dzieci w rodzinie związek pomiędzy zarobkami a decyzją w sprawie kontynuowania pracy występuje bardzo silnie.

Wprawdzie przy podejmowaniu tej decyzji obowiązki opiekuńcze wobec dziecka ścierają się z potrzebami ekonomicznymi ro-

Tabela 7

WYSOKOŚĆ ZAROBKU A KONTYNUACJA ZATRUDNIENIA

Wysokość zarobku (w złotych)	Pozostało w zatrudnieniu pracownic (po 6 miesiącach od zakończenia urlopu macierzyńskiego) (%)	
	fizycznych	umysłowych
do 800	44	64
801 — 1000	50	75
1001 — 1200	60	78
1201 — 1500	71	85
1501 — 2000	78	87
2001 i więcej	83	87

dziny, ale starcie to rozstrzygane jest na korzyść pracy tym częściej, im więcej mężatka zarabia. Wśród pracownic fizycznych zarabiających do 800 zł pozostało w zatrudnieniu: z jednym dzieckiem około 38%, z dwojgiem dzieci prawie 45%, z trojgiem i więcej dzieci nieco ponad 62%; zaś wśród pracownic fizycznych zarabiających ponad dwa tysiące odpowiednio: 77%, 90% i 100%.

Gdyby dla decyzji o dalszej pracy istotna była tylko liczba dzieci, kobiety z jednym dzieckiem pozostawałyby w zatrudnieniu mniej więcej równomiernie we wszystkich grupach zarobkowych. Tak jednak nie jest, co świadczy, że wysokość zarobku jest ważnym czynnikiem przy podejmowaniu decyzji o kontynuowaniu pracy. Niewątpliwie dają tu o sobie znać ekonomiczne potrzeby rodziny. Najłatwiej może zaspokoić swoje codzienne potrzeby rodzina mająca jedno, i to małe, dziecko. Urodzenie pierwszego dziecka w rodzinie dobrze czy średnio sytuowanej może nawet spowodować przerwę w pracy żony, lecz to nie wpłynie tak wyraźnie na zaspokajanie codziennych potrzeb bytowych. Natomiast w rodzinie, w której są już dzieci i rodzi się następne, rezygnacja matki z zatrudnienia może spowodować poważne obniżenie poziomu życia rodziny. Z punktu widzenia zaspokojenia podstawowych potrzeb rodziny rezygnacja matki z zatrudnienia jest tym trudniejsza, im więcej jest dzieci w rodzinie i im większe jest znaczenie zarobku matki w budżecie rodziny. Nacisk potrzeb ekonomicznych w rodzinie o większej liczbie dzieci występuje przede wszystkim z uwagi na dzieci starsze, a nie ze względu na dziecko nowo urodzone.

Nie należy oczywiście zapominać, że zarobek pracownicy świadczy o jej kwalifikacjach zawodowych, zaś wyższe kwalifikacje oddziałują pozytywnie na pozostanie w zatrudnieniu.

Dążenie do niepogarszania warunków materialnych, w których żyły dotąd starsze dzieci, jak i chęć zapewnienia nie gorszych warunków najmłodszemu dziecku, przesądza często o powrocie do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

Wpływ potrzeb materialnych i opiekuńczych na decyzję mężatki w sprawie dalszej pracy nie wyklucza się wzajemnie, ponieważ i jedno, i drugie służy dziecku. Sedno rzeczy tkwi jednak w wyborze, co w konkretnej sytuacji i czasie jest dziecku bardziej potrzebne. Jest więc rzeczą zrozumiałą, że zarobek męża oddziaływa na nieco częstsze pozostawanie matki w domu. Ilustrują to liczby zawarte w tabeli 8.

Tabela 8

ZAROBEK MĘŻA A KONTYNUACJA ZATRUDNIENIA

Zarobek męża*	Kontynuowało zatrudnienie pracownic (%)	
	fizycznych	umysłowych
do 1000	68	87
1001 — 1500	66	87
1501 — 2000	64	83
2001 — i więcej	59	76

* Bez rodzin typu III.

Jak widać z powyższych danych, w miarę wzrostu zarobku męża obserwujemy w obydwu kategoriach pracownic charakterystyczny spadek, zresztą niewielki, odsetka pozostających w zatrudnieniu.

Również zrozumiałe jest to, że wraz ze wzrostem dochodu na członka rodziny (zarobek męża + zarobek żony) następuje pewien spadek odsetka mężatek pozostających w zatrudnieniu; ilustrują to poniższe dane liczbowe w tabeli 9.

Tabela 9

DOCHÓD NA CZŁONKA RODZINY A KONTYNUACJA ZATRUDNIENIA

Dochód na jednego członka rodziny*	Kontynuowało zatrudnienie pracownic (%)	
	fizycznych	umysłowych
do 400	71	63
401 — 600	68	94
601 — 800	67	84
801 — 1000	58	89
1001 i więcej	65	75

* Bez rodzin typu III.

Spadek odsetka pracujących mężatek zaznacza się jednak wyraźniej dopiero w rodzinach o najwyższej grupie dochodowej. Są to te rodziny, w których zarobek męża, według stosowanej przez nas skali, osiąga poziom najwyższy. Wpływ zarobku męża krzyżuje się z wpływem zarobku żony, który — w miarę wzrostu — skłania mężatkę do pozostania w zatrudnieniu. Obie tendencje odgrywają istotną rolę przy podejmowaniu decyzji w sprawie kontynuowania pracy po urlopie macierzyńskim, wydaje się jednak, że wpływ zarobku żony odgrywa znacznie większą rolę.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE MAŁŻONKÓW A ZATRUDNIENIE ŻONY

Pomiędzy wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi mężatek a ich zatrudnieniem po urodzeniu dziecka zachodzi wyraźny związek. Spośród badanych mężatek z wykształceniem podstawowym pozostało w zatrudnieniu z jednym dzieckiem 57%, z dwojgiem 68%, z trojgiem i więcej 77%, a z wykształceniem pełnym średnim odpowiednio: 70%, 73%, 85%. W każdej grupie wykształcenia mężatki z większą liczbą dzieci kontynuują pracę znacznie częściej niż te, które mają tylko jedno dziecko. Stopień wykształcenia działa więc w kierunku powrotu do pracy po urodzeniu dziecka jako czynnik niezależny.

Zależność pomiędzy liczbą dzieci a zatrudnieniem mężatek ujawnia się również wówczas, gdy uwzględnia się poszczególne zawody indywidualne (tabela 10).

Z materiałów badania korespondencyjnego nie wynika, aby wykształcenie i rodzaj pracy męża wpływały w wyraźniejszy sposób na kontynuowanie zatrudnienia przez mężatki po urodzeniu dziecka. Wprawdzie kobiety, których mężowie są stosunkowo więcej wykształceni, powracają do parcy nieco częściej niż te, których mężowie mają niższy poziom wykształcenia, różnice jednak są tu bardzo małe. I tak pracownice umysłowe, których mężowie mają wykształcenie podstawowe, powracają do pracy w 80%, zaś mężatki mające mężów z wykształceniem średnim pełnym w 85%, a z wyższym w 86%. W grupie pracownic fizycznych trudno mówić o występowaniu jakichkolwiek powiązań pomiędzy zatrudnieniem żony po urlopie macierzyńskim a wykształceniem męża.

W małżeństwach jednorodnych pod względem rodzaju zatrudnienia mężatki powracają do pracy nieco częściej niż w małżeństwach zawodowo niejednorodnych, występujące różnice są jednak również małe i wyrażają się w granicach 5%. I tak spośród badanych pracowało 68% robotnic, których mężowie są pracow-

Tabela 10

ZAWÓD I LICZBA DZIECI A KONTYNUACJA ZATRUDNIENIA

Zawód	Pozostało w zatrudnieniu z liczbą dzieci (%)		
	jedno	dwoje	troje i więcej
Lekarki i farmaceutki	94,9	90,0	100,0
Nauczycielki i kierowniczki szkół	93,6	96,4	96,4
Inżynierzy i technicy	83,3	89,5	100,0
Pielęgniarki i położne	81,9	85,2	91,7
Wychowawczynie przedszk. i żłobków	80,0	90,0	100,0
Referenci ekonomiczni	79,7	88,5	100,0
Księgowe, ekonomiści	79,2	83,4	82,1
Telefonistki	79,1	89,5	100,0
Kasjerki	73,9	84,6	90,0
Sekretarki, maszynistki	72,2	67,7	100,0
Inne zawody techniczne	72,0	66,7	100,0
Referenci, urzędniczki	71,8	75,3	90,0
Bufetowe i kelnerki *	64,4	69,0	76,9
Kierowniczki sklepów i zakładów gastronomicznych	63,8	68,3	77,8
Ekspedientki *	53,8	55,8	62,5
Inne umysłowe	66,7	69,2	62,5
Pracownice fizyczne z kwalifikacjami w przemyśle i budownictwie	65,8	73,9	81,9
Konduktorki	60,2	66,0	81,5
Pracownice fizyczne bez kwalifikacji w przemyśle i budownictwie	43,0	53,4	69,8
Salowe	43,0	58,3	73,9
Sprzątaczki	35,7	42,9	64,4
Inne fizyczne w działach poza przemysłem	43,3	59,6	71,0

* W tych zawodach jest około 50% pracownic fizycznych.

Uwaga: Kolejność ustalono według wzrastającego odsetka mężatek z jednym dzieckiem.

nikami fizycznymi, a 63% robotnic, których mężowie są pracownikami umysłowymi[6]. Analogiczne odsetki dla pracownic umysłowych wynoszą: 85% i 79%. Rozpatrując powiązania pomiędzy sytuacją zawodową męża a zatrudnieniem żony trzeba pamiętać, że kwestia oddziaływania wykształcenia męża na decyzję żony co do dalszej pracy po urodzeniu dziecka nie jest łatwa do oddzielenia od innych czynników sytuacji rodzinnej i sytuacji zawodowej mężatki. Stąd też przytoczone przez nas dane traktujemy tylko jako wzmiankę o tej zależności, ale jednocześnie zda-

[6] Warto tu wskazać, że na 465 robotnic 43 miało mężów pracowników umysłowych (około 9%). Zaś wśród 417 pracownic umysłowych 178 miało mężów pracowników fizycznych (około 43%).

jemy sobie sprawę z tego, że jest to zagadnienie bardzo złożone i wymagające bardziej dokładnej analizy.

* * *

Reasumując, na podstawie przeprowadzonych wyżej rozważań można stwierdzić, że pomiędzy sytuacją rodzinną mężatek a ich zatrudnieniem zachodzą określone zależności, a mianowicie:

Praca mężatek po urodzeniu dziecka wiąże się w sposób widoczny z typem rodziny. Stosunkowo najwięcej mężatek pozostaje w zatrudnieniu z rodzin, w których udział męża w utrzymaniu rodziny jest niewielki lub mąż w ogóle nie łoży na utrzymanie rodziny (rodziny typu III), jak również w rodzinach, w których zamieszkują starsi członkowie rodziny (rodzice, teściowie itp.) i pomagają opiekować się dziećmi (typ II). W porównaniu z tymi rodzinami w rodzinach typu I, tj. zamieszkujących samodzielnie, pracuje po urodzeniu dziecka stosunkowo najmniej mężatek. Podkreślić jednak należy, że w rodzinach dwupokoleniowych kontynuuje zatrudnienie stosunkowo dużo matek.

W rodzinach o większej liczbie dzieci mężatki powracają do pracy częściej niż w rodzinach posiadających mniej dzieci. Stosunkowo najczęściej rezygnują z zatrudnienia te pracownice (fizyczne i umysłowe), które urodziły pierwsze dziecko. Zależność ta ujawnia się z dużą siłą również w poszczególnych zawodach oraz gdy uwzględniamy poziom wykształcenia.

Problem opieki nad dziećmi podczas nieobecności matki rozwiązywany jest we wszystkich typach rodzin przede wszystkim przy pomocy rodziny zamieszkującej razem lub oddzielnie: typ I — 44%, typ II — 73%, typ III — 54% rodzin. Ze żłobka korzysta w sumie około 14% badanych mężatek kontynuujących zatrudnienie.

Decyzja mężatki co do dalszej pracy wiąże się z posiadanymi przez nią kwalifikacjami zawodowymi i wysokością uzyskiwanego zarobku. Im wyższe kwalifikacje zawodowe mężatki i im wyższe jej zarobki, tym częstszy powrót do pracy po urodzeniu dziecka.

Wysokość zarobku męża nie wywiera wpływu decydującego na rezygnację mężatki z pracy, aczkolwiek w najwyższych grupach zarobkowych mężów zaznacza się pewien niewielki spadek odsetka mężatek kontynuujących zatrudnienie.

Pewien spadek odsetka mężatek pozostających w zatrudnieniu zaznacza się w rodzinach o najwyższym dochodzie miesięcznym na osobę. Można więc sądzić, że w rodzinach o najwyższym dochodzie na osobę oddziaływanie czynnika materialnego na de-

cyzję mężatek jest mniejsze niż w rodzinach o niższym miesięcznym dochodzie.

W rodzinach, w których oboje małżonkowie wykonują jednakowy rodzaj pracy kontynuuje zatrudnienie nieco więcej mężatek niż w rodzinach, w których małżonkowie wykonują różny rodzaj pracy. Różnice jednak są małe, stąd też o zależności tej można mówić bardzo oględnie.

Sytuacja rodzinna może ułatwiać lub utrudniać kontynuowanie zatrudnienia, nie wpływa jednak decydująco, bowiem bardzo ważną rolę odgrywa tu sytuacja zawodowa pracownicy i jej dążenia osobiste.

Rodzinne uwarunkowanie decyzji wobec pracy po urodzeniu dziecka to istotne zagadnienie poznawcze, wymagające dalszego szczegółowego badania. W niniejszym referacie można było jedynie podać dość ogólną charakterystykę tego zagadnienia. Przedstawione materiały orientują jednak o podstawowych zależnościach występujących pomiędzy sytuacją rodzinną a zatrudnieniem mężatek mających małe dzieci.

Z powyższych rozważań wyłania się jednak wyraźnie problem rozwoju urządzeń społecznych w związku z coraz powszechniejszą pracą zawodową kobiet-matek. Chodzi tu nie tylko o żłobki i przedszkola, lecz także o inne formy urządzeń i instytucji służących potrzebom rodziny.

Należy przypuszczać, że w przyszłości czynniki wzmagające zatrudnienie kobiet zamężnych będą się raczej potęgowały. Dalszy wzrost aktywności zawodowej mężatek będzie rodził nowe potrzeby w zakresie rozwoju żłobków i przedszkoli. Na obecne, nie zaspokojone, potrzeby będą się nakładały potrzeby nowe. Stąd konieczność opracowania programu rozwoju sieci żłobków i przedszkoli.

Opracowanie programu perspektywicznego w tym zakresie wymaga jednak dokładnego rozpoznania, w drodze szczegółowych badań, skali i charakteru potrzeb (obecnie nie wiadomo np. jakie jest realne zapotrzebowanie na żłobki i przedszkola, ponieważ nie wiemy, ile pracujących i nie pracujących matek chciałoby oddać do nich swoje dzieci i jakie czynniki kształtują dążenia w tym zakresie).

Jeżeli uznaje się, że rozwój zatrudnienia mężatek, a więc i mężatek posiadających małe dzieci, jest procesem historycznym wynikającym z przeobrażeń społeczno-gospodarczych naszego kraju, należy także zająć obiektywne stanowisko wobec wielu problemów społecznych i gospodarczych, wynikających z faktu pracy zawodowej kobiet zamężnych posiadających małe dzieci. Stanowisko, to powinno we wszystkich możliwych płaszczyznach zmie-

rzać do takiej organizacji zatrudnienia kobiet i do takiego rozwoju urządzeń społecznych służących potrzebom rodziny, aby praca zawodowa była dla mężatek coraz mniej uciążliwa i aby była możliwa, jeżeli matka zechce pracować. Społeczeństwo socjalistyczne jest zainteresowane tym, aby w celu swego rozwoju mogło korzystać ze wszystkich istniejących zasobów pracy ludzkiej. Pozostawanie kobiet zamężnych poza zatrudnieniem wskutek niedostatecznej liczby zakładów opieki nad dziećmi byłoby marnotrawstwem sił społecznych.

Warto również zwrócić uwagę i na ten aspekt, że niedostatek urządzeń opieki nad dziećmi utrudnia czy wręcz uniemożliwia kobietom zamężnym realizację zagwarantowanego konstytucją prawa do pracy oraz nabywanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Mgr JANINA SOBCZAK-RUSTECKA
Instytut Pracy
Warszawa

SPOŁECZNE INSTYTUCJE OPIEKI NAD DZIECKIEM

STAN I POTRZEBY

Kobieta pracująca obciążona jest podwójnymi obowiązkami: po pierwsze jako pracownica z racji wykonywania zawodu, po drugie jako żona i matka dzieci, wymagających opieki i wychowania. Istniejące w naszym kraju instytucje opieki nad dzieckiem mają za zadanie częściowe odciążenie kobiety pracującej w jej obowiązkach opiekuńczo-wychowawczych.

W jakim stosunku do potrzeb kobiet pracujących pozostają te urządzenia? Jakie są realne możliwości rozszerzenia zakresu ich działania?

Podejmując próbę udzielenia odpowiedzi na postawione wyżej pytania, biorę za punkt wyjścia społeczną i osobistą sytuację kobiety pracującej. Nie ulega bowiem wątpliwości, że zarówno sprawa zawodowej aktywizacji kobiet czy zdobywania i pogłębiania kwalifikacji zawodowych, jak i stworzenia im warunków spokojnego wykonywania pracy zawodowej czy zapewnienia niezbędnego wypoczynku po pracy — wszystkie te sprawy o zasadniczym dla nas, kobiet, znaczeniu — mogą znaleźć właściwe rozwiązanie jedynie w warunkach prawidłowego funkcjonowania urządzeń społecznej opieki nad dzieckiem.

W referacie niniejszym postaram się omówić następujące problemy:

1) istniejące formy i stan urządzeń opieki nad dzieckiem,

2) dysproporcje w rozwoju tych urządzeń pomiędzy miastem i wsią.

W końcowej zaś części referatu postaram się wysunąć

3) sugestie w sprawie rozszerzenia dotychczasowej działalności w zakresie organizowania urządzeń opiekuńczych i oparcia jej na szerszej płaszczyźnie społecznej.

Przy opracowaniu referatu korzystałam z materiałów badań prowadzonych w Instytucie Pracy, roczników statystycznych GUS i materiałów w Komisji Planowania przy Radzie Ministrów oraz Ministerstwa Oświaty.

* * *

Zaspokojenie całokształtu potrzeb dziecka, niezbędnych do jego prawidłowego rozwoju psychicznego i fizycznego, leży w interesie każdej rodziny oraz każdego społeczeństwa. Nie jest to zresztą interes dyktowany wyłącznie przesłankami uczuciowymi, lecz także rozsądkiem, a nawet rachunkiem ekonomicznym. Zaniedbania wychowawcze mogą stać się przyczyną poważnych trudności, a czasem nawet i cierpień moralnych dla samego dziecka oraz dla jego bliższego i dalszego otoczenia i nie tylko powodują konieczność ustosunkowania się do sytuacji, będących wynikiem zaniedbań wychowawczych, lecz są także brzemienne w skutki materialne.

Usuwanie skutków zaniedbań wychowawczych w zakresie zarówno zdrowia fizycznego, jak i psychicznego jest znacznie kosztowniejsze niż odpowiednia profilaktyka. Lepiej więc i słuszniej jest zapobiegać aniżeli zwalczać skutki różnorodnych zaniedbań. Rezygnacja z ratowania zdrowia chorych czy też rezygnacja z zabezpieczenia społeczeństwa przed jednostkami zdeprawowanymi stworzyłaby sytuację deformującą prawidłowy układ nowoczesnego społeczeństwa.

O rozmiarach problemu i szczególnych trudnościach, jakie napotykamy w naszym kraju przy organizacji różnokierunkowej opieki nad dzieckiem matki pracującej, orientują przedstawione poniżej dane liczbowe:

W roku 1965[1] ludność Polski wyniesie około 31 680 tys., w tym liczba dzieci do lat 15 — 10,4 mln, co stanowi przeszło 30% całego społeczeństwa. Liczba dzieci w wieku „żłobkowym" będzie stanowiła 1667 tys., liczba dzieci w wieku przedszkolnym 2436 tys., grupa w wieku szkoły podstawowej (7—15 lat) — 6320,6 tys. Poza tym pozostaje jeszcze wcale niemała grupa młodzieży w wieku zdobywania zawodu (15—19 lat), której też nie sposób nie zapewnić pewnych form opieki.

Wśród ludności naszego kraju 51,4% stanowią kobiety; kobiety stanowią 36% ogółu zatrudnionych w gospodarce narodowej poza rolnictwem. Większość kobiet pracujących to matki dzieci wymagających opieki. W rodzinach, których głównym źródłem utrzymania jest rolnictwo, zatrudnione są niemal wszystkie kobiety zdolne do pracy i to w nie normowanym wymiarze czasu. Aby właściwie ocenić zagadnienie opieki nad dziećmi, należy zdać sobie sprawę z warunków życia w mieście i na wsi,

[1] Według prognozy opracowywanej przez Departament Zatrudnienia Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

z odmiennej struktury demograficznej tych środowisk i różnic w wykonywaniu funkcji gospodarczych.

Ludność miast wynosi 15,2 mln, w tym kobiet 7,8 mln, a liczba dzieci w wieku do lat 15 — 4611 tys. Ludność wsi wynosi 16,5 mln, w tym liczba kobiet 8,4 mln (51%), zaś liczba dzieci do lat 15 — 5813 tys.

Liczbę dzieci w poszczególnych grupach wieku przedstawia tabela 1.

Tabela 1

LICZBA DZIECI W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH WIEKU

Wiek dzieci	Miasto	Wieś
	w tysiącach	
0 — 2	701,4	965,7
3 — 6	1032,0	1403,9
7 — 15	2877,2	3423,8

Dzieci do lat 15 jest na wsi 35%, podczas gdy w mieście 30%. Jak wynika z danych spisu powszechnego 1960 r., przeciętna rodzina na wsi jest większa niż w mieście. Obciąża to więc odpowiednio kobietę wiejską. W roku 1960 na 1 kobietę w wieku 16—60 lat przypada w mieście: 2,9 dzieci, na wsi przeszło 3 dzieci.

Liczba kobiet w wieku 16—60 lat, posiadających dzieci i utrzymujących się z pracy poza rolnictwem (miasto), wynosiła 1120 tys., odpowiednio z pracy w rolnictwie — 1824 tys. Ogółem według spisu powszechnego 1960 r. liczba kobiet czynnych zawodowo posiadających dzieci wynosiła blisko 3 miliony[2].

W dalszych latach (około 1980—1985) przewiduje się zmniejszenie liczby ludności na wsi do 15,4 mln mieszkańców przy jednoczesnym wzroście ludności miast. Jednakże struktura ludności będzie się nadal kształtowała tak, że ludność na wsi będzie liczniejsza w młodszych rocznikach wieku, tym samym więc i rodziny wiejskie będą liczniejsze.

Przewiduje się także, że zatrudnienie kobiet będzie nadal wykazywało tendencję zwyżkową.

Wzrost zatrudnienia kobiet pociąga za sobą konieczność rozwijania różnych form opieki nad dzieckiem.

Istniejące w naszym kraju formy urządzeń opieki nad dzieckiem ilustruje tabela 2.

Liczba miejsc w żłobkach stałych, istniejących tylko

[2] Zespół Planów Perspektywicznych Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

Tabela 2

FORMY URZĄDZEŃ OPIEKI NAD DZIECKIEM

Miasto	Urządzenia wspólne	Wieś
Żłobki Przedszkola Kolonie letnie Półkolonie Wczasy w mieście Świetlice dworcowe Młodzieżowe domy kultury Ogrody jordanowskie Półinternaty (eksperyment)	Domy dziecka Specjalne zakłady wychowawcze Domy wczasów dziecięcych Internaty	Żłobki sezonowe Przedszkola wiejskie Dziecińce Wycieczki do miast

w miastach, wzrośnie w 1965 do około 58,7 tys.[3]. Oznacza to, że liczba miejsc w żłobkach na 1000 dzieci w wieku 0—2 lata (w miastach) wyniesie 84 miejsca. Jednocześnie na wsi nie zabezpieczamy w zasadzie żadnej formy opieki dla dzieci w tym wieku, poza sezonowo organizowanymi dziecińcami, z których korzystać mogą tylko dzieci od 2 lat. Trzeba stwierdzić, że liczba miejsc w żłobkach stałych nie zaspokaja wszystkich potrzeb w tym zakresie nawet w mieście. Toteż na okres najbliższych 5 lat przewiduje się zwiększenie liczby miejsc w żłobkach w miastach o około 4 tys., a następnie około 1980 r., podwojenie liczby tych miejsc.

Liczba miejsc w przedszkolach w mieście w roku 1965 wyniesie około 290 tys., a na wsi około 130 tys.[4].

Z porównania tych liczb z liczbami z roku 1960 wynika, że tempo wzrostu miejsc w przedszkolach w czasie ubiegłej 5-latki było o przeszło 3% większe dla wsi niż dla miasta. Powoli, lecz systematycznie wzrasta w ostatnich latach zarówno sieć dziecińców wiejskich, jak i liczba dzieci, które znajdują w nich opiekę.

W roku 1965 letnie wczasy dziecięce obejmą prawdopodobnie 1350 tys. dzieci, w tym około 50 tys. dzieci

[3] Według przewidywanego wykonania, określonego w Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

[4] Liczby wyprowadzone są szacunkowo na podstawie planu na rok 1965, zawierającego dane o liczbie dzieci w przedszkolach oraz przewidywanego wykonania nakładów inwestycyjnych. W 1963/64 r. liczba miejsc w przedszkolach wynosiła około 390 tys. Wobec tego szacuje się, że liczba dzieci w przedszkolach przewyższa liczbę miejsc średnio co najmniej o około 10%.

wiejskich, uczestniczących w organizowanych wycieczkach ze wsi do miasta.

Liczba dzieci na półkoloniach przekroczy wprawdzie 200 tys., jednakże trzeba pamiętać, że akcja letnich wczasów dziecięcych obejmuje głównie dzieci zamieszkałe w miastach.

Liczba miejsc w domach wczasów dziecięcych całorocznych pozostanie bez zmian. Liczba miejsc w domach dziecka w 1965 roku przekroczy 40 tys., zaś liczba miejsc w specjalnych domach wychowawczych osiągnie 29 tys. Przewiduje się również wzrost sieci ogrodów jordanowskich do około 800.

Liczba miejsc w internatach szkół ogólnokształcących i zawodowych przekroczy 250 tys. miejsc.

Liczba młodzieżowych domów kultury wynosi w dalszym ciągu 128 domów, które będą mogły objąć działalnością około 100 tysięcy młodzieży.

Przewiduje się, że około 600 tysięcy dzieci będzie korzystało z akcji dożywiania w szkołach.

Wydatki z budżetu państwa na urządzenie częściowej opieki wraz ze żłobkami i domami małego dziecka, lecz bez urządzeń opieki zamkniętej, jak domy dziecka i zakłady specjalne, wyniosą około 3,5 mld zł[5]. Oznacza to przeszło dwukrotny wzrost w ciągu ubiegłego 10-lecia, a około 50% wzrostu w stosunku do roku 1960. W tej kwocie urządzenia typowo wiejskie — a więc przedszkola wiejskie, dziecińce i wycieczki dzieci ze wsi do miast — uczestniczą znikomo w stosunku do całości, bo zaledwie kwotą stukilkudziesięciu milionów złotych.

Oczywiście, trzeba pamiętać o tym, że dzieci wiejskie korzystają również z urządzeń innego rodzaju, jak np. domy dziecka, specjalne zakłady wychowawcze, internaty i chociaż wobec braku danych statystycznych, trudno dokładnie określić ten udział, można na podstawie informacji ankietowych i badań reprezentacyjnych[6] stwierdzić, że około połowa wychowanków domów dziecka pochodzi ze wsi, że 50%—70% uczniów w internatach — to młodzież pochodzenia wiejskiego. Gorzej przedstawia się sytuacja w specjalnych zakładach wychowawczych, przeznaczonych dla dzieci kalekich nie widzących i niewidomych, niedosłyszących i niemych. Wobec zbyt małej liczby miejsc w zakładach tego typu, częściowo w wyniku lepszego uświadomienia ludności miejskiej, z opieki zakładów specjalnych korzysta więcej

[5] Przewidywane wykonanie budżetu określone na podstawie wykonania za lata ubiegłe.

[6] Według szacunków przyjmowanych na konsultacji planów w Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

dzieci ze środowisk miejskich. Obecnie określa się, że około 2% dzieci[7] wymaga specjalnej opieki wychowawczej i zdrowotnej poczynając od najwcześniejszego okresu życia. Natomiast liczba miejsc w odpowiednich zakładach nie przekracza 30 tysięcy. W tych warunkach nie można zaspokoić nawet najpilniejszych potrzeb.

Bardzo ważnym — zdaniem lekarzy i psychologów — okresem w życiu „dziecka specjalnej troski„ jest przedszkolny okres życia. W tym okresie można by jeszcze wyrównać wady rozwojowe lub je zmniejszyć. Jednakże p r z e d s z k o l a s p e c j a l n e istnieją tylko w miastach, a dzieci wiejskie są całkowicie pozbawione tej pomocy.

Niezależnie od sytuacji, jaka istnieje w dziedzinie poszczególnych rodzajów urządzeń opieki nad dzieckiem oraz niezależnie od głębokich różnic w wyposażeniu w te urządzenia miast i wsi, trzeba stwierdzić, że ogromny wysiłek, jaki zrobił nasz kraj w zakresie rozwoju społecznych urządzeń opieki nad dzieckiem w okresie dwudziestolecia, zasługuje na uznanie zarówno pod względem organizacji oraz poziomu usług, jak i rozwoju sieci czy kształcenia kadr fachowych. Obserwowanie ciągów rozwoju poszczególnych rodzajów tych urządzeń wykazuje stałe i na ogół równomierne tempo wzrostu. Jednakże bardzo duży przyrost naturalny, który ilustruje charakterystyczny obraz piramidy wieku — rozrośniętej w najmłodszych rocznikach — stawia nas, szczególnie w porównaniu z sąsiednimi krajami demokracji ludowej (np. Czechosłowacją i Węgrami), w sytuacji wyjątkowo trudnej i niekorzystnej, jeśli chodzi o zaspokojenie potrzeb dziecka.

To wyjątkowe nasilenie potrzeb znalazło między innymi swój wyraz w całkowicie słusznym społecznie ustaleniu pierwszeństwa w korzystaniu z usług urządzeń opieki nad dzieckiem dla dzieci matek pracujących.

Tym też „uprzywilejowaniem" kobiet pracujących i ich dzieci tłumaczyć można rozwój przedszkoli, w których liczba dzieci osiągnie wkrótce pół miliona. Przedszkola bowiem umożliwiają matce kontynuowanie pracy zawodowej w przedszkolnym okresie życia dziecka.

Jakość i taniość usług, gwarancja, że dziecko znajduje się pod opieką wykwalifikowanych wychowawców, że otrzymuje racjonalne posiłki, że przygotowuje się do pracy szkolnej, sprawiają, iż coraz więcej osób decyduje się na oddanie dziecka do przedszkola. O miejsce w przedszkolach ubiegają się także matki nie pracujące, chociaż szanse uzyskania miejsca dla dzieci takich ko-

[7] Dane Departamentu Statystyki Ministerstwa Oświaty.

biet są w miastach i osiedlach uprzemysłowionych niemal żadne. Sytuacja jest taka, że przedszkola nie pokrywają w pełni nawet potrzeb matki pracującej. Potrzeba uczęszczania dziecka do przedszkola jest coraz silniej odczukana także i na wsi. I tutaj, poza przesłankami opiekuńczymi, odgrywają również rolę względy wychowawcze. Wiadomo, że dzieci, które uczęszczały do przedszkola, lepiej przystosowują się do warunków szkolnych, lepiej się uczą, szybciej się rozwijają[8]. Przede wszystkim jednak przedszkole wyrównuje różnice poziomów środowisk, z jakich dzieci pochodzą.

W świetle tych faktów staje się niezbędne rozbudowywanie sieci przedszkoli nie tylko w mieście, ale i na wsi. Toteż w środowiskach planistycznych zapadła już decyzja stopniowego wprowadzania powszechności przedszkoli dla dzieci 6-letnich (niezależnie od tego, czy matka pracuje) przede wszystkim na wsi[9]. Zasada ta jest już realizowana przez tworzenie oddziałów przedszkolnych przy szkołach podstawowych na wsi.

W ostatnich latach państwowej organizacji przedszkoli przychodzi z pomocą Towarzystwo Przyjaciół Dzieci, tworząc odpłatnie tzw. o g n i s k a p r z e d s z k o l n e. Ten rodzaj przedszkoli cieszy się wielkim powodzeniem, a pod naciskiem potrzeb społeczeństwa liczba ich wzrasta.

Władze oświatowe popierają również inicjatywę osób posiadających odpowiednie kwalifikacje pedagogiczne i warunki mieszkaniowe, wydając im zezwolenia na organizowanie, za pełną odpłatnością, grup przedszkolnych, obejmujących kilkoro lub kilkanaścioro dzieci. Wobec braku dokładnych przepisów, dotyczących warunków organizowania grup przedszkolnych przez osoby prywatne, często zdarza się, że ta inicjatywa osób prywatnych wymyka się wszelkiej rejestracji.

Z żywą inicjatywą w zakresie uzupełniania niedostatecznej sieci przedszkoli można się spotkać szczególnie w miastach, przede wszystkim dużych i uprzemysłowionych. W mniejszych skupiskach ludności coraz częściej obserwuje się występowanie formy „baby siter" — „siedzącej przy dziecku" — opiekunki, która za odpowiednim wynagrodzeniem sprawuje opiekę nad dzieckiem w czasie pracy matki. Ta forma pomocy w opiece nad dzieckiem występuje tam, gdzie nie ma prawidłowo zorganizowanych urządzeń, gdzie organizowanie tych urządzeń jest nieuzasadnione lub niemożliwe. Jak dotychczas, władze nie zainteresowały się jesz-

[8] Według informacji Ministerstwa Oświaty.
[9] Projekty planu perspektywicznego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

cze bliżej grupą zawodową „opiekunek dziecięcych", ich kwalifikacjami, wynagrodzeniami, stanem zdrowia itp. Wtopione są one w grupę „pomocy domowych", a nawet wymykają się całkowicie z rejestracji ubezpieczeniowej, szczególnie zaś w przypadku, gdy funkcje te pełnią rencistki lub też gdy są wykonywane na zasadzie swego rodzaju „umowy towarzyskiej".

Konieczność zainteresowania się tą formą opieki, bliższego jej zbadania, a może udzielenia pomocy organizacyjnej, szkoleniowej oraz prawnej narzuca niewystarczająca liczba miejsc w żłobkach i przedszkolach, która długo jeszcze nie osiągnie poziomu zaspokajającego całkowicie potrzeby w tym zakresie.

Opieka nad dzieckiem wiejskim może i powinna być regulowana odmiennie niż w miastach, istnieje bowiem wiele okoliczności, które za tym przemawiają. Przede wszystkim na wsi, w rodzinach utrzymujących się z rolnictwa, ogrodnictwa czy hodowli, pracuje niemal każda kobieta w wieku zdolności do pracy. Praca jej jednak ma odmienny charakter niż praca kobiety w mieście. Można tę pracę często, choć nie zawsze, wykonywać w domu lub w pobliżu domu, a wówczas nieobecność matki trwa krócej i może być częściej przerywana. Nasilenie pracy kobiet na wsi przypada na pewne okresy roku i wtedy przekracza zwykle normowany czas pracy, ponadto odbywa się poza domem. Toteż na wsi mają rację bytu sezonowe urządzenia opieki nad dzieckiem. Organizowanie sezonowych urządzeń opieki natrafia jednak na liczne trudności (kwalifikowana kadra, odpowiednie lokale, mieszkania dla personelu, przygotowanie odpowiednich urządzeń, ich konserwacja itp.). Są one trudne do pokonania jeśli chodzi o żłobki sezonowe, bowiem opieka nad niemowlętami wymaga kosztownych urządzeń i kwalifikowanego personelu, zaś utrzymanie żłobka wiejskiego przez cały rok jest chyba nieuzasadnione i bardzo kosztowne.

Formą dużo korzystniejszą pod względem organizacyjnym są dziecińce, przeznaczone dla dzieci chodzących, już od 1 roku do 10 lat. Dziecińce takie nie wymagają specjalnych urządzeń, aseptycznej kuchni, pielęgniarskiego personelu itp.

Pomiędzy pojęciem potrzeby w rozumieniu społecznym a pojęciem potrzeby w rozumieniu jednostki nader często zachodzi różnica, tak że praktycznie nie sposób znaleźć dla nich wspólnej miary. Toteż wydaje się konieczne pozostawienie marginesu — poza działalnością państwa — dla organizacji społecznych i jednostek, w ramach którego to marginesu można by regulować zaspokojenie istotnych potrzeb. Już obecnie bowiem można stwierdzić, że urządzenia opieki nad dzieckiem cieszą się zaufaniem społeczeństwa. Charakterystyczne, że jeszcze około 1950 roku

wskutek nieufności społeczeństwa trudno było zapełnić miejsca na koloniach. Dziś, przeciwnie, rodzice wysyłający dzieci na kolonie uciekają się do zabiegów, nie zawsze zgodnych z interesem społecznym, aby móc wysłać dziecko również i na drugi turnus. Toteż szeroko rozwijana akcja wczasów dziecięcych również nie wystarcza na zaspokojenie potrzeb odczuwanych przez społeczeństwo. W tym zakresie przychodzą z pomocą organizacje społeczne (konkretnie zakładowe organizacje związkowe), organizując np. wczasy zimowe. Coraz powszechniejsza staje się forma organizowania indywidualnej opieki nad grupą dzieci w atrakcyjnych ośrodkach górskich lub podmiejskich ośrodkach letniskowych.

Dziecięce wczasy letnie mają zresztą, poza elementem pomocy rodzicom w opiece nad dzieckiem, także walory wypoczynkowe, a przede wszystkim zdrowotne. Uwzględniając to, należałoby dążyć do zwiększenia udziału dzieci wiejskich w akcji letniej oraz do objęcia ich innymi — poza wycieczkami do miast — formami opieki.

Inną formą pomocy rodzicom w opiece nad dzieckiem — są świetlice, z których w zasadzie korzystają dzieci w wieku obowiązku szkolnego.

Świetlice przedłużają opiekę szkoły nad dzieckiem, dostosowując pełny czas opieki do czasu pracy rodziców. Część dzieci uczęszczających do świetlic korzysta z dożywiania. Jednakże liczba około 600 tysięcy dzieci korzystających z dożywiania — w zestawieniu z liczbą uczniów w szkołach ogółem — wydaje się niewystarczająca. Rozszerzenie tej formy opieki mogłoby nastąpić na drodze pełnej odpłatności za dane posiłki.

Opiekę nad dzieckiem w wieku przedszkolnym i szkolnym do lat 14 uzupełniają ogrody jordanowskie oraz młodzieżowe domy kultury, które istnieją jednak tylko w większych miastach. W mniejszych miastach, gdzie domów kultury nie ma, jak i tam, gdzie nie mogą one pomieścić wszystkich dzieci zgłoszonych na zajęcia, młodzież może korzystać z organizowanych przy szkołach (i przez szkoły) tzw. zajęć pozalekcyjnych, w ramach których prowadzi się różne koła zainteresowań.

Formą sprawowania opieki nad młodzieżą szkolną są również świetlice dworcowe, w liczbie około 100, które mają za zadanie zapewnić dozór wychowawczy i warunki do odrabiania lekcji młodzieży dojeżdżającej do szkół.

Wreszcie, niezwykle ważną formą opieki nad młodzieżą szkolną, przez 10 miesięcy w roku zastępującą młodzieży rodzinę, są internaty, umożliwiające młodzieży naukę w wybranych

szkołach, znajdujących się poza miejscem stałego zamieszkania. Sieć ich, jakkolwiek bardzo rozwinięta, wciąż jeszcze jest niewystarczająca. Część uczniów pochodzących ze wsi lub spoza miejsca siedziby szkoły musi na czas nauki szukać pomieszczenia u dalszej rodziny lub nawet u ludzi obcych.

Następna z kolei forma to domy dziecka. Dysponują one liczbą około 40 tysięcy miejsc, które w zasadzie są wykorzystane, nie widać zatem konieczności wprowadzenia specjalnych zmian w sieci domów dziecka. Zachodzi natomiast interesujące zjawisko zmian w składzie uczestników domów dziecka. Przeznaczone kiedyś dla sierot, a następnie dla półsierot z rodzin wielodzietnych, a w — wyjątkowych przypadkach — dla dzieci, których rodzicom zabrana została władza rodzicielska, domy te mają obecnie coraz mniej wychowanków sierot. Coraz częściej natomiast pojawiają się tam dzieci z rodzin rozbitych i tzw. sieroty społeczne, o których wspomniano wyżej. Dzisiaj trudno dokładnie przewidzieć, jak w przyszłości zostaną rozstrzygnięte zasady kwalifikowania dzieci do domów dziecka i zasady opłacania ich pobytu w tych domach.

Mimo różnorodności form, liczba miejsc w poszczególnych rodzajach urządzeń jest niewystarczająca. Ponadto różna jest polityka w zakresie rozwijania poszczególnych form, co wyraża się w odmiennych zasadach kwalifikowania do korzystania z odpowiednich urządzeń. Na przykład w środowiskach zakładowych panuje przekonanie, że kandydaci do domów dziecka powinni być starannie kwalifikowani i że nie należy stwarzać szczególnych ułatwień rodzicom, pragnącym przerzucić swoje obowiązki na organizację społeczną. Udostępniona w ostatnich latach akcja rodzin zastępczych — adopcji dzieci — może w pewnym stopniu odciążyć domy dziecka, z drugiej zaś strony zwiększyć w społeczeństwie liczbę rodzin pełnych, tzn. posiadających dzieci.

Odrębnym problemem są specjalne zakłady wychowawcze. W tym wypadku nie chodzi już o ułatwienie pracy matce czy zastąpienie rodziców w wychowaniu dziecka. Specjalny zakład wychowawczy przychodzi z pomocą tam, gdzie nawet najlepsi rodzice nie znajdują rozwiązania. Liczba typów zakładów specjalnych jest tak wielka jak liczba rodzajów kalectw wśród dzieci (zarówno jeśli chodzi o niedomagania w sensie fizycznym, jak i umysłowym). Przeciętni rodzice nie zdołają uczyć dziecka głuchego mówić, niewidomego — czytać i pisać. Nie sposób nauczyć zawodu i zapewnić samodzielności dzieciom opóźnionym w rozwoju umysłowym. Te zadania właśnie mają realizować specjalne zakłady wychowawcze, szkoły i przedszkola, wyposa-

żone w odpowiednie urządzenia i pomoce naukowe, posiadające wysoko kwalifikowany personel. Niestety, liczba miejsc w tych zakładach i szkołach jest wciąż jeszcze niewystarczająca. A przecież zaniedbanie rehabilitacji takich dzieci, nawet jeśli pominąć wagę cierpień moralnych rodziny i otoczenia, obarczy w przyszłości społeczeństwo jednostkami nie nadającymi się do życia.

Na tym krótkim omówieniu należałoby zakończyć listę zasygnalizowanych problemów występujących obecnie w dziedzinie społecznych urządzeń opieki nad dzieckiem.

Pozostaje jeszcze do omówienia problem odpłatności rodziców za korzystanie ich dzieci z wymienionych form opieki. Rozwiązanie tego problemu wymagałoby w przyszłości powszechnego zmodyfikowania zasad odpłatności przez dostosowanie go do zmienionej sytuacji ekonomicznej wielu rodzin.

Porównanie liczb usług świadczonych w zakresie społecznych urządzeń opieki nad dzieckiem ludności miejskiej i wiejskiej wykazuje ogromną różnicę na niekorzyść wsi. Można przytoczyć wiele słusznych argumentów dla uzasadnienia takiego stanu rzeczy. Nie chodzi jednak o to, aby usprawiedliwiać te zjawiska, lecz o to, by znaleźć sposoby zaradcze. Okaże się wówczas, być może, że istniejącymi środkami uda się uzupełnić niedostatek w urządzeniach opieki nad dzieckiem w mieście i na wsi.

Zdając sobie sprawę z istniejących trudności materialnych powinniśmy szukać rozwiązań w drodze organizacyjnej, tym bardziej, że efektywność społeczna i ekonomiczna tych inwestycji — jeśli nawet występują one pilnie dziś — nie zawsze jest uzasadniona potrzebami przyszłości.

Pewne rozwiązanie narzuca nam samo życie; jako przykład mogą posłużyć grupy przedszkolne, organizowane w prywatnych mieszkaniach pod opieką osób kwalifikowanych i uprawnionych przez władze oświatowe. Instytucja opiekunek dziecięcych możliwa będzie do organizowania także na wsi — w miarę zwiększania kadry nauczycieli, wychowawców i pracowników kulturalno-oświatowych. Wydaje się, że ujęcie tego zagadnienia w ramy organizacyjne przyniosłoby zainteresowanym wiele korzyści. W tym wypadku należałoby, oczywiście, uporządkować szereg spraw.

Należałoby określić instytucję lub organizację, która by zajęła się pośrednictwem pracy dla opiekunek dziecięcych, ich rejestracją, badaniem kwalifikacji i stanu zdrowia. Należałoby również określić wysokość wynagrodzenia, czas oraz warunki pracy itp. Wydaje się również możliwe organizowanie kursów w celu podniesienia ich kwalifikacji. Dawałoby to tej grupie kobiet pracujących rangę zawodu, a jednocześnie zapewniało fa-

chowość opieki nad dzieckiem. Ten rodzaj pracy, w pewnych korzystnych warunkach, pozwalałby na zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin lub wykonywanie pracy we własnym domu, co z kolei stanowiłoby ogromne ułatwienie życiowe dla wielu kobiet. Nadanie rangi zawodu, wymóg uzyskania pewnych kwalifikacji w połączeniu z przywilejami, z jakich korzysta pracownik z racji zatrudnienia, wpłynęłoby, być może, na decyzję podjęcia pracy także przez te kobiety, które dotychczas nie pracowały zawodowo. Trudno oczywiście przewidzieć, jaki wynik liczbowy przyniosłaby w konsekwencji ta akcja, warto jednak chyba podjąć próbę, działalność ta bowiem w pierwszej fazie nie wymaga żadnych nakładów poza środkami organizacyjnymi (pracodawcami będą osoby prywatne).

Już obecnie istnieje dość duża grupa obywateli, którzy gotowi są pokrywać pełny koszt pobytu dziecka w żłobku lub w przedszkolu, istnieją więc podstawy do mniemania, że zawód kwalifikowanych opiekunek dziecięcych przyjąłby się w społeczeństwie dość szeroko, uzupełniając w koniecznych wypadkach niedobór miejsc w żłobkach i przedszkolach tak w mieście, jak i na wsi.

Sprawą tą mogłoby się zająć Towarzystwo Przyjaciół Dzieci, w pewnej mierze komitety blokowe, bądź rady osiedlowe, przede wszystkim jednak Liga Kobiet — zainteresowana i ze względu na odciążenie kobiety, i stworzenie nowego, dogodnego dla kobiet zawodu.

W warunkach wiejskich, poza akcją powołania opiekunek dziecięcych, które w pewnych korzystnych warunkach mogłyby stanowić podstawową kadrę dla sezonowo uruchamianych dziecińców, należałoby dążyć do jak najszybszego, szerokiego organizowania oddziałów przedszkolnych przy szkołach podstawowych dla wszystkich dzieci na rok przed rozpoczęciem obowiązku szkolnego.

Dotychczasowa forma dziecińców wiejskich, uruchamianych na okres największego nasilenia prac w polu, powinna ulec poważnemu rozszerzeniu i modyfikacjom. Zmiany w organizacji tej formy powinny iść w kilku kierunkach, np. dostosowania pracy dziecińca do lokalnych warunków (a więc nieraz w przedłużeniu do kilku miesięcy); wiąże się to z problemem odpowiedniej kadry, czasem koniecznością dostosowania lokalu oraz podziałem dzieci na grupy według wieku. Być może należałoby zbadać bliżej możliwości wyodrębnienia ze żłobków grupy dzieci 2- i 3-letnich (dwóch roczników) i utworzenia młodszych oddziałów przy przedszkolach. Sprawa ta była przed kilkoma laty dość szeroko dyskutowana, następnie zaniechano jej. Wydaje się jednak, że względy ekonomiczne (miejsca w żłobkach są dużo droższe inwe-

stycyjnie, bowiem kosztują 50 tys. zł, podczas gdy w przedszkolach — 20 tys. zł) oraz wychowawcze (przedszkole zapewnia lepsze warunki wychowawcze niż żłobek) przemawiają za ponownym przedyskutowaniem tego zagadnienia.

W niedalekiej już przyszłości musimy się liczyć ze wzrastającym uprzemysłowieniem wsi, rozwojem hodowli i całorocznych upraw warzyw. Pociągnie to za sobą zwiększenie zatrudnienia kobiet. Wzrost zatrudnienia kobiet na wsi, a przede wszystkim zaniechanie sezonowości w wielu pracach i ośrodkach wiejskich, będą nas zmuszały do rozstrzygnięcia problemów opieki nad dzieckiem. I wówczas proponowana forma dziecińców stanie się szczególnie potrzebna. Objęcie dziecińców rozszerzoną formą przedszkola, tj. 5 roczników wieku, wliczając dzieci dwuletnie, pozwoli na stworzenie normalnej placówki, efektywnej pod względem społecznym i ekonomicznym, pozwalającej na utrzymanie odpowiedniego poziomu oraz jakości pracy.

Problem wczasów dziecięcych dla dzieci w wieku przedszkolnym i młodszym rozwiązywany bywa czasem przez organizowanie wyjazdów całego przedszkola (rzadko) lub zapewnienie opieki indywidualnej, najczęściej jednak przez wczasy rodzinne, organizowane przez odpowiednie instytucje lub też samodzielnie.

Różnorodność form, uzupełniających opiekę ze strony rodziców i szkoły nad dziećmi i młodzieżą w wieku szkolnym jest ogromna, lecz znów większość ich występuje przeważnie w miastach. Wsie nie mają dostępu do młodzieżowych domów kultury i dlatego pożądane jest organizowanie młodzieżowych kół zainteresowań przy wiejskich domach kultury i świetlicach dla dorosłych.

Wieś nie ma ogrodów jordanowskich, toteż należy postulować staranne urządzanie boisk oraz ogródków przy szkołach wiejskich, które mogą powstać systemem gospodarczym. W warunkach wiejskich sprawę uzupełnienia opieki nad dzieckiem szkolnym powinna w zasadzie spełniać świetlica przy szkole. Jak jednak wykazuje praktyka, forma ta nie zawsze jest dogodna i nie rozwiązuje wszystkich sytuacji. Dlatego też niezbędne jest dalsze rozwijanie ogrodów jordanowskich, placów zabaw w osiedlach, tworzenie świetlic blokowych i wszelkich podobnych form, co pozwoliłoby rodzinom na znalezienie w każdej sytuacji rozwiązania problemu opieki nad dzieckiem w wieku szkolnym w godzinach pracy.

Tu znów zarysowują się szczególne zadania dla Towarzystwa Przyjaciół Dzieci, Związku Harcerstwa Polskiego i Ligi Kobiet. Aktualna staje się sprawa wydzielania pomieszczeń świetlicowych w blokach mieszkalnych, organizowania sąsiedzkiej samopomocy opieki nad dziećmi, jeśli nie ma możliwości zorganizowania opieki fachowej.

Władze oświatowe czynią ostatnio próby z organizowaniem półinternatów dla dzieci i młodzieży z rodzin znajdujących się w szczególnie trudnych warunkach (nieregularne godziny zatrudnienia, późne powroty z pracy itp.). Dzieci korzystające z półinternatów mają powracać do domu tylko na noc. Trudno obecnie ocenić ledwie zapoczątkowaną akcję. Forma ta jest niewątpliwie potrzebna, aby przyjść z pomocą rodzicom w szczególnie trudnych warunkach, jednak nie należy jej nadużywać. Nie chodzi nam przecież o wyręczenie rodziców przez państwo w ich zadaniu wychowania dziecka.

Szerokie możliwości, jakie państwo ludowe daje młodzieży w zakresie wypoczynku, obejmują — jak już stwierdzono poprzednio — głównie grupę dzieci z miast. I ta sytuacja jest uzasadniona przede wszystkim odmiennymi i daleko gorszymi dla zdrowia warunkami bytowania w miastach. Z drugiej jednak strony, w wypadkach, gdy w grę wchodzi niezbędna z uwagi na zdrowie dziecka zmiana klimatu, należałoby dzieciom wiejskim przyznać takie same uprawnienia do korzystania z kolonii co dzieciom z miast. Na przykład dzieci z okolic górskich i podgórskich, z występującymi zaburzeniami w czynnościach tarczycy, powinny korzystać z kolonii nadmorskich, mimo że mieszkają na wsi, w bardzo dobrych skądinąd warunkach klimatycznych. Wprowadzenie takiej korekty do rozdziału miejsc na wczasach dziecięcych wymagałoby upowszechnienia badań lekarskich wśród dzieci wiejskich, badań na tyle szczegółowych, aby umożliwiły wykrycie u dzieci stanów patologicznych w stadium początkowym.

Wydaje się także, że w zakresie organizowania wypoczynku, a jednocześnie i opieki wychowawczej dla młodzieży powyżej lat 14, która z wielu względów tej opieki bardzo potrzebuje, nie zrobiliśmy wszystkiego, co w naszych warunkach jest możliwe. Słuszna i zdrowa idea obozów harcerskich łączących wypoczynek z pewną liczbą godzin pracy lekkiej, dostosowanej do wieku i możliwości fizycznych młodzieży, nie jest wystarczająco rozpowszechniona. O ile jeszcze młodzież szkolna zrzeszona ma szanse uzyskania pobytu na obozie, o tyle młodzież pracująca nie ma tych możliwości. Warto byłoby więc zastanowić się nad możliwościami rozszerzenia tej akcji w kierunku zwiększenia liczby obozów letnich, przedłużenia czasu trwania obozu i włączenia do organizowania obozów także innych organizacji poza ZHP, szczególnie szerszego udziału w tej akcji Związku Młodzieży Socjalistycznej oraz związków zawodowych, nie wyłączając rad narodowych, które — obok zwalczania chuligaństwa na swoim terenie — mogą być zainteresowane pracą młodzieży

(np. przy utrzymaniu zieleni i in.). Za szerokim organizowaniem obozów dla młodzieży w wieku 15—19 lat przemawia jeszcze i ten argument, że taka akcja nie wymaga żadnych nakładów inwestycyjnych poza środkami na sprzęt i wyposażenie (namioty, łóżka, kuchnie polowe).

W naszym systemie społeczno-gospodarczym państwo zapewnia istnienie podstawowych urządzeń opieki nad dzieckiem, mających zaspokoić potrzeby społeczeństwa w ściśle określonym zakresie. Ponieważ jednak w wyniku — a można to stwierdzić z całą pewnością — dobrej jakości usług oraz wzrastającego zaufania i zadowolenia społeczeństwa — zapotrzebowanie na te usługi wyprzedza możliwości ich zaspokojenia w ramach organizacji państwowych, należy pobudzić i w pełni wykorzystywać inicjatywę organizacji społecznych i jednostek, które mogą przyjść z pomocą w zaspokojeniu tego zapotrzebowania. Działalność państwa na tym odcinku, działalność, która powinna być zawsze na odpowiednio wysokim poziomie, ograniczona jest możliwościami inwestycyjnymi i środkami finansowymi na wydatki bieżące. Istnieje jednak możliwość wykorzystania środków znajdujących się w dyspozycji organizacji społecznych i osób prywatnych; środki te mogą przyczynić się do zaspokojenia części potrzeb. W dyspozycji tych organizacji i jednostek są pewne środki materialne (TPD), możliwości lokalowe (mieszkania prywatne, które mogą być wykorzystywane dla opieki nad małymi grupami dzieci przez część dnia) oraz nie wykorzystane zasoby siły do pracy (w postaci osób kwalifikowanych lub mogących uzyskać kwalifikacje do wykonywania zawodów, osób, które nie pracują, a mogłyby w pewnych korzystnych warunkach do pracy przystąpić).

Bez wątpienia Liga Kobiet jest organizacją najbardziej powołaną do poruszenia tych spraw i nadania im biegu. Do akcji włączyć można — poza TPD — takie organizacje, jak ZMS, ZMW, związki zawodowe i rady narodowe wszystkich szczebli z komitetami blokowymi i radami osiedlowymi.

Działalność w zakresie uzupełniania państwowej sieci społecznych instytucji opieki nad dzieckiem i młodzieżą — poza spełnieniem swego zasadniczego celu — pozwoliłaby na zatrudnienie kobiet w korzystnych dla nich warunkach. Z drugiej strony, aby pomóc w zaspokojeniu potrzeb w zakresie opieki nad dzieckiem, należałoby dążyć do wprowadzenia zmian organizacyjnych, umożliwiających kobietom pracę w niepełnym wymiarze godzin w zakresie znacznie szerszym niż dotychczas. Wydaje się, że poza przemysłem, gdzie rytm całego zakładu stoi na przeszkodzie wprowadzaniu częstych zmian, istnieją duże możliwości takiego

dostosowania stanowisk pracy zarówno w mieście, jak i na wsi, w usługach czy rzemiośle.

Zbiorowy wysiłek organizacji zainteresowanych tym zagadnieniem powinien przynieść efekty już w stosunkowo krótkim czasie, jeśli talentem organizacyjnym oraz inicjatywą społeczną uda nam się uzupełnić z natury rzeczy ograniczone możliwości finansowe naszego państwa.

Z powyższych rozważań wynikają pewne wnioski pod adresem instytucji państwowych oraz czynników społecznych, zmierzające do ulepszenia opieki nad dzieckiem.

WNIOSKI POD ADRESEM WŁADZY PAŃSTWOWEJ

1. Należałoby dążyć do opracowania perspektywicznych wieloletnich i jednorocznych planów rozbudowy placówek opieki nad dzieckiem. Plany te powinny być opracowane w ten sposób, aby wyraźnie określały zadania i środki przyznane poszczególnym resortom, organizacjom i przedsiębiorstwom oraz terminy uruchomienia danych urządzeń. Należałoby również zmienić proporcje wydatków, przeznaczając więcej na działalność w dziedzinie profilaktyki aniżeli na likwidację następstw.

2. Należałoby zastanowić się nad możliwością wprowadzenia uzupełnień i zmian do istniejących przepisów, normujących sprawę korzystania z urządzeń opieki nad dzieckiem, zwłaszcza w odniesieniu do zagadnień:

— rekrutacji i odpłatności, pod kątem zapewnienia miejsc dla najniżej zarabiających,

— zapewnienia kontroli władz oświatowych nad działalnością osób prywatnych, zajmujących się opieką nad dziećmi,

— nadania „rangi zawodu" osobom trudniącym się opieką nad dzieckiem, z jednoczesnym umożliwieniem im uzyskania kwalifikacji zawodowych.

3. Należałoby sprofilować i wyspecjalizować placówki opiekuńczo-wychowawcze dla dzieci wymagających specjalnej opieki.

WNIOSKI POD ADRESEM SPOŁECZEŃSTWA

Niezbędne wydaje się zaktywizowanie organizacji społecznych w celu uzupełnienia działalności państwa w zakresie opieki nad dzieckiem. Do spraw, którymi mogłyby zająć się organizacje społeczne, zdaniem moim należy:

1. Szkolenie kadr pomocniczych i pośrednictwo pracy; pole do

działania mają tutaj takie organizacje, jak Liga Kobiet i Towarzystwo Przyjaciół Dzieci.

2. Pomoc organizacyjna; oprócz organizacji wyżej wymienionych, powinny by włączyć się do działania: Związek Młodzieży Socjalistycznej i Związek Młodzieży Wiejskiej.

3. Udostępnienie lokali; pomoc w tej sprawie mogłyby okazać komitety blokowe i komitety osiedlowe.

4. Rozszerzenie czynów akcji społecznych na urządzenia opieki nad dzieckiem; tym mogłyby się zająć rady narodowe.

* * *

Zdaję sobie sprawę, że wnioski powyższe są z pewnością dyskusyjne. Formułując je, nie próbowałam nadawać im pełnego i ostatecznego kształtu. Liczę na to, iż dyskusja nad poruszanymi tu sprawami rzuci wiele nowego światła na zagadnienie i pozwoli znaleźć najlepsze rozwiązanie tego niewątpliwie trudnego problemu, jakim jest sprawa pomocy kobiecie pracującej w dziedzinie opieki nad jej dzieckiem.

Sądzę również, że jeśliby nawet nie udało się od razu wcielić w życie wszystkich wymienionych wniosków, a tylko ich część, to i to trzeba będzie uznać za duże osiągnięcie zorganizowanej przez Ligę Kobiet konferencji naukowej.

Mgr ZOFIA NOWAK
Instytut Gospodarstwa Społecznego
Warszawa

SPOŁECZNA POTRZEBA ROZWOJU ŻŁOBKÓW

Wzrost zatrudnienia kobiet, szczególnie kobiet zamężnych i matek, obserwowany w latach 1949—1955 w okresie planu sześcioletniego spowodował, że równolegle zaczęły rozwijać się i doskonalić organizacyjnie żłobki dzienne i tygodniowe. Od roku 1956 jednakże liczba żłobków powiększała się jedynie minimalnie i wyraźnie nie nadążała za dalszym rozpowszechnianiem się pracy kobiet.

W latach 1956—1962 liczba pracujących kobiet zwiększyła się o ponad pół miliona, natomiast liczba miejsc w żłobkach w przeliczeniu na tysiąc pracujących kobiet zmalała (w 1956 roku było 24,6 miejsc, a w 1962 — tylko 20,4 miejsc na 1000 zatrudnionych kobiet).

Chociaż żłobki zyskały sobie u nas prawo obywatelstwa i znaczną popularność, zwłaszcza wśród tych rodzin, które już z nich korzystają, od wielu lat nie ma żadnego programu dalszej ich rozbudowy, tak pod względem ilościowym, jak i jakościowym (tzn. w sensie doskonalenia programu i kwalifikacji opiekuńczo-wychowawczych zatrudnionego personelu).

Wokół tych zagadnień, jak i wokół zagadnienia społecznej przydatności żłobków, po roku 1956 rozwijała się jedynie żywa dyskusja, w której brali udział teoretycy, praktycy oraz rodzice. Poglądy wyrażone w tej dyskusji, operujące argumentami zarówno z przeszłości, jak i ze współcześnie prowadzonych badań oraz refleksji publicystycznych na ten temat były bardzo kontrowersyjne.

I tak, z jednej strony uzasadniano konieczność utrzymania i dalszego rozwoju żłobków, posługując się głównie argumentami socjologicznymi (sytuacją kobiety pracującej w rodzinie, znaczeniem pracy zawodowej kobiet dla społeczeństwa i rodziny, wyższością wychowania kolektywnego). Z drugiej strony jednak występowano ostro przeciwko żłobkom, wysuwając na pierwszy plan ujemne strony wychowania poza rodziną. Dla uzasadnienia tego stanowiska przytaczano głównie argumenty psychologiczne

i fizjologiczne (niebezpieczeństwo wypaczenia psychiki dziecka, wzmożona zachorowalność).

Niemały wpływ na takie kształtowanie się poglądów wywarła docierająca do nas w tych latach teoria psychologiczna, podkreślająca niebezpieczeństwo związane z oderwaniem dziecka od naturalnego środowiska rodzinnego. Tak np. psycholog amerykański A. Gesell mówi o niebezpieczeństwie opóźnienia rozwoju psychicznego i deformacji osobowości, zagrażającym dzieciom wychowywanym w zakładach. Dzieci takie charakteryzować się mają zmniejszoną aktywnością, brakiem inicjatywy, stereotypowością form zachowania się (kiwanie się, kołysanie, ssanie palca) oraz ogólnym opóźnieniem rozwojowym, zwłaszcza, opóźnieniem rozwoju mowy[1]. Trzeba jednak podkreślić, że autorzy amerykańscy i zachodnioeuropejscy posługiwali się wyłącznie przykładami dzieci całkowicie zaniedbanych, umieszczonych w zakładach zamkniętych. Dzieci te — w mniejszym lub większym stopniu — ulegały chorobie zwanej hospitalizmem.

Liczne badania i eksperymenty pedagogiczne wykazały jednak, że sytuacja dzieci wychowywanych w domach dziecka nie może być porównywana z sytuacją dzieci w żłobkach, które przecież przez pewną część dnia pozostają pod opieką rodziców. Ponadto, jak się okazało, rozwój dziecka przebywającego w zakładzie zależy w dużej mierze także od sytuacji zakładu i od poziomu pracy wychowawczej personelu.

I tak na przykład zespół pracowników naukowych, z udziałem pediatry i psychologa, przeprowadził w jednym z warszawskich żłobków eksperyment wychowawczo-socjologiczny polegający na przeszkoleniu opiekunek, które — jak wykazały badania metodą obserwacji uczestniczącej — uprzednio niemal z dziećmi nie rozmawiały, a nawet rzadko darzyły je uśmiechem, zwracając się jedynie z poleceniami lub upomnieniami[2]. Szkolenie, prowadzone metodą seminaryjną, trwające prawie cały rok, wywarło duży wpływ na poziom pracy wychowawczej personelu. W żłobku zapanowała znacznie lepsza atmosfera wychowawcza, co wpłynęło korzystnie na samopoczucie i zdrowie psychiczne dzieci. Pozytywne zmiany wykazała również powtórna analiza stanu fizycznego dzieci.

Wspomniany eksperyment wykazał zatem niezbicie, że zbiorowe wychowanie małych dzieci w żłobkach wymaga, podobnie

---

[1] Poglądy takie podzielają A. Spitz, J. Aubry i inni.

[2] Por. doc. Izabela Bielicka, H. Karwowska i inni *Ocena wyników eksperymentu lekarsko-pielęgniarskiego i pedagogicznego w żłobku.* „Zdrowie Publiczne" nr 2—3/1961.

jak w przedszkolu i w szkole, świadomych i celowych zabiegów wychowawczych, realizowanych systematycznie na podstawie opracowanego programu.

Aby praca z dziećmi była owocna, stosunki w grupie między pracownicami muszą być nie tylko poprawne, ale również serdeczne, gdyż tylko te ostatnie mogą stworzyć małym dzieciom odpowiedni klimat zapewniający im ciepło i poczucie bezpieczeństwa.

Postawa kierowniczki wobec personelu oraz wiedza posiada zasadnicze znaczenie dla kształtowania dobrych stosunków interpersonalnych w żłobkach i w poszczególnych grupach. Dlatego też byłoby pożądane wprowadzić do programów kursów doskonalenia zawodowego kierowniczek (które są wprawdzie nieliczne i odbywają się rzadko) wybranych zagadnień z socjologii pracy, psychologii społecznej oraz pedagogiki małego dziecka.

Większość badanych pracownic odczuwa dotkliwie brak przy centralnej instytucji służby zdrowia lub w resorcie oświaty stałego seminarium, którego zadaniem byłoby dokształcanie i doskonalenie personelu w wymienionych dziedzinach.

Za wnioskami w sprawie doskonalenia zawodowego i systematycznego likwidowania w ten sposób ignorancji personelu, nasuwają się wnioski bardziej zasadnicze w kierunku dalej idących reform w systemie zarządzania i opieki nad zakładami dla małych dzieci.

Wydaje się, że we własnym tylko zakresie resort zdrowia nie będzie zdolny do powołania całego systemu szkoleniowego. Instytut Matki i Dziecka, jako jedyny pediatryczny w Polsce, nie zdradza również zainteresowania do poruszonych przeze mnie problemów. Instytutowi Pedagogiki zakłady dla małych dzieci nie podlegają.

Wydaje się zatem konieczna najgłębiej pojęta, instytucjonalnie zorganizowana, współpraca z resortem oświaty.

Analiza pracy wychowawczej w żłobkach oraz ujawnienie trudności i słabych stron pracy z dzieckiem wykazały konieczność współpracy żłobka z psychologiem w celu oparcia zabiegów wychowawczych na naukowych podstawach. Coraz liczniej poczęły ukazywać się artykuły sygnalizujące konieczność przeprowadzenia reform.

W tym okresie na teren żłobka wkroczył socjolog, zaczęto więc również interesować się środowiskiem rodzinnym dzieci umieszczonych w żłobkach dziennych i tygodniowych, kwalifikacjami personelu oraz stosunkami psychospołecznymi wśród zatrudnionych pracownic.

* * *

Jaka jest struktura społeczna rodzin korzystających ze żłobków? Odpowiedź na to pytanie miała być jednocześnie odpowiedzią na wątpliwości co do tego, czy istnienie żłobków jest konieczne oraz jaki ma być program ich rozwoju.

W roku 1960 z inicjatywy kierownika Wydziału Metodyczno-Organizacyjnego Instytutu Matki i Dziecka dr I. Sztachelskiej zostały podjęte i przeprowadzone przez autorkę niniejszego referatu badania metodą pogłębianych wywiadów ze 120 matkami dzieci umieszczonych w żłobkach tygodniowych; w roku 1963 takie same badania objęły rodziców dzieci przebywających w żłobkach dziennych w Warszawie oraz rodziców dzieci ze żłobka w rozbudowującym się Płocku. Równolegle z tymi badaniami w tym samym okresie przeprowadzono badania wśród personelu 9 żłobków warszawskich oraz żłobka w Płocku.

Badania środowiskowe objęły więc rodziny 82 dzieci korzystających z 9 żłobków dziennych, 120 dzieci z 2 warszawskich żłobków tygodniowych oraz rodziny 54 dzieci ze żłobka w Płocku.

Wyniki powyższych badań umożliwiają poznanie roli tych zakładów w organizacji życia współczesnych rodzin oraz ich integracji, pozwalają też na ustalenie typologii rodzin korzystających z usług żłobków dziennych i tygodniowych. Badania stanowią także sondaż postaw i opinii rodziców w odniesieniu do tej formy opieki i wychowania małych dzieci. Badania objęły zatem problematykę wewnętrzną samej rodziny, jak: postawa matek względem dzieci, pozycja dziecka w rodzinie, stosunek ojca do dziecka oraz całokształt stosunków rodzinnych.

Przystępując do badań środowiska rodzinnego wychodziliśmy z założenia, że rodzina, stanowiąca naturalne środowisko dziecka, wywiera decydujący wpływ na rozwój jego osobowości, daleko głębszy aniżeli środowisko pozarodzinne. Tak dzieje się prawdopodobnie również wtedy, gdy dziecko przebywa w żłobku dziennym, a nawet w tygodniowym. Rodzina odpowiada bowiem podstawowym i najgłębszym potrzebom dziecka: otacza je opieką, zapewnia ochronę i bezpieczeństwo, darzy miłością i czułością. W rodzinie budzą się pierwsze uczucia społeczne, tak decydujące dla całego życia istoty ludzkiej. Toteż dla dziecka nie jest rzeczą obojętną struktura rodziny, jej skład osobowy oraz panujące w niej stosunki. Doniosłe znaczenie mają tu takie fakty, jak to, czy rodzina jest pełna, czy rozbita, czy dziecko było pożądane czy też „nie chciane" i ciążące rodzicom. Gdy np. rodzice odczuwają jedynie ciężar odpowiedzialności za wychowanie dziecka,

nie może ono czuć się ani pewne siebie i szczęśliwe, ani bezpieczne. W rodzinie bardzo licznej grozi dziecku brak kontaktu z dorosłymi, a co za tym idzie — zaniedbanie i brak możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb materialnych i uczuciowych. Dziecko, które nigdy nie zaznało uczucia ze strony ojca albo zgoła nie znało ojca, może wyrosnąć na człowieka niezdolnego do okazywania uczuć ojcowskich.

Sytuacja, w której rodzice nie są zgodni co do metod wychowawczych, w której każde z nich stara się różnie i po swojemu rozwiązywać problemy wychowawcze, jest bardziej szkodliwa dla dziecka od całkowitego braku troski wychowawczej.

Rozbicie małżeństwa, „rozgrywki" między małżonkami o dziecko, niesprawiedliwość względem niego mogą również wpłynąć ujemnie na zdrowie psychiczne dziecka.

Psycholog francuski A. Berge pisze: „Dziecko, zaniepokojone chwiejnością i niestałością swego otoczenia samo będzie chwiejne i niezrównoważone, co może przejawiać się w formie takich symptomów, jak tiki, moczenie, zahamowanie różnego rodzaju prowadzące do niepowodzeń w różnych dziedzinach oraz w formie zaburzeń charakteru (...). Każde dziecko jest do pewnego stopnia odbiciem swego rodzinnego świata. Rodzina odgrywa najważniejszą rolę w kształtowaniu osobowości. Działa ona poprzez przykłady, które dziecko naśladuje (...). W środowisku, w którym brak harmonii, trudno jednostce odnaleźć swą wewnętrzną jedność".[3]

TYPOLOGIA RODZIN

Środowisko rodzinne dzieci ze żłobków dziennych w Warszawie

Jeśli 50 czy 100 lat temu żłobek, podobnie jak ochrona, był przytułkiem dla dzieci z różnych względów opuszczonych, obecnie żłobki służą dzieciom matek pracujących, pochodzącym z różnych środowisk społecznych.

W okresie międzywojennym w żłobkach fabrycznych, a zwłaszcza społecznych, przebywały dzieci pochodzące głównie ze środowisk zdezintegrowanych; obecnie — jak to wykazują wyniki badań — w żłobkach dziennych wychowywane są głównie dzieci z normalnych środowisk rodzinnych, z przewagą dzieci z warstw inteligencji pracującej.

---

[3] Berge A. *Środowisko rodzinne. W zbiorze Psychologia dziecka.* Warszawa 1963, PZWS.

Według danych doktora Jana Bogdanowicza, pochodzących z okresu międzywojennego, skład społeczny matek dzieci przebywających w żłobku społecznym w Warszawie w okresie 5 lat był następujący:

Robotnice dzienne (posługaczki)	92
Robotnice fabryczne	40
Służące	60
Inne	40

Wśród dzieci przyjętych do żłobków w tym okresie było:

Ślubnych	160
Nieślubnych	72

W pierwszych 3 latach tego okresu liczba dzieci nieślubnych wynosiła 36 wobec 92 ślubnych (ok. 40%), zaś w pozostałych 2 latach już 36 nieślubnych na 68 ślubnych (a więc ponad 50%).

Stan zdrowotny dzieci był bardzo zły, co wiązało się z ciężkimi warunkami ekonomicznymi, szczególnie mieszkaniowymi. Choć stan zdrowia dzieci oddawanych do żłobka ulegał stopniowej poprawie, nie zawsze można było doprowadzić do wyrównania braków[4].

Rodziny dzieci ze żłobków dziennych w Warszawie, w których zostały przeprowadzone wspomniane wywiady, nie stanowią właściwej reprezentacji tych rodzin; analiza wyników badań daje jednak wstępne rozeznanie, można więc pokusić się o pewną klasyfikację i typologię. Kryterium podziału stanowi tu struktura rodzin, stan cywilny matek, sposób zachowania się współpartnera (będący wyrazem nowoczesności lub tradycyjności stosunków rodzinnych), warunki materialne rodziny oraz poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych obojga rodziców[5].

Zróżnicowanie według wyżej wymienionych cech może dać,

---

[4] Jan Bogdanowicz *Organizacja i prowadzenie żłobków*. Warszawa 1935, nakładem Polskiego Komitetu Opieki nad Dzieckiem s. 27—28.

[5] Badając w 1963 roku stosunki psychospołeczne pracownic 9 żłobków dziennych w Warszawie i żłobka w Płocku, autorka przeprowadziła 82 wywiady z matkami lub ojcami, którzy przychodzili po pracy, aby zabrać dzieci do domu. Dobór grupy badanych odbywał się na zasadzie kolejności przychodzenia po dziecko.

Nie traktując tych badań jako reprezentatywne — mimo że dotyczyły one około 15% rodziców — można na ich podstawie sformułować wstępne hipotezy wymagające dalszych uściśleń i badań.

Autorka posługiwała się kwestionariuszem składającym się z II części: część I zawierała pytania dotyczące danych personalnych rodziców, środowiska, z jakiego się wywodzą, warunków materialnych i mieszkaniowych oraz stosunków w rodzinie. Część II dotyczyła postaw i poglądów rodziców względem żłobka, stosunku do dziecka w rodzinie, postaw matek wobec pracy zawodowej. Kwestionariusz zawierał pytania zamknięte i otwarte. Dzięki tym ostatnim wywiad przybrał charakter bezpośredniej i swobodnej rozmowy planowo kierowanej. Mimo wstępnego wyjaśnienia celu wywiadu, niektóre z badanych matek były zaskoczone jego treścią. Było widać, że respondentki nigdy przed tym nie spotykały się z problemami poruszonymi w wywiadzie i nie zastanawiały się nad nimi.

przynajmniej częściowo, odpowiedź na pytanie, w jakich rodzinach żłobki stały się popularne, jakim typom rodzin są one najbardziej potrzebne i jakim w praktyce służą. Pozwoli to na określenie wymagań stawianych żłobkom oraz umożliwi opracowanie programu ich ilościowego i jakościowego rozwoju.

Sytuację rodzinną matek ilustruje tabela 1.

Tabela 1

SYTUACJA RODZINNA MATEK

Ogółem rodzin	Matki			
	zamężne	rozwódki	sytuacja konfliktowa	niezamężne
82	70	8	3	1

Jak widać z tabeli 1, rodziny badane są to w przeważającej większości rodziny pełne, żyjące w warunkach normalnych, bezkonfliktowych. Jedynie 12 dzieci nie posiada — praktycznie biosąc — obojga rodziców. Tylko jedno jest dzieckiem matki niezamężnej, zaś jedno dziecko zostało opuszczone przez matkę. Ojciec tego dziecka jest stosunkowo młodym rencistą, który oddał się w zupełności wychowaniu swego syna, starając się zastąpić mu matkę.

Tej stosunkowo niewielkiej liczbie dzieci pochodzących ze środowiska rodzinnego zdezintegrowanego żłobki mogą zapewnić specjalną opiekę, taką, która by przynajmniej częściowo kompensowała trudne warunki, jakie stwarza rozkład małżeństwa i rodziny.

Przeważający odsetek badanych rodzin z grupy rodzin pełnych, „zintegrowanych", stanowią rodziny małe, dwupokoleniowe, nowoczesne, w których praca zawodowa matek pociąga za sobą zmianę jej roli i pozycji w małżeństwie i rodzinie. Poza małą liczbą dzieci w rodzinie (jedno lub dwoje), świadczy także o tym zachowanie i stosunek ojca do spraw rodzinnych, do pracy w gospodarstwie domowym i do wychowania dzieci. Ilustruje to tabela 2.

Tabela 2

STOSUNEK WSPÓŁPARTNERÓW DO RODZINY

Ogółem rodzin pełnych	Zachowanie ojców		
	ojciec pomaga w domu i wychowaniu dzieci	nie pomaga, ponieważ się uczy	nie pomaga
70	52	9	9

Z tabeli 2 wynika, że przeważająca liczba ojców poczuwa się do obowiązku współuczestniczenia w pracy domowej i w pielęgnowaniu dzieci, co stwarza podstawę do kształtowania się szerszego koleżeństwa i solidarności pomiędzy współmałżonkami. Wśród tych ojców znajdują się zarówno robotnicy wykwalifikowani: tokarze, mechanicy, jak i technicy, inżynierowie, dziennikarze, ekonomiści i plastycy.

W niektórych rodzinach nie ma w zasadzie żadnego podziału pracy domowej. Mężowie robią to samo co żony: gotują, pieką, robią zakupy, piorą i sprzątają. Niektóre kobiety były zdania, iż tylko dzięki temu, że mężowie dzielą z nimi wszelkie trudy związane z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu, mogą one pracować poza domem. W przeciwnym razie byłoby to albo w ogóle niemożliwe, albo bardzo trudne.

Taki stan rzeczy nie jest bez znaczenia dla sytuacji dziecka w rodzinie. Współdziałanie ojca w wychowywaniu i w gospodarstwie domowym nie tylko stwarza dobrą atmosferę rodzinną — przez odciążenie matki, ale umożliwia sprawowanie bardziej racjonalnej opieki nad dzieckiem i polepsza jego samopoczucie.

Tylko w 9 rodzinach istnieje pod tym względem znacznie gorsza sytuacja: małżonkowie nie poczuwają się do żadnej pomocy i poza pracą zawodową nie interesują się niczym: ani domem, ani dzieckiem.

Oto np. rodzina R. Ojciec jest inżynierem, matka — sprzedawczynią. Mimo wielogodzinnej, ciężkiej pracy matki wszystkie obowiązki związane z prowadzeniem domu i opieką nad dzieckiem obciążają jedynie ją. Kobieta nie uskarża się nawet na ten stan rzeczy, nie stawia mężowi w tym zakresie żadnych wymagań, nie czyni zarzutów. Sytuację uważa po prostu za normalną. Życie jej upływa między domem a sklepem. Niczym innym nie interesuje się, nie czyta, nie korzysta z żadnych rozrywek kulturalnych. Spełniając rolę typowego robota, przyczynia się równocześnie do pogłębienia dystansu, jaki dzieli ją od męża, do spotęgowania braku harmonii i wzajemnego zrozumienia.

W pozostałych rodzinach tej grupy istnieje podobna sytuacja. Żony zgadzają się z tym stanem rzeczy, sądzą bowiem, że jest to sposób unikania konfliktów małżeńskich. Same, przeciążone pracą, przytłoczone obowiązkami, stale są przemęczone, niezadowolone i zdenerwowane. Uważają jednak, że skoro muszą trwać w małżeństwie, nie mogą sobie pozwolić na „buntowanie się".

Sytuację materialną ilustruje tabela 3.

Jak widać z tabeli 3, sytuacja materialna większości rodzin jest stosunkowo pomyślna, zwłaszcza że dzieci otrzymują w żłobku niemal całodzienne wyżywienie. Praca kobiet, w większości po-

Tabela 3

SYTUACJA MATERIALNA RODZIN

Ogółem rodzin	Zarobki na głowę w rodzinie (w złotych)					
	500—600	601—800	801—1000	1001—1200	1201—1500	powyżej
82	5	15	17	31	10	4

siadających kwalifikacje zawodowe, sprawia, że budżet rodzinny wzrasta.

Blisko 90% badanych rodzin zajmuje nowoczesne mieszkania z wszelkimi wygodami, z czego jednak połowę stanowią mieszkania jednoizbowe. Tylko około 10% rodzin mieszka w domach nie skanalizowanych, bez wygód, w warunkach antysanitarnych. Ciasne jednoizbowe mieszkania stwarzają poważne przeszkody w rozwoju motorycznym dzieci. W tych warunkach więc obszerne pomieszczenia żłobkowe i specjalnie dla nich przystosowane meble stwarzają dogodne warunki ich rozwoju.

Blisko 60% badanych matek posiada wykształcenie średnie lub wyższe, podczas gdy tylko 40% pracownic żłobków posiada pełne lub niepełne średnie wykształcenie. Dysproporcja pomiędzy wykształceniem matek a wykształceniem personelu żłobków może między innymi wpływać na kształtowanie się opinii i postaw w stosunku do żłobków.

Analizując kwalifikacje zawodowe rodziców należy stwierdzić, że istnieje pewna istotna rozpiętość pomiędzy kwalifikacjami zawodowymi matek i ojców, na korzyść tych ostatnich (por. tabela 4).

Tabela 4

KWALIFIKACJE ZAWODOWE RODZICÓW

Kwalifikacje zawodowe	Matki	Ojcowie
Robotnicy niewykwalifikowani	15	1
Robotnicy wykwalifikowani	13	32
Technicy	15*	22
Pracownicy umysłowi	34**	10
Wolne zawody	5***	16
Razem:	82	82

* Zawody wymagające średniego wykształcenia: pielęgniarki, nauczycielki, wychowawczynie przedszkoli, techniczki.

** Do pracowników umysłowych zaliczono: biuralistki, sekretarki, kasjerki, referentki, kierowniczki sklepów, kreślarki.

*** Inżynierowie, lekarze, ekonomiści z wyższym wykształceniem, pracownicy z dyplomem magistra lub inżyniera.

Jak wynika z tabeli 4, około 20% ojców dzieci wykonuje wolne zawody i posiada wyższe wykształcenie, a ponad 25% — wykształcenie średnie techniczne. Pozostali ojcowie to pracownicy umysłowi oraz robotnicy wykwalifikowani. Tylko jeden jest robotnikiem niewykwalifikowanym[6].

Mówiąc o kwalifikacjach zawodowych rodziców należy chyba zwrócić uwagę na różnicę poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych rodziców dzieci umieszczonych we współczesnych żłobkach a w żłobkach okresu międzywojennego. Świadczy to niewątpliwie o silnej ewolucji poglądów i o nowym stosunku rodziców do kwestii kolektywnego wychowania dzieci.

Warto nadmienić, że badane żłobki nie były żłobkami specyficznie inteligenckimi, jak np. żłobki na Żoliborzu, które grupują przeszło 80% dzieci ze środowiska inteligenckiego.

Z wykształceniem i zawodem wiąże się życie kulturalne rodziny. Większość spośród badanych rodziców wymieniła czytywane książki w następującej kolejności: kryminały, Balzak, Dostojewski, Breza. Kilka respondentek podało, że ich „hobby" to amerykańska literatura (m.in. Hemingway). Żaden z rozmówców ani spośród matek, ani spośród ojców, nie wymienił lektury z dziedziny psychologii i pedagogiki małego dziecka. Matki i ojcowie są przekonani, że ich wiedza pedagogiczna rozwija się równolegle z rozwojem dziecka i że w wychowaniu liczy się tylko praktyka, tj. własne doświadczenia.

Z punktu widzenia polityki społecznej interesujące jest zagadnienie, czy matka zrezygnowałaby z pracy, gdyby istniała możliwość otrzymania odpowiednio wysokiego zasiłku rodzinnego. Na powyższe pytanie tylko 30 kobiet odpowiedziało pozytywnie. W większości matki twierdziły, że nie chciałyby rezygnować z pracy zawodowej nie tylko ze względu na swoje zamiłowanie do pracy, ale przede wszystkim właśnie ze względu na dobro dziecka. Większość badanych uważa bowiem, że w żłobku jest dziecku lepiej aniżeli w domu pod opieką matki. Argumentują to różnie:

---

[6] Zważywszy, że (według szacunku J. Piotrowskiego) tylko około 30% ogółu matek małych dzieci pracujących poza domem ma średnie lub wyższe wykształcenie, duży odsetek wykształconych matek dzieci umieszczonych w żłobkach wydaje się zaskakujący. Składa się na to, hipotetycznie rzecz biorąc, kilka przyczyn:

— małżeństwa inteligenckie znacznie rzadziej pracują na dwie zmiany, podczas gdy wśród robotników — jak wykazały badania A. Kurzynowskiego — w około 13% małżeństw małżonkowie na zmianę sprawują opiekę nad dziećmi;

— potrzeby rodzin inteligenckich z racji wyższego standardu życia są większe; cechuje je bardziej racjonalistyczny stosunek do kolektywnego wychowania dzieci oraz realna ocena pozytywów opieki nad dzieckiem w żłobkach, przy czym w mniejszym stopniu ulegają poglądom stereotypowym.

„Dziecko nudziłoby się w domu, odczuwałoby brak towarzystwa innych dzieci w tym wieku".

„W tych warunkach, w jakich się znajduje nasza rodzina, nie mogłoby być dziecku dobrze: zimno i wilgotno, ciasnota, brak zabawek i towarzystwa innych dzieci".

„Nie miałabym czasu ani możliwości — stwierdza inna matka — na tak systematyczne i prawidłowe przyrządzanie posiłków dla dziecka, jak to jest w żłobku".

„W domu dziecko nie stałoby się tak samodzielne i śmiałe. Pracownice żłobka mają więcej doświadczenia w kształtowaniu u dziecka pożytecznych nawyków, czego my, młode matki, najczęściej jesteśmy pozbawione".

„Sądzę — stwierdza inna matka — że charakter dziecka wyrabia się bardziej prawidłowo w żłobku; w domu stałoby się bardziej rozpieszczone, mniej samodzielne, zdawałoby mu się, że jest jedyne na świecie".

Mimo iż trudno dociec, w jakim stopniu wypowiedzi te pokrywają się z rzeczywistym stanowiskiem matek, należy przypuszczać, że większość z nich oczekuje od żłobków nie tylko zapewnienia dzieciom opieki w sensie fizycznym, ale również warunków dla kształtowania ich charakteru i osobowości.

Pozostałe respondentki (30 na 82 badane) byłyby raczej skłonne zrezygnować z pracy zarobkowej, gdyby podwyższono zasiłki rodzinne. Przytaczały one takie np. argumenty:

„Pracownice żłobka nie mogą — tak jak matka — rozumieć dzieci, grupy dzieci są bowiem zbyt liczne i nie są to ich własne dzieci".

„Dziecko staje się w żłobku nerwowe, jest bowiem zawsze podniecone; w domu zachowuje się znacznie spokojniej".

Z wypowiedzi badanych matek nie wynika, by zastanawiały się głębiej nad niedociągnięciami w procesie wychowawczym w żłobku i by wyciągały wnioski co do konieczności wyrównania tych niedociągnięć w procesie wychowawczym w domu.

Duży odsetek zadowolonych z opieki w żłobku jest — być może — również rezultatem braku krytycyzmu i wymagań w stosunku do personelu wychowawczego i opiekuńczego. Rodzice w przeważającej większości nie angażują się dostatecznie do współpracy z personelem, nie interesują się problemami wychowawczymi, nie posiadają też wiedzy w tym kierunku, opartej na lekturze lub własnej refleksji. Wyrazem tego, jak już powiedzieliśmy wyżej, jest brak zainteresowania lekturą z tej dziedziny oraz brak kontaktu słownego z pracownicami żłobka, szczególnie z opiekunkami. Matki bardzo rzadko rozmawiają z personelem o dziecku, nie interesują się, jak dziecko spędza

dzień w żłobku, jak się bawi, jaki jest program dnia, nie informują też opiekunek o zachowaniu się dziecka w domu.

Ten brak kultury wychowawczej u rodziców — jak to wykazały badania stosunków społecznych wśród personelu 9 żłobków warszawskich — jest m.in. rezultatem zupełnego braku pracy kierownictwa żłobka nad pedagogizacją rodziców oraz niskiego poziomu kwalifikacji zawodowych personelu żłobków.

Ponad dwie trzecie rodzin opiekuje się pieczołowicie swoimi dziećmi po odebraniu ich ze żłobków, zwłaszcza jeśli chodzi o rodziny, w których jest tylko jedno dziecko, a małżonkowie solidarnie ponoszą ciężar prowadzenia domu. Gdy matka zajmuje się sprzątaniem, gotowaniem lub praniem, dzieckiem opiekuje się ojciec. W niektórych badanych rodzinach czynności gospodarskie i opiekuńcze wykonują małżonkowie na zmianę, w niektórych zaś całokształtem wychowania dziecka zajmują się wyłącznie ojcowie.

Dziecko znajduje właściwą opiekę szczególnie w rodzinach, w których współżycie układa się pomyślnie. Niestety, i w tych wypadkach, pomimo pieczołowitego stosunku do dziecka, nie zawsze stosowane są właściwe metody wychowawcze.

Na pytanie, czy rodzice stosują kary, około 15% matek lub ojców odpowiedziało twierdząco. Kilka osób oświadczyło, że gdy dziecko zbytnio grymasi albo gdy się moczy, biją je pasem. Wypowiedzi te podane były w formie najbardziej naturalnej, bez żadnego zażenowania, co sugeruje, że liczni spośród młodych rodziców nie są nawet świadomi nowoczesnych metod wychowawczych.

Natomiast przeważająca większość rodziców rozumie i docenia znaczenie właściwego odżywiania, przebywania na powietrzu, dba o rozwój fizyczny dziecka, niestety, jego rozwój psychiczny pozostawia w zaniedbaniu.

Środowisko rodzinne dzieci ze żłobków tygodniowych w Warszawie

Podczas gdy rodziny dzieci umieszczonych w badanych żłobkach dziennych w Warszawie są w przeważającej liczbie zorganizowane i zintegrowane, sytuacja w żłobkach tygodniowych przedstawia się diametralnie różnie.

Na ogólną liczbę 120 badanych rodzin dzieci umieszczonych w 2 warszawskich żłobkach tygodniowych było tylko 20 rodzin pełnych, w których ojcowie w równej mierze z matkami poczuwali się do obowiązku wychowywania dzieci i sprawowania opieki nad nimi. Tylko w 20 rodzinach panowały dobre sto-

sunki pomiędzy rodzicami oraz pomiędzy rodzicami a dziećmi. Dzieci tych rodzin zostały umieszczone w żłobku tygodniowym ze względu na szczególnie ciężkie warunki ekonomiczne rodziny, ze względu na brak mieszkania względnie bardzo złe warunki mieszkaniowe.

Pozostałe 100 rodzin można podzielić na rodziny pełne, lecz konfliktowe (będące w rozkładzie) i rodziny niepełne. Pierwsza grupa wymienionych rodzin, w liczbie 55, to rodziny dotknięte także różnymi nieszczęściami losowymi i chorobami społecznymi. I tak:

w 14 rodzinach ojcowie — to nałogowi alkoholicy przepijający zarobki lub całkowicie niezdolni do pracy;

w 20 rodzinach ojcowie — to drobni przestępcy lub chuligani, którzy byli karani wyrokami sądowymi;

w 5 rodzinach — ojcowie i jedna matka chorowali psychicznie;

w 6 rodzinach — ojcowie lub matki chorowali na gruźlicę, 3 ojców odbywało służbę wojskową, 2 ojców wzbraniało się od pracy zarobkowej;

w 2 rodzinach — ojcowie, mimo że pracowali, nie uczestniczyli w utrzymaniu domu, wyłudzając nadto pieniądze od żon.

W jednej rodzinie matka wyrzuciła z domu ojca wraz z dzieckiem.

Pozostałe 45 rodzin to rodziny niepełne: matki samotne — rozwiedzione, wdowy, opuszczone przez mężów i niezamężne. Kobiety niezamężne stanowiły najznaczniejszy odsetek; było ich w tej grupie 34.

Spośród kobiet niezamężnych 5 urodziło dzieci z przypadkowego stosunku, bez uprzedniej znajomości partnera. Matki te prowadziły nie uporządkowane życie seksualne, wśród nich były także dwie nieletnie, które w okresie badań znajdowały się w domu poprawczym.

W przeważającej liczbie matki niezamężne zostały opuszczone przez swoich partnerów, mimo wieloletniego do nich stosunku emocjonalnego. Wielu ojców dzieci nie poczuwało się nawet do obowiązku alimentacyjnego.

W badanych rodzinach 47 matek posiadało po jednym dziecku, 20 po dwoje, 23 po troje, 8 po czworo, 2 po pięcioro, 1 — ośmioro i 1 — dziewięcioro dzieci.

Wśród rodzin wielodzietnych były i takie, które umieściły w żłobku tygodniowym aż po troje dzieci. Większość badanych kobiet nigdy nie poddawała się zabiegowi przerywania ciąży ani też nie korzystała z usług Poradni Świadomego Macierzyństwa.

Niektóre niezamężne matki miały nawet po troje lub czworo dzieci, przy czym każde z innym partnerem.

Wśród 120 badanych rodzin, w 79 przypadkach matka miała wykształcenie podstawowe i poniżej podstawowego.

Wśród ogółu matek — między innymi — było tylko 18 pracownic kwalifikowanych; 59 matek pracowało jako salowe, woźne, praczki, pomocnice praczek i kucharek, sprzątaczki i prasowaczki.

Brak wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz niepomyślna sytuacja rodzinna większości badanych matek sprawia, że otrzymują one na ogół najniższe wynagrodzenie.

W bardzo trudnych warunkach materialnych znajdowały się też rodziny pełne, w których chwilowo, np. wskutek nagłej choroby lub uwięzienia ojca dziecka, główną żywicielką stała się matka. Takich rodzin było 23.

Szczególnie trudne były warunki mieszkaniowe. I tak, na 120 badanych — 90 mieszkało w jednoizbowych mieszkaniach w wielkiej ciasnocie, w tym 39 izb było wilgotnych, a 36 nie skanalizowanych. Własnego mieszkania nie posiadało 28 kobiet samotnych; gnieździły się one kątem u dalekich krewnych lub za opłatą u obcych[7].

Środowisko rodzinne dzieci ze żłobka w Płocku

Jeszcze bardziej drastyczne było położenie rodzin dzieci umieszczonych w żłobku płockim. Spośród tych dzieci 50% pochodziło z rodzin zdezorganizowanych. Na 54 badane rodziny połowę stanowiły rodziny niepełne lub chore pod względem społecznym.

Stwierdzono, że w tej grupie 11 małżeństw znajduje się w rozkładzie, głównie z powodu alkoholizmu ojca lub przestępczości. W rodzinach tych istniały przeróżne sytuacje konfliktowe, kłótnie i bójki, niejednokrotnie w obecności i z udziałem dzieci, które stawały w obronie matki przed agresją ojca. Spośród ojców 4 odsiadywało wyroki w więzieniu. W 8 rodzinach matki zostały opuszczone przez swoich mężów; 4 były niezamężne.

Większość rodziców tej grupy pochodziła również ze środowiska wykolejonego, a prawie wszystkie matki miały ciężkie i smutne dzieciństwo: od najmłodszych lat żyły w nędzy i głodzie, zmuszane do pracy zarobkowej za łyżkę strawy i łachmany.

Na pytanie, które dzieci sprawiają w żłobku najwięcej kłopotu, pracownice żłobka odpowiadały: „Dzieci samotnych matek i rodzin alkoholików". Dzieci te albo są milczące, przestraszone, budzą się z krzykiem ze snu, moczą się często, nie rozumieją słów opiekunki albo też sprawiają innego rodzaju kłopoty. Na przy-

[7] Por. Z. Nowak *Czy żłobki tygodniowe są potrzebne*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 1/1965.

kład dwuletni Krzyś jeszcze nie chodzi, jest bardzo ciężki, nalany, o dużym brzuszku i wielkiej głowie. Pielęgniarki i opiekunki muszą go dźwigać, bo sam się nie porusza. Na śniadanie zjada 3 pełne talerze zupy, przychodzi bowiem wygłodzony, gdyż w domu nie dostaje nic do jedzenia. Matka — analfabetka, niezamężna, ma 5 dzieci. Gdy idzie do pracy po południu, kiedy żłobek jest już nieczynny, zamyka Krzysia na klucz; reszta rodzeństwa wałęsa się po ulicy.

Spośród 27 dzieci tej grupy 16 spędza godziny pozażłobkowe w warunkach braku więzi uczuciowej z matką lub ojcem, braku ciepła i przyjaznej atmosfery, w warunkach nienawiści, bójek i sfarów między rodzicami. Nie ma więc mowy o odprężeniu psychicznym po powrocie dziecka ze żłobka. Dzieci pozostawione same albo zamykane są na klucz, albo — latem — bawią się na brudnym podwórzu pod opieką starszego rodzeństwa, czy też chowają się zgoła bez żadnej opieki. Dwuletniego Grzesia i jego siostrzyczki Ani matka nigdy nie wyprowadza na świeże powietrze. Dzieci znają tylko monotonną drogę z domu do żłobka i z powrotem.

Jednak niektóre spośród badanych samotnych matek, pochodzące z tej samej grupy, usiłują dać swoim dzieciom wszystko, co jest w ich mocy, poświęcając im cały czas wolny od pracy i organizując różne formy opieki. Stwarzają one pogodny nastrój, płynący z uczucia do dziecka, przynoszący mu odprężenie po trudnym dniu spędzonym w przepełnionym żłobku. Wśród tych matek są i takie, dla których dziecko stanowi jedyną treść życia. Oto np. S., salowa w szpitalu, po skończonej pracy szybko biegnie po dziecko, chodzi z nim na długie spacery do parku, latem na plażę. Mieszka kątem, wraca więc do domu w miarę możności późno, aby dziecko ułożyć do snu.

Analiza środowiska społecznego dzieci ze żłobków tygodniowych i ze żłobka w Płocku wskazuje na podobieństwo sytuacji rodzinnej, osobowości rodziców, sytuacji materialnej i mieszkaniowej. Dotyczy to jednak tylko połowy dzieci umieszczonych w żłobku płockim. Pozostałe 50% rodzin stanowią rodziny pełne, zorganizowane, o tendencji wyraźnie egalitarnej wśród małżonków przeważnie młodych wiekiem, którzy w nowych warunkach społecznych zdobyli już kwalifikacje zawodowe i wykształcenie.

Wśród 27 takich rodzin w siedemnastu było po jednym dziecku, w siedmiu po dwoje, w jednej troje, w jednej czworo i w jednej — sześcioro dzieci.

Większość matek tej grupy ma średnie lub wyższe wykształcenie, a jedynie dwie niepełne podstawowe.

Na 27 badanych rodzin — w 21 małżonkowie współdziałają

harmonijnie w utrzymaniu domu, w prowadzeniu gospodarstwa domowego i w wychowaniu dzieci oraz sprawowaniu opieki nad nimi, co — jak wiadomo — stanowi współcześnie niezbędny warunek dobrego współżycia i konieczną przesłankę wywiązywania się z obowiązków rodzicielskich.

Według wypowiedzi respondentów, po powrocie dziecka ze żłobka ojciec lub matka na zmianę zajmują się nim poświęcając mu cały czas, aż do ułożenia do snu. Bawią się z nim rozmawiają, odpowiadają na pytania, wyjaśniają różne zjawiska. Razem z dziećmi udają się po zakupy. W tych domach dzieci znajdują urozmaicenie, stanowiące bodziec ich rozwoju.

Tak więc część dzieci umieszczonych w żłobku płockim otrzymuje ze strony rodziców pełną rekompensatę za 8-godzinną rozłąkę.

W omawianej grupie tylko w czterech wypadkach opiekę rodziców można uznać za niedostateczną.

WNIOSKI

Przedstawione wyżej wyniki badań upoważniają do pewnych uogólnień i wniosków.

Wnioski te zostaną wysunięte oddzielnie: 1) dla żłobków dziennych, 2) dla żłobków tygodniowych. Taki podział sugeruje bowiem dokonana analiza.

Jeśli idzie o żłobek płocki, to z uwagi na jaskrawe zróżnicowanie typów rodzin, wnioski znajdą się zarówno pod 1), jak i pod 2).

1. W sprawie środowiska dzieci z 9 żłobków dziennych w Warszawie i żłobka płockiego

Badanie środowiska dzieci umieszczonych w 9 żłobkach dziennych w Warszawie i w żłobku płockim wykazały, że praca zawodowa dużej części matek stała się ich potrzebą psychiczną, a pracować zawodowo mogą jedynie dzięki temu, że państwo zapewnia im opiekę nad dzieckiem w żłobku.

Badane matki, które kiedykolwiek zatrudniały dla swych dzieci płatne piastunki, stwierdzały ich niski poziom (analfabetyzm, nieuczciwość, nieprzestrzeganie elementarnych zasad higieny, nieumiejętność sporządzania racjonalnych posiłków dla małego dziecka); podważa to zaufanie do tego rodzaju opieki i daje mniejsze poczucie bezpieczeństwa aniżeli oddanie dziecka do żłobka. Brak możliwości — w godzinach pracy rodziców — wszelkiej kontroli nad piastunkami w domu utrudnia lub zgoła uniemożliwia korygowanie błędów tej opieki nad dzieckiem. Ponadto płatna pomoc domowa to również poważny uszczerbek w bu-

dzecie rodziny. Wszystkie matki uznały więc wyższość opieki żłobkowej nad opieką indywidualną, sprawowaną przez „nianie". Również krytycznie odnosiły się matki do instytucji „babci".

Badane żłobki w Warszawie grupują 85% dzieci pochodzących ze środowisk rodzinnych zintegrowanych, w łonie których panują przeważnie nowe stosunki społeczne, i w których rola i pozycja matki wzrasta i powoduje ewolucję małżeństwa w kierunku egalitarnym.

Zarówno badane żłobki dzienne w Warszawie, jak i — częściowo — jedyny żłobek na terenie Płocka, grupują dzieci rodziców zarówno wykształconych, jak i niewykształconych, inteligencji pracującej i robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych.

Niewielki odsetek dzieci pochodzących z rodzin zdezorganizowanych i konfliktowych może mieć bardziej staranną opiekę w żłobku, który przy odpowiednio dobranym personelu jest w stanie bodaj częściowo skompensować braki, jakie odczuwają dzieci w swoim domu rodzinnym, i stworzyć im warunki równego startu od zarania życia.

Żłobki dzienne jako instytucja służąca dzieciom rodzin różnych typów, o przewadze rodzin inteligenckich i zorganizowanych, stały się tym samym instytucją, która uległa daleko idącej ewolucji — od charytatywnej, jaką była jeszcze kilkadziesiąt lat temu, do społeczno-wychowawczej. Teza ta jest doniosła ze względu na potrzebę umocnienia nowego profilu żłobków, zgodnie z ich nową treścią.

2. W sprawie środowiska dzieci ze żłobków tygodniowych w Warszawie i części środowiska dzieci ze żłobka płockiego

Badanie środowiska rodzinnego i społecznego dzieci ze żłobków tygodniowych, dziennych oraz żłobka w Płocku potwierdza celowość podziału żłobków na dzienne i tygodniowe.

Żłobek tygodniowy jest instytucją niezbędną dla rodziny znajdującej się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej, moralnej lub materialnej, dla dzieci rodzin rozbitych lub znajdujących się w rozkładzie, kobiet samotnych zamężnych lub niezamężnych oraz dla dzieci, w których otoczeniu istnieje groźna choroba zakaźna lub choroba psychiczna.

Dla rodziców, którzy umieścili swoje dzieci w żłobku tygodniowym jedynie z powodu ciężkiej sytuacji materialnej, pożądane byłoby udzielanie pomocy w innej formie (np. w postaci zasiłku miesięcznego albo w formie przeszkolenia zawodowego rodziców w celu podwyższenia lub zdobycia kwalifikacji zawodowych).

Rodzicom, którzy umieszczają swoje dzieci w żłobkach tygodniowych z powodu pracy na zmiany, należy pomóc w otrzymaniu pracy na jedną zmianę. Należy też udzielić najdalej idącej pomocy w uzyskaniu mieszkania w pierwszej kolejności tym rodzinom, które są zmuszone umieszczać małe dzieci w żłobku tygodniowym jedynie z powodu braku mieszkania względnie z powodu ciężkich, antysanitarnych warunków mieszkaniowych.

Analiza środowiska społecznego dzieci umieszczonych w żłobku w Płocku wskazuje na to, że około 50% dzieci pochodzi ze środowiska upośledzonego pod względem społecznym, ze środowiska rodzin niepełnych, nieszczęśliwych. Rozpad małżeństwa, różne formy konfliktów, pochodzenie rodziców ze środowiska, w którym szerzył się alkoholizm, ich częste — od najwcześniejszych lat — sieroctwo, a co za tym idzie konieczność podejmowania od dzieciństwa pracy zarobkowej — wszystko to pozostawiło piętno na osobowości większości rodziców tej grupy.

Powszechnie wiadomo, że dzieci z wymienionego wyżej środowiska bardziej niż inne są skłonne do nerwic, różnych zaburzeń i odchyleń od normalnego rozwoju psychicznego.

Według wybitnego psychiatry niemieckiego prof. G. Destunisa, jedną z najczęstszych przyczyn zachorowalności dzieci na nerwicę jak też trudności wychowawczych, jest konfliktowe środowisko rodzinne. Na 100 badanych dzieci, które zapadły na nerwicę, 50 pochodzi ze środowiska, w którym panują różnego rodzaju konflikty, względnie są to dzieci matek samotnych[8].

Toteż skupienie w jednym żłobku płockim dużej liczby dzieci pochodzących ze środowiska zdezintegrowanego (50%) z dziećmi rodzin normalnych wydaje się problematyczne z punktu widzenia potrzeb rozwojowych i zdrowia psychicznego obu grup dzieci.

Materiał socjologiczny uzyskany w wywiadach z rodzicami, których dzieci nie zostały przyjęte do żłobka z powodu braku miejsca, jak również z rodzicami dzieci umieszczonych w dziennym żłobku w Płocku, jak i dane uzyskane na podstawie dokonanych obliczeń i szacunku J. Piotrowskiego[9] sugerują potrzebę co najmniej jednego żłobka tygodniowego w Płocku.

---

8 Prof. G. Destunis *Die Schwererzierbarkeit und die Neurosen dos Kinderalters.* Stuttgart 1961, Ferdinand Enke Verlag.

9 Według obliczeń doc. dr J. Piotrowskiego, liczbę samotnych matek pracujących w Płocku można ocenić na około 200. Prawie połowa z nich to kobiety zamężne, jednak nie zamieszkujące razem z mężami, którzy z różnych przyczyn są w rodzinie nieobecni, np. porzucili rodzinę lub znajdują się w więzieniu. Około 1/4 — tych samotnych pracujących matek to kobiety rozwiedzione lub separowane. Około 1/4 — to wdowy i stosunkowo nieliczne panny. Tych 200 samotnych pracownic miało łącznie 170 dzieci w wieku żłobkowym. Patrz: J. Piotrowski *Praca kobiet a instytucje opieki nad dziećmi.*

Nowoczesny żłobek tygodniowy, w którym byłby zatrudniony przeszkolony i wykwalifikowany personel o pozytywnym stosunku emocjonalnym do dzieci, mógłby w poważnym stopniu złagodzić i zneutralizować szkodliwy wpływ, płynący ze złej atmosfery rodzinnej, z jej niedostatkiem, nędzą mieszkaniową i krzywdą najbardziej dotkliwą, związaną z sieroctwem społecznym.

Umieszczenie dzieci matek samotnych i dzieci pochodzących z rodzin marginesu społecznego w żłobku tygodniowym umożliwiłoby rodzicom podniesienie kwalifikacji zawodowych lub zdobycie zawodu zgodnie z wymaganiami i potrzebami uspołecznionej gospodarki rozwijającego się Płocka.

DYSKUSJA

Dr EUGENIA POMERSKA
Ministerstwo Zdrowia
Warszawa

Z dotychczasowej dyskusji i referatów wydaje się wynikać jednoznaczny pogląd, że dla zabezpieczenia opieki nad dziećmi kobiet pracujących konieczna jest pomoc różnego rodzaju instytucji, takich jak żłobki, przedszkola, świetlice szkolne itp.

Jest to niewątpliwie pogląd słuszny i w zasadzie przyjęty na całym świecie. Dyskusyjne jest natomiast to, w jakim stopniu instytucje mogą i powinny zastąpić opiekę rodziny, ażeby nie wywierać ujemnego wpływu na prawidłowy układ stosunków rodzinnych i prawidłowy rozwój, szczególnie psychiczny, dziecka.

Chciałabym się przede wszystkim ustosunkować do zagadnienia opieki nad dzieckiem najmłodszym — w wieku żłobkowym. Bardzo istotne jest określenie wieku dziecka, w którym wolno je rozłączyć z matką na czas jej pracy zawodowej w ciągu dnia i oddać pod opiekę żłobka, w jakim okresie rozwoju dziecka odbędzie się to bez ujemnego wpływu na jego rozwój, głównie emocjonalny. Określenie tego okresu jest ważne, gdyż od tego będzie zależało ustalenie np. czasu trwania urlopu macierzyńskiego, planowanie liczby potrzebnych instytucji i miejsc w nich itp.

Niestety, nie posiadamy dotychczas dość wnikliwych badań naukowych ani z dziedziny medycyny, ani psychologii, które mogłyby być podstawą do ostatecznych wniosków w tym zakresie. Sukcesem tej konferencji byłoby, gdyby takie badania zostały podjęte w najbliższym czasie przez istniejące placówki naukowo-badawcze do tego powołane.

Na podstawie mojej własnej praktyki, jako lekarza pediatry, z moich obserwacji i doświadczeń w tej dziedzinie wynika, że z wielu względów dotyczących rozwoju fizycznego i psychicznego dziecka korzystne jest dla okresu niemowlęcego (do 1 roku życia) jak najdłuższe pozostawanie dziecka pod bezpośrednią opieką matki.

Drugim problemem, do którego chcę się ustosunkować, jest problem poziomu opieki wychowawczej w zakładach dla dzieci w wieku żłobkowym (0—3 lata). Chyba słusznie został on zarówno w referacie mgr Nowak, jak też w dyskusji określony jako niezadowalający. Nie mogę się

jednak zgodzić z tym, że sytuacja się poprawi, jeżeli — jak wnioskuje mgr Nowak — dzieci od drugiego roku życia będą objęte opieką przedszkoli. Przyczyna niezadowalającego stanu opieki wychowawczej w zakładach dla dzieci w wieku żłobkowym leży bowiem przede wszystkim w dużej niewiedzy w tym zakresie, w prawie zupełnej nieznajomości tych zagadnień oraz, co za tym idzie, w braku odpowiednio wykwalifikowanego personelu dla tych zakładów.

Przed 7 laty zostały wprawdzie przez resort zdrowia zorganizowane szkoły „opiekunek dyplomowanych", które lukę tę miały wypełnić i pewną poprawę w przygotowaniu personelu uzyskano, ale to są tylko półśrodki.

Zagadnienia wychowawcze dotyczące dziecka najmłodszego w zakładach wymagają wnikliwych badań naukowych, odpowiednio kwalifikowanych kadr wychowawców, przygotowanych przez tych, którym zadania te w naszym kraju zostały powierzone.

Trzeci i ostatni problem, do którego chciałabym się ustosunkować, to zagadnienie bilansu czasu pracy kobiety a układ życia rodzinnego. Wszyscy zastanawiamy się nad tym, jak ulżyć kobiecie w jej ciężkich obowiązkach, kiedy musi łączyć pracę zawodową z obowiązkami domowymi. Większość dyskutantów szuka zasadniczego rozwiązania głównie w usprawnieniu istniejących lub tworzeniu nowych instytucji, w tworzeniu większej ich liczby i nowych rodzajów.

Nie mogę się oprzeć wrażeniu, że gdyby te wszystkie projekty naprawdę zostały zrealizowane, to wprawdzie bilans czasu pracy kobiety wypadłby pomyślniej, ale doprowadziłoby to niewątpliwie do dezintegracji rodziny. Dom rodzinny w sensie podstawowej komórki społeczeństwa i wielkiej roli, jaką ma do spełnienia, przestałby istnieć. Powstałoby niebezpieczeństwo, że dom rodzinny zmieni się na lepszy lub gorszy hotel.

Jestem pewna, że nie takie były intencje dyskutantów. Wydaje mi się jednak, że stracono z pola widzenia i nie uwzględniono w dotychczasowej dyskusji jednej, bardzo istotnej i — w perspektywie — realnej możliwości rozwiązania problemu, tj. skrócenia czasu pracy zawodowej kobiety. Skrócenie czasu pracy znajduje się w założeniach programowych naszego państwa i partii, znajduje swoje odzwierciedlenie w naszych planach perspektywicznych i dlatego powinno być uwzględnione we wszelkich rozważaniach nad lepszym układem bilansu czasu pracy kobiet i dyskusjach nad problemami kształtowania rodziny.

Skrócenie czasu pracy kobiet, właściwy podział pracy domowej między wszystkich członków rodziny i stworzenie możliwości korzystania w odpowiedni sposób z różnego rodzaju instytucji i urządzeń, o których w dyskusji szeroko mówiono — to moim zdaniem kierunki, które bez zagrożenia integralności rodziny pozwolą na uzyskanie korzystnego bilansu czasu pracy kobiet.

Dyr EWA ZAKOŚCIELNA
Ministerstwo Oświaty
Warszawa

Dezintegracja rodziny jest uwarunkowana ogólną sytuacją, ogólnymi przemianami w cywilizacji we współczesnym świecie. W tej chwili rodzina, mająca nawet najlepsze warunki materialne, nie jest w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb rozwojowych dziecka. Istnieje więc konieczność wyręczenia matki pracującej — współczesna rodzina nie jest w stanie tego zabezpieczyć — to podstawowa teza wyjściowa.

Druga teza wydaje mi się również konieczna, państwo czy organizacje społeczne powinny nastawiać się przede wszystkim na pomoc dziecku w rodzinie a nie wyręczanie rodziny.

W referatach była mowa o tym, że najpilniejsze potrzeby opieki wykazują dzieci w wieku 7—14 lat. Podawane były cyfry wzrostu przestępczości wśród nieletnich, pochodzących z rodzin, gdzie matka pracująca rzuca pracę. Z innych źródeł wiemy, że wzrost przestępczości w grupie nieletnich jest większy o 20% niż w latach poprzednich.

Jeżeli prognoza demograficzna wskazuje, że do 1970 r. mamy wzrost ilości dzieci w wieku 10—14 lat, to jest to trzeci czynnik, który nas mobilizuje do zorganizowania form opieki nad dziećmi właśnie w tym wieku.

I wydaje się nam, że chyba najsłuszniejszą formą jest forma świetlicy szkolnej, a więc forma przedłużonego dnia w szkole. Dlaczego? Bo tylko na terenie takiej świetlicy z przedłużonym dniem szkolnym dziecko może otrzymać wszystko, co do jego fizycznego i psychicznego rozwoju jest potrzebne.

Druga sprawa niesłychanie ważna — to sprawa rozwijania zainteresowań i uzdolnień młodzieży, rzutująca na wybór zawodu i kierunek kształcenia. Nie jesteśmy w stanie zagwarantować wszystkim dalszego ciągu nauki po skończeniu szkoły podstawowej czy średniej. Przykład: jeżeli w br. 670 000 kończy szkołę podstawową, to zaledwie 50—60% będzie mogło kontynuować naukę ze względu na brak miejsc w szkołach średnich. Wybór, kto ma kontynuować naukę, nie będzie rzeczą przypadkową, dlatego że szkoła znajduje się na danym terenie i dzieci z dalszej prowincji nie mogą się znaleźć w szkole zawodowej czy ogólnokształcącej. Nie może to więc być w pełni świadomy wybór młodzieży najzdolniejszej, najbardziej do tego się nadającej — decydować musi rachunek ekonomiczny.

Sprawa rodziców, którzy nie dają sobie rady z własnym dzieckiem, poruszona była przez jednego dyskutanta. Nierzadko umieszcza się wówczas dzieci w domach dziecka, czego nie uważam za rzecz najsłuszniejszą. (Sieroctwo naturalne w domach dziecka sięga 11—12%). Nie jest słuszne, aby do domów opieki szły dzieci tylko ze względu na złą sytuację mate-

rialną rodziców. Do domów dziecka powinny iść dzieci z domów, gdzie jest sytuacja losowa (np. ojciec rodziny jest w więzieniu).

Kto ma pomóc rodzicom, którzy rzeczywiście nie mogą dać sobie rady z tzw. trudnym dzieckiem? Nowa instytucja — ośrodki szkolno-wychowawcze. Internaty te są przeznaczone dla dzieci, pobierających naukę poza miejscem zamieszkania i takich internatów w 5-latce będzie trzykrotnie więcej niż w tej chwili.

Zasadnicze postulaty — to przede wszystkim maksymalna pomoc rodzinie. W zakresie opieki nad dzieckiem zaś najważniejszą sprawą jest poradnictwo dla rodziców. Poradnictwo to co innego niż pedagogizacja. Pedagogizacja jest przygotowaniem rodziców do wykonywania w ogóle wielu funkcji, a poradnictwo — to pomoc w jednostkowych trudnych przypadkach, wyborze zawodu.

Podpisując się całkowicie pod postulatem profilaktyki, trzeba sobie zdawać sprawę, że aczkolwiek w pojedynczych przypadkach, zestawiając skutki ekonomiczne ratownictwa i profilaktyki, niewątpliwie przekonujemy się, że profilaktyka to tańsza forma od formy leczenia samych skutków — ale pod pojęciem profilaktyki rozumiemy powszechność. A profilaktyka powszechna jest w każdym kraju najkosztowniejsza.

Dr SABINA LEWIN
Warszawa

Wydaje mi się, że pełny obraz stanu i potrzeb rozwojowych dzieci „żłobkowych" będzie można uzyskać dopiero wówczas, kiedy dalsze badania obejmą dzieci, które ze żłobków trafiają do przedszkoli. Jak bowiem wynika z obserwacji i badań wychowawczyń przedszkoli, dzieci „pożłobkowe" wykazują pewne odchylenia rozwojowe w porównaniu z trzylatkami, które przychodzą do przedszkoli z domów rodzinnych, spod bezpośredniej opieki i oddziaływania wychowawczego rodziców. Dzieci te posiadają poważne braki w zakresie opanowania mowy, ich język jest znacznie uboższy, zapas słów skromniejszy i stąd mają duże trudności w nawiązywaniu kontaktów społecznych z innymi dziećmi. Również pod względem sprawności, nawyków kultury i higieny dzieci te pozostają w tyle za swoimi rówieśnikami wychowanymi w domu, a nie w żłobkach.

Problem jest bardzo ważny i wiąże się ze słusznym, mocno przez autorkę akcentowanym postulatem pedagogizacji personelu wychowawczego w żłobkach. Ale o właściwym poziomie pedagogicznym decyduje przede wszystkim poziom organizacyjny. Najlepiej pedagogicznie przygotowana wychowawczyni niczego nie dokaże, jeśli będzie obarczona nadmierną ilością dzieci. Dlatego też należy ustalić taką liczbę dzieci przypadającą na jedną wychowawczynię, która pozwoliłaby wychowawczo oddziaływać na całą grupę, ale pozwoliłaby jej również dostrzec potrzeby wychowawcze poszczególnych dzieci.

Wydaje mi się, że stanowisko mgr Nowak, zmierzające do likwidacji

dualizmu organizacyjno-pedagogicznego, jest słuszne i zasługuje na bliższe rozpatrzenie przez Ministerstwo Oświaty. Warto pomyśleć o ujednoliconym systemie kształcenia wychowawczyń przedszkoli i żłobków, warto również przedyskutować organizacyjne formy tego kształcenia. Władze oświatowe powinny zająć się kształceniem wychowawczyń pracujących w żłobkach.

Pewne wątpliwości budzi projekt tworzenia placówek gigantów, tzw. żłobko-przedszkoli. Nie mam pewności, czy w naszych warunkach byłoby to rozwiązanie najlepsze. Nie wydaje mi się, by taki typ żłobko-przedszkola pozostawał w pełnej zgodzie z założeniami pedagogiki i psychologii małego dziecka.

Problemami przedszkoli zajmuje się w swoim referacie mgr Janina Sobczak. Ważne i cenne jest pokazanie funkcji przedszkola w naszym kraju, jego ważnej roli społecznej i wychowawczo-pedagogicznej oraz podkreślenie prymatu jego zadań wychowawczych. Z tego właśnie przekonania o wychowawczej roli przedszkola wynikają te wszystkie kłopotliwe sytuacje w organizowaniu opieki nad dziećmi, o czym nas referat dokładnie informuje. Jak wiadomo, przedszkola nie są jeszcze instytucjami powszechnymi i nie wszystkie dzieci w wieku przedszkolnym korzystają z tej formy opieki. Potrzeby życia dyktują takie rozwiązania, które ułatwiłyby kobietom pracującym roztoczenie opieki nad ich małymi dziećmi. Słuszne jest stanowisko autorki, by zainteresować osoby prywatne, które pragną prowadzić grupy przedszkolne we własnych lokalach. Nie mogą to jednak być placówki oderwane od ogólnego systemu wychowawczego. Władze oświatowe powinny objąć opiekę nad tymi przedszkolami i nad pedagogicznym przygotowaniem zatrudnionego w nich personelu. Tylko w ten sposób można będzie zapewnić tym nowo powstałym przedszkolom odpowiedni poziom, zbliżony do poziomu przedszkoli państwowych. Jak wykazuje praktyka, te nieliczne prywatne przedszkola znajdujące się w Warszawie, budzą wiele zastrzeżeń pod względem wychowawczym i opiekuńczo-organizacyjnym.

Przedszkola państwowe, przyzakładowe czy społeczne zdobyły sobie popularność w naszym społeczeństwie. Zródłem tej popularności jest — jak stwierdziła referentka — ich wielostronna działalność na rzecz dziecka; przygotowują do pracy szkolnej, dają opiekę i wychowanie, stwarzają sprzyjające warunki dla rozwoju fizycznego i psychicznego dziecka.

Drugim źródłem popularności przedszkoli jest ich taniość. Przedszkola są znacznie tańsze niż jakakolwiek inna forma opieki nad dzieckiem, są też niewspółmiernie tanie w stosunku do wydatków na miesięczne utrzymanie dziecka w domu. W przedszkolu otrzymuje ono posiłek trzy razy dziennie, opiekę lekarską, wychowawczą, zabawki i pomoce naukowe. Nie dziwmy się więc, że jest tak wiele zgłoszeń do przedszkoli.

Przestarzała tabela stawek powinna być przedmiotem poważnej analizy. Zdaje sobie sprawę z tego, że takie stanowisko nie jest popularne

wśród przedstawicieli związków zawodowych, którzy bronią praw kobiety pracującej do opieki nad jej dzieckiem. Ale z drugiej strony należy przecież stworzyć warunki, by wszystkie kobiety pracujące miały możność korzystania z przedszkoli, aby mogły korzystać i chciały korzystać z przedszkoli organizowanych przez osoby prywatne.

Na zakończenie pragnę dodać, że wobec różnych stanowisk ujawnionych w dyskusji wobec problemu pracy zawodowej kobiet chyba słusznie zaakcentowano w referacie tezę o prawie kobiety do pracy i jej przywileju korzystania z różnych form opieki nad dzieckiem. Wszelkie inne rozwiązania byłyby regresem w stosunku do tego, co kobieta osiągnęła dotychczas w Polsce Ludowej.

Dr ZARZYCKA
Warszawa

Dr Zarzycka oświadczyła, że za ilościowym rozwojem przedszkoli nie nadąża u nas troska o jakość ich pracy o sprawy wychowawcze, że należałoby szerzej korzystać z doświadczeń zagranicznych, np. francuskich, w tym zakresie.

Mgr KRYCZAŃSKA
Instytut Pedagogiki
Warszawa

Mgr Kryczańska stwierdziła, że według niej nasze przedszkola są lepsze niż francuskie. Wskazała ona również na trudności w pracy poradni psychologicznych TPD, wynikające z warunków materialnych, w jakich poradnie pracują.

Dr NAUM CHMIELNICKI
Wyższa Szkoła Pedagogiczna
Katowice

W Wyższej Szkole Pedagogicznej w Katowicach prowadziliśmy badania nad sytuacją rodzinną tej części młodzieży, która po ukończeniu 7 klasy pozostała bez szkoły, bez pracy, w sytuacji nieokreślonej. Jest to problem bardzo doniosły społecznie. Badania nad przestępczością nieletnich wykazują bowiem, że na drogę przestępczą najczęściej wchodzi młodzież w wieku 12—16 lat. Toteż sytuacja, kiedy młody człowiek nie pracuje i nie uczy się, sprzyja szerzeniu się przestępczości nieletnich. Istotne też, że ogromna większość młodzieży, która po 7 klasach nie uczy się i nie może pracować, bo jest za młoda, to są właśnie dziewczęta. Dlaczego? Z jednej strony działa tu często występujący w środowisku

robotniczym model rodziny, wykryty przez badania doc. A. Kłoskowskiej. Według tego modelu kobiecie niepotrzebna jest szkoła, bo i tak będzie musiała zajmować się domem. Druga przyczyna, bardziej zasadnicza, to ta, że dziewczynka może być wykorzystana w domu, kiedy matka idzie do pracy: zajmuje się dziećmi, zajmuje się domem, wyręczając matkę pracującą zarobkowo.

Badając sytuację rodzinną tej młodzieży, ustaliliśmy istnienie bardzo charakterystycznego typu rodziny — rodziny wyobcowanej, która żyje w pustce społecznej, nie utrzymuje kontaktów z dalszą rodziną, z sąsiadami, odnosi się do zakładu pracy obojętnie, w myśl zasady: „muszę tam pracować, aby coś zarobić". Dotyczy to również i bardziej pośrednich kontaktów ze społeczeństwem, jak czytanie prasy itd.

Używając określenia Durkheima, można powiedzieć, że jest to rodzina anomijna. Jak zawsze w wypadku anomii, tak i w tych rodzinach występuje szereg zjawisk chorobliwych, a więc: alkoholizm, rozkład pożycia w rodzinie. Występują też typowe błędy wychowawcze. Kiedy matka wraca do domu zmęczona i wyczerpana po całodziennej pracy, często karze dziecko za to, co w innej sytuacji uchodziło mu bezkarnie. Często też zapracowana matka nie ma sił ani czasu na opiekę nad dziećmi, które całe dnie spędzają na hałdach. Wcześnie wciągają się przy tym w picie wódki, stosunki seksualne, a nawet w postępowanie sprzeczne z prawem. Rodziny, o których mówię, są to przeważnie rodziny, w których rodzice są zatrudnieni przy pracach najniżej płatnych, nie wymagających kwalifikacji.

Ta część młodzieży, znajdująca się w trudnych warunkach rodzinnych i materialnych, ma mniejsze szanse odpowiedniego przygotowania do życia aniżeli inni jej rówieśnicy. Zasada równego startu w tym wypadku nie jest spełniona. Można przewidywać, że w roku bieżącym liczba tej młodzieży podwoi się; wydaje się, że właśnie Liga Kobiet jest instytucją, która nie może obojętnie na to patrzeć.

Właśnie tego typu spotkanie, jakim jest obecna sesja, byłoby odpowiednim forum do tego, aby postulować potrzebę objęcia opieką również i tej młodzieży. Należałoby zorganizować różne bezpłatne wieczorowe, kursy zawodowe, które dałyby tym dziewczętom choćby minimalne kwalifikacje. Jak wiele mogłaby dać taka akcja, dowodzi próba, jaką przeprowadził katowicki Pałac Młodzieży. Zorganizowano tam roczne kursy pisania na maszynie, kursy handlowe itp. Kursy te okazały się nie tylko popularne, ale i bardzo pożyteczne. Po ukończeniu kursów duża ilość dziewcząt ma zamiar kształcić się dalej, a nawet te, które nie pójdą do szkół, mają już zawód w ręku. Uważam, że sprawa wyposażenia tej młodzieży w zawód jest bardzo ważną sprawą.

Stąd też mój apel, aby zorganizować jakieś kursy zawodowe dla tej młodzieży. Jeśli nie może być tak, jak to było w Niemczech, gdzie był obowiązek zapisywania młodzieży do rocznej szkoły zawodowej i ukoń-

czenia tej szkoły, jeśli nie stać nas na to w szkolnictwie państwowym, to wydaje się, że organizacje społeczne powinny tę sprawę wziąć do serca.

ZOFIA DEMBIŃSKA
Delegat Rządu PRL
do Komisji Praw Kobiet ONZ

Uważam, że warto byłoby pomyśleć nad tym, by wystąpić z inicjatywą powołania Instytutu Naukowego do Spraw Rodziny. Jest taki piękny wzór: Istnieje Instytut Spraw Społecznych stworzony pod patronatem UNESCO; nie ma swojej regionalnej siedziby i sztabu pracowników. Jego katedry rozproszone są po różnych krajach, a jednak profesorowie spotykają się na zjazdach co pewien czas, zbiera się wyniki ich badań.

Może można byłoby tanim kosztem utworzyć u nas taki instytut, który prowadziłby pracę i badania nad zmieniającą się rolą kobiety i zmieniającymi się funkcjami rodziny, tym bardziej że sprawa rodziny w naszym społeczeństwie jest zaniedbana. Nie zajmuje się jej sprawami żaden resort, żadne towarzystwo. Nie mamy nawet tak popularnej instytucji na Zachodzie, jaką jest terenowy opiekun społeczny, który ma pomagać rodzinie. Nasi referenci socjalni też nie są szkoleni w dziedzinie pomocy rodzinom; ich rola ogranicza się do organizowania kolonii letnich, kupowania biletów miesięcznych. A przecież trudności rodzinne pracowników rzutują na wydajność pracy w zakładzie. Po dwudziestu latach i wiecznych dyskusjach na ten temat luka ta zaczyna być dostrzegana i ma być wreszcie utworzona pierwsza 2-letnia szkoła opiekunów społecznych.

Obecnie obserwujemy nowe zjawisko — przenoszenie się opieki nad dzieckiem z zakładów pracy w środowiska terenowe. Ustawienie opieki nad dzieckiem w zakładach pracy związane było ze starą tradycją układu kapitalistycznego, kiedy załogi wywalczały sobie świadczenia na rzecz dzieci. Dzisiaj podkreśla się potrzebę organizowania świetlic i przedszkoli jak najbliżej domu. Sprawa ta jest troską Towarzystwa Przyjaciół Dzieci, ale TPD napotyka ogromne trudności materialne i lokalowe. Przykładem mogą być starania o utworzenie świetlicy. Rodzice domagają się świetlic blokowych, domowych, zorganizowania jakichś zajęć z dziećmi, osobnych dla młodszych, osobnych dla starszych dzieci. Matki i ojcowie nie potrafią sami poprowadzić niektórych zajęć. Potrzebny jest płatny instruktor.

Poczynania są podjęte, natomiast nie ma środków materialnych, mało jest ludzi do pracy, do której trzeba by ludzi szkolić. Tutaj pomoc zakładów pracy mogłaby odegrać olbrzymią rolę. Świetlice szkolne, ten przedłużony dzień szkolny, to jest przecież koszmar dla dzieci. Dziecko nie wytrzymuje 8 godzin w tych samych murach szkolnych, w tym

samym reżimie. Jeśli świetlica będzie przy domu, nastąpi i zmiana otoczenia, i zmiana warunków. Mogą w niej być prowadzone zajęcia zupełnie innego typu, bliższe zajęciom domu rodzinnego, zaszczepiające właściwe nawyki korzystania z czasu wolnego.

Jeszcze jedna sprawa. Trzeba wreszcie zmienić pojęcie usług. Usługi — to nie tylko reperowanie butów. Oczywiście, w domu nie powinno się marnować czasu i energii na reperacje, na łatanie bielizny czy ubrania. Ale na przykład kursy tańca dla dzieci — to są także usługi. Nie mogą te usługi podlegać restrykcjom, którym podlega fundusz płac. Jest wiele ograniczeń i przepisów, które zabijają inicjatywę społeczną, i sądzę, że należałoby domagać się zmiany tych przepisów i umożliwić rozwijanie działalności społecznej.

Sprawa pracy w niepełnym wymiarze godzin — zagadnienie na Zachodzie niezmiernie modne. U nas to zagadnienie powinno być wzięte na warsztat i rozważone, oczywiście z zastrzeżeniem, że kobieta zatrudniona na pół etatu zachowa ubezpieczenia społeczne.

Przeciążenie kobiety zajęciami domowymi wiąże się ze sprawą wychowania młodzieży: dziewcząt i chłopców. Panuje jeszcze niezwykłe zacofanie w tej dziedzinie. Kiedy powiedziałam na Komisji Praw Kobiet ONZ, że trzeba zorganizować, jak w niektórych krajach, kursy wychowania domowego i pielęgnacji niemowląt dla obu płci: dziewcząt i chłopców, trzeba było widzieć, jakim szczerym uśmiechem wybuchnęła siedząca obok mnie Pakistanka. A sprawa jest ważna.

Dziewczęta zawsze jakoś sobie radziły. Nie wciągnięte do zajęć domowych teraz, bywają bezradne, kiedy się usamodzielniają. A młodzi mężczyźni są już całkowicie bezradni. Chłopiec, który by umiał zrobić jajecznicę, ugotować herbatę, jest niezwykle rzadkim zjawiskiem.

Tak młodzieży wychowywać nie można. Uważam, że od najmłodszych lat należy włączyć wszystkich członków rodziny do wykonywania zajęć domowych, zarówno mężczyzn, jak kobiety (oczywiście dostosowując zajęcia do wieku). Jeżeli chodzi o podział zajęć domowych, same kobiety robią wiele złego. Trzeba to przełamać. Można doprowadzić do tego, zwłaszcza przy odpowiednim zmechanizowaniu gospodarstwa domowego, że zajęcia domowe będą wykonywane wspólnie — z mężem, dziećmi, wszystkimi domownikami, że zamienią się w formę odpoczynku i rozrywki.

Mgr TERESA WIELOPOLSKA
Szczecin

Jako prawnik, jako adwokat, mam do czynienia z przestępczością młodzieży i nieletnich. Bardzo podobało mi się zdanie z referatu mgr Sobczak, które mówi, że „usuwanie skutków zaniedbań wychowawczych w zakresie zarówno zdrowia fizycznego, jak i psychicznego jest znacz-

nie kosztowniejsze niż odpowiednia profilaktyka. Lepiej więc i słuszniej jest zapobiegać, aniżeli zwalczać skutki różnorodnych zaniedbań".

Mówiliśmy tu wiele o żłobkach. Jest to problem odciążenia matki od wychowania małego dziecka. Ale, wydaje się, jeszcze trudniejszy jest problem wychowania dzieci starszych. Jeżeli założymy, że 76% kobiet wraca do pracy zarobkowej, kiedy dziecko ma 3 lata, to musimy zdawać sobie sprawę, że ich dzieci, jeżeli nie są w przedszkolu, pozostają pod opieką osób starszych, które nie są do tego przygotowane. A kiedy dziecko idzie do szkoły, gdzie spędza 3, 4, 5 godzin, to pozostały wolny czas organizuje sobie samo. Trudno wymagać, aby organizowało go w sposób racjonalny. Dlatego wielkie znaczenie ma istnienie instytucji społecznych, które zapewniałyby mu nie tylko zjedzenie obiadu, ale i wychowanie, kształtowanie charakteru. Wiemy, że przestępczość nieletnich nie maleje, a wiek się obniża. Mamy dzieci 11—12-letnie, które za normalne przestępstwa są sądzone w sądzie dla nieletnich, gdzie stosuje się środki wychowawcze. Nie mówię o tym, że dużo młodzieży w wieku 14—15 lat, nawet z rodzin inteligenckich, staje również przed sądem za kradzież.

Wiemy, że zdarza się, iż po 17 roku życia chłopak czy dziewczyna trafiają do więzienia. W więzieniach tych są szkoły. Na pewno to jest kosztowniejsze niż internat, który mógłby zapewnić wychowanie młodzieży wtedy, kiedy rodzice nie mogą czy nie chcą poświęcić dziecku czasu.

Wydaje się, że trzeba zająć się szczególnie młodzieżą miejską, bo wśród niej przestępczość jest chyba większa. Jeżeli ojciec i matka pracują i jeżeli nie będzie szczególnej pedagogizacji rodziców, dzieci są pozostawione same sobie. Nieraz daje się im pieniądze, aby nie zawracały głowy i nie zabierały czasu.

Dlatego wydaje mi się, że postulowanie stworzenia internatów dla młodzieży, nawet przy szkołach ogólnokształcących (niewątpliwie to jest kosztowne), jest słuszne, ale z zastrzeżeniem, by ci, którzy mogą płacić za internat, płacili.

W naszym województwie — szczecińskim — kwestia profilaktyki, kwestia zapobiegania demoralizacji młodzieży stanęła jako bardzo ważna sprawa w Komisji Porządku Publicznego w Radzie Narodowej. Został powołany zespół koordynujący działalność poszczególnych instytucji w dziedzinie wychowania młodzieży. Zajmują się tym takie instytucje, jak TPD, ZMS, ZHP i inne instytucje społeczne oraz Kuratorium. Na czele tego zespołu stoi członek prezydium WRN — kurator. Zespół dysponuje odpowiednimi środkami, możliwością ogólniejszego planowania i kontroli. Każde województwo powinno zająć się na swoim terenie tymi sprawami. Możliwe, że wpływ na nie mogą mieć związki zawodowe. Jest to instytucja, która ma większą ilość pieniędzy do dyspozycji i możność kontaktu z rodzicami (przez zakłady pracy).

Dr MARIA RUDOLF-SKOKOWSKA
Instytut Matki i Dziecka
Warszawa

Zwracają uwagę zjawiska: wcześniejszego — w porównaniu z mężczyznami — rozpoczynania pracy przez kobiety, zwłaszcza w zawodach fizycznych, oraz mniejsze przygotowanie zawodowe kobiet. Na wsi już małe dziewczynki są w znacznym stopniu obciążone obowiązkami pielęgnowania młodszego rodzeństwa lub innymi pracami domowymi. W związku z tym można stwierdzić mniejszą sprawność fizyczną dziewczynek niż chłopców, gorsze odżywianie i większe rozpowszechnienie wad fizycznych. Te sprawy wymagają zastanowienia.

W jednym z przedstawionych referatów stwierdzono, że dzieci wiejskie są żywione obficie, ale nieracjonalnie. Z naszych obserwacji wynika, że dzieci wiejskie są żywione i nieracjonalnie, i niewystarczająco.

Konieczne jest rozpowszechnienie kultury żywienia. Prowadziliśmy również obserwację w mieście nad dziećmi ze starszych klas. To, co stwierdziliśmy, jest niepokojące. Badane dzieci spożywają główny posiłek co dzień o innej porze (rozpiętość 3—4 godzin, pomiędzy godziną 14 a 18). Pora posiłków powinna być dostosowana do potrzeb fizjologicznych dziecka i do zwyczajów przyjętych w danym społeczeństwie. U nas pora zasadniczego posiłku przypada na godzinę 13—14. Dla dzieci, które w domu nie mogą dostać obiadu o tej porze, stołówka szkolna powinna przygotować pełnowartościowy posiłek. Dziecko nie powinno czekać, aż matka po pracy kupi produkty i przygotuje posiłek na godzinę 17—18. (W krajach, w których istnieje zwyczaj spożywania obfitego pierwszego śniadania, jest uzasadnione podawanie lżejszego drugiego śniadania i późniejszego pełnowartościowego obiadu).

Nawiązując do interesujących referatów p. mgr Sobczak-Rusteckiej i p. mgr Nowak, omawiających potrzebę instytucji opieki nad dzieckiem i społeczną konieczność ich organizowania, pragnę podkreślić, jak wiele zawdzięczamy tysiącom pracujących kobiet. Na przykład w dziedzinie zdrowia stwierdzamy duży spadek śmiertelności niemowląt, zmniejszenie się częstości występowania niektórych groźnych chorób, które przestały być zagadnieniem. Jest to z pewnością wielki dorobek służby zdrowia, ale również wielki dorobek i zasługa matek, które doceniają zdobycze nauki, matek, które stosują właściwe postępowanie, szukają porad i pomocy i współpracują ze służbą zdrowia.

Kobiecie, która podjęła trud pracy zawodowej, włókniarce z Łodzi i robotnicy fabryki obuwia w Otmęcie, nauczycielce i pani profesor — trzeba stworzyć takie formy organizacji socjalnych, których zadaniem nie będzie zastępowanie kobiety w jej roli matki, ale ułatwianie jej wypełniania.

Żłobki, przedszkola, dziecińce, dożywianie w szkołach, świetlice, wszelkie duże i małe formy opieki nad dzieckiem oraz cała opieka profilak-

tyczna nad zdrowiem dziecka są z pewnością formą pomocy dla kobiet i równocześnie są to inwestycje opłacalne. Opłacalności tych inwestycji należy szukać w zmniejszeniu absencji w miejscu pracy, w lepszej jakości produkcji, w lepszym klimacie pracy (na co się obecnie zwraca baczną uwagę), w mniejszej zachorowalności dzieci, ich większej dojrzałości szkolnej, większej sprawności ruchowej i umysłowej dzieci, zmniejszonej drugoroczności, mniejszym odsiewie w szkołach podstawowych, średnich, może nawet akademickich.

Nie ulega wątpliwości dodatni wpływ wychowania przedszkolnego na rozwój dzieci. Prowadzimy przez szereg lat obserwacje nad grupami dzieci przedszkolnych. Obserwacje te wykazały, że dzieci wychowane w przedszkolu były bardziej dojrzałe do szkoły, bardziej sprawne fizycznie, a także — co jest bardzo interesujące — bardziej dojrzałe pod względem pojęć moralnych.

Rozwój instytucji socjalnych powinien więc iść w kierunku rozbudowy innych jeszcze typów tych instytucji. Nie można bowiem oczekiwać od kobiety pracy na wysokim poziomie, jeśli jej dziecko pozostaje w domu bez opieki, jest nieodżywione i nie ma kierunku wychowawczego.

Istnieją też niedociągnięcia charakterystyczne dla wsi.

Zdawałoby się, że jeżeli jest duża różnica pomiędzy sytuacją i warunkami kobiet w mieście i na wsi, to wynikają one z tradycji, z mniejszego zapotrzebowania. Z naszych obserwacji wynika, że to zapotrzebowanie istnieje. Mieliśmy możność przeprowadzenia analizy w środowisku typu czysto wiejskiego, w powiecie, w którym nie ma żadnego przemysłu i jest tylko jedno miasto. Muszę stwierdzić, że potrzeby higieniczne i kulturalne były — w miarę możliwości — rozwiązywane przez rodziny we własnym zakresie. Wydaje się, że jest rozwidlenie pomiędzy dynamizmem zapotrzebowania społecznego i kulturalnego wsi a zaspokojeniem potrzeb.

Należy więc postulować: 1) zwiększenie sieci żłobków, 2) zwiększenie sieci przedszkoli, 3) organizację dobrych świetlic: „cichych" do nauki i „głośnych" do zabaw oraz stołówek szkolnych, 4) organizowanie drugich śniadań w szkołach miejskich i wiejskich, 5) utworzenie nowej instytucji: pielęgniarek-opiekunek społecznych, których zadaniem byłoby odwiedzanie dzieci chorych w domu, organizowanie opieki nad dziećmi. Starsze dziecko szkolne w czasie choroby może pozostać samo w domu, ale należy je odwiedzić, pomóc mu, poinformować rodziców i dziecko co do postępowania w chorobie.

Sądzę, że do zajęcia stanowiska w tych sprawach, zainteresowania się nimi i postawienia jako spraw bardzo ważnych jest najbardziej powołana Liga Kobiet.

Dr ANDRZEJ TYMOWSKI
Instytut Pracy
Warszawa

WPŁYW PRACY ZAWODOWEJ ŻONY NA BUDŻET RODZINY ROBOTNICZEJ

UWAGI OGÓLNE

Praca zawodowa kobiet-mężatek, kiedyś dyskusyjna, dziś nie napotyka już instytucjonalnych oponentów. Nie kwestionuje się już prawa kobiet do pracy zarobkowej, nie ma dla niej żadnych ustawowych przeszkód. Wprost przeciwnie, praca zawodowa kobiet w ciąży, kobiet — jedynych żywicielek rodzin, kobiet-matek jest pod ochroną prawa, kobietom tym przysługują specjalne uprawnienia.

Zmiany w świadomości społecznej w stosunku do aktywizacji zawodowej kobiet[1] i częściowo ochrona prawna kobiet pracujących[2] zobrazowane zostały szerzej w wielu pracach poświęconych temu zagadnieniu[3]. Poruszono w nich wiele problemów, nie wyczerpując ich jednak w związku ze złożonością tematu. Kobieta-żona i matka ma do wypełnienia szereg podstawowych obowiązków związanych z prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci. Praca zarobkowa stawia przed nią dodatkowe problemy, nie stojące przed pracującym mężczyzną. Z jednej strony musi sprostać „odwiecznym" obowiązkom domowym, z drugiej — wywiązać się z nowych zadań związanych z pracą zawodową. Jej budżet czasu wypełniony pracami domowymi po rozpoczęciu pracy zawodowej staje się jeszcze mocniej napięty, jest o wiele bardziej przeładowany niż budżet czasu mężczyzny[4] czynnościami niezbędnymi z punktu widzenia rodziny. Praca zawodowa żon i matek powoduje z konieczności zwężenie zakresu ich prac

[1] Obrazuje je m.in. J. Piotrowski w swej klasycznej już obecnie pracy pt. *Praca zawodowa kobiety a rodzina*. Warszawa 1963, „Książka i Wiedza", str. 9—20.

[2] Por. R. Korolec *Ochrona macierzyństwa kobiet pracujących* — Studia i Materiały Instytutu Pracy nr 1/5/1964, str. 123—220.

[3] Bogatą bibliografię krajową i zagraniczną prac książkowych i artykułów poświęconych temu zagadnieniu zawiera praca M. Sokołowskiej pt. *Kobieta pracująca*. Warszawa 1963, Wiedza Powszechna.

[4] Niestety, nie mamy dotychczas w Polsce badań budżetów czasu kobiet — matek nie pracujących oraz ojców, które to wyniki można by porównać z zestawionymi już budżetami czasu kobiet pracujących.

w domu, zmniejszenie pracy wychowawczej nad dziećmi — dotychczas podstawowej sfery oddziaływania kobiet. A jednak mimo tych trudności aktywność zawodowa kobiet stale się zwiększa. Przeprowadzone w tej sprawie badania[5] wykazują, w sposób zresztą dość wstydliwy, że w rodzinach robotniczych kobiety-żony i matki w ogromnej większości podają jako główny motyw swej pracy zarobkowej potrzeby ekonomiczne, tj. konieczność zapewnienia dodatkowych, poza zarobkami męża, środków materialnych rodzinie. Ciekawe jest, że socjologowie i ekonomiści, zarówno w Polsce jak i za granicą, przeprowadzający w tej sprawie ankiety, twierdzą zwykle, że otrzymane odpowiedzi nie odzwierciedlają rzeczywistych pobudek, że oddziałuje tutaj szereg innych bardzo istotnych czynników, jak np. chęć wykorzystania posiadanego zawodu, wykształcenia, ciekawsza praca niż w domu itp. Najlepiej zilustruje to — może trochę skrajna — wypowiedź jednego z „feminologów" francuskich[6], który podając wynik ankiety, w której 80% badanych kobiet odpowiedziało, że pracuje dla zarobku, dodał: „trzeba stwierdzić po zastanowieniu, że kobiety pracują z wielu innych przyczyn, których istnienia nie można zaprzeczyć, nawet jeśli zainteresowane bronią się przed nimi stanowczo i nawet jeśli sobie tego nie uświadamiają". Wymowę wypowiedzi liczb usiłuje się więc zrównoważyć i osłabić ich interpretacją.

Stanowisko to nie wydaje się właściwe. Jak to słusznie zauważono[7], przed rodziną podejmującą decyzję o pracy zarobkowej żony i matki staje konieczność dokonania wyboru między dwoma rodzajami wartości: pracy żony wyłącznie dla gospodarstwa domowego i dzieci a dochodami z jej pracy poza domem. Symplifikując, o tym, co przeważy, decyduje więc: czynnik ekonomiczny, tj. konieczność dodatkowych dochodów, jakie daje do dyspozycji rodziny praca zarobkowa żony, lub też zespół innych czynników związanych z priorytetem prowadzenia gospodarstwa domowego i wychowania dzieci. Oddziaływanie drugiego z tych czynników — o charakterze negatywnym w tym ujęciu, że powstrzymuje on kobiety zamężne od pracy zawodowej — jest trudniej wymierne (choć pewne jego odbicie można by znaleźć w porównaniu budżetu czasu kobiet-żon i matek pracujących i nie pracujących). Efekty motywów ekonomicznych — traktowanych jako pozytywne, tj. przyczyniających się do podjęcia czy kontynuowania pracy zawodowej przez żony i matki — są nato-

---

[5] Np. H. Strzemińska *Wyniki badań budżetu czasu kobiet pracujących i niektóre problemy ich pracy zawodowej*. Warszawa 1964, Instytut Pracy, str. 72—81.

[6] Menie Gregoire *Le metier de femme*. „Le Monde" z 31.XII.1964 r.

[7] Patrz J. Piotrowski, poz. cyt. str. 283.

miast łatwiejsze do uchwycenia dzięki badaniom budżetów rodzinnych (ich dochodów i wydatków). Opracowanie niniejsze jest właśnie poświęcone zagadnieniu, jaki wpływ ma zarobek z pracy żony i jej praca poza domem na budżet rodziny[8].

METODA I CEL BADAŃ

Materiał statystyczny, na którym oparto analizę, stanowią dane Departamentu Statystyki Warunków Bytu GUS, dotyczące badań budżetów rodzinnych w 1963 r. Rozważania ograniczono do wybranych — z rodzin badanych przez GUS — gospodarstw robotników zatrudnionych w przemyśle, złożonych z małżeństw z dwojgiem dzieci (do lat 14). Do otrzymanych w ten sposób reprezentacji zastosowano następujące dalsze kryteria eliminacyjne dla ustalenia:

1. Wpływu zarobku żony na budżet rodzinny; wybrano[9] 30 gospodarstw, w których mężowie zarabiali około 2,5 tys. zł miesięcznie (tj. rocznie około 30 tys. zł), a żony nie pracowały zarobkowo. Następnie wybrano 30 rodzin o zarobkach mężów analogicznych jak w poprzednim wariancie, z tym jednak, że żony ich także pracowały, zarabiając przeciętnie około 1,5 tys. zł miesięcznie (tj. 18 tys. zł rocznie), a więc około 60% zarobku męża, a około 33% dochodów rodziny. Dochody z pozostałych źródeł, takich jak świadczenia socjalne (w tym zasiłki rodzinne) oraz dochody inne (z ogródków działkowych, pomocy otrzymywanej od krewnych i znajomych) w obu rodzajach rodzin były równe i nie przekraczały 500 zł miesięcznie (tj. 6000 zł rocznie). Rodziny, w których żony nie pracowały zarobkowo, wydatkowały więc przeciętnie około 8,6 tys. zł na członka rodziny rocznie, co odpowiada III grupie zamożności według klasyfikacji GUS-u[10], rodziny, w których żony pracują — około 12,8 tys. zł, co odpowiada IV grupie zamożności. W ten sposób — ponieważ zastosowano identyczne warunki w przekroju struktury demograficznej rodziny i jej dochodów poza pracą żony — uzyskano możność ustalenia, na co obracają gospodarstwa domowe zarobki żony —

---

[8] Na celowość tego rodzaju opracowania wskazał m.in. F. Guelaut Leridou w swej pracy pt. *Le travail des femmes en France*. 1964, str. 66.

[9] Podstawowe kryterium — jak najmniejsze odchylenie zarobku męża od kwoty 2,5 tys. zł. W praktyce, w związku z nieliczną reprezentacją spowodowaną stosowaniem pozostałych kryteriów, odchylenia były jednak dość duże, gdyż zarobki w obu badanych przekrojach wahały się od ponad 2 tys. do poniżej 3 tys. zł przy przeciętnej w obu wariantach poniżej 2,6 tys. zł.

[10] Według klasyfikacji GUS do III grupy zamożności zaliczone są gospodarstwa, w których wydatki na osobę rocznie wynoszą od 7201 do 9600 zł, do IV — od 9601 do 12 000 zł.

w porównaniu z rodzinami w których żony nie pracują zawodowo.

2. Wpływu pracy zarobkowej żony na strukturę wydatków; wybrano po 30 gospodarstw, gdzie w pierwszym wariancie dochody wygospodarował mąż, żona nie pracowała, w drugim — identyczne dochody łącznie — męża i żony. Rodziny te wydatkowały przeciętnie około 10,6—10,8 tys. zł na osobę rocznie i były w obu wypadkach zaliczone do IV grupy zamożności. Tego rodzaju dobór reprezentacji gwarantuje uzyskanie informacji, jakie zmiany w strukturze wydatków powoduje zaangażowanie zawodowe żony, pociągające za sobą fakt, iż tylko częściowo może się poświęcić pracy w domu. Oba analizowane warianty potraktowano osobno, gdyż przy pierwszym z nich nie można było znaleźć dostatecznej ilości małżeństw, w których przy pracy obojga małżonków byłyby one zakwalifikowane do III grupy zamożności, a łączne ich dochody z pracy wyniosłyby zaledwie 2,5 tys. zł miesięcznie. Próba przyjęcia za punkt wyjściowy wyższych dochodów mężczyzn nie udała się w związku z małą stosunkowo ilością robotników osiągających takie dochody z jednej strony i z niedostateczną reprezentacją żon pracujących w małżeństwach o wysokich dochodach mężów — z drugiej strony.

W każdym z badanych wariantów reprezentacja w poszczególnych gospodarstwach wynosiła 30 rodzin, a więc łącznie 120. Ilość zbadanych budżetów, stanowiących podstawę analizy, nie jest więc duża. Materiał jednak, którym dysponowano, był wyjątkowo jednorodny z punktu widzenia struktury socjologicznej i demograficznej. Wszystkie gospodarstwa to rodziny robotnicze o identycznym układzie: rodzice plus dwoje dzieci oraz w podobnym wieku. Stopień zagospodarowania gospodarstw jest więc w zasadzie przypuszczalnie zbliżony. Dlatego też współczynnik zmienności wydatków w badanych budżetach był nieznaczny, a współczynnik błędów względnych nieduży. Stąd można stwierdzić, że uzyskano informacje stosunkowo wiarygodne, dobrze oświetlające omawiane zagadnienie: podstawowe kierunki zmian w wydatkach spowodowanych pracą zawodową żony w gospodarstwach robotniczych i to zarówno w przekroju wzrostu dochodów rodziny uzasadnionego zarobkami żony, jak i faktu zmiany w strukturze wydatków skutkiem zaangażowania zawodowego żony. W opracowaniu ograniczono się do omówienia efektów finansowych zmian, nie analizując (z przyczyn technicznych było to zresztą niemożliwe) w jakim stopniu zwiększenie wydatków przyczyniło się do wzrostu ilościowego spożycia, a w jakim jakościowego (wyższa cena zakupionych artykułów).

Podkreśla się jednak, że analiza dotyczy tylko pewnej określonej socjologicznie i demograficznie grupy rodzin robotników. Możliwe, iż w rodzinach o większej liczbie dzieci, ewentualnie w gospodarstwach pracowników umysłowych wpływ zarobków z pracy zawodowej żony na budżet rodzinny jest trochę odmienny. Inaczej także kształtowałyby się zapewne cele, na które przeznaczono dochody żon w rodzinach, w których mężowie zarabialiby znacznie więcej czy mniej niż w badanych budżetach. Kontynuowanie tego rodzaju analiz mogłoby dać w przyszłości odpowiedź na te pytania.

WPŁYW ZAROBKÓW ŻONY NA BUDŻET RODZINY

Zmiany, jakie powodują w wysokości i strukturze wydatków rodziny dodatkowe dochody pochodzące z pracy zarobkowej żony oraz współczynnik elastyczności dochodowej w poszczególnych grupach wydatków obrazuje tabela 1. Już ogólna jej analiza umożliwia ustalenie następujących prawidłowości:

1. We wszystkich grupach rozchodów kwoty wydatkowane zwiększają się w złotych w rodzinach, które dysponują dodatkowymi dochodami z tytułu pracy zawodowej żon. Stąd można postawić tezę, iż każda z potrzeb materialnych odczuwanych w tych rodzinach jest lepiej zaspokojona niż w gospodarstwach, gdzie żony nie pracują.

2. Istnieją daleko idące różnice w strukturze wydatków obu badanych typów rodzin. W szczególności w gospodarstwach, posiadających wyższe dochody dzięki pracy matek, zmniejsza się udział w wydatkach kwot przeznaczonych na zakup żywności oraz opału i światła (podkreśla się ponownie, że wydatki te są wyższe w złotych), zwiększa natomiast wysokość sum i udział w wydatkach na odzież i obuwie, kulturę i oświatę, higienę i ochronę zdrowia.

3. Kierunek i tempo przemian, wyrażone współczynnikiem elastyczności dochodowej dowodzi wyraźnie, iż rodziny lepiej sytuowane dzięki zarobkom żon pracujących, mogą zaspokajać szereg potrzeb „wyższego rzędu", których pokrycie w gospodarstwach, gdzie pracuje tylko mąż, możliwe jest w mniejszym stopniu.

Charakteryzując szczegółowo kierunki przemian, spowodowanych dodatkowymi dochodami z pracy żon, w wydatkach rodziny, można te ostatnie umownie podzielić na trzy grupy w zależności od wysokości współczynnika elastyczności dochodowej wydatków:

1. Wydatki na opał i światło oraz podstawową pozycję „żyw-

ność", których współczynnik elastyczności dochodowej wydatków kształtuje się poniżej jedności, tj. udział ich w kwocie globalnej wydatków się zmniejsza, zwiększając jednak w złotych. Stanowią one łącznie 57,2% wydatków globalnych w rodzinie, w której żona nie pracuje, a 47,2% w rodzinie, w której żona pracuje.

2. Wydatki na alkohol i tytoń, komunikację i łączność oraz odzież i obuwie. Współczynnik elastyczności tych wydatków jest wyższy niż 1, mniejszy jednak od 2. Pozycje te stanowią 18,6% globalnej kwoty rozchodów małżeństw, gdzie pracuje tylko mąż i 22,5% w rodzinie, w której pracuje także żona.

3. Grupa artykułów i usług, dla których współczynnik elastyczności dochodowej jest bardzo wysoki, przekracza 2. Oznacza to, że wzrost o 1% dochodów powoduje większy od 2% wzrost wydatków na te grupy. Dotyczy to higieny i ochrony zdrowia, wydatków na mieszkania oraz na kulturę i oświatę. Grupa ta sta-

Tabela 1

ZMIANY W WYSOKOŚCI I STRUKTURZE WYDATKÓW SPOWODOWANE ZAROBKAMI Z PRACY ZAWODOWEJ ŻON

Klasyfikacja wydatków	Wydatki w tys. zł na członka gospodarstwa rocznie		Struktura procentowa wydatków		Współczynniki elastyczności dochodowej wydatków*
	rodziny, w których pracuje:		rodziny, w których pracuje:		
	tylko mąż	mąż i żona	tylko mąż	mąż i żona	
Wydatki razem	8,6	12,8	100,0	100,0	—
Żywność	4,5	5,6	52,9	43,8	0,46
Odzież i obuwie	1,1	2,1	13,1	16,3	1,68
Mieszkanie	0,5	1,0	5,8	8,0	2,16
Opał i światło	0,4	0,4	4,3	3,4	0,32
Higiena i ochrona zdrowia	0,4	0,8	4,4	6,0	2,06
Kultura i oświata	0,4	0,9	4,4	6,8	2,56
Alkohol i tytoń	0,3	0,5	3,6	4,0	1,26
Komunikacja i łączność	0,2	0,3	1,9	2,2	1,58
Inne wydatki	0,8	1,2	9,6	9,5	0,92

* W obliczeniach elastyczności dochodowej wydatków posługiwano się następującym wzorem:

$$E = \frac{\Delta X}{X} \cdot \frac{\Delta I}{I}$$

gdzie:

X — wydatki na dany towar bądź usługę
ΔX — przyrost wydatków na dany towar bądź usługę
I — ogólna kwota dochodów (zmniejszona o podatek od wynagrodzeń)
ΔI — przyrost dochodów (pomniejszony o podatek od wynagrodzeń)

nowi 14,6% rozchodów w gospodarstwach, gdzie żona nie pracuje i 20,8% w rodzinie, w której żona pracuje.

Z rozważań eliminujemy grupę wydatków innych, gdyż 2/3 — to podatek od wynagrodzeń, a więc pozycja o charakterze niezależnym od rodziny.

Wydatki na żywność oraz opał i światło — o różnym zresztą ciężarze gatunkowym — mają charakter pozycji zasadniczych w każdym budżecie, pozycji, które poniżej pewnego minimum, określonego częściowo przez względy fizjologiczne, obniżyć się nie dają. Udział w wydatkach na opał i światło nie podlega większym wahaniom nawet przy dużym wzroście dochodów, gdyż z jednej strony ceny elektryczności i gazu oraz węgla są nadal, mimo podwyżki, nie wygórowane i każda rodzina może zaspokoić swój popyt w tym zakresie, z drugiej zaś potrzeby te nie są elastyczne, są ilościowo ograniczone.

Udział wydatków na żywność, pozycji najistotniejszej w budżetach domowych w obu przekrojach badanych rodzin obniża się sponad połowy, tj. z 53% do 44% globalnej kwoty wydatku w gospodarstwach o większych dochodach. Stosunkowo niewysoki — 0,46 — współczynnik elastyczności dochodowej dowodzi, że w rodzinach, gdzie pracuje tylko mąż, stopień zaspokojenia potrzeb żywnościowych aczkolwiek jest niski, to jednak zaspokajający potrzeby podstawowe. Tabela 2 — dzięki podanym w niej współczynnikom elastyczności dochodowej wydatków na poszczególne grupy artykułów żywnościowych — ilustruje, jak daleko idące zmiany zachodzą w strukturze wydatków na żywność pod wpływem zwiększenia się dochodów.

Nieproporcjonalnie szybko wzrastają przede wszystkim wydatki na żywienie zbiorowe, co się wiąże ściśle z pracą żony poza domem; korzysta z niego, przede wszystkim w formie posiłków w stołówkach pracowniczych na ogół mąż, czasami oboje małżonkowie. To ostatnie dotyczy — jak wykazują bliższe analizy — głównie rodzin, w których dzieci są w żłobkach, ewentualnie są dożywiane w szkole. Znamienne jest jednak, że zaledwie około 20% rodzin w badanych małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują, korzysta z usług stołówek.

W pozostałych rodzinach gotowanie obiadu obciąża przypuszczalnie nadal pracującą zawodowo kobietę. W przeciwieństwie do tego wydatki na restaurację w obu wariantach badanych rodzin są mniej więcej wyrównane (około 200 zł na rodzinę rocznie). Wydatki na bary mleczne i kawiarnie są zupełnie nieistotne, prawie symboliczne w każdym z analizowanych przekrojów. Nie z klasy robotniczej rekrutują się klienci kawiarń, a nawet barów mlecznych.

Tabela 2

WSPÓŁCZYNNIKI ELASTYCZNOŚCI DOCHODOWEJ WYDATKÓW NA ARTYKUŁY ŻYWNOŚCIOWE (obliczone jak w tabeli 1)

Artykuły o współczynniku			
niższym		wyższym	
niż całej grupy artykułów żywnościowych (0,46)			
nazwa artykułu	współczynnik	nazwa artykułu	współczynnik
Żywienie zbiorowe	3,62	Ziemniaki	0,41
w tym:		Nabiał i jaja	0,36
stołówki	10,14	Tłuszcze roślinne	0,14
restauracje	0,32	Przetwory zbożowe	—0,8
Ryby	0,78	Tłuszcze zwierzęce	—0,28
Cukier i wyroby cukiern.	0,76		
Warzywa strączkowe	0,63		
Inne artykuły (kawa, kakao, herbata)	0,60		
Masło	0,58		
Owoce	0,56		
Wędliny	0,54		
Mięso	0,52		

Współczynnik elastyczności dochodowej wydatków na pozostałe artykuły żywnościowe kształtuje się albo powyżej współczynnika dla całości artykułów żywnościowych i wtedy udział ich w wydatkach na żywność się zwiększa skutkiem wzrostu dochodów, albo poniżej, a więc się obniża.

Pierwszą grupę stanowią artykuły albo o większej wartości odżywczej, takie jak ryby (w złotych odgrywają one zresztą małą rolę — poniżej 100 zł rocznie na członka rodziny), warzywa (mimo ich pracochłonności!), masło, owoce, mięso i wędliny, bądź też artykuły bardziej luksusowe, takie jak kawa, kakao, herbata lub też wyroby cukiernicze (elastyczność dochodowa cukru jest bowiem niska).

Zmniejsza się natomiast udział w wydatkach na żywność w pozycjach o małej wartości odżywczej, takich jak ziemniaki, przetwory zbożowe (tutaj występuje nawet elastyczność ujemna!). Stosunkowo nieznaczny wzrost wydatków na nabiał i jaja uzasadniony jest przede wszystkim małą elastycznością dochodową mleka — podstawowej pozycji w rodzinach posiadających dzieci. Zasługuje na podkreślenie przemiana w spożyciu tłuszczów, jaka zachodzi w związku z wrostem dochodów: zmniejsza się konsumpcja tłuszczów zwierzęcych (elastyczność ujemna) skompensowana wzrostem spożycia masła i nieznacznym tłuszczów roślinnych.

Ogólnie można więc stwierdzić, że rodziny dzięki dochodom

z pracy żony uzyskują możność bardziej urozmaiconego i racjonalnego odżywiania się, jedzenie ich jest bardziej kaloryczne, zawiera więcej witamin.

Drugą grupę artykułów i usług, na które wydatki wykazują tempo przyrostu szybsze niż wzrost dochodów uzyskiwanych dzięki zarobkom z pracy zawodowej żony, a dla których współczynnik elastyczności dochodowej nie przekracza jednak dwóch stanowią alkohol i tytoń, komunikacja i łączność oraz odzież i obuwie.

Wzrost wydatków na poszczególne artykuły w grupie alkohol i tytoń nie jest równomierny. O ile współczynnik w pozycji tytoń i papierosy (prawie połowa wydatków w tej grupie) jest stosunkowo niski, poniżej jedności (0,86), to na wódkę jest już dwukrotnie wyższy (1,72). Potwierdza to znaną prawidłowość, iż nałóg palenia jest mocniejszy od skłonności do picia i stąd mniej zależny od poziomu dochodów. Wzrost konsumpcji wina, a przede wszystkim wódki, wiąże się przypuszczalnie z szerszym wachlarzem stosunków twarzyskich utrzymywanych przez małżeństwa lepiej sytuowane.

Zwiększenie się kwot przeznaczonych na komunikację i łączność w małżeństwach, gdzie żona pracuje, jest ściśle powiązane z jednej strony z wydatkami związanymi z dojazdem żony do pracy, z drugiej — z faktem częstszego korzystania przez rodziny, gdzie oboje małżonkowie pracują, z akcji wczasów i wakacji pozadomowych, co pociąga za sobą koszty przejazdu.

W grupie wydatków na odzież i obuwie zmiany spowodowane dodatkowymi dochodami są duże i to zarówno ilościowe, jak i jakościowe. Najwyższe jest tempo przyrostu wydatków na wyroby dziane (2,54) i odzież gotową (2,30). Wzrost zakupów gotowych artykułów — niezależnie od zwiększenia się dochodów rodzinnych — wiąże się z zaangażowaniem zawodowym żony, co utrudnia szycie w domu; potwierdza to między innymi niższe już kształtowanie się współczynnika w wydatkach na tkaniny (1,60).

Tempo przyrostu wydatków na obuwie (1,18) wprawdzie przekracza przyrost dochodów, jest jednak prawie dwukrotnie niższe niż odzieży gotowej i artykułów dzianych. W przeciwieństwie do ww grup artykułów dynamika wzrostu wydatków na bieliznę (0,38) jest mała; dowodziłoby to nieelastyczności tej pozycji i małego zróżnicowania jakościowego potrzeb rodzin robotniczych w tym zakresie.

Ostatnią grupę artykułów i usług o elastyczności bardzo dużej, ponad 2, stanowią wydatki na ochronę zdrowia, mieszkanie oraz kulturę i oświatę. Wzrost w rodzinach dysponujących dodatkowymi środkami finansowymi z tytułu pracy żony jest więc bar-

dzo duży w tym zakresie, przy czym prawidłowości rządzące w poszczególnych grupach są różne.

W wydatkach na higienę i ochronę zdrowia najwyższy wzrost wskazuje pozycja żłobki i przedszkola (13,68). Żona pracuje — dziecko może lub musi być oddane pod opiekę. Bardzo poważnie zwiększają się także wydatki na wczasy w złotych, jednak kwoty przeznaczone na ten cel są nadal nieznaczne, gdyż wynoszą zaledwie przeciętnie 45 zł na członka rodziny.

W małżeństwach, gdzie żona nie pracuje, pozycja ta nie występuje w praktyce w ogóle. Tempo wzrostu wydatków na leczenie (0,82) jest już mniejsze, podobnie jak i wydatków na fryzjera (0,63). Wydatki na higienę i ochronę zdrowia wzrastają więc poważnie, przy czym mają charakter typowo konsumpcyjny.

W przeciwieństwie do tego w wydatkach na mieszkanie oraz kulturę i oświatę największy wzrost wykazują pozycje o charakterze inwestycyjnym, jak meble, droższe aparaty radiowe i telewizyjne itp. Współczynnik elastyczności dochodowej takich pozycji, jak gazety i czasopisma (1,26) oraz kino i teatr (1,28) przekraczają wprawdzie jedność, jednak wydatki te odgrywają w budżecie minimalną rolę (np. zaledwie 18 zł na osobę rocznie przeznaczają rodziny na zakup biletów do kin i teatrów w małżeństwach, w których żona pracuje).

Powyższą analizę zmian w wysokości i strukturze wydatków w rodzinach, spowodowaną wzrostem ich dochodów dzięki zarobkom żon pracujących należy uzupełnić ciekawą informacją o prawidłowościach występujących w posiadaniu niektórych dóbr trwałych przez te rodziny. I tak co druga z badanych rodzin, w której żona pracuje, miała telewizor, podczas gdy w rodzinach, gdzie nie pracuje — tylko co trzecia. Inne „prawa" rządzą natomiast zakupem maszyn do szycia i pralek. Rodziny, w których żony nie pracują, miały sześciokrotnie więcej maszyn do szycia, a także dysponowały nieznacznie większą ilością pralek niż w gospodarstwach, gdzie żony pracują. Jest to łatwe do wyjaśnienia: nie pracująca żona może szyć sama dla potrzeb rodziny, podczas gdy pracująca z konieczności korzysta z usług krawieckich, ewentualnie kupuje odzież gotową.

Zaskakujący natomiast jest mały wzrost ilości posiadanych pralek.

WPŁYW ZAANGAŻOWANIA ZAWODOWEGO ŻONY NA BUDŻET RODZINNY

Przeobrażenia w strukturze wydatków spowodowane zaangażowaniem zawodowym żony obrazuje tabela 3. Podkreśla się, że —

jak to już zaznaczono — poziom dochodów obu typów rodzin jest identyczny, podobnie jak ich struktura demograficzna.

Tabela 3

ZMIANY W STRUKTURZE WYDATKÓW SPOWODOWANE ZAANGAŻOWANIEM ZAWODOWYM ŻONY

Wyszczególnienie	W rodzinie pracuje	
	mąż i żona	tylko mąż
Wydatki razem	100,0	100,0
Żywność	43,3	49,2
Odzież i obuwie	15,5	12,9
Mieszkanie	6,0	7,2
Opał i światło	3,3	4,3
Higiena i ochrona zdrowia	6,8	4,7
Kultura i oświata	5,7	5,1
Alkohol i tytoń	4,6	3,3
Komunikacja i łączność	2,1	1,9
Inne wydatki	9,7	11,5

Występuje tu szereg bardzo wyraźnych prawidłowości. W rodzinach, gdzie żona nie pracuje, większy jest udział w wydatkach grupy: żywność, mieszkanie, opał i światło. W grupie wydatków żywnościowych zwiększają się przede wszystkim takie pozycje, jak warzywa, owoce, cukier i wyroby cukiernicze, a także inne artykuły. Wytłumaczenie tych różnic jest proste: przygotowywanie warzyw, przetworów z owoców (owoce plus cukier) wymaga stosunkowo dużo pracy od pani domu, na którą nie zawsze może sobie pozwolić kobieta pracująca zawodowo. Rodziny, gdzie żony pracują, wydają natomiast więcej na zakup mięsa i wędlin, a więc artykułów łatwych do przygotowania, oraz na żywienie zbiorowe (stołówki).

Większy udział wydatków na opał i światło spowodowany jest nasileniem gotowania w domu oraz nieco częstszym posiadaniem przez małżeństwa, gdzie żona nie pracuje zawodowo, takich artykułów konsumpcji trwałej, jak pralka, czasami elektryczna maszyna do szycia, a więc artykuły zużywające prąd. Zakup ich, figurujący w wydatkach na mieszkanie, tłumaczy, dlaczego ta pozycja jest istotniejsza w tych rodzinach.

W przeciwieństwie do tego w gospodarstwach, gdzie oboje małżonkowie pracują, wyższy jest (w porównaniu do rodzin, gdzie pracuje tylko mąż) udział w ogólnej sumie wydatków kwot przeznaczonych na zakup odzieży i obuwia, higienę i ochronę zdrowia, alkohol i tytoń oraz kulturę i oświatę. Większe znaczenie tych pozycji nie jest trudne do wyjaśnienia:

— wzmożenie wydatków na odzież i obuwie to konieczność

z jednej strony bardziej reprezentacyjnego wyglądu żony, która pracuje „na zewnątrz", poza domem, z drugiej — prawdopodobnie także większe korzystanie z usług krawieckich, ewentualnie zakup odzieży gotowej zamiast szycia dla rodziny przez żonę-matkę nie pracującą;

— wyższy poziom kwot przeznaczonych na higienę i ochronę zdrowia to wystąpienie pozycji żłobków i przedszkoli (ca 1,0 tys. zł na rodzinę rocznie — rekompensuje to obniżkę wydatków na żywność), pozycji, która w ogóle nie występuje w budżetach małżonków, gdzie żona nie pracuje. Większe są także blisko o połowę wydatki lecznicze. Ostatni fakt jest trochę sprzeczny z głoszoną czasami tezą[11], iż kobiety pracujące tylko w domu są bardziej chorowite niż pracujące poza domem.

Byłoby bardzo interesujące dokładne zbadanie, czy wzrost wydatków spowodowany jest korzystaniem np. z usług lecznictwa spółdzielczego, czy też prywatnego. A może wiąże się to z gorszym stanem zdrowia kobiet pracujących?

Należy sądzić, że kobiety-matki i żony pracujące więcej palą, stąd wzrost o blisko 40% sum wydatkowanych na tytoń w tych rodzinach. Wydatki na alkohol wzrastają już mniej o około 30% przypuszczalnie w związku z większym rozbudowaniem stosunków towarzyskich w małżeństwach, gdzie żony pracują i podejmują czasem koleżanki z pracy.

Zwiększenie się udziału wydatków na kulturę i oświatę wynika może z przypadku, tj. większego zakupu w okresie sprawozdawczym aparatów radiowych i telewizyjnych. Interesujące jest natomiast, że w małżeństwach, gdzie żona jest zaangażowana zawodowo, wydatki na bilety kinowe i teatralne są o ponad 50% wyższe.

WSPÓŁZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PRACĄ ZAROBKOWĄ ŻONY A ZAMOŻNOŚCIĄ RODZINY

Zanalizowano dotychczas zagadnienie celów, na jakie przeznaczają rodziny zarobki z pracy zawodowej żony oraz wpływ jej zaangażowania zawodowego na strukturę wydatków. W pierwszym wypadku ustalono, jak rosną potrzeby, które rodzina może zaspokajać dzięki dochodom z pracy pozadomowej matki; stwierdzono, że wprawdzie rodziny, gdzie żona nie pracuje, dysponują dostatecznymi środkami do życia, to jednak budżet ich z konieczności zaspokaja tylko popyt na niezbędne dobra i usługi potrzebne do życia. Dochody z pracy żony rozszerzają wachlarz

[11] Por. M. Sokołowska — poz. cyt. str. 180 i dalsze.

finansowych możliwości rodziny, umożliwiają nabywanie dóbr i korzystanie z usług „wyższego rzędu", niedostępnych dla rodzin o mniejszych dochodach. Potwierdza to tezę [12], że kobiety zamężne pracują w większości wypadków nie dla zdobycia niezbędnych do życia środków utrzymania, lecz dla osiągnięcia wyższego standardu życiowego. Nie zmienia to jednak faktu, iż zasadniczą pobudką ich pracy zawodowej są przyczyny ekonomiczne, dążenie do uzyskania dodatkowych dochodów, nad którymi czasami przeważą czynniki pozaekonomiczne, wypływające z braku czasu, braku kwalifikacji, oddziałujące w sposób negatywny na ich decyzję działalności zawodowej.

Badania drugiego wariantu: wpływu zaangażowania zawodowego kobiet na strukturę wydatków wykazały, że istnieją pewne w niej różnice. W szczególności w rodzinach, gdzie kobiety nie pracują, większą rolę odgrywa zaspokajanie potrzeb związanych z prowadzeniem domu, podczas gdy w rodzinach, gdzie żona pracuje, wzrasta znaczenie wydatków na odzież i obuwie oraz alkohol i tytoń — a więc w pewnym sensie reprezentacyjnych — bądź też na higienę i ochronę zdrowia, co się wiąże przede wszystkim z koniecznością oddania dzieci do żłobków i przedszkoli.

Poniższe zestawienie (tabela 4) w sposób syntetyczny przedstawia, jak ścisły jest związek między pracą zawodową żony a grupą zamożności, do której dana rodzina jest zaliczona. Tabela opracowana jest w oparciu o dane budżetów rodzinnych za rok 1960, zachowuje jednak nadal zupełną aktualność [13].

Prawidłowości występujące w tych „rodzinach statystycznych" wskazują wyraźnie na:

a) ścisły związek stopnia aktywności zawodowej żon a grupą zamożności, do której dane małżeństwo jest zaliczone;

b) procent zatrudnienia kobiet w małżeństwach wielodzietnych w każdej grupie zamożności jest większy niż w małżeństwach o mniejszej liczbie dzieci.

Stąd wniosek, że w małżeństwach tych, aby utrzymać rodzinę na pewnym stopniu zamożności, żony muszą pracować niezależnie od obciążenia ich pracą domową.

Świadomie pomijamy tutaj zagadnienie wysokości zarobku męża. Oczywiście, bardzo wysokie zarobki głowy rodziny mogą spowodować, iż żona nie musi pracować, a standard życiowy mimo to będzie wysoki. Rozpatrując jednak sprawę statystycz-

[12] J. Piotrowski poz. cyt. str. 277.

[13] Szczegóły co do techniki opracowania i szczegółowszą analizę tego zagadnienia opracowano w pracy *Wpływ struktury rodziny na kształtowanie się ich dochodów i wydatków*. Studia i Materiały Instytutu Pracy nr 1/11/1965.

Tabela 4

PROCENTOWY UDZIAŁ PRACUJĄCYCH ZAWODOWO ŻON WEDŁUG ZAMOŻNOŚCI I DZIETNOŚCI MAŁŻEŃSTW (W GOSPODARSTWACH ROBOTNICZYCH PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU). W KAŻDEJ KLASIE REPREZENTACJA POWYŻEJ 30 MAŁŻEŃSTW

Dzietność małżeństwa	Grupa zamożności*					
	II	III	IV	V	VI	VII
Bezdzietne			30	47	53	70
Z 1 dzieckiem		21	37	60	63	71
Z 2 dzieci		24	62	67	100	
Z 3 dzieci	28	41	70			
Z 4 dzieci	25	61				

* Wydatki na osobę w rodzinie rocznie: II grupa 4801—7200 zł, III — 7201—9600 zł, IV — 9601—12 000 zł, V — 12 001—15 000 i VI — 15 001—18 000 zł.

nie, trzeba pamiętać, że przy małej w praktyce dyspersji płac robotniczych w Polsce praca zawodowa żony, nawet mniej płatna, jest elementem bardziej wpływającym na sytuację materialną rodziny niż stosunkowo nieznaczne możliwości awansowe, jakie stoją przed przeciętnym robotnikiem. Niezależnie od tego system podatku od wynagrodzeń preferuje małżeństwa, gdzie oboje małżonkowie pracują, gdyż zarobki ich są niżej opodatkowane (nie podlegają kumulacji) niż te same dochody wygospodarowane tylko przez męża. Reasumując: ignorowanie znaczenia czynników ekonomicznych jako podstawowego bodźca zwiększającego aktywność zawodową kobiet zamężnych — robotnic nie wydaje się słuszne.

Mgr HELENA STRZEMIŃSKA
Instytut Pracy
Warszawa

PRACA A DOM W ŚWIETLE BADAŃ BUDŻETU CZASU

Zakres działalności domowej koncentruje się wokół dwu zasadniczych zadań:

— stworzenia najbliższej rodzinie jak najlepszych warunków egzystencji, wypoczynku i rozwoju, przez zaspokajanie jej codziennych materialnych potrzeb,

— spełniania funkcji opiekuńczo-wychowawczych wobec nowego pokolenia.

Wykonanie tych zadań jest od wieków domeną kobiet i wpływa w sposób istotny nie tylko na życie rodziny, lecz także na szersze procesy społeczne[1].

Praca zawodowa w pełnym wymiarze godzin oznacza dla kobiety wyłączenie jej na okres 9—10 godzin z działalności we własnym gospodarstwie domowym i aktywnego udziału w życiu rodziny. Wpłynąć to musi na wzmożenie wysiłku w kierunku podołania zwiększonym obowiązkom i wykonania ich w krótszym czasie, powodując jednocześnie konieczność przystosowania organizacji życia domowego i rodzinnego do nowej sytuacji. O ile jednak pierwsze z tych zadań, w przypadku podjęcia pracy zawodowej możliwe jest do realizowania w sposób bardziej elastyczny, przystosowany do nowych warunków, o tyle w zakresie funkcji macierzyńskich niektóre uproszczenia mogą pociągnąć za sobą w przyszłości szereg ujemnych skutków.

Brak badań porównawczych w środowiskach kobiet pracujących i nie pracujących nie pozwala określić bliżej zmian, jakie wywołuje w życiu rodziny, organizacji domu i zakresie obowiązków zaangażowanie zawodowe kobiet, czy i w jakim kierunku następuje podporządkowanie i przystosowanie spraw domu temu faktowi.

Nie mniej istotne wydaje się naświetlenie tej problematyki w odniesieniu do kobiet pracujących, u których przestawienie się na wykonywanie równolegle obowiązków zawodowych, domo-

[1] J. Szczepański: Przedmowa do książki M. Sokołowskiej *Kobieta pracująca*. Warszawa 1963, Wiedza Powszechna.

wych i macierzyńskich stało się faktem dokonanym, i które od kilku już lat kontynuują pracę zawodową.

W referacie tym, na podstawie wyników badań budżetu czasu, przeprowadzonych w latach 1962—1964 przez Instytut Pracy[2] wśród kobiet pracujących, omówiony zostanie problem rozwiązywania tych dwu wymienionych na wstępie zadań. Badania przeprowadzone metodą tygodniowego wywiadu pozwoliły wniknąć w sytuację domową i rodzinną tych kobiet, ustalić rozmiary i zakres spoczywających na nich obowiązków, stopień przejmowania ich wykonania przez inne osoby lub instytucje przez podział prac w gospodarstwie domowym, a także korzystanie z urządzeń socjalnych, społecznych i usługowych[3].

Wstępnym zagadnieniem badawczym powinna być jednak próba uzyskania odpowiedzi na pytanie, dlaczego kobiety decydują się na wykonywanie podwójnych obowiązków i mimo licznych trudności w ich łączeniu nie rezygnują z pracy zawodowej oraz czy traktują ją jako sytuację przejściową, czy też jako stan unormowany.

Zadowolenie z pracy i zamiar jej kontynuowania aż do wieku emerytalnego wskazywałyby na konieczność dalszego dostosowywania organizacji życia domowego do ograniczonych możliwości zajęcia się domem, mimo że osoby takie reprezentują prawdopodobnie typ nowoczesnego gospodarstwa, w pewnym stopniu już przystosowanego do nowych warunków. Natomiast postawy negatywne pozwalają przypuszczać, że sytuacja ta jest przejściowa i że zostanie rozwiązana z chwilą powstania możliwości porzucenia pracy.

MOTYWY PRACY ZAWODOWEJ I EWENTUALNOŚĆ DALSZEGO JEJ KONTYNUOWANIA

Wiele jest opinii na temat motywów i pobudek pracy kobiet, przy czym pozostają one często w sprzeczności z sobą, mimo że tak jedne, jak i drugie zawierają część prawdy.

---

[2] Badania przeprowadzone zostały przez autorkę pod kierunkiem naukowca prof. dr M. Franka i doc. E. Vielrese w środowisku robotnic, urzędniczek i ekspedientek. Badaniami objęto łącznie około 1300 kobiet, z czego w stosunku do 860 materiał uzyskany drogą wywiadu w oparciu o ankietę uzupełniono badaniem tygodniowego budżetu czasu.

Wyniki dotyczące środowiska robotnic i urzędniczek opracowane zostały na podstawie badań przeprowadzonych na Śląsku, dane dotyczące ekspedientek, próbka A — na podstawie badań w Warszawie, natomiast próbka B — na podstawie badań w Zabrzu.

[3] Szczegółowe wyniki tych badań zamieszczone są w wydawnictwie Instytutu Pracy; patrz H. Strzemińska *Wyniki badania budżetu czasu kobiet pracujących i niektóre problemy ich pracy zawodowej*. Warszawa 1964, Instytut Pracy, s. 218.

Czy przyczyny leżą tylko i wyłącznie w sferze materialnej, czy też przemiany, jakie się dokonały, powodują sytuację, w której wiele kobiet widzi swoje miejsce nie tylko w domu, lecz także i poza nim? Pytanie to zadawano każdej z badanych kobiet i uzyskano ciekawe informacje.

Dlaczego podjęła i kontynuuje pracę połowa badanych kobiet, jest sprawą oczywistą; są to osoby samotne — wdowy, rozwiedzione[4] i panny, które muszą pracować na własne utrzymanie bądź też na całkowite lub częściowe utrzymanie członków najbliższej rodziny. Jednakże ponad 50%[5] badanej populacji stanowiły mężatki, w większości obarczone dziećmi (75% kobiet zamężnych), i to dziećmi przeważnie w wieku wymagającym szczególnej opieki matki. W wieku bowiem przedszkolnym posiadało dzieci około 40% badanych, a w wieku 7—13 lat około 15%.

Duża część tych kobiet znajduje się w grupach wieku 20—24 oraz 25—34 lat, tzn. w okresie czynnego macierzyństwa.

Na pozór z analizy wymienionych pobudek mógłby istotnie wynikać wniosek o przewadze motywów materialnych. Jednym z najczęściej wysuwanych argumentów jest konieczność uzupełnienia zarobków męża. Taką pobudkę podało 68,1% robotnic, 71,5% urzędniczek i 77,9% ekspedientek. Do innych przyczyn można zaliczyć chęć finansowego uniezależnienia się od męża lub rodziny — 15,7% zamężnych robotnic, 23,8% urzędniczek i 14% ekspedientek. Pewien — nieznaczny — odsetek mężatek utrzymuje samodzielnie całą rodzinę w przypadku choroby męża, kalectwa, odbywania kary więzienia, a nieco większy odsetek zapewnić musi pomoc krewnym — łącznie około 15%, przeważnie w grupie robotnic. Poza przyczynami, które wiążą się z pracą długofalowo, można spotkać przypadki traktowania pracy jako źródła zaspokojenia doraźnych potrzeb, jak np. kupno bądź urządzenie mieszkania — 15% odpowiedzi.

Ponadto wymieniane były także takie motywy, jak zamiłowanie do wykonywanego zawodu — 25,5% odpowiedzi w grupie ekspedientek i 16,2% urzędniczek, a także chęć przebywania w szerszym gronie ludzi — około 20%.

Zdając sobie jednak sprawę z faktu — w podobnych badaniach — powszechnego operowania motywami czysto materialnymi, próbowano zweryfikować odpowiedzi przez pytanie następne: „Czy w wypadku wyższych zarobków męża lub innej sprzyjającej sytuacji materialnej porzuciłaby Pani pracę zarobkową?" Okazało się, że ewentualność taką przewiduje tylko

[4] W tej grupie ujęto także osoby separowane.

[5] W grupie robotnic 51,5%, w grupie urzędniczek 52%, w grupie ekspedientek 55,8%.

25,9% zamężnych robotnic i około 30% urzędniczek i ekspedientek, a więc mniej niż połowa podających ten właśnie argument. Wynika z tego, że ponad 70% kobiet zamężnych nie zrezygnowałoby z pracy nawet w wypadku lepszej sytuacji materialnej i wyższych zarobków męża; stwierdzały one w odpowiedzi, że pracują, bo chciałyby w przyszłości otrzymać rentę.

Podobnej odpowiedzi udzieliły pozostałe grupy kobiet. Przeciętnie 64,2% badanych kobiet, w tym i mężatki, oświadczyło, że nie zrezygnuje z pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Najbardziej nastawione na dalszą pracę zawodową są kobiety samotne, szczególnie rozwiedzione i wdowy, które w ponad 90% przypadków wyrażały chęć kontynuowania pracy. Nawet w wypadku ponownego zamążpójścia ewentualność porzucenia pracy przewiduje tylko 9 rozwiedzionych i 2,4% wdów. Podobnie panny na ogół nastawiają się na długoletnią pracę zawodową, jednak łącznie około 30% stwierdza, że porzuciłoby ją, głównie w wypadku: zamążpójścia (17,5%), zamążpójścia i urodzenia dziecka (4,8%), zamążpójścia i dostatecznych zarobków męża (7,4%).

Wiek jest istotnym czynnikiem, kształtującym stosunek do omawianego zagadnienia. Im pracownica starsza, tym bardziej związana jest z pracą zawodową. Do 34 roku życia około połowa badanych pracownic wyobraża sobie, że porzuci pracę zawodową, natomiast począwszy od grupy wieku 35—44 lat, w miarę zbliżania się do wieku emerytalnego, rośnie liczba kobiet, które nie zamierzają zrezygnować z pracy przed uzyskaniem renty.

Wszystko to wskazuje na fakt, że problem podejmowania pracy przez kobiety, szczególnie zamężne, jest niezwykle złożony. O aktywizacji zawodowej kobiet, wydaje się, decyduje nie tylko sytuacja materialna. Wprawdzie zarobek żony przyczynia się w sposób niewątpliwy do podniesienia standardu życia rodziny i to stanowi zasadniczy bodziec podejmowania pracy, niemniej jednak dalsze jej kontynuowanie wiąże się z szeregiem czynników luźniej związanych ze sferą materialną[6].

Argumenty podawane przez badane kobiety, jako uzasadnienie chęci kontynuowania pracy zarobkowej, można by zgrupować następująco:

1) większe poszanowanie dla kobiety pracującej zawodowo ze strony męża i rodziny,

2) niedocenianie przez męża pracy domowej,

3) zadowolenie z faktu usamodzielnienia się,

---

[6] Wnioski te potwierdzają wyniki innych badań. Por. J. Piotrowski *Praca zawodowa kobiety a rodzina*. Warszawa 1963, Książka i Wiedza, s. 238—250.

4) zadowolenie z możliwości oderwania się na kilka godzin od kłopotów domowych i kontaktu z szerszym gronem ludzi,

5) opinia o nietrwałości instytucji małżeństwa i konieczności liczenia na własne siły,

6) perspektywa emerytury, samodzielności w starszym wieku, uniezależnienie się od dzieci itd.,

7) zainteresowanie wykonywaną pracą, głównie w grupie urzędniczek i ekspedientek.

W związku z tym, interpretując wyniki badania przedstawione w dalszej części referatu, należy uwzględniać fakt, że sytuacja domowa kobiet w większości przypadków jest już w znacznym stopniu ustabilizowana i dostosowana nie tylko do warunków aktualnego zatrudnienia, lecz i do zatrudnienia w przyszłości.

ORGANIZACJA GOSPODARSTWA DOMOWEGO

Zakres zajęć wykonywanych w domu

Mimo że, jak to wynika z badań przeprowadzonych za granicą, z chwilą podjęcia pracy zawodowej czas poświęcany na dom zostaje znacznie, nawet do połowy, ograniczony[7], zakres zajęć wykonywanych w domu nadal jest rozległy i różnorodny, przy czym w ogromnej większości wypadków kobiety zdane są na samodzielne ich wykonywanie bądź też na organizowanie ich wykonawstwa w gronie domowników.

W indeksie tygodniowych zajęć kobiety pracującej wyodrębnić można występujące z dużą częstotliwością takie pozycje, jak gotowanie, sprzątanie, pranie, reperacja bielizny i ubrania, szycie dla dzieci — rzadziej dla siebie. Te pracochłonne zajęcia, jak wskazuje zebrany materiał ankiety, w minimalnym tylko stopniu przejmowane są przez placówki usługowe, stąd też wykonanie ich poważnie obciąża budżet czasu kobiet.

Zajęciem niezwykle absorbującym dla kobiety pracującej jest gotowanie obiadów. Z załączonych danych (tabela 1) wynika, że ponad 80% kobiet stołuje się wyłącznie w domu, przy czym znaczna większość z nich gotuje obiady samodzielnie. Według

---

[7] Chombart de Lauwe stwierdza, że kobiety pracujące zawodowo poświęcają na dom 5—6 godzin dziennie, podczas gdy kobiety pozostające w domu — 7, 8 i 9 godzin. Chombart de Lauwe *La wie quotidienne des familes ouviers*. CNRS, Paris, 1956, s. 44. Podobny spadek czasu zużywanego na dom (z 10 godzin do 6,3) podaje U. Schreth-Pritzel *Arbeitswand im städtischen Haushalt*. „Hauswirtschaft und Wissenschaft" nr 1/1958. Natomiast wg E. Pfeil czas aktywności domowej maleje o połowę. E. Pfeil *Die Berufstätigheit von Müttern*. Tübingen 1961.

wyników badania budżetu czasu przygotowanie posiłków wraz z zakupami artykułów spożywczych i zmywaniem pochłania do 2 godzin 30 minut dziennie. Stołowanie się na mieście zmniejszyłoby znacznie tak dużą stratę czasu, jednakże odsetek korzystających na stałe z form żywienia zbiorowego jest minimalny.

Tabela 1

PROPORCJE BADANYCH STOŁUJĄCYCH SIĘ W DOMU I POZA DOMEM W %

Wyszczególnienie	Pracownice ogółem	Stołujące się w domu				Stołujące się poza domem			Czasem na mieście	Brak danych	Liczba badanych
		ogółem	gotują same	nie gotują same	gotują czasami	ogółem	w stołówce	w barze lub w restauracji czasem w domu			
Robotnice	100,0	96,4	69,2	24,7	2,5	0,7	0,4	0,3	2,3	0,6	703
Urzędniczki	100,0	82,7	43,8	37,3	1,6	10,9	10,4	0,4	6,0	0,4	249
Ekspedientki (próbka A)	100,0	81,9	53,0	28,4	0,5	7,8	5,2	2,6	8,4	1,9	150

Nie należy także zapominać o fakcie, że większość tych kobiet pracuje na zmiany. Rozpoczynanie pracy o godz. 12.00 (ekspedientki próbka A) bądź o 14-tej (robotnice) przy dalszej odległości zamieszkania i długich dojazdach sprawia, że większość pracownic, nie mając możliwości zjedzenia obiadu przed wyjściem do pracy, poprzestaje w ciągu całego dnia na kanapkach, spożywając obiad łącznie z kolacją dopiero po powrocie do domu. Na przykład w grupie ekspedientek badanych w Domu Towarowym w Warszawie, pracujących na II zmianie, odsetek wykazujących w swoim budżecie czasu pozycję „spożywanie obiadu", kształtuje się we wszystkie dni tygodnia na poziomie 44—54% w stosunku do ogółu. Pozostałe łączą ten posiłek z kolacją bądź rezygnują z niego w ogóle. W sieci sklepów handlu detalicznego, gdzie obowiązują różne, często niedogodne dla sprzedawców godziny, ustalono w ciągu 6 dni powszednich poniższą częstotliwość spożywania obiadu.

Ile razy w ciągu badanego okresu	Odsetek kobiet spożywających obiad
6, tzn. codziennie	34,6%
5	17,0%

4	13,4%
3	7,0%
2	6,8%
1	5,0%
wcale (bądź razem z kolacją)	16,2%

Ze stołówek korzystają w zasadzie osoby najmniej obciążone obowiązkami domowymi, bowiem kształtowanie się tego wskaźnika w grupach kobiet według stanu rodzinnego wskazuje, że stołują się w nich głównie kobiety niezamężne i bezdzietne. Wśród kobiet posiadających dzieci odsetek wyższy od przeciętnej występuje w grupach, mających najmłodsze dziecko w wieku 7—9 lat, co prawdopodobnie wiąże się z faktem korzystania przez te dzieci ze stołówek szkolnych, wobec czego niektóre matki rezygnują z gotowania w tym okresie obiadów. Najistotniejszym jednak czynnikiem, decydującym o konieczności stołowania się poza domem, było dodatkowe zaangażowanie się badanych kobiet na odcinku uzupełniania wykształcenia. Odsetek kobiet dokształcających się i gotujących obiady w domu jest 4-krotnie niższy aniżeli wynosi średnia dla ogółu badanych. Analiza częstotliwości występowania tej pozycji w tygodniowym budżecie czasu wskazuje, że około 50% kobiet posiadających dzieci przygotowuje obiady codziennie lub prawie codziennie, a dalsze ponad 20% — co drugi dzień bądź rzadziej, korzystając prawdopodobnie z pomocy osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym.

Podobnie przedstawia się problem prania, które z kolei oceniane jest jako jedna z najcięższych prac domowych, lecz również wykonywane jest niemal wyłącznie w domu. W ciągu badanego tygodnia około 90% pracownic robiło pranie, przy czym nakłady czasu zużyte na jego wykonanie były wysokie.

I tak w ciągu tygodnia poświęciło czas na pranie:

do 6 godzin	— 59,1%	robotnic
	79,3%	urzędniczek
	74,9%	ekspedientek
6 — 9 godzin	— 21,4%	robotnic
	10,0%	urzędniczek
	16,0%	ekspedientek
9 — 12 godzin	— 10,5%	robotnic
	9,3%	urzędniczek
	6,5%	ekspedientek
powyżej 12 godzin	— 9,0%	robotnic
	1,4%	urzędniczek
	2,6%	ekspedientek

Jak wynikało z wywiadów, oddawanie prania na zewnątrz

do punktów usługowych, uspołecznionych czy prywatnych, należy do wyjątków, podobnie zresztą jak i inne rodzaje prac domowych, które także wykonywane są niemal wyłącznie w domu.

W celu uzyskania informacji na temat częstotliwości korzystania z usług w tygodniowym indeksie zajęć wyodrębniono specjalną pozycję „kontakty z punktami usługowymi". Okazało się jednak, że w ciągu tygodnia poddanego obserwacji zaledwie około 5% badanych odwiedzało punkty usługowe i to głównie wykonujące naprawę obuwia, repasację pończoch itp. Do wyjątkowych natomiast przypadków należy korzystanie z usług w zakresie reperacji ubrań, bielizny, prania bądź prasowania bielizny pościelowej, sprzątania mieszkań itp.

W takiej sytuacji budżet czasu kobiet pracujących przeciążony jest całym szeregiem pracochłonnych zajęć, których wykonanie zmniejsza wydatnie możliwości ich wypoczynku po pracy.

Tabela 2

ZAJĘCIA DOMOWE WYSTĘPUJĄCE W BUDŻECIE CZASU (BEZ OPIEKI NAD DZIEĆMI) (EKSPEDIENTKI, PRÓBKA A*)

Rodzaj zajęć	Dni powszednie			Niedziele		
	a godz. i min.	b l. faktów	c godz. i min.	a godz. i min.	b l. faktów	c godz. i min.
Ogółem zajęcia domowe	3,13			3,40		
Przygotowywanie posiłków:						
śniadania	14	633	20	17	116	22
obiadu	40	509	1,12	1,17	111	1,47
kolacji	7	339	19	10	72	22
Pieczenie ciast robienie przetworów	—	10	52	1	3	1,20
Zmywanie	7	299	23	18	77	35
Sprzątanie mieszkania	36	585	57	36	98	56
Palenie w piecach, kuchni, przygotowanie opału	1	44	26	1	4	25
Pranie, prasowanie, maglowanie	38	358	1,39	26	34	1,58
Szycie, cerowanie, reperacja	9	129	1,05	25	32	2,00
Prace w ogródku, na działce	—	5	38	—	1	60
Inne	1	27	41	3	1	60
Zakupy						
artykułów spożywczych	35	546	1,00	1	5	23
artykułów przemysłowych	5	52	95	5	53	1,33
Liczba badanych kobiet		154			154	

* Dane te kształtują się na poziomie wyników uzyskanych w grupie urzędniczek. Natomiast czas poświęcony na wykonanie poszczególnych prac w grupie robotnic jest znacznie wyższy.

a — czas przeciętny przypadający w dniu roboczym na 1 statystyczną kobietę,

b — zanotowana w ciągu badanego okresu liczba przypadków występowania danej czynności,

c — faktyczny czas trwania danej czynności w przeliczeniu na jeden przypadek.

Pomoc w wykonywaniu prac domowych

Wykonanie wszystkich codziennych zajęć wymaga nie tylko zaangażowania sił fizycznych i rozplanowania własnych zajęć w sposób najbardziej ekonomiczny, lecz także umiejętności organizacyjnych w kierunku rozłożenia obowiązków na poszczególnych członków rodziny. Tu jednak należy stwierdzić znacznie lepszą organizację zajęć domowych oraz większą umiejętność racjonalnego wykorzystania czasu przez urzędniczki niż robotnice. Niemniej jednak i wśród nich podział obowiązków między poszczególnych domowników nie jest równomierny, co jest zjawiskiem typowym nie tylko w Polsce[8].

Przeciętnie 52% badanych robotnic, 42% urzędniczek i 52% ekspedientek nie korzysta z żadnej pomocy w wykonywaniu obowiązków domowych. Wprawdzie większość z nich stanowią kobiety bezdzietne lub mające dzieci starsze, wymagające mniejszych nakładów pracy, niemniej jednak około 40% mężatek, mających najmłodsze dziecko w wieku przedszkolnym bądź w wieku 7—13 lat, wykonuje wszystkie prace samodzielnie.

W grupie robotnic i urzędniczek najczęściej wymieniana jest pomoc udzielana przez matkę lub teściową, szczególnie w rodzinach posiadających małe dzieci. Im dzieci starsze, tym mniejszy odsetek kobiet otrzymujących tę pomoc. Przejawia się ona we wszystkich rodzajach prac wykonywanych w gospodarstwie domowym, głównie jednak — poza opieką nad dziećmi — w zakresie gotowania, prania i sprzątania.

Przeciętny czas poświęcony na przygotowywanie obiadu w grupie kobiet, gdzie gospodarstwem domowym zajmuje się matka lub teściowa, jest o połowę niższy aniżeli czas poświęcony przez kobiety prowadzące dom samodzielnie. O fakcie częstego wykorzystywania pomocy w tym właśnie kierunku świadczą dane na temat odsetka kobiet, które mimo stołowania się w domu, nie gotują obiadów samodzielnie (tabela 1). Ogólne nakłady czasu natomiast na zajęcia domowe maleją o około 30%.

Pracownice zamężne, szczególnie ekspedientki, składają część obowiązków na męża. Z badań wynika, że z pomocy męża korzysta około 25% mężatek, zakres jednak tej pomocy jest niejednakowy. W wielu wypadkach ogranicza się ona do doryw-czego wykonania cięższych prac domowych, rzadziej natomiast wynika z podziału zajęć i polega na systematycznym wykonywaniu jakiegoś odcinka. Do obowiązków najczęściej przekazywa-

[8] Por. E. Pfeil, op. cit., Chombart de Lauwe, op. cit. Jedynie M. Schroth-Pritzel, op. cit., podaje, że z 8,7 godz. czasu poświęcanego na dom na gospodynię domu przypada 6,3 godz., zaś na męża i dzieci 2,4 godz.

Tabela 3

POMOC UDZIELANA BADANYM KOBIETOM W WYKONYWANIU ZAJĘĆ DOMOWYCH W %

Grupy badanych		Korzystające z pomocy				Nie korzystające z żadnej pomocy	Liczba badanych kobiet
		ogółem	z tego pomoc ze strony				
			matki, teściowej	męża	dzieci		
Robotnice	Ogółem	48,0	20,3	12,1	11,8	52,0	709
	W tym:						
	bezdzietne	43,7	19,5	4,9	—	56,3	267
	dzietne	53,5	20,8	16,5	15,7	46,5	442
Urzędniczki	Ogółem:	57,9	30,8	12,1	15,0	42,1	256
	W tym:						
	bezdzietne	58,6	36,2	5,2	—	41,4	135
	dzietne	56,4	26,3	20,0	10,4	43,6	124
Ekspedientki (próbka A)	Ogółem:	47,6	22,6	21,0	0,8	52,4	154
	bezdzietne	45,5	17,1	22,8	—	54,5	67
	dzietne	48,9	24,7	20,2	1,2	51,1	87

nych mężom należą różnego rodzaju naprawy, zakupy, zmywanie naczyń, pomoc przy większym praniu oraz opieka nad dziećmi.

Pomoc męża zależy od faktu, czy są w rodzinie dzieci a także od wieku dzieci (lub też być może innych czynników zmieniających się równolegle z wiekiem dzieci, np. wieku żony, wieku męża itp.).

Pomoc dzieci wykorzystywana jest częściej przez robotnice niż urzędniczki i ekspedientki. Można zaobserwować wyraźne różnice w uznawaniu dolnej granicy wieku zdolności dziecka do wykonywania prac domowych. Wśród robotnic z pomocy dzieci do lat 6 korzysta 5% kobiet, natomiast w grupie urzędniczek i ekspedientek nie zanotowano ani jednego takiego przypadku.

W następnej grupie wieku (tzn. 7—9 lat) wśród urzędniczek tylko 5,5% matek wyręcza się dziećmi w niektórych pracach domowych, natomiast wśród robotnic — 22,2%. Najwyższy odsetek kobiet korzysta z pomocy dzieci w rodzinach, w których dzieci te osiągają wiek powyżej 14—15 lat. Kiedy dziecko przekracza 18 lat, odsetki zmniejszają się.

Analiza budżetu czasu kobiet wskazuje jednak na fakt, że dzieci nie wyręczają swoich matek w poważniejszym stopniu na żadnym z odcinków gospodarstwa domowego. W miarę wzrostu wieku dzieci nie zmniejsza się czas poświęcany przez matki na wykonanie poszczególnych rodzajów zajęć. Pewną pomoc ze strony dzieci obserwuje się jedynie na odcinku codziennych drobnych zakupów (pieczywo, mleko), zmywanie, rzadziej sprzątania czy opieki nad młodszym rodzeństwem.

Jak wynikało z opinii badanych kobiet, zakres pomocy, jaką otrzymują one ze strony domowników (poza mieszkającą razem nie pracującą matką bądź teściową), jest na ogół niewielki, przy czym pomoc ta ma raczej charakter dorywczy. Skraca to wprawdzie w pewnym stopniu czas poświęcany na niektóre obowiązki, nie zmniejsza jednak ich zakresu. Większą rolę mogłaby tu odegrać płatna pomoc domowa, występuje ona jednak w badanych grupach kobiet niezmiernie rzadko — łącznie zanotowano zaledwie 6 przypadków.

Niezależnie jednak od tych form pomocy przeciętny czas, jaki zużywają kobiety po powrocie z pracy na wykonanie zajęć domowych, zabiera przeciętnie: w dni powszednie 5 godzin 38 minut robotnicom, 3 godziny 43 minuty urzędniczkom, 3 godziny 52 minuty ekspedientkom, a jeszcze więcej, jeśli kobiety te są matkami małych dzieci.

Rozkład zajęć domowych w ciągu tygodnia

Harmonogram tygodniowych prac wykazuje nasilenie pewnych zajęć w niektóre dni i koncentrowanie się rytmu pracy domowej wokół dwu biegunów. Jednym z nich, o szczególnym natężeniu prac, jest koniec tygodnia. Piątek, a głównie sobota przeznaczone są na większe domowe porządki; czas poświęcany na sprzątanie wzrasta tu 3-krotnie w porównaniu z ilością czasu poświęconego na ten cel w każdy inny dzień tygodnia. Podobnie obserwuje się 2—2,5-krotny wzrost nakładów czasu na realizację zakupów, głównie artykułów spożywczych.

Większe zaabsorbowanie pracą w dniu przedświątecznym nie oznacza jednak, że niedziela jest dniem całkowitego wypoczynku[9]. Wpływają na to następujące czynniki:

[9] Jak wynika z badań przeprowadzonych w jednej z robotniczych dzielnic Londynu, wiele kobiet uznało soboty i niedziele za najcięższe dni tygodnia. *Married Women Working*, Pearl Jeph-Colt, Nancy Seear, John H. Smith, London 1962.

1) spędzenie niedzieli w domu wraz z rodziną wymaga dużo czasu na wykonanie niezbędnych w tym dniu zajęć; do takich należy przygotowanie posiłków, zazwyczaj bardziej obfitych i złożonych niż w dni powszednie, a także zmywanie, sprzątanie, zajęcia związane z dziećmi itp.;

2) całotygodniowa praca zawodowa w pełnym wymiarze godzin, nawet w przypadku kończenia pracy w sobotę o 2 godziny wcześniej, powoduje powstanie w domu wielu zaległości, stąd konieczność poświęcenia niedzieli na ich zlikwidowanie, w związku z tym w niedzielnym indeksie zajęć wielu kobiet zaobserwować można takie pozycje, jak gruntowne sprzątanie, pranie bądź przepierka, cerowanie i reperacje itp.

Do nielicznych wyjątków należą przypadki wykorzystywania całej niedzieli na wypoczynek, a dzieje się to zazwyczaj wówczas, gdy dane osoby nie stołują się w tym dniu w domu, lecz korzystają z obiadu u krewnych, spądzając tam część niedzieli.

To obciążenie niedzieli pracą dotyczy, rzecz jasna, głównie pracownic zamężnych, a przede wszystkim — posiadających dzieci. Jeżeli przyjmiemy dane dotyczące bezdzietnych panien za 100%, to w grupie bezdzietnych mężatek czas na zajęcia domowe w niedzielę wzrasta o około 90%, zaś w grupie mężatek mających dzieci — aż 2,4-krotnie.

Warto podkreślić, iż wzrost nakładów czasu na zajęcia domowe w niedzielę można zaobserwować w grupie urzędniczek i ekspedientek, mniejszy natomiast wśród robotnic, a nawet globalny czas zużytkowany w grupie robotnic jest nieco niższy niż w dni powszednie.

Wzrost nakładów w procentach na niektóre prace w dni świąteczne w porównaniu z dniami roboczymi (przyjmując dane dla dni powszednich za 100) ilustruje tabela 4.

Tabela 4

PRACE DOMOWE W NIEDZIELE

Wyszczególnienie	Robotnice	Urzędniczki	Ekspedientki
Ogółem zajęcia domowe	93,2	112,1	112,9
Przygotowywanie posiłków	176,0	207,5	170,0
w tym obiadu	183,3	271,4	192,5
zmywanie	193,7	225,0	257,0
Sprzątanie mieszkania	43,6	76,0	100,0
Pranie, prasowanie	21,1	72,7	68,4
Szycie, cerowanie, reperacja	122,2	36,4	277,0
Zajęcia związane z dziećmi	136,6	165,5	173,3

Szycie, cerowanie i reperacje, które nasilają się w niedzielę, głównie w grupie ekspedientek, kontynuowane są także i w poniedziałki. Natomiast pranie i prasowanie we wszystkich grupach badanych kobiet odbywa się we wtorki i środy. W te same dni wzrasta także liczba kobiet dokonujących zakupów zarówno artykułów spożywczych, jak i przemysłowych.

OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZE

Problem opieki nad dziećmi w czasie pracy zawodowej matki

Jedną z podstawowych funkcji kobiet, niezmienną od wieków, wiążącą się z ich odrębnością biologiczną, jest macierzyństwo i wychowanie nowego pokolenia. Jest to jedno z najbardziej odpowiedzialnych zadań nie tylko wobec własnej rodziny, lecz i wobec całego społeczeństwa tym trudniejsze do realizacji, im bardziej matka jest zaabsorbowana innymi obowiązkami.

W kształtowaniu się osobowości dziecka ogromną rolę odgrywa dom[10], a brak należytego zainteresowania się dzieckiem, dostatecznej opieki lub błędy w wychowaniu niejednokrotnie doprowadzają do wypaczeń charakteru, demoralizacji i przestępczości. Niemałe znaczenie dla kształtowania się sytuacji trudnych w życiu dzieci ma także praca zarobkowa obojga rodziców, jeżeli oczywiście rodzice nie potrafią zorganizować form opieki zastępczej[11]. To, w jakim stopniu praca matki wpływa na dziecko, zależy częściowo od wieku dziecka a częściowo od rodzaju opieki, jaką się zapewnia na czas pracy matki[12].

Dziecko w wieku przedszkolnym stawia rodzinę wobec konieczności podjęcia decyzji: albo pozostanie matki w domu, albo też — w przypadku jej pracy zawodowej — zapewnienie mu opieki. W badanych grupach robotnic i urzędniczek w ponad 60% przypadków problem ten rozwiązany jest w ramach rodziny. Opiekę sprawują przede wszystkim nie pracujące lub też będące na rencie babki, matki i teściowe badanych. W wielu jednak przypadkach, jak informowały respondentki, rodzice starają się pracować na dwu różnych zmianach, tak aby przez cały dzień był ktoś dorosły w domu. Nie pozwala to jednak uniknąć konieczności pozostawienia dzieci samych lub u sąsiadów na okres

---

[10] B. Suchodolski *Wychowanie dla przyszłości*. Warszawa 1959.

[11] Cz. Czapow i St. Manturzewski *Niebezpieczne ulice*. Warszawa 1960, Iskry.

[12] E. B. Hurlock *Rozwój dziecka*. Warszawa 1961, PWN. str. 557.

czasu, w którym jedno z rodziców musi już wyjść do pracy, a drugie nie powróciło jeszcze z poprzedniej zmiany.

Pozostałe, głównie ekspedientki, pozostawiają dzieci pod opieką instytucji specjalnie przystosowanych do tego celu, tj. żłobków i przedszkoli[13]. Przypadki pozostawania dzieci młodszych permanentnie bez opieki są więc nieliczne (4% robotnic i ekspedientek posiadających dzieci w wieku do 6 lat)[14].

Sytuacja zmienia się jednak z chwilą pójścia dziecka do szkoły, kiedy, szczególnie w niższych klasach, godziny zajęć lekcyjnych nie zawsze pokrywają się z godzinami pracy matki, wobec czego dzieci przez pewien okres czasu znajdują się poza zasięgiem wpływu i szkoły, i domu.

Ze świetlicy korzystało tylko 5% dzieci robotnic, 16% dzieci urzędniczek i 28% dzieci ekspedientek. Około 50% robotnic i urzędniczek — matek dzieci w wieku 7—9 lat — pozostawiało je pod opieką rodziny. Niemniej jednak 30% pracownic fizycznych i ponad 15% umysłowych oraz 24% ekspedientek, mających dzieci w tej grupie wieku, nie zapewnia im żadnej, choćby tylko formalnej opieki ze strony dorosłej osoby w domu.

Dzieci starsze, 10—14 lat, uznawane są jako dostatecznie dorosłe, aby mogły sobie radzić same podczas nieobecności rodziców. W tej grupie wieku zmniejsza się zarówno odsetek rodzin, w których dziećmi zajmuje się osoba nie pracująca, jak i odsetek korzystających ze świetlicy. W rezultacie ponad 60% robotnic i około 40% urzędniczek i ekspedientek stwierdziło, że po powrocie ze szkoły dzieci ich są zupełnie same.

Średnio więc ponad 50% robotnic i około 30% urzędniczek i ekspedientek w badanych grupach kobiet pozostawia swe dzieci w wieku 7—14 lat bez żadnej kontroli, akceptując możliwość spędzania czasu dowolnie, z kolegami, często na podwórku lub ulicy[15]. Odsetek ten jest w rzeczywistości prawdopodobnie znacznie większy z uwagi na fakt, że np. wśród robotnic tylko 18% matek pracuje wyłącznie na zmianie rannej, a więc nieobecność

[13] 25% robotnic, 29% urzędniczek i 51% ekspedientek.

[14] Niezależnie jednak od tego faktu, zaangażowanie zawodowe matek mających dzieci w wieku od 3—4 lat napotyka wielu przeciwników z uwagi na powstawanie w tym okresie tzw. linii życiowej i kształtowanie się osobowości (A. Adler *Praxis und Theorie der Individual-Psychologie*. München 1930; E. B. Hurlock, op. cit.

[15] Zjawisko to nie jest odosobnione w Polsce. Wiąże się bowiem z nową sytuacją rodziny na świecie. Jak stwierdzono na V Kongresie w sprawie przestępczości młodzieży, zorganizowanym przez Towarzystwo Arzt und Seelsorger w Stuttgarcie w 1956, w NRF żyło około 3,5 miliona dzieci, tzw. Schlüsselkinder, którym rodzice wychodząc do pracy zawieszali na tasiemce klucz od mieszkania. Przytoczone za Cz. Czapowem i St. Manturzewskim, op. cit. s. 416.

Szczegółową charakterystyką dzieci matek pracujących i formę opieki nad nimi podaje E. Pfeil, zwracając szczególną uwagę na Schlüsselkinder, op. cit. str. 324—350.

przynajmniej częściowo pokrywa się z pobytem dzieci w szkole. Natomiast matki zatrudnione na dwie lub trzy zmiany rozpoczynają często pracę w chwili, gdy dzieci wracają ze szkoły.

Czas poświęcony dziecku po pracy zawodowej

„Nawet gdy matka wraca z pracy do domu, jest często zmęczona i zirytowana, co wywiera ujemny wpływ na jej stosunki z dziećmi"[16], a rozmiary obowiązków domowych, jakie ją oczekują, umożliwiają zajęcie się dzieckiem tylko w pewnym zakresie. Jak to słusznie określa E. Pfeil, tak niewielka ilość czasu, którym dysponują kobiety pracujące, stwarza dylematy komu poświęcić te kilka godzin: gospodarstwu domowemu czy rodzinie. Głęboko zakorzenione pragnienie prowadzenia domu w sposób nienaganny, powoduje niejednokrotnie zaniedbanie innych potrzeb rodziny[17]. Konieczność wykonania w pierwszej kolejności po powrocie do domu takich niezbędnych prac, jak przygotowanie obiadu, dokonanie zakupów sprawia, że ilość czasu, który może być teoretycznie poświęcony dzieciom, maleje w sposób zasadniczy.

Podczas tygodniowego wywiadu próbowano ustalić ilość czasu poświęconego w ciągu dnia bezpośrednio dzieciom oraz formy realizowania obowiązków macierzyńskich. Charakterystyczny wydaje się fakt, że pojęciem opieki nad dzieckiem kobiety rozumiały najczęściej przygotowanie posiłków, pranie, szycie, pielęgnowanie niemowląt. Stąd w 24-godzinnym bilansie czasu zajęcia związane z dziećmi stanowią dość znaczną pozycję, wynoszącą średnio w ciągu tygodnia około półtorej godziny wśród robotnic mających dziecko w wieku do 6 lat, około godziny[18] przy dzieciach w wieku 7—9 lat oraz 50 minut przy dzieciach starszych, w wieku 10—13 lat. Główną jednak część tych zajęć stanowią czynności gospodarcze, a jedynie znikomą, szczególnie w dni powszednie, stanowią tak istotne i niezbędne w tym wieku rozmowy wychowawcze, pomoc w nauce, czytanie dzieciom książek, gry i zabawy. Nakłady czasu na te czynności wynoszą średnio w bilansie czasu robotnic: przy dzieciach do 6 lat — 8 minut w dni powszednie i 12 minut w niedzielę, zaś w wieku 7—9 lat — 16 minut w dni powszednie oraz 21 minut w niedzielę. Większe zrozumienie dla tych problemów wykazały urzędniczki i ekspe-

---

[16] E. B. Hurlock, op. cit. str. 558.

[17] E. Pfeil, op. cit. s. 299.

[18] Podobne nakłady czasu na opiekę nad dzieckiem przez pracujące kobiety podaje A. Girard *Le budget — temps de la femme mariée dans les agglomerations urbaines*. „Population" nr 4/1958.

dientki, niemniej jednak i w ich bilansie czasu udział tej pozycji nie jest duży i wynosi: 8 minut w dni powszednie i 30 w niedziele w bilansie czasu matek posiadających dzieci w wieku do 6 lat, odpowiednio 25 i 66 minut w grupie wieku 7—9 lat oraz 12 minut — matek dzieci starszych w wieku 10—13 lat.

Wynika z tego, że w środowisku pracownic fizycznych, jak i umysłowych najwięcej czasu poświęca się dzieciom, które dopiero rozpoczynają naukę w szkole. Funkcja wychowawcza, jak wynikało z bezpośrednich rozmów, sprowadza się najczęściej wyłącznie do sprawdzania odrobionych lekcji i niekiedy pomocy w nauce. Nie wszystkie jednak kobiety znajdują czas nawet na dorywcze zajęcie się dziećmi w sensie wychowawczym. Wśród pracownic fizycznych mających dzieci, w ciągu badanego tygodnia tylko 37% wykazało w swoim budżecie czasu nakłady czasu na takie formy opieki nad dziećmi, a większość z tych poświęca im czas tylko 1—2 razy w tygodniu. W grupie pracownic umysłowych posiadających dzieci — 70% wykazało w ciągu badanego tygodnia czas na wychowanie dzieci, przy czym również najczęściej w niedzielę. Pozostałe 63% pracownic fizycznych i 24% umysłowych nie poświęciły w ciągu całego tygodnia nawet kilku minut problemowi rozwoju umysłowego swojego dziecka.

W takiej sytuacji wielu psychologów, pedagogów i kryminologów dopatruje się w zaangażowaniu zawodowym kobiet przyczyn konfliktów między dziećmi a domem, szkołą a nawet kolizji z prawem[19].

Z drugiej jednak strony stała obecność matki w domu nie zawsze gwarantuje zdrową atmosferę, a złe stosunki w rodzinie, brak zainteresowania się dzieckiem lub brak zdolności wychowawczych oddziaływać mogą na dziecko w odwrotnym, niekorzystnym kierunku[20].

Jeżeli matka pozostaje w domu i nie wie, gdzie jest dziecko i co robi — stwierdza E. Smuts[21] — dużo łatwiej popada ono w kolizję z prawem aniżeli dziecko matki pracującej i mające dobrą opiekę.

---

19 Np. E. Renier *La privation de la présense maternelle au retour de l'école.* „Enfance" 1957.

20 Por. W. Healy and A. F. Bronner *New Light on Delinquency and Its Treatment.* New Haven 1946, str. 29—31. S. Glueck and E. T. Glueck *Unravealing Juvenile Delinquency.* New York 1950.

21 E. Smuts *Women and Work.* New York 1962, Columbia, s. 154. Reprezentuje on pogląd, opierając się na historii Europy, że szereg wybitnych osobistości, twórców tej historii w pierwszym okresie życia wychowywanych było nie przez matki, lecz niańki i guwernantki, co nie odbiło się ujemnie na ich osobowości.

Podobnie S. i E. Glueck[22], na podstawie badań nad przestępczością młodzieży, nie dostrzegają bezpośredniej ujemnej zależności między faktem pracy zarobkowej matki a wskaźnikiem przestępczości. Widzą natomiast wyraźny związek pomiędzy rodzajem opieki, jaką matki organizują dla swych dzieci w czasie pracy zawodowej, a wchodzeniem przez nie w kolizję z prawem.

Jak wskazują jeszcze inne wyniki badań, u dzieci matek pracujących silniej występują cechy samodzielności, lepszej organizacji zajęć domowych, a nawet rozwijają się one lepiej, nie będąc ciągle strofowane przez matkę[23].

E. Pfeil, rozważając na podstawie literatury socjologiczno-medycznej ujemne i dodatnie skutki pracy matek, stwierdza, że wpływu nieobecności matki na ogólny rozwój i kształtowanie się osobowości dziecka nie można według dzisiejszego stanu badań ustalić[24].

Niemniej jednak należy chyba zgodzić się z rozumowaniem R. Smutsa, który pisze: „Panuje zgodny pogląd co do tego, że jakość stosunków między matką a dzieckiem ma większe znaczenie niż okres czasu, jaki spędziły razem. Tzn. nieobecność matki w domu przez dłuższy okres czasu nie może spowodować sama przez się zaburzeń w rozwoju dziecka, jeżeli istnieje niezbędne ciepło, pomoc i autorytet. Nawet fizycznej obecności matki może towarzyszyć obojętność. Poważne zaburzenia w rozwoju obserwowane są jako rezultat braku opieki... odrzucenia... Równie zły wpływ na osobowość może wynikać z obecności matki, gdy jej stosunek do dziecka jest nieodpowiedni" [25].

Pozorny brak wydzielonej większej ilości czasu poświęcanego dziecku niejednokrotnie rekompensowany być może odpowiednią atmosferą w domu i ścisłym kontaktem rodziców z dziećmi.

WNIOSKI

Uwzględniając fakt, że większość badanych kobiet, jak wynikało z sondażu ich opinii, mając już kilkuletni staż pracy, nastawia się na dalszą pracę zawodową, można by przypuszczać, że

---

[22] Sheldon Glueck and Eleonor Glueck *Working Mothers and Delinquency*. „Mental Hygiene", nr 3/1957, str. 327.

[23] Pour demain, le travail a mi-temps? „Femme Pratique" 1961, str. 106—117. Podobnie G. A. Harnack przytaczając wyniki badań przeprowadzonych przez O. Korhagen wskazuje, że dzieci matek pracujących sprawiały o połowę mniej trudności niż dzieci matek nie pracujących. G. A. Harnack *Nervöse Verhaltensstörung beim Schulkind*. Stuttgard 1958.

[24] E. Pfeil, op. cit. str. 346.

[25] E. Smuts, op. cit. str. 183.

reprezentują one te rodziny, które przystosowały organizację gospodarstwa domowego do codziennej nieobecności gospodyni domu i że zakres prac ciążących na niej jest odpowiednio mniejszy.

Tymczasem na podstawie wyników omawianych badań, nie dysponując nawet porównawczymi danymi dotyczącymi budżetu czasu kobiet nie pracujących, można stwierdzić, że z chwilą podjęcia pracy zawodowej struktura gospodarstwa domowego nie ulega niemal zupełnie zmianie. Zmniejsza się jedynie czas poświęcany na wykonanie zajęć domowych przy nie zmienionym ich zakresie, co świadczyłoby o fakcie bardziej pobieżnego i mniej dokładnego ich wykonania.

Skrócenie jednak, nawet o 5 godzin, czasu na prace domowe nie kompensuje 9—10-godzinnej nieobecności wynikającej z obowiązków zawodowych, co z kolei powoduje wykonywanie tych prac kosztem wypoczynku, rozrywek, a także kosztem czasu poświęcanego na potrzeby rodziny, wykraczające poza ramy potrzeb ekonomicznych. Efektem takiej sytuacji jest zbyt mała ilość czasu przeznaczanego dzieciom i poważne zachwianie proporcji między troską o ich sprawy bytowe a uwagą skierowaną na sprawy wychowania i rozwoju dziecka.

Szczególnie wyraźnie uwydatnia się fakt, że zakres prac wykonywanych w domu pozostaje nadal ten sam, a stopień przejmowania ich ciężaru przez usługi jest znikomy.

Możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków rodzinnych i domowych mają jedynie te pracownice, które posiadają zamieszkującą wspólnie lub w pobliżu nie pracującą osobę z rodziny, głównie matkę czy teściową.

Pomoc męża i dzieci jest mało efektywna, głównie z tego powodu, że nie jest oparta na zasadzie stałego podziału prac.

W obecnej sytuacji zaangażowanie się zarobkowe kobiety oznacza jej pracę na dwu pełnych etatach: i w zakładzie pracy, i w domu, pracę pochłaniającą łącznie niekiedy do 15 godzin na dobę. Trudno więc oczekiwać, aby kobiety mające rodzinę mogły szerzej uzupełniać swoje wykształcenie, uczestniczyć w szkoleniu, zdobywać zawód. Tak poważne zaangażowanie w sprawy domowe nie może też pozostawać bez wpływu na jakość ich pracy zawodowej, na wydajność pracy i możliwość awansowania na wyższe stanowiska.

Stąd konieczność podjęcia środków, umożliwiających bardziej racjonalne gospodarowanie czasem i łatwiejsze godzenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi.

Rozwój budownictwa mieszkaniowego stwarza możliwość roz-

wiązania wielu problemów w ramach osiedli mieszkaniowych, a w szczególności:

— organizowanie punktów, wykonujących samodzielnie usługi dla mieszkańców bądź też umożliwiających wykonanie niektórych prac samym gospodyniom, przy użyciu zmechanizowanego sprzętu i pod kierunkiem instruktorów, co pozwoli na wyeliminowanie z prac domowych takich zajęć, jak pranie, prasowanie, szycie, naprawy lub umożliwi szybsze ich wykonanie poza domem;

— dobre zaopatrzenie osiedli mieszkaniowych w placówki handlowe, z szerszym stosowaniem sprzedaży na zamówienie i z dostawą do domu; zmniejszyłoby to czas poświęcany przez kobiety na zakupy;

— zachęcanie do korzystania z żywienia zbiorowego poprzez udostępnienie smacznych i przystępnie skalkulowanych potraw, co ograniczyłoby nakłady czasu na gotowanie;

— zapewnienie dostatecznej liczby miejsc w żłobkach, przedszkolach i świetlicach pozwoliłoby wielu kobietom uniknąć troski o los ich dzieci pozostawianych bez opieki podczas pracy zawodowej matki.

Wiele usprawnień leży także w możliwościach zakładów pracy, głównie przez rozszerzanie urządzeń socjalnych i zachęcanie kobiet zatrudnionych, aby z tych urządzeń korzystały.

Konieczne wydaje się ponadto opracowanie przez Ligę Kobiet — przy współudziale placówek naukowych — zasad racjonalnego gospodarowania czasem wolnym od pracy zawodowej i popularyzowanie ich wśród kobiet. Rozległy bowiem zakres prac związanych z prowadzeniem domu wymaga nie tylko zaangażowania sił fizycznych, lecz także umiejętności organizacyjnych. Mimo poważnego przeciążenia pracą i napiętego bilansu czasu, istnieją jednak pewne rezerwy, których wielkość zależy w dużym stopniu od zdolności organizacyjnych danej osoby.

Aktywizacja zawodowa kobiet jako prawidłowość historyczna, towarzysząca przeobrażeniom społecznym i ekonomicznym, stała się już faktem dokonanym. Dostosowanie do tej sytuacji codziennego życia jest jednym z najbardziej aktualnych problemów.

DYSKUSJA

Mgr MARIA ROGUSZKA
Uniwersytet Poznański

Referat mgr Strzemińskiej poruszał m.in. kwestię motywów podejmowania i kontynuowania pracy zawodowej przez kobiety zamężne. Wyrażono w nim ubolewanie, że brak badań porównawczych w środowiskach kobiet pracujących i nie pracujących, które pozwoliłyby określić zmiany w życiu rodziny wywołane zaangażowaniem kobiety na odcinku zawodowym. W poniższym komunikacie chciałabym zreferować dane na ten temat, które uzyskałam na marginesie badań znajomości prawa i poglądów na prawo wśród kobiet z robotniczego środowiska Poznania. Uwzględnione w nich respondentki nie pracujące pytano o zadowolenie z ich aktualnej sytuacji życiowej. Te z nich, które odpowiadały, że praca domowa nie przynosi im satysfakcji, pytano z kolei, z jakich powodów wobec tego nie podjęły pracy zawodowej. Pytano także, jakie motywy mogłyby je aktualnie do tego skłonić.

Badane respondentki nie pracujące były w większości mężatkami (kilka z nich to wdowy, mieszkające przy rodzinach swych dzieci). Przeciętna ilość posiadanych dzieci wynosiła 2,5. Zadowolenie z faktu pozostawania w domu i zajmowania się wyłącznie dziećmi deklarowała około $1/3$ zbiorowości. Były to najczęściej kobiety w wieku 40—49 lat, obarczone większą ilością dzieci (przeciętna 2,9). Kobiety te motywowały swoją postawę przekonaniem o uzyskaniu w ten sposób możliwości poprawnego wychowania dzieci i możności poświęcenia im całego czasu, twierdząc, że wychowanie dziecka powinno być jedynym celem matki.

Dla porównania przytoczę badania A. Preiss-Zajdowej i Z. Drozdka (*Stosunek kobiet do pracy zawodowej*. Warszawa 1962 OBOP), gdzie 40% badanej zbiorowości kobiet wyraziło niezadowolenie z zajmowania się wyłącznie domem, jednocześnie stwierdzając, że chciałyby iść do pracy.

Może warto wziąć pod uwagę, że w moich badaniach przeszło 70% kobiet nie pracujących i zadowolonych z faktu pozostawania wyłącznie w domu za główną przyczynę przestępczości wśród młodzieży uważały, pracę zawodową matek. (Problem przestępczości wśród młodzieży był jednym z centralnych zagadnień badań właściwych.) Znaczna ilość kobiet nieaktywnych zawodowo, które wyraziły zadowolenie z faktu pozostawania w domu i zajmowania się gospodarstwem domowym, zaznaczała, że i tak

nie mogłaby podjąć pracy zawodowej, gdyż ich ambicje na ten temat nie pokrywają się z posiadanymi kwalifikacjami i możliwościami podjęcia pracy.

Cała reszta badanej zbiorowości, tj. 66,2%, uważała, że praca w gospodarstwie domowym nie daje całkowitego zadowolenia. Jakie są powody, dla których niezadowolone ze swego położenia nie pracujące respondentki nie podejmują lub nie podjęły pracy zarobkowej? Najczęstsze przyczyny — to konieczność zajmowania się domem i dziećmi (mówi o niej około 57% tej zbiorowości), a także dezaprobujące stanowisko męża wobec zarobkowania żony (około 20%). Trzecim najczęściej powtarzającym się motywem są względy zdrowotne. Reszta kobiet brak swej aktywności zawodowej uzasadnia brakiem kwalifikacji, dostatecznymi zarobkami męża itp.

We wspomnianych już badaniach A. Preiss-Zajdowej i Z. Drozdka uzyskano podobny rozkład procentowy w tym zakresie. Kobiety nie pracujące, odpowiadające na pytanie, z jakich powodów nie podjęły pracy zarobkowej, uzasadniały to: w 58% — koniecznością opieki nad dziećmi i domem, w 27% — opinią negatywną męża. Zły stan zdrowia był także dość często podnoszony jako przeszkoda w ewentualnym podjęciu pracy.

Respondentki niezadowolone z pozycji „gospodyni domowej" proszono o podanie przyczyn, dla których najchętniej poszłyby do pracy zawodowej. Tutaj najwięcej, bo 42,8% zbiorowości, stwierdziło, że podjęłyby pracę przede wszystkim w celu zasilenia budżetu rodzinnego. Najbardziej pokaźna część respondentek udzielających odpowiedzi tego typu zawarta była w przedziale wieku 25—30 lat; a więc są to osoby, znajdujące się w okresie sytuacji „krytycznej" — według określenia A. Preiss-Zajdowej. W tym bowiem okresie kobiety najczęściej rodzą dzieci, spełniają więc funkcje macierzyńskie, które kolidują z ewentualną pracą zarobkową. Jednocześnie jednak w związku z tym potrzeby materialne gwałtownie wzrastają.

Duża część respondentek, niemalże 25%, upatrywała jako główną przyczynę chęci podjęcia pracy zawodowej uzyskanie samodzielności materialnej. O tym mówiły najczęściej kobiety starsze, w wieku ponad 40 lat, te, których obecność nie jest już w domu niezbędna, które mają dzieci starsze lub dorosłe i które mogą pozwolić sobie na „luksus" rozpoczęcia pracy zawodowej dla własnej satysfakcji. Wspominała zresztą o tym zjawisku w swoim referacie mgr Kaltenberg.

Wśród następnie przytaczanych motywów rozpoczęcia pracy zawodowej uwzględniano przede wszystkim możliwość szerszych kontaktów osobistych i międzyludzkich, większą atrakcyjność życia kobiety pracującej zawodowo oraz chęć zapewnienia sobie emerytury. Spotkać było można wiele wypowiedzi, mówiących o tym, że mężczyzna zarabiający na dom nie poważa kobiety — gospodyni domowej, uważając ją za osobę nie zarobkującą i w ten sposób — nie pracującą.

Praca domowa jest czynnikiem w pewnym stopniu hamującym dopływ kobiet do pracy zawodowej. Jednakże — niewątpliwie — ta część kobiet, która potrafiła przezwyciężyć tę przeszkodę, znajduje cały szereg innych, wynikających z połączenia pracy domowej i zarobkowej poza domem.

Reasumując: głównym powodem, dla którego duża część kobiet chciałaby podjąć pracę zarobkową, jest podreperowanie budżetu rodzinnego. Większość z tych kobiet znajduje się — jak już wspomniano — w „krytycznym" przedziale wieku. A więc w tych spostrzeżeniach znajdują potwierdzenia tezy wysunięte w badaniach A. Kurzynowskiego i F. Jakubczaka (*Badanie postaw wobec pracy zawodowej kobiet.* „Biuletyn IGS" nr 1/60), a także przez G. Pomianową w jej artykule *Pozycja społeczna a praca zawodowa kobiety.* „Studia Socjologiczno-Polityczne" nr 6/60.

Stosunkowo duża, o wiele większa od poprzedniej grupy, część kobiet podjęłaby pracę zarobkową ze względu na uzyskanie w ten sposób szerszych kontaktów osobistych, a także z niechęci do zajmowania się wyłącznie pracą domową.

Najczęstszą więc przyczyną aktywizacji zawodowej są potrzeby materialne. Dla znacznej liczby kobiet zadowolenie z pracy trzeba jednakże tłumaczyć jako zadowolenie z możliwości zarobkowania, zapewnienia sobie pewnej sumy pieniędzy wyłącznie dla siebie lub zapewnienia sobie w przyszłości renty.

Natomiast największą przeszkodą tejże aktywizacji jest konieczność opieki nad dziećmi. Wzgląd na dobro rodziny w większym stopniu niż względy indywidualne uniemożliwia kobietom nie pracującym pójście do pracy. Pisał zresztą o tym J. Piotrowski w książce *Praca zawodowa kobiety a rodzina.*

Dr MARIAN LATUCH
Szkoła Główna Planowania i Statystyki
Warszawa

Odpowiada mi teza i sformułowanie, które chciałbym dosłownie tu przytoczyć, a które znalazło się w referacie p. mgr Strzemińskiej, mianowicie:

„Aktywizacja zawodowa kobiet jako prawidłowość historyczna, towarzysząca przeobrażeniom społecznym i ekonomicznym, stała się już faktem dokonanym. Dostosowanie do tej sytuacji codziennego życia jest jednym z najbardziej aktualnych problemów".

Uważam, że wzrost aktywizacji kobiet będzie stały. Już dziś obserwujemy radykalny postęp. Poziom kadr kobiecych pracujących dziś jest inny niż dawniej. Kobiety szukają możliwości przekazania swoich umiejętności nie tylko w domu. Istotne w tej chwili jest to, że kobieta ma prawo do wyboru charakteru pracy.

Uważam, że dyskusja na temat trudności finansowych różnych instytu-

cji opieki nad dzieckiem w naszych warunkach nie powinna mieć miejsca. Powinniśmy tak ustawić system zarządzania, aby skutki niepożądanych efektów były jak najmniejsze. Nie przypadkowo poruszany tu problem inwestycji demograficznych staje się problemem dyskusyjnym nie tylko w warunkach naszego kraju. W maju br. odbędzie się sympozjum demograficzne w Czechosłowacji, na którym te problemy będą również dyskutowane. Węgrzy i Czesi, którzy borykają się z pewnymi trudnościami, wprawdzie odmiennej natury, na pierwszy plan wysunęli do przedyskutowania m. in. problem inwestycji demograficznych.

Doc. dr JAN TUROWSKI
Katolicki Uniwersytet Lubelski

Zagadnienie podziału czynności gospodarstwa domowego między członków rodziny — to sprawa ważna. Są tu niesłychanie interesujące i dające wiele do myślenia wywody i dane ukazane w referacie pani mgr Strzemińskiej. Proszę zwrócić uwagę na dane o udziale mężów i dzieci w rodzinach miejskich w zakresie uczestnictwa w pracach domowych. Okazuje się, że udział mężów i dzieci w pracach gospodarstwa domowego sprowadza się tylko — jak wynika z badań — do nielicznych przypadków tzw. pomocy w poszczególnych czynnościach. Równouprawnienie mężczyzny i kobiety w naszej rodzinie ogranicza się do równego podziału władzy rodzinnej między ojca i matkę, męża i żonę oraz do formalnego określenia o równości obowiązków małżonków na rzecz stworzonej przez nich rodziny. Ale jest na przykład charakterystyczne, że brak w Kodeksie rodzinnym i opiekuńczym jakiejkolwiek wzmianki o obowiązku równego udziału w ciężarach i prowadzeniu gospodarstwa domowego ze strony mężczyzny i kobiety, brak jest nawet reguł typu instrukcyjnego czy moralnego. W praktyce gospodarstwo domowe jest najczęściej dla mężczyzn pewnego rodzaju tabu. W świadomości społecznej funkcjonuje też w dużym stopniu model mężczyzny, w którym nie występuje udział i obowiązek udziału mężczyzny w pracach gospodarstwa domowego. Przeciwnie, i radio, i prasa kpią sobie z takich „Ludwików do rondla". W rezultacie kobieta jest zapracowana, zaorana od świtu do nocy, niszczy się fizycznie, psychicznie i nerwowo. Jest to źródłem częstych konfliktów małżeńskich i rodzinnych.

Zjawisko sprzeczności między teorią równouprawnienia mężczyzny i kobiety w rodzinie a złożeniem całości obowiązków gospodarstwa domowego i wychowania dzieci na barki kobiety jest szczególnie częste i ostre w rodzinach chłopskich, ale również i w miejskich. Na tym odcinku uczyniliśmy jeszcze mało, potrzebne jest tu oddziaływanie, propaganda, a także poszukiwania badawcze nad optymalnymi przykładami rozwiązań, jakie rodzą się i które należałoby odkrywać.

Dr MARIA WIŚNIEWSKA-ROSZKOWSKA
Warszawa

Zwróciła uwagę na duże obciążenie kobiet, wynikające nie z istotnych potrzeb, ale z mody, snobizmu, tradycji i różnych obyczajów, które należałoby zrewidować, krytycznie rozpatrzyć i w dużej mierze odrzucić.

Stwierdziła ona m. in., że reformy wymaga także nasze codzienne odżywianie. Wiadomo, że przysparza ono kobietom wiele kłopotów i wysiłków, jest bardzo pracochłonne. A tymczasem wysiłki te w znacznej mierze są niepotrzebne, a nawet szkodliwe — jadamy bowiem z reguły za dużo i za często, co powoduje otyłość, choroby i przedwczesne starzenie się.

Mgr TERESA WIELOPOLSKA
Szczecin

Jestem członkinią Ligi Kobiet. Wydaje się, że na tej konferencji naukowcy zajęli się problemami istotnymi dla życia kobiety i należałoby życzyć, aby za kilka lat wynikło z tego coś konkretnego.

Liga Kobiet jest instytucją, która zna sytuację kobiet i wie, że sytuacja ta jest trudna. Praca zawodowa jest dla kobiet przywilejem. Ale, jak to podkreślono w referacie mgr Strzemińskiej, zbyt mało czasu kobieta może poświęcić dziecku na zabawy, na czytanie, na niezbędne w tym wieku rozmowy wychowawcze, na pomoc w nauce — 8 minut dziennie w bilansie czasu dnia powszedniego. To jest po prostu tragiczne.

Sądzę, że w tych branżach, gdzie pracują kobiety, np. w przemyśle lekkim, włókienniczym, należałoby wprowadzić 6-godzinny dzień pracy kobiet, oczywiście z mniejszym zarobkiem. Wówczas niewątpliwie kobiety mogłyby spełniać w rodzinie te zadania, które na nich ciążą. Kobieta jest zawsze zajęta, bo ma dom, męża, dzieci, jest to „inność", o której nie możemy zapominać. Dlatego, jak się wydaje, ważna jest kwestia krótszego czasu pracy, częściowej pracy, pół etatu. Nie możemy pozbawiać kobiety prawa do pracy — ale nie możemy z przywileju robić garbu, bo garbem jest praca ponad siły.

Druga sprawa — chodzi o pewną hierarchię wartości. Szkoła, która wychowuje nowe pokolenie, olbrzymi nacisk kładzie na kształcenie umysłów. A ile czasu poświęca się na kształcenie charakteru, etyki, stosunku do społeczeństwa? O wiele za mało.

Następnie: sprawa hierarchii wartości w rodzinie. Trzeba położyć nacisk na przeobrażenie psychiki kobiet. Świat się zmienił, kurz na szafie nie jest rzeczą najważniejszą. Jeżeli kobieta ma mało czasu, niech gorzej spełnia czynności porządkowe, a musi mieć czas zająć się dziećmi i mężem, żeby nie było dezintegracji rodziny. W naszych warunkach kobiety powinny tak ustawić dom, żeby najważniejsza była nie podłoga, a rodzina.

Dr MARIA WOLAŃSKA

Chcę zastanowić się nad sprawą wypoczynku i rekreacji w rodzinie. Większość kobiet pracujących uważa pracę domową za najważniejszą; sprawę wypoczynku, rozrywki kobiety odsuwają na plan dalszy i nie znajdują na nie czasu w budżecie dnia. Wydaje się, że sprawa zasługuje na uwagę. Wspólny wypoczynek przyczynia się bowiem do integracji rodziny. Oczywiście, nie wszystkie rozrywki mogą odbywać się w gronie rodziny, bo by się znudziły, ale pewien czas musi być na to przeznaczony. Rekreacja spełnia ważną rolę jako forma podnoszenia kultury wolnego czasu. Dom rodzicielski może być źródłem powstawania nawyków kulturalnych.

Przy rozrywkach i zabawie członkowie rodziny lepiej poznają się wzajemnie, wzmaga się oddziaływanie rodziców na dzieci. Rodzice tego nie doceniają. Na ogół ich rola ogranicza się do zapewnienia dziecku jedzenia, mieszkania, nauki. Dba się o to, żeby dziecko uczyło się języków obcych, chodziło na rytmikę — natomiast rodzice przeważnie uważają za nieistotne znalezienie czasu na zabawę z dzieckiem.

Dr WŁODZIMIERZ FIJAŁKOWSKI
Akademia Medyczna
Łódź

Trzeba dążyć do takiego ukształtowania warunków domowych, by potrzeba przystąpienia do pracy zawodowej powstała sama, nie pociągając za sobą zaniedbań w zakresie spraw domowych. Cały problem musi dojrzeć zarówno w świadomości samej kobiety, jak i innych członków rodziny, oraz w społecznej ocenie wartości pracy — tak zawodowej, jak domowej. Na pierwszy plan wysuwa się tu włączenie techniki do usprawnienia pracy domowej oraz odpowiednie rozłożenie tej pracy na wszystkich członków rodziny. W ten sposób utoruje się drogę kobiecie do coraz szerszego jej udziału w pracy zawodowej.

Chciałbym też zasygnalizować pewne błędy w przyjętych ogólnie poglądach na dojrzałość płciową. Często mówi się o przedwczesnej dojrzałości biologicznej młodych, przeciwstawiając ją opóźnionej stosunkowo dojrzałości psychicznej. Tymczasem pewne spostrzeżenia medyczne wyraźnie wskazują na to, że i pod względem biologicznym proces ten rozciąga się na długie lata. Mimo znacznego obniżenia się wieku, w którym przypada pierwsza miesiączka, cykle w pierwszych latach dojrzewania są przeważnie bezowulacyjne, niepełnowartościowe. Tak ważny pod względem biologicznym wskaźnik powinien obudzić w nas krytycyzm wobec naszych wyobrażeń o dojrzałości biologicznej z chwilą wystąpienia pierwszej miesiączki.

Doc. dr ANTONINA KŁOSKOWSKA
Uniwersytet Łódzki

PODSUMOWANIE OBRAD SEKCJI

Sekcja poświęcona omówieniu sytuacji kobiety w rodzinie współczesnej skupiła wśród dyskutantów, których było 23, przedstawicieli różnych organizacji społecznych, instytutów społecznych, różnych dziedzin nauki. Wśród referentów i dyskutantów znajdowali się między innymi przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia, Oświaty, Ministerstwa Sprawiedliwości, CRZZ, znajdowali się przedstawiciele siedmiu wyższych uczelni, kilku instytutów naukowych. Byli reprezentanci socjologów, pedagogów, prawników, lekarzy, demografów.

Tak szeroka skala zainteresowań mogła prowadzić do rozproszenia się dyskusji, jednak w przypadku tej sekcji dyskusja skupiła się na pewnym określonym aspekcie życia rodzinnego, sytuacji rodziny i kobiety, mianowicie na tych zjawiskach w rodzinie i pozycji kobiety, które są związane ze wzmożeniem aktywizacji zawodowej kobiet.

Spośród ośmiu referatów wygłoszonych na posiedzeniach sekcji, sześć w głównej lub znacznej mierze było poświęconych temu zagadnieniu, dyskusja także skupiła się wokół tych problemów.

Tematyka obrad była zatem ograniczona do pewnego stopnia przez organizację, nie wyczerpywała problematyki znaczenia społecznego kobiety we współczesnej Polsce i w świecie.

Zagadnienie aktywizacji zawodowej kobiet, stanowiące właściwy temat pierwszej sekcji zostało tutaj uwzględnione z punktu widzenia reperkusji życia zawodowego w życiu rodzinnym.

Dyskusja skupiła się wokół kilku punktów. Rozważano przede wszystkim problem i potrzebę poszukiwania nowego określenia roli społecznej kobiety wynikającego z jej dwoistej funkcji — zawodowej i rodzinnej, potrzebę określenia z tego punktu widzenia nowego modelu rodziny, nowych wzorów, rozpatrzenia w tym aspekcie dróg praktycznej pomocy dla kobiety. To zagadnienie należy rozważyć w sytuacji rodziny polskiej, a w znacznej mierze rodziny na świecie, oddzielnie w stosunku do rodziny miejskiej i wiejskiej.

W referacie doc. D. Gałaja poświęconym temu zagadnieniu, mocno podkreślono, że ogólne kierunki zmian w obu typach rodzin są jednakowe. Pozostaje jednak pewna ważna i istotna swoistość rodziny wiejskiej, rodziny chłopskiej, która każe rozpatrywać ją w specjalnym aspekcie. Wiąże się to z faktem, że rodzina chłopska pozostaje w naszych warunkach jednostką ekonomiczną nie tylko konsumpcyjną, ale produkcyjną.

W rodzinie chłopskiej kobieta zawsze była w pewnym sensie czynna produkcyjnie, niezależnie od tego, czy jej czynności można w tradycyjnym ujęciu określić jako czynności zawodowe, czy nie. Ale i w tej dziedzinie w życiu kobiety wiejskiej zachodzi aktualnie zjawisko, które docent Gałaj nazwał wzmożoną feminizacją zawodu, wskazując, że nastąpiła intensyfikacja tych typów produkcji, które w ramach gospodarstwa chłopskiego, są przede wszystkim domeną kobiety — w dziedzinie produkcji hodowlanej. Ponadto w związku z powstaniem kategorii chłopów-robotników i w związku z odpływem młodzieży męskiej do miasta, występuje znane zjawisko przejmowania przez kobietę wiejską wielu funkcji produkcyjnych, które dawniej były zastrzeżone dla mężczyzn. Stąd wynika pewne zachwianie się równowagi między siłą roboczą kobiet i mężczyzn na wsi, w porównaniu z proporcją tradycyjną.

Z tego punktu widzenia sytuacja kobiety wiejskiej jest do pewnego stopnia swoista. Perspektywy istotnych przemian wiązał doc. Gałaj głównie z perspektywami przeobrażeń struktury i reorganizacją gospodarstw wiejskich, z postępem towarowości.

Ponadto w dyskusji duży nacisk kładziono na potrzeby wzmożenia technicyzacji gospodarstwa wiejskiego nie tylko z punktu widzenia techniki produkcyjnej, ale tej techniki, którą można by nazwać techniką konsumpcyjną czy usługową.

Potrzeba podniesienia poziomu technicznego gospodarstwa domowego jest bardziej jeszcze istotna na wsi niż w mieście. Gospodarstwo domowe na wsi stwarza wciąż większe trudności w pracy domowej kobiet niż w mieście. Wystarczy wspomnieć brak wody bieżącej, urządzeń sanitarnych, gazu, często jeszcze elektryczności.

Kwestia podniesienia poziomu technicznej organizacji gospodarstwa domowego, ma jednak znaczenie ogólne dla sytuacji gospodarczej kobiet — ich ogólnej sytuacji społecznej.

Rozwój usług technicznych był często wymieniany w dyskusji jako jeden z istotnych czynników poprawy sytuacji kobiet, ułatwiających łagodzenie trudności wynikających z ich podwójnej roli.

W związku z problemem rozszerzenia usług gospodarczych podkreślano, że chodzi przy tym o pomoc dla rodziny, a nie o jej zastąpienie. Należy rozróżnić usługi, które nie wpływają w żadnym wypadku na ograniczenie funkcji rodziny, jeżeli są wykonywane poza domem, oraz te, których usunięcie poza obręb rodziny mogłoby wpłynąć na osłabienie więzi rodzinnej. Na przykład żywienie zbiorowe rozszerzone nadmiernie do pewnego stopnia osłabia funkcje rodziny, dla których istotne znaczenie mają wspólne posiłki; chociaż wskazywano, że nawet prowadząc gospodarstwo, kobieta nie zawsze może zorganizować posiłki o jednej porze dla całej rodziny.

W związku z przejmowaniem usług przez instytucje publiczne wyłonił się problem niedocenianego dawniej znaczenia usługowych funkcji ko-

biety w gospodarstwie domowym. Kobieta jest przecież w skali ogólnej pracownikiem usługowym. Mówimy o kobiecie nie pracującej zawodowo poza domem jako o tradycyjnej „gospodyni domowej". Tymczasem zgodnie z nową nomenklaturą „świadczy ona usługi", których waga ekonomiczno-społeczna wówczas dopiero występuje wyraźnie, kiedy transponuje się pracę domową kobiety na funkcje wyspecjalizowanych instytucji publicznych. Rozważając sytuację kobiety nieczynnej zawodowo, należałoby zatem wziąć pod uwagę i w nowym świetle ocenić jej rolę jako pracownika usługowego, zastanawiając się nad rangą tej funkcji.

Wśród dyskutantów odzywały się głosy, które przy całkowitej akceptacji wzmożonej aktywizacji kobiety poza domem, podkreślały jednak, że nie trzeba tej aktywizacji forsować, przyśpieszać, że te funkcje, które kobieta pełni w domu są także ważne ekonomicznie i o bardzo dużej społecznej doniosłości.

Dlatego też zwracamy uwagę na to, że w związku z pracą zawodową poza domem nie zawsze w organizacji życia domowego dokonują się zmiany, które w maksymalny sposób ułatwiają kobiecie pogodzenie jej dwóch ról. Referat dr Tymowskiego omawiając wpływ pracy kobiet na budżet rodzinny zwrócił uwagę, że jak wykazała analiza budżetu, wzrost zamożności rodzinnej, który się wiąże z zarobkami kobiety, jest często obracany nie na inwestycje i urządzenia techniczne, które ułatwiłyby pracę domową (np. pralka), a na zakupy związane z rozrywkami (motocykl, telewizor), zatem możliwości, których dostarczają zarobki kobiety, nie idą w parze z reorganizacją gospodarstwa ułatwiającą jej pracę zawodową.

Zagadnienie reorganizacji tradycyjnego układu gospodarstwa rodzinnego musi być rozważone nie tylko w odniesieniu do funkcji ściśle gospodarczych, ale także wychowawczych i do całokształtu stosunków społecznych w rodzinie.

Trzeba podkreślić, że w obradach sesji zagadnienie życia rodzinnego było ujmowane głównie w aspekcie roli kobiety jako gospodyni, nie jako żony, matki, towarzyszki. W związku z problemem odciążenia kobiety od pewnych funkcji domowych w obliczu pracy zawodowej, rozważano funkcje instytucji społecznych, które częściowo wyręczają kobietę, rozważano pozytywne i negatywne strony takich instytucji, jak żłobki, przedszkola, internaty, które umożliwiają w wielu wypadkach pracę kobiety, ale nie rozwiązują często problemów wychowawczych w sposób zadowalający. Mówiono o instytucji przedszkola prywatnego i potrzebie kontroli publicznej podobnych instytucji, o roztoczeniu opieki nad instytucjami, które pomagają opiece nad dziećmi, ale które nie są instytucjami ściśle opiekuńczymi. Proponowano rozszerzenie działalności opiekunów społecznych, rodzinnych, którzy by pomagali w rozwijaniu życia rodzinnego i rozwiązywaniu problemów oraz łagodzeniu konfliktów. Powstał przy tym problem, z jaką instytucją

działalność takich opiekunów społecznych mogłaby być związana; mówiono przy tym o związkach zawodowych, zakładach pracy, które mogłyby stanowić punkt wyjścia do udzielania pomocy i opieki w życiu rodzinnym. Mówiono o funkcjach socjologa w zakładzie pracy, którego działalność mogłaby ulec rozszerzeniu na poradnictwo w sprawach rodzinnych załogi.

Komórki poradnictwa i opieki nad życiem rodzinnym mogłyby być związane z takimi instytucjami, jak komitety blokowe i szkoły, które wydają się szczególnie właściwym polem obserwacyjnym dla diagnozy sytuacji wychowawczej w rodzinie i które powinny stać się punktem wyjścia działalności terapeutycznej.

Zwracano uwagę na potrzebę teoretycznego przygotowania młodzieży do życia rodzinnego, koniecznego wobec szybko zmieniających się norm. Jaka instytucja ma się podjąć tej roli, kto ma opracować plany i programy tego rodzaju kształcenia czy wychowania — pozostało sprawą otwartą.

Z tym zagadnieniem wiąże się problem postępu wiedzy na temat przeobrażeń wewnętrznych rodziny i roli kobiety. W referowanych na sekcji badaniach wyraźnie zaznaczyła się koncepcja instrumentalno-gospodarczej roli kobiety. Zwrócono przy tym uwagę na wiele faktów bardzo ważnych, choć oczywistych; mówiono, że w naszym społeczeństwie, jak w większości społeczeństw współczesnych, sprawy gospodarstwa domowego uważa się za sprawę kobiet. Niektóre badania sygnalizują jednak tendencję zwiększania się roli mężczyzny w gospodarstwie domowym. Jednak z punktu widzenia tradycyjnego rozdziału ról mąż i dzieci tylko pomagają w pełnieniu funkcji domowych, które należą do roli kobiety.

Badania przeprowadzone w Łodzi wykazały, że opinie mężczyzn i kobiet odnośnie roli rodzinnej kobiety są bardzo podobne; według jednych i drugich kobieta, żona, matka powinna być przede wszystkim dobrą gospodynią. Nie było tutaj rozbieżności między stanowiskiem kobiet i mężczyzn. Natomiast opinie na temat roli rodzinnej mężczyzny formułowane przez mężczyzn oraz przez pracujące kobiety różniły się w sposób istotny. Kobiety na jednym z naczelnych miejsc stawiały postulat udziału mężczyzny w pracach domowych. Mężczyźni bardzo rzadko wymieniali podobny atrybut swojej roli rodzinnej. Taka rozbieżność normatywnego modelu formułowanego przez obie płci jest wyrazem nierównomiernej ewolucji postaw kobiet i mężczyzn. Może ona stać się źródłem konfliktów trudnych do usunięcia w aktualnym pokoleniu.

Bardziej istotne zmiany mogą nastąpić raczej w następnym pokoleniu w wypadku takiego wychowania chłopców i dziewcząt, które wpajałoby im przekonanie, że funkcje gospodarcze nie należą wyłącznie do roli kobiety i w wypadku jej pracy zawodowej powinny być równomiernie rozłożone między członków rodziny.

Podkreślano społeczną potrzebę określenia modelu propagandowo-wychowawczego, jako metody, która by mogła pomóc w przygotowaniu teoretycznym młodych ludzi do życia rodzinnego, jako modelu, który by się miał stać powszechnym, który odpowiadałby ewolucji funkcji gospodarczych kobiet, był zgodny z interesem społecznym i zasadami równego podziału obowiązków we wszystkich dziedzinach życia rodziny.

Jakie modele mają być uważane za odpowiadające interesom publicznym? Jakie są przy tym możliwe do realizacji w aktualnych warunkach? Odpowiedź na to zagadnienie wymaga niewątpliwie dobrej znajomości samej sytuacji rodzinnej i tendencji jej rozwoju. Wymaga zatem badań nad życiem rodzinnym w Polsce współczesnej. Nie ma u nas tymczasem dotąd żadnej placówki naukowej poświęconej badaniom rodziny, podobnie jak nie ma także instytucji opieki nad rodziną, podczas gdy istnieją różnorodne placówki poświęcone sprawom matki i dziecka.

Wielokrotnie w czasie obrad sekcji podnoszono potrzebę powołania pracowni badań rodziny; pracownia taka mogłaby dostarczyć odpowiedzi na wiele kwestii podniesionych w toku dyskusji i odnoszących się do pozycji i funkcji kobiety w rodzinie i stosunku jej pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych.

SPIS TREŚCI

Wstęp 5
Badania nad pozycją społeczną kobiet w Polsce — doc. dr *Jerzy Piotrowski* 10

Część I

Perspektywy aktywizacji zawodowej kobiet na tle doświadczeń XX-lecia — mgr inż. *Halina Diamand* 23
Sytuacja zawodowa kobiet z wyższymi kwalifikacjami — dr *Anna Preiss-Zajdowa* 45
Pozycja społeczna kobiet na kierowniczych stanowiskach w przemyśle łódzkim — dr *Stefania Dzięcielska-Machnikowska* i dr *Jolanta Kulpińska* 67
Dyskusja 84
Płeć jako wyznacznik stosunku do pracy — doc. dr *Magdalena Sokołowska* 95
Prawna ochrona pracy kobiet. Stan i potrzeby — dr *Zbigniew Salwa* 109
Dyskusja 123
Problem zatrudnienia kobiet nie mających kwalifikacji zawodowych mgr *Lech Sobczak* 135
Zagadnienie dostępu dziewcząt do zawodów pozarolniczych . . . 151
Szczególne warunki jedynych żywicielek rodzin — red. *Krystyna Wrochno* 177
Dyskusja 195
Podsumowanie obrad sekcji — doc. dr *Jerzy Piotrowski* 215

Część II

Przeobrażenia i potrzeby współczesnej rodziny — mgr *Ewa Kaltenberg-Kwiatkowska* 222
Zmiana pozycji i roli kobiety w rodzinie chłopskiej — doc. dr *Dyzma Gałaj* i mgr *Barbara Tryfan* 239
Sytuacja prawna kobiety w rodzinie na tle przemian w jej sytuacji obywatelskiej i zawodowej — mgr *Maria Regent-Lechowicz* . . 261

Dyskusja 272
Sytuacja rodzinna a zatrudnienie kobiet zamężnych — dr *Adam Kurzynowski* 295
Społeczne instytucje opieki nad dzieckiem. Stan i potrzeby — mgr *Janina Sobczak-Rustecka* 314
Społeczna potrzeba rozwoju żłobków — mgr *Zofia Nowak* . . . 331
Dyskusja 350
Wpływ pracy zawodowej żony na budżet rodziny robotniczej — dr *Andrzej Tymowski* 362
Praca a dom w świetle badań budżetu czasu — mgr *Helena Strzemińska* 376
Dyskusja 395
Podsumowanie obrad sekcji — doc. dr *Antonina Kłoskowska* . . 401