Płaca i praca kobiet w Polsce

JANINA WALUK

25483

W Bibliotece Nauki o Pracy
ukazały się następujące książki

Antologia

Wiedza o pracy ludzkiej

I wyd. 1959 r.
II wyd. poprawione, 1961 r.
str. 356, cena zł 24.—

S.G. Strumilin

Problemy wydajności pracy

Tłum. z języka rosyjskiego
wyd. 1959 r.
str. 278, cena zł 16.—

G. Friedmann

Maszyna i człowiek

Problem człowieka
w cywilizacji maszynowej
Tłum. z języka francuskiego
wyd. 1960 r.
str. 406, cena zł 35.—

Jak pracuje człowiek?

Z badań polskich psychologów,
socjologów i ekonomistów
wyd. 1961 r.
str. 520, cena zł 40.—

J.A.C. Brown

Społeczna psychologia przemysłu

Tłum. z języka angielskiego
wyd. 1962 r.
str. 340, cena zł 30.—

J. Rosner

Zagadnienia czasu pracy

wyd. 1962 r.
str. 244, cena zł 30.—

3 KPiP
2 5 4 8 3
125483

PŁACA i PRACA KOBIET W POLSCE

Biblioteka Nauki o Pracy

JANINA WALUK

PŁACA i PRACA KOBIET W POLSCE

KSIĄŻKA i WIEDZA · 1965

Komitet redakcyjny Biblioteki Nauki o Pracy:
mgr K. Gruberowa, dr J. Okoń, doc. dr A. Rajkiewicz, dr J. Rosner,
doc. dr A. Sarapata

Redaktor Biblioteki Nauki o Pracy
STANISŁAWA WIECZOREK

Copyright by „Książka i Wiedza", 1965
Warszawa, Poland

PRZEDMOWA

Kobiety pracujące odgrywają coraz większą rolę w życiu gospodarczym, społecznym i politycznym. Coraz większa jest ich rzesza, wyraźnie dominują w niektórych zawodach uważanych przed laty za nieodpowiednie dla nich, docierają do najwyższych stanowisk i godności. Są równouprawnione. Mimo to, zarówno w odczuciu kobiet pracujących, jak i ich kolegów, równouprawnienie nosi dość specyficzny i ograniczony charakter.

Znacznie niższy jest stopień aktywności zawodowej kobiet niż mężczyzn, specyficzna jest struktura zatrudnienia z punktu widzenia wykonywanych zawodów oraz osiąganych stanowisk, niższe płace, słabsze tempo awansowania. Czy działają tu obiektywne przyczyny związane z naturalnymi właściwościami kobiety? Czy może szczególnie trudne warunki wykonywania podwójnych obowiązków? Mówi się przecież żartobliwie, iż równouprawnienie przy nierozwiązanych problemach funkcjonowania rodziny i gospodarstwa domowego stanowi zamaskowaną i najbardziej wyrafinowaną metodę dyskryminacji kobiet także w ich pracy zawodowej. A może mamy do czynienia z występującą w innych formach ukrytą dyskryminacją w systemie zatrudnienia i płac? Może nadal pokutują przestarzałe poglądy na temat miejsca kobiety w społeczeństwie i jej przydatności do pracy zawodowej? Pytania te można by mnożyć nieomal w nieskończoność. Odpowiedź wymaga szczegółowych badań naukowych przedstawicieli wielu dyscyplin: ekonomisty i socjologa, psychologa i lekarza, organizatora produkcji i prawnika. Wymaga przeanalizowania faktów i opinii, wykrycia historycznych tendencji, sformułowania wniosków prognostycznych i terapeutycznych.

Książka dr *J. Walukowej* prezentowana Czytelnikowi stanowi cenną pionierską próbę odpowiedzi z punktu widzenia ekonomiczno-socjologicznego na niektóre pytania dotyczące pracy i wynagradzania kobiet. Autorka książki — adiunkt Uniwersytetu Warszawskiego — jest ekonomistą o gruntownym przygotowaniu teoretycznym. Równo-

cześnie zainteresowania humanistyczne, a zwłaszcza socjologiczne poparte erudycją w tej dziedzinie, pozwoliły jej na znaczne rozszerzenie „zawodowego" spojrzenia ekonomisty i ujęcie problematyki w jej szerokim społecznym aspekcie. Istotne wydaje się także podkreślenie zaangażowania autorki w tzw. kwestię kobiecą od strony emocjonalnej. Niekiedy bywa to niebezpieczne dla pracy naukowej. W tym konkretnym przypadku pasja uchwycenia rzeczywistego obrazu i zbadania przyczyn niezadowalającego rozwiązania problemu kobiety pracującej doprowadziła do poświęcenia blisko dwuletniego okresu na nieomal codzienne przebywanie w czterech warszawskich zakładach przemysłowych, poznawanie wielkich problemów i małych problemików dnia codziennego kobiet tam zatrudnionych, oparcie badań na żmudnym wywiadzie indywidualnym i dokładnej znajomości całokształtu sytuacji.

Jakkolwiek analiza szczegółowa obejmuje niewielki wycinek życia gospodarczego i tylko kilka jego problemów, przedstawiona na tle ogólnym, konfrontowana z teorią i poglądami „zwykłych" ludzi, przeprowadzona konsekwentnie i ostrożnie uogólniana, stanowi ona wartościową pozycję naukową, przyczyniającą się do wypełnienia luki w problematyce zatrudnienia. Książka ta napisana żywym i lekkim, a przy tym precyzyjnym językiem stanowi pożyteczną lekturę zarówno dla specjalisty, jak i dla każdego, kto interesuje się tą problematyką.

Warszawa, 23.XI.1964 r.

Zofia Morecka

WPROWADZENIE

Trudno znaleźć w naszym kraju dziedzinę, gdzie postęp i nowe wzory tak ściśle współistniałyby z zacofaniem, z ustalonymi przez tradycję poglądami i zwyczajami podtrzymywanymi przez dużą część ludności, jak w zagadnieniu pracy zarobkowej kobiet. Jednocześnie trudno o dziedzinę, w której tak nierozerwalnie sprawy gospodarcze łączą się z zagadnieniami o charakterze socjologicznym, psychologicznym, fizjologicznym, i gdzie te zagadnienia odgrywają równie istotną rolę. I właśnie dlatego życie i praca kobiet powinny się stać przedmiotem głębszych i bardziej wszechstronnych badań niż dotychczas.

Pytań, na które wciąż jeszcze odpowiedzi nie mamy, jest tu bardzo wiele. Czym się tłumaczy określony podział pracy zawodowej między mężczyznami a kobietami; od czego zależy udział pracy kobiet w poszczególnych dziedzinach gospodarki, gałęziach przemysłu czy przedsiębiorstwach? Czy istnieją kobiece i męskie zawody i rodzaje prac? Czym tłumaczy się istnienie dużych rozpiętości płacowych w wynagradzaniu mężczyzn i kobiet, na niekorzyść tych ostatnich? Jaką rolę spełnia praca zarobkowa w życiu kobiety w Polsce współczesnej? Jakie są motywy podejmowania pracy? Jak w naszych warunkach kobiety rozwiązują problem podwójnych obowiązków zawodowych i domowych? Jakie są możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych kobiet? Jakie są najbardziej charakterystyczne postawy wobec pracy zarobkowej kobiet? Czym można uzasadnić istnienie określonych poglądów w sprawie ich pracy zarobkowej?

Pytania te nie wyczerpują długiej listy problemów, które wiążą się z pracą kobiet, spośród których każdy zasługuje na odrębne studium.

Zadaniem mojej pracy nie może być odpowiedź na wszystkie te pytania. Wymagałoby to długotrwałych badań, przeprowadzanych przez odpowiedni zespół ludzi, oraz posiadania odpowiedniego warsztatu naukowego.

Badania tego typu przeprowadzane są w Polsce przez zespół pracowników IGS pod kierownictwem *J. Piotrowskiego*. Podstawowym problemem jest tu kwestia, czy i w jakim stopniu poza domowe zatrudnienie kobiet zamężnych staje się społecznie uznanym elementem ich roli w rodzinie oraz w jakim stopniu rola zawodowa tych kobiet integruje się z ich rolą rodzinną [1].

Problematyka pracy i wynagrodzenia za pracę zarobkową kobiet wymaga kompleksowych badań bardziej niż jakakolwiek inna dziedzina. Oto pewien ogólny schemat zakresu badań, który powinien być podstawą do pogłębiania wiedzy o pracy kobiet:

Ekonomia	*Socjologia*
Problematyka równej płacy za równą pracę. Podział pracy zawodowej między mężczyzn a kobiety. Warunki i czynniki określające udział pracy kobiet.	Grupy zawodowe z uwzględnieniem pozycji zawodowej kobiet w pracy zarobkowej.
Czynniki określające kwalifikacje zawodowe kobiet itp.	Analiza postaw kobiet wobec pracy. Opinia o pracy zarobkowej kobiet. Wpływ pracy zawodowej kobiet na przemiany rodziny. Rola kobiety pracującej zarobkowo w społeczeństwie i rodzinie itp.

[1] Wyniki tych badań znalazły najszerszy i najpełniejszy wyraz w studium J. Piotrowskiego, *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, Warszawa 1963. (Moja praca jako rozprawa doktorska została w zasadzie zakończona w r. 1962, a zatem przed opublikowaniem książki *J. Piotrowskiego*). Cząstkowe wyniki badań IGS zawierają następujące publikacje: „Biuletyn IGS" nr 1, 1959, nr 1, 1960, nr 2—3, 1961; „Przegląd Socjologiczny", t. XIV, nr 1, 1960; „International Social Science Journal" nr 1, 1961; J. Piotrowski, *Praca a rodzina*, w zbiorze: *Jak pracuje człowiek*, 1961; „Studia Socjologiczne" nr 1, 1962, „Zeszyty Badań Rejonów Uprzemysłowionych", PAN, nr 1, 2 i 3, 1962; „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 4, 1963; artykuły w „Życiu Warszawy", „Trybunie Ludu", „Metalowcu".

Psychologia

Badania rozwoju osobowości pracownika.
Możliwości wykorzystania uzdolnień zawodowych kobiet.
Analiza takich czynników, jak: zadowolenie z pracy, znaczenie stanowiska itp.

Fizjologia

Wpływ warunków pracy na pracę kobiet.
Zmiany biologiczne występujące w związku z pracą zarobkową kobiet.
Ograniczenia zdolności do pracy przez czynniki biologiczne itp.

Pedagogika

Kształcenie zawodowe dziewcząt i chłopców.
Rozwijanie osobowości pracownika w pracy zarobkowej itp.

Celem mojej pracy jest:

1) Próba ogólnego zorientowania Czytelnika w sytuacji kobiet pracujących zarobkowo [2] w Polsce współczesnej z punktu widzenia ich udziału w zatrudnieniu, kwalifikacji zawodowych, otrzymywanego wynagrodzenia.

Zależy mi przede wszystkim na określeniu sytuacji kobiet zatrudnionych w przemyśle uspołecznionym, a zwłaszcza w przemyśle warszawskim [3].

2) Próba wydzielenia spośród ogromnie bogatej problematyki, dotyczącej pracy i życia kobiet w Polsce, zagadnień — moim zdaniem — mających szczególnie ważne *aktualne* znaczenie. Zamierzam wskazać kierunek, w którym powinny pójść rozważania dotyczące pracy kobiet, oraz uzasadnić, jakie kwestie wymagają tu przede wszystkim rozstrzygnięcia.

Jest np. rzeczą oczywistą, że zajmowanie się obecnie w Polsce

[2] Potocznie przyjęło się używać określenia „kobieta pracująca" tylko w odniesieniu do kobiet zatrudnionych poza domem w celu uzyskania dochodu pieniężnego. Jest to niewłaściwe i krzywdzące kobiety-mężatki i matki nie pracujące zarobkowo poza domem, a *pracujące* w domu. Dlatego będę się posługiwała określeniem „kobieta pracująca zarobkowo".

[3] Dlatego kilka przedsiębiorstw w Warszawie wybrałam jako teren bezpośrednich obserwacji. Por.: str. 183 i dalsze.

sprawą, która niegdyś zaprzątała wiele umysłów, a dotyczyła możliwości i potrzeby dopuszczenia kobiet na wyższe studia [4] byłoby niecelowe. Natomiast inaczej rzecz się ma z zagwarantowaniem całkowitego równouprawnienia kobiet w dziedzinie wykształcenia, z rzeczywistym zapewnieniem równego startu dziewcząt i chłopców, nie mówiąc już o różnych możliwościach mężczyzn i kobiet w uzupełnianiu wykształcenia i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych.

Od dawna jest rozstrzygnięta sprawa *równości kwalifikacji umysłowych* mężczyzn i kobiet, ale jednocześnie utrzymują się opinie o zawodach „kobiecych", o konieczności pewnego podziału „według płci", i to nie tylko w ramach rodziny, lecz również w skali całej gospodarki. Jak jest w rzeczywistości?

*

Głównym wątkiem, przewijającym się przez kolejno analizowane tu problemy, będzie zagadnienie *pracy kobiet.*

Analizę przeprowadzam na kilku szczeblach: najbardziej ogólnym — gospodarki uspołecznionej, następnie — przemysłu w całości, przemysłu warszawskiego, kilku wybranych zakładów, wreszcie — grupy pracownic i pracowników, wśród których zostały przeprowadzone badania ankietowe i wywiady.

Zdaję sobie w pełni sprawę z tego, że praca ma charakter przyczynkarski, fragmentaryczny. Wyjaśnia niektóre tylko strony związane z ogromnie bogatą problematyką pracy kobiet; niektóre zagadnienia zaledwie sygnalizuje. Wiele tez w niej zawartych ma charakter dyskusyjny. Dlatego traktuję ją jako punkt wyjścia do dalszych badań.

Jednocześnie chcę podkreślić, że jeśli udało mi się spojrzeć bardziej wszechstronnie na niektóre problemy rozważane w pracy, jest to zasługa tych, którzy okazali mi dużą pomoc przy jej powstawaniu, a zwłaszcza prof. dr *Zofii Moreckiej* oraz uczest-

[4] Sprawa niezbyt od nas odległa, odnosi się do końca wieku ubiegłego. Por. na ten temat bardzo interesującą rozprawę Jana Hulewicza, *Sprawa wyższego kształcenia kobiet w XIX w.*, Kraków 1939.

ników jej seminarium doktorskiego w WSNS, a także zespołu Katedry Ekonomii Politycznej II UW.

Pragnę również wyrazić podziękowanie recenzentom mojej pracy prof. dr *Edwardowi Strzeleckiemu,* doc. dr *Zygmuntowi Baumanowi,* doc. dr *Wiesławowi Krencikowi,* doc. dr *Jerzemu Piotrowskiemu,* których uwagi dopomogły w dużym stopniu do usunięcia wielu mankamentów.

Chciałabym bardzo, aby tą drogą słowa serdecznego podziękowania dotarły do kierownictwa oraz tych wszystkich pracowników warszawskich zakładów przemysłowych, którzy w sposób bezinteresowny i życzliwy pomagali mi w przeprowadzanych badaniach.

Za wszystkie wady książki całkowitą odpowiedzialność ponoszę oczywiście ja sama.

Warszawa, grudzień 1964.

Janina Waluk

Rozdział pierwszy

RÓŻNICE W PŁACACH MĘŻCZYZN I KOBIET W POLSCE

TŁO OGÓLNE I SYTUACJA PŁACOWA KOBIET W OKRESIE MIĘDZYWOJENNYM W POLSCE*

Różnice w wynagradzaniu za pracę zarobkową kobiet i mężczyzn mają długą, przynajmniej stuletnią historię. Początku jej należy szukać w okresie, kiedy rozwijający się przemysł zaczął wciągać do pracy zarobkowej kobiety i dzieci, i kiedy to właśnie *taniość* kobiecej siły roboczej była jednym z najważniejszych czynników, które wpłynęły na szybkie rozpowszechnianie się pracy kobiet poza domem.

Jedną z istotnych przyczyn, dla których kobieta musiała szukać pracy poza domem, były niedostateczne zarobki mężczyzny. W miarę rozwoju mechanizacji i coraz większych możliwości zastępowania wykwalifikowanych i wyżej płatnych pracowników siłą roboczą kobiet i dzieci zmniejszały się zarobki mężczyzn. Możliwość niskiego wynagradzania pracy kobiet rozstrzygała o szybkim wzroście ich zatrudnienia w przemyśle. „Dajcie nam kobiet i dzieci" — oto pierwszy krzyk kapitału, gdy zdobył maszynę [1].

„Kobieta stawała do pracy, pobierając za ten sam wysiłek, jaki spełniał mężczyzna, połowę jego zarobku. Taniością swojej siły roboczej zaczęła rugować mężczyznę z wielu warsztatów, a więc wyrzucać na bruk lub zmuszać do obniżania poziomu pobieranej płacy... W ostatecznym wyniku mąż i żona pospołu zarabiają tyle, co ongi jeden mężczyzna — ile wymaga utrzymanie rodziny. Oto

* W rozdziale tym nie podejmuję analizy sytuacji płacowej kobiet w okresie międzywojennym, chodzi mi natomiast o zasygnalizowanie najbardziej ogólnego zarysu zróżnicowania płacowego w przekroju kobiety—mężczyźni.

[1] K. Marks, *Kapitał*, t. I, Warszawa 1951, str. 424.

skutki, jakie w obrębie stosunków zarobkowych stwarza ustrój wolnej konkurencji w swoim żywiołowym nieskrępowanym przebiegu" [2].

Pierwsze kroki pracy zarobkowej kobiet poza domem związane są nierozerwalnie z ich wyzyskiem. Właśnie ów wyzysk jest najważniejszym momentem warunkującym możliwość szybkiego wzrostu pracy kobiet w przemyśle. Kobieta, zaczynając pracować zarobkowo, otrzymywała *nie więcej niż połowę wynagrodzenia swego kolegi — mężczyzny.*

Konsekwencją dalszego rozwoju kapitalistycznych stosunków produkcji było utrwalenie tej sytuacji. Gdy wolnokonkurencyjny kapitalizm, w okresie którego nastąpiło rozpowszechnienie pracy kobiet, przeradza się w końcu wieku XIX w imperializm, relacje w wynagradzaniu mężczyzn i kobiet nie ulegają zmianie. Przemiany ekonomiczne i społeczne, prowadzące do współczesnego kapitalizmu, zapoczątkowują nowy okres ingerencji państwa; zmiany, jakie następują w tym czasie w zróżnicowaniu zarobków mężczyzn i kobiet, są minimalne.

Kobiety w krajach kapitalistycznych otrzymują i obecnie niewiele więcej niż połowę zarobków mężczyzn [3]. (Następują

---

[2] Ludwik Krzywicki, *Wstęp* do H. Krahelskiej, *Praca kobiet w przemyśle współczesnym*, 1932, str. VIII.

[3] Wśród ekonomistów zachodnich, zajmujących się problematyką zróżnicowania płac według płci, występują często rozbieżności w określaniu zakresu tego zróżnicowania oraz w interpretacji jego przyczyn. Wszyscy natomiast zgadzają się, że jest to pewne zjawisko trwałe i że procesy niwelacyjne są powolne.

Niektóre wypowiedzi dotyczące przyczyn istnienia zróżnicowania płac zawierają sprzeczności, których nie sposób nie dostrzec nawet przy powierzchownej analizie tej problematyki, np.: *R. Smuts* stwierdza, że przyczyną otrzymywania przez kobiety niższego wynagrodzenia jest fakt zatrudniania ich w takich rodzajach prac, które są niżej płatne niż prace wykonywane przez mężczyzn. Nieco dalej mówi o tym, że z porównania godzinowych stawek płac kobiet w przemyśle Stanów Zjednoczonych, wynika, iż wynoszą one około 70% godzinowych stawek płac mężczyzn. Przy tym podaje przykłady godzinowych płac kobiet i mężczyzn zatrudnionych *w tych samych rodzajach pracy.* Do tych spraw powrócimy przy wyjaśnianiu zasady „równa płaca za równą pracę".

wprawdzie procesy niwelacyjne, są one jednakże dość powolne)[4].

Polska w okresie międzywojennym nie wyróżniała się niczym pod tym względem spośród krajów kapitalistycznych. Płace kobiet przeważnie wahały się na poziomie około 60% płacy niewykwalifikowanego robotnika-mężczyzny[5]. Kobiety traktowane były jako odrębna kategoria pracowników. W polskich przedwojennych rocznikach statystycznych w działach pt. „Statystyka społeczna" wprowadzony jest układ, w którym „robotnice" stanowią oddzielną pozycję. Na przykład dla przemysłu mineralnego Warszawy i okolic podział ten przedstawia się następująco: majstrowie, hutnicy, robotnicy niefachowi, *robotnice.*

Podczas gdy przy trzech pierwszych kategoriach wymienia się maksimum i minimum płacy za 8-godzinny dzień pracy, przy tej ostatniej — „robotnice" — wymienia się najczęściej tylko jeden poziom zarobków.

W nielicznych wypadkach, kiedy jest w ogóle mowa o płacy maksymalnej dla robotnic, wysokość tej płacy jest na ogół niższa od płacy minimalnej robotników określonych jako niefachowi[6].

W interesującej, zwłaszcza ze względu na bogaty materiał statystyczny, pracy *J. Derengowskiego* „Płace pracowników miejskich miasta stołecznego Warszawy wczoraj i dziś" znajdujemy bardziej szczegółowe dane, pozwalające na porównanie zarobków

[4] Oto niektóre bardziej interesujące pozycje bibliograficzne: L. Varlez, *Les salaires dans l'industrie,* Bruksela 1904, LXIII; K. Leichter, *Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Österreich,* Wiedeń 1927; Hildegard Meister, *Frauenarbeit und Frauenfrage, Handworterbuch der Staatswissenschaftamt,* IV, 1927; H. Krahelska, *Praca kobiet w przemyśle współczesnym,* cyt. wyd. (I część); G. Soule, *Men, Wages und Employment,* 1954; B. Wootton, *The social Foundation of Wage Policy,* Londyn 1955; R. Smuts, *Women and work in America,* 1959; D. Brady, *Equal Pay for Women Workers,* „The Annals of the American Academy of Political and Social Science", t. 251, maj 1947.

[5] Por.: Załączniki 11—19, a także *Roczniki Statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej* z okresu międzywojennego oraz „Wiadomości Statystyczne".

[6] Por. przykłady określania stawek płac w przemyśle hutniczym, metalowym, chemicznym, włókienniczym: Załącznik 12.

BIBLIOTEKA Śląskiego

mężczyzn i kobiet. Na podstawie analizy tego materiału [7] możemy sformułować następujące spostrzeżenia:

— Zarówno wśród pracowników umysłowych wydziałów administracyjnych, jak i wśród pracowników umysłowych przedsiębiorstw miejskich kobiety i mężczyźni zatrudnieni na *jednakowych* stanowiskach otrzymują *niejednakowe* wynagrodzenie miesięczne. Zarobki mężczyzn kształtują się znacznie wyżej niż kobiet; rozpiętości w niektórych kategoriach zawodów, np. wśród nauczycieli czy farmaceutów, dochodzą do 200 zł miesięcznie.

— Wśród pracowników fizycznych, zatrudnionych *w takich samych zawodach* lub posiadających *takie same kwalifikacje zawodowe,* występują również duże rozpiętości w wynagradzaniu na niekorzyść kobiet, i to zarówno w administracji i przedsiębiorstwach miejskich, jak i w przemyśle przetwórczym Warszawy. Przeciętny zarobek godzinowy mężczyzn prawie trzykrotnie przewyższa tu zarobek godzinowy kobiet. *Różnice te spowodowane są ustalaniem dla kobiet niższych stawek godzinowych.*

— W Polsce międzywojennej sytuacja płacowa kobiet nie uległa większym zmianom w porównaniu z okresem sprzed pierwszej wojny światowej. Obserwujemy trwałą tendencję do utrzymywania się relacji płacowych, zwłaszcza w odniesieniu do prac wykonywanych przez kobiety i mężczyzn.

W okresie międzywojennym (1937 r.) wprowadzona została wprawdzie ustawa o układach zbiorowych, w której określane były warunki płacy, jednakże nie wpłynęła ona na ogólne polepszenie sytuacji płacowej kobiet. Po pierwsze, dlatego że zawieranie układów zbiorowych w Polsce kapitalistycznej nie było obowiązujące; po drugie, *stawki płac określane dla kobiet w tym samym wieku i o takich samych kwalifikacjach, jak mężczyźni, były przeważnie dwa razy niższe od stawek mężczyzn*; po trzecie, tam gdzie układy zbiorowe były zawierane, określały warunki płac jedynie dla robotników zatrudnionych w chwili zawierania umowy [8].

Zarówno przed pierwszą wojną światową, jak i w okresie

[7] Por.: Załącznik 18 i nast.

[8] Por.: Układ zbiorowy pracy z dnia 2.V.1938 r., Załącznik 17.

międzywojennym w Polsce kobiety były w rzeczywistości pozbawione ochrony prawnej przed wyzyskiem.

Zróżnicowanie płacowe na niekorzyść kobiet występowało we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego i społecznego Polski, do których kobiety uzyskiwały dostęp. Moim zadaniem nie jest analiza przyczyn tego stanu rzeczy [9], natomiast istotną sprawą dla naszych dalszych rozważań jest zwrócenie uwagi na następujące zjawiska:

1) Przed II wojną światową w Polsce nie stosowano przy ustalaniu stawek płac ani opisu wykonywanych czynności, ani ustalonych kryteriów oceny pracy. Stosowano pewien tradycyjny podział na robotników prostych, przyuczonych i fachowców. Stawki różnicowano w zależności przede wszystkim od płci i wieku pracownika.

2) W związku z tym ustaliły się określone relacje płacowe zależne również od tego, czy daną pracę wykonuje kobieta, czy mężczyzna. W wielu wypadkach dostatecznym kryterium ustalenia niższej godzinowej stawki płacowej (przy braku naukowych metod mierzenia pracy) był fakt wykonywania danej pracy wyłącznie przez kobiety. W ten sposób ukształtowały się relacje płacowe wielu prac określanych jako kobiece lub męskie. Na przykład w przemyśle włókienniczym: tkacze — cewiaczki, w przemyśle dziewiarskim: dziewiarz osnowy — dziewiarka saneczkowa.

3) W relacjach płacowych w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych (np. grupy zawodów służby zdrowia niższych szczebli, technicy ze średnim wykształceniem zawodowym) daje się również zauważyć tendencja do kształtowania się płac na korzyść zawodów wykonywanych w większości lub całkowicie przez mężczyzn [10].

[9] Do tego tematu nawiązuje szereg autorów zajmujących się problematyką pracy kobiet w Polsce kapitalistycznej. Szczególnie interesujące pozycje stanowią prace H. Krahelskiej, *Praca kobiet w przemyśle włókienniczym*, cyt. wyd.; *Prawda o współczesnych stosunkach pracy. Ze wspomnień inspektora pracy*. Interesujące informacje zawiera „Biuletyn Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej" oraz „Statystyka Pracy" (1930—1931), a także przedwojenne *Roczniki Statystyczne* i „Wiadomości Statystyczne".

[10] Do tych zagadnień nawiązujemy w rozdziale II.

Na ukształtowanie relacji płacowych wpływa jednakże tyle różnych czynników (zarówno ekonomicznych, jak i pozaekonomicznych), że ustalenie przyczyn występowania tej tendencji jest sprawą bardzo złożoną. Dyskryminacja płacowa kobiet jest oczywista w jednym tylko wypadku: w takiej sytuacji, kiedy stawki płacowe w pracach jednorodnych, wymagających takich samych kwalifikacji, są a priori ustalane niżej dla kobiet niż dla mężczyzn.

*

Z tego, co dotychczas zostało powiedziane, wyprowadzić można następujący wniosek: poczynając od okresu wciągania kobiet do pracy zarobkowej poza domem, aż do chwili obecnej utrzymuje się w gospodarce kapitalistycznej trwała tendencja do niższego wynagradzania kobiet w porównaniu z mężczyznami.

Jakim zmianom ulega sytuacja płacowa kobiet w gospodarce socjalistycznej?

PŁACA KOBIET W POLSCE WSPÓŁCZESNEJ — CHARAKTERYSTYKA RÓŻNYCH PRZEKROJÓW

Kobieta w Polsce Ludowej otrzymała konstytucyjną gwarancję „równej płacy za równą pracę". Wobec uregulowanego prawnie problemu równości płac mężczyzn i kobiet — *jawna* dyskryminacja płacowa kobiet jest niedopuszczalna.

Realizacja zasady „od każdego według zdolności, każdemu według jego pracy" wymaga uwzględnienia takiego kryterium, jakim jest wkład pracy na rzecz społeczeństwa. Formalnie podział według płci jest brany pod uwagę wtedy, gdy chodzi o uwzględnienie pewnych specjalnych praw kobiety (związanych przede wszystkim z problemami macierzyństwa).

Jednakże jest sprawą powszechnie znaną, że kobiety na ogół zarabiają i obecnie mniej niż mężczyźni. Dlaczego się tak dzieje?

Odpowiedź na to pytanie wymaga rozeznania w sytuacji płaco-

wej kobiet w porównaniu z sytuacją mężczyzn. Trudności zaczynają się już na tym etapie analizy. Brak jest (jak dotychczas) opracowań odnoszących się do analizy porównawczej sytuacji płacowej mężczyzn i kobiet w Polsce [11], w oficjalnych zaś materiałach statystycznych podział zatrudnionych według płci przy analizie płac został wprowadzony po raz pierwszy dopiero w badaniach GUS w 1958 r., dotyczących kwalifikacji pracowników (Por.: *Rocznik Statystyczny 1959*). Materiał źródłowy, na którym można się opierać, nie jest więc bogaty [12]. Wszystko to narzuca pewien kierunek badań, wpływając na ograniczenie możliwości bardziej wszechstronnej analizy sytuacji płacowej kobiet w Polsce współczesnej.

Materiał, którym dysponujemy, pozwala na dość ogólną charakterystykę w odniesieniu do trzech następujących przekrojów:

1) gospodarki uspołecznionej,
2) przemysłu,
3) kilku zakładów przemysłu warszawskiego.

Zastosujemy dwie płaszczyzny badań:

pierwsza — porównanie udziału dochodów niskich i wysokich wśród mężczyzn i kobiet, pracowników fizycznych i pracowników umysłowych,

druga — analiza średniego poziomu zarobków w poszczególnych działach gospodarki narodowej i rozrzutu zarobków w każdej z grup zarobkowych.

Najbardziej ogólną ilustracją udziału niskich i wysokich dochodów wśród mężczyzn i kobiet jest wykres struktury zatrud-

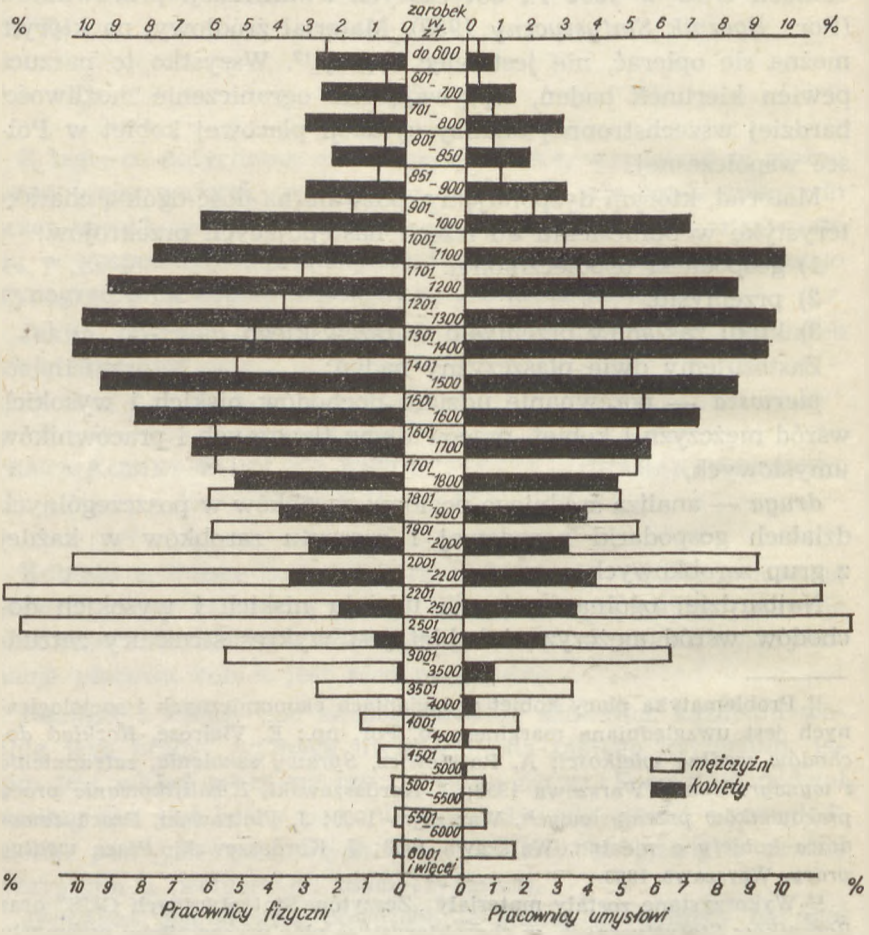
[11] Problematyka płacy kobiet w badaniach ekonomicznych i socjologicznych jest uwzględniana marginesowo. Por. np.: E. Vielrose, *Rozkład dochodów według wielkości*; A. Rajkiewicz, *Sprawy szkolenia, zatrudnienia i wynagradzania*, Warszawa 1958; J. Kordaszewski, *Kwalifikowanie pracy pracowników przemysłowych*, Warszawa 1960; J. Piotrowski, *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, Warszawa 1963; J. Kordaszewski, *Płaca według pracy*, Warszawa 1963.

[12] Wykorzystane zostały materiały „Zeszytów Statystycznych GUS" oraz *Roczników Statystycznych*, w charakterystyce płac pracowników przemysłu warszawskiego — dane zebrane przeze mnie w czterech warszawskich zakładach przemysłowych.

nienia, opracowany na podstawie tabl. 7/567, *Rocznik Statystyczny 1961*, str. 378. Dotyczy on pełnej zbiorowości mężczyzn i kobiet w gospodarce uspołecznionej.

Wykres 1

Struktura zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej według wysokości zarobku miesięcznego (wrzesień 1960, w % zatrudnionych)



Uwaga: Pola nie są proporcjonalne do liczebności, proporcjonalne są jedynie długości histogramów.

Widzimy, że największy udział w zatrudnieniu mają kobiety w najniższej grupie zarobkowej (do 600 zł), od 1 300 zł wzwyż udział ten stopniowo maleje, nie ma zaś w ogóle pracownic fizycznych, które zarabiałyby ponad 4 000 zł. Mężczyźni mają bardzo niewielki udział w niższych grupach zarobkowych, najwyższy natomiast w grupach, w których zarobek miesięczny wynosi od 2 000 do 3 000 zł. Wśród pracowników fizycznych, 0,2% zarabia ponad 6 000 zł.

Podobny jest obraz struktury zatrudnienia pracowników umysłowych. Różnice polegają na mniejszym udziale kobiet w grupach najniżej zarabiających (wynosi on 0,7%, podczas gdy wśród pracownic fizycznych udział kobiet zarabiających do 600 zł miesięcznie wynosi 9,8%) oraz na większym udziale mężczyzn w grupach najwyżej zarabiających (1% pracowników umysłowych zarabia ponad 6 000 zł miesięcznie).

Przeciętna płaca w gospodarce uspołecznionej Polski w 1959 r. (płaca brutto) wynosiła 1 625 zł. *Oznacza to, że większość kobiet zarabia poniżej przeciętnej płacy roboczej, podczas gdy większość mężczyzn powyżej.*

Porównajmy, jak kształtował się udział dochodów niskich i wysokich dla lat 1958 i 1960 (tabl. 1).

Zarówno w 1958 r., jak i w r. 1960 udział dochodów niskich jest wśród mężczyzn znacznie mniejszy niż wśród kobiet. W niektórych działach gospodarki (np. instytucje finansowe) wśród pracowników fizycznych udział kobiet w najniższej grupie zarobkowej w 1959 r. był czternastokrotnie, a w 1960 nawet piętnastokrotnie wyższy niż udział mężczyzn. Dla pracowników umysłowych różnice te są o wiele mniejsze; udział kobiet w najniższej grupie zarobkowej jest najwyżej trzykrotnie wyższy niż udział mężczyzn.

Odwrotną sytuację obserwujemy przy badaniu struktury zatrudnienia grup reprezentujących wysokie dochody. Największe różnice widoczne są w budownictwie i przemyśle; udział mężczyzn w grupie najwyżej zarabiającej jest tu ponad osiemnastokrotnie wyższy niż udział kobiet.

W porównaniu z r. 1958 obserwujemy w 1960 r. pewne zmiany:

Tablica 1

Udział dochodów niskich i wysokich wśród mężczyzn i kobiet (dla lat 1958 i 1960)

Dział gospodarki narodowej	Pracownicy f — fizyczni u — umysłowi	Odsetek pracowników zarabiających do 600 zł (do ogółu zatrudnionych jednej płci)				Odsetek pracowników zarabiających ponad 3000 zł (do ogółu zatrudnionych jednej płci)			
		1958 r.		1960 r.		1958 r.		1960 r.	
		mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Ogółem	f	1,6	15,2	2,6	9,9	6,8	0,1	7,8	0,2
	u	0,5	1,9	0,2	0,7	9,8	0,6	15,1	1,3
Budownictwo	f	1,7	23,6	2,0	22,0	9,4	0,1	10,4	0,2
	u	0,1	0,3	0,1	0,2	19,2	2,0	29,0	4,8
Przemysł	f	1,7	4,5	2,5	2,8	9,9	0,1	10,7	0,1
	u	0,2	0,2	0,1	0,1	13,6	0,8	24,1	1,3
Transport i łączność	f	0,5	6,1	1,1	4,1	2,2	0,0	3,1	3,1
	u	0,0	0,0	0,0	0,0	6,5	0,1	10,6	0,3
Administracja	f	15,0	68,4	8,8	59,1	2,2	0,2	2,9	0,0
	u	1,1	3,5	0,3	0,9	6,5	0,4	11,5	0,9
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	f	2,5	10,0	1,6	4,7	3,5	0,0	3,1	0,1
	u	0,3	0,0	0,4	0,6	5,8	0,2	10,5	0,7
Instytucje finansowe	f	4,0	57,9	2,5	37,8	0,1	—	0,9	—
	u	0,0	0,2			4,1	0,0	7,8	0,4
Obrót towarowy	f	3,8	10,5	3,7	11 5	1,2	0,1	2,0	0,2
	u	0,9	1,3	0,4	∪.	2,0	0,2	5,5	0,9
Urządzenia socjalne i kulturalne	f	20,5	54,0	14,8	46,8	1,7	0,0	0,7	0,0
	u	1,4	3,5	0,5	0,6	6,6	0,6	10,7	1,5
Rolnictwo	f	4,5	12,5	2,7	7,7	0,8	0,0	0,7	0,0
	u	0,8	3,4	0,2	0,4	3,9	0,2	8,9	0,5
Leśnictwo	f	12,9	29,4	7,3	28,9	1,2	1,3	2,1	1,2
	u	0,3	0,2	0,4	0,3	1,3	0,2	1,0	0,1

Źródło: Analiza przeprowadzona na podstawie *Roczników Statystycznych* dla odpowiednich lat.

we wszystkich działach gospodarki (za wyjątkiem obrotu towarowego) nastąpiło wśród kobiet zmniejszenie się udziału grup o najniższych dochodach, natomiast w niektórych działach gospodarki

nastąpiło pewne (niewielkie) zwiększenie się udziału grup dochodów wysokich. Ta ostatnia tendencja w znacznie silniejszym stopniu występuje wśród mężczyzn, zwłaszcza w grupach najwyżej zarabiających. Możemy zaobserwować w niektórych wypadkach prawie dwukrotny wzrost udziału tych grup. Wśród kobiet przesunięcia ograniczają się zaledwie do kilku dziesiętnych. (Wyjątek stanowi budownictwo, gdzie udział kobiet w najwyższej grupie zarobkowej wzrósł dwukrotnie w porównaniu z 1958 r.).

Można ponadto stwierdzić, i to zarówno w r. 1958, jak i 1960 r., że przy dużym udziale grup najniżej dochodowych mały jest stosunkowo udział grup o najwyższych dochodach, i odwrotnie, tam, gdzie jest niewielki udział grup najniżej zarabiających, udział grup reprezentujących dochody najwyższe (ponad 3 000 zł) jest bardzo duży. To ostatnie zjawisko odnosi się przede wszystkim do mężczyzn (pracowników fizycznych i umysłowych). Obliczenia mediany dochodów dla mężczyzn i kobiet zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w latach 1958 i 1960 pozwalają na określenie różnic w zarobkach środkowych mężczyzn i kobiet:

	1958 mediana		*1960* mediana	
Pracownicy	*m*	*k*	*m*	*k*
Fizyczni	1 559	1 004	1 710	1 111
Umysłowi	1 653	1 200	1 960	1 341

Środkowa zarobków zarówno mężczyzn, jak i kobiet wzrosła w porównaniu z 1958 r. Nastąpiły również zmiany w różnicach zarobków środkowych mężczyzn i kobiet. Dla pracowników fizycznych wynosiły one w 1958 r. — 555 zł, w 1960 r. — 599 zł. Dla pracowników umysłowych liczby te kształtowały się odpowiednio: dla roku 1958 — 453 zł, dla 1960 — 619 zł [13].

W celu bardziej dokładnego ustalenia zakresu występujących tu różnic obliczyłam w odniesieniu do gospodarki uspołecznionej

[13] Nie możemy zbadać, jak kształtowały się różnice w dłuższym okresie czasu, nie rozporządzamy bowiem materiałem liczbowym charakteryzującym zarobki kobiet w porównaniu z zarobkami mężczyzn przed rokiem 1958. (Analiza powyższa była przeprowadzana w 1961 r.).

ogółem kwartyle (dolny i górny). Przeliczenie kwartyli zostało przeprowadzone na podstawie danych liczbowych zawartych w *Roczniku Statystycznym 1961*, charakteryzujących strukturę zatrudnienia pracowników według wysokości zarobku miesięcznego. Dla mężczyzn pracowników fizycznych kwartyl dolny [14] wynosi 1 169, dla kobiet pracownic fizycznych kwartyl dolny wynosi 809. Różnica wynosi 360 zł. Znacznie poważniejsze różnice występują przy wyższych zarobkach. Zakres ich może być określony za pomocą obliczeń kwartyli górnych.

Dla mężczyzn pracowników fizycznych kwartyl górny wynosi 2 237, dla kobiet pracownic fizycznych kwartyl górny wynosi 1 439. Różnica w kwartylach górnych dla pracowników fizycznych wynosi 798 zł.

Dla mężczyzn pracowników umysłowych kwartyl dolny wynosi 1 484 zł, dla kobiet pracownic umysłowych — 1 077 zł. Różnica stanowi ponad 400 zł (jest zatem większa niż dla pracownic fizycznych). Większe są również różnice między górnymi kwartylami, wynoszą 930 zł.

Obserwujemy ponadto następujące zjawisko: wśród pracownic umysłowych pewien niewielki udział (0,1%) mają grupy zarabiające w granicach 4 500—5 000 zł, podczas gdy górną granicą udziału w grupach najwyżej zarabiających wśród pracownic fizycznych było 4 000 zł.

---

[14] Kwartyl dolny jest to wartość zmiennej, poniżej której znajduje się 1/4 wszystkich spostrzeżeń. Kwartyl górny — wartość zmiennej, powyżej której znajduje się 3/4 wszystkich spostrzeżeń. Obliczam kwartyle analogicznie do obliczenia mediany, według wzoru:

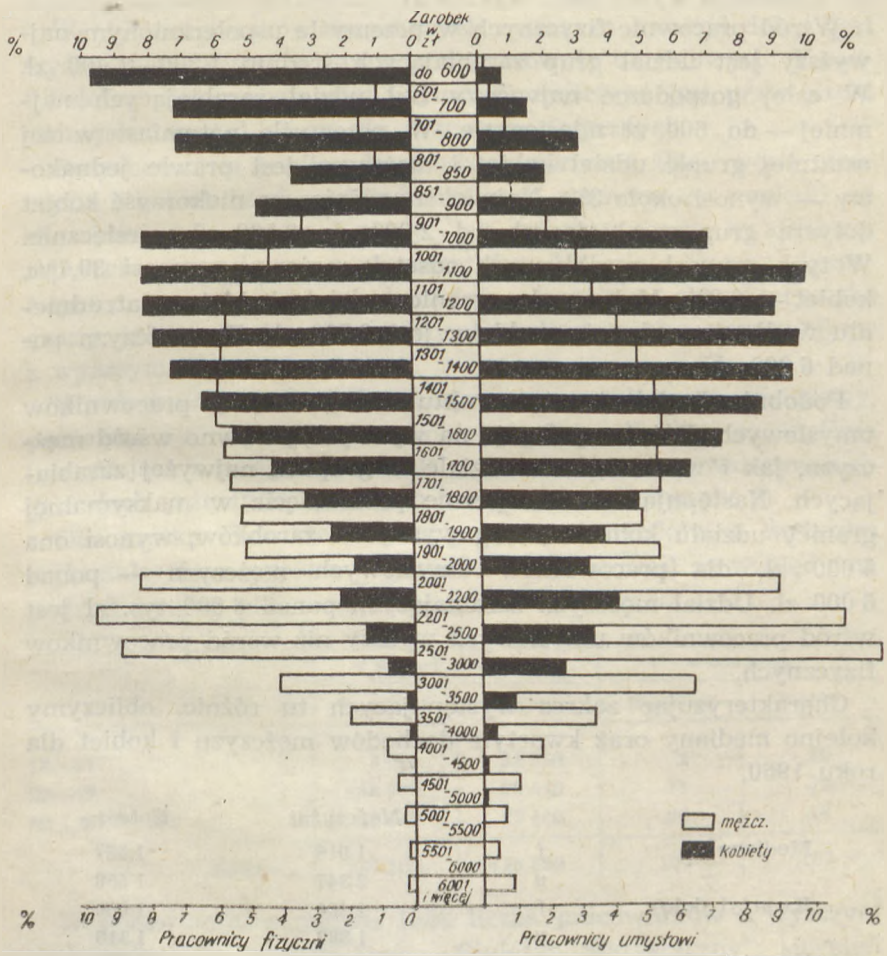
$$M_x = x_o + 1 \frac{\frac{n+1}{2} - sf_o}{f_o},$$

gdzie: n — ogólna liczba spostrzeżeń,
sf_o — liczba spostrzeżeń w szeregu kumulacyjnym odpowiadająca dolnej granicy klasy zawierającej medianę,
f_o — liczba spostrzeżeń w klasie zawierającej medianę,
x_o — wartość zmiennej odpowiadającej dolnej granicy tej klasy,
1 — przedział klasowy.

Jednakże w porównaniu z zarobkami mężczyzn, pracownice umysłowe znajdują się w sytuacji mniej korzystnej niż pracow-

Wykres 2

Struktura zatrudnienia w przemyśle uspołecznionym według wysokości zarobku miesięcznego za wrzesień 1960 r.



Uwaga: Pola nie są proporcjonalne do liczebności, proporcjonalne są jedynie długości histogramów.

nice fizyczne, i to w odniesieniu zarówno do najwyższej, jak i najniższej z zarabiających grup.

Rozpatrywaliśmy dotychczas porównawczo sytuację płacową mężczyzn i kobiet w gospodarce uspołecznionej w ogóle. Przy charakterystyce struktury zatrudnienia według wysokości zarobku *w przemyśle uspołecznionym* otrzymujemy nieco inny obraz od opisanego wyżej (por. wykres 2).

Wśród pracownic fizycznych w przemyśle uspołecznionym najwyższy jest udział grup zarabiających średnio 1 300—1 400 zł. W całej gospodarce najwyższy był udział zarabiających najmniej — do 600 zł miesięcznie. W przemyśle natomiast w tej ostatniej grupie udział kobiet i mężczyzn jest prawie jednakowy — wynosi około 3%. Największe różnice na niekorzyść kobiet dotyczą grup zarabiających od 2 000 do 3 500 zł miesięcznie. W tych grupach zarobkowych odsetek mężczyzn wynosi 39,7%, kobiet — 6,3%. Maksymalną granicą udziału kobiet w zatrudnieniu według wysokości zarobków jest 3 500 zł, dla mężczyzn ponad 6 000 zł.

Podobnie kształtuje się struktura zatrudnienia pracowników umysłowych. Różnice polegają na wyższym, zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet, udziale w grupach najwyżej zarabiających. Następują również pewne przesunięcia w maksymalnej granicy udziału kobiet według wysokości zarobków, wynosi ona 5 000 zł, dla pracowników umysłowych mężczyzn — ponad 6 000 zł. Udział mężczyzn zarabiających ponad 6 000 tys. zł jest wśród pracowników umysłowych wyższy niż wśród pracowników fizycznych.

Charakteryzując zakres występujących tu różnic, obliczymy kolejno mediany oraz kwartyle dochodów mężczyzn i kobiet dla roku 1960.

		Mężczyźni	*Kobiety*
Mediana	*f*	1 916	1 527
	u	2 347	1 558
Kwartyl dolny	*f*	1 460	1 060
	u	1 882	1 316
Kwartyl górny	*f*	2 438	1 482
	u	2 975	1 848

Różnice w kwartylu dolnym dla mężczyzn i kobiet — pracowników fizycznych wynoszą 400 zł, dla pracowników umysłowych — 566 zł. Oznacza to, że — niezależnie od wyższego poziomu zarobków — różnice w strukturze zatrudnienia według wysokości zarobków są w przemyśle wyższe niż przeciętne dla całej gospodarki uspołecznionej. Widoczne to jest również przy analizie kwartyli górnych.

Wśród pracowników umysłowych mężczyzn kwartyl dolny jest wyższy niż kwartyl górny wśród pracownic umysłowych. Kwartyl dolny dla pracowników fizycznych mężczyzn jest prawie taki sam, jak kwartyl górny dla pracownic fizycznych.

Dotychczasowa analiza dotyczyła porównania zbiorowości mężczyzn i kobiet bardzo niejednorodnych zarówno ze względu na charakter wykonywanej pracy, jak też na poziom kwalifikacji reprezentowanych przez pracowników. Materiał, którym dysponujemy, pozwala nam na bardziej szczegółową charakterystykę grupy jednorodnej pod względem wykształcenia: pracowników z wyższym wykształceniem.

Wyodrębnimy przemysł maszynowy, metalowy i odzieżowy, ponieważ sytuacja płacowa kobiet jest tu dla nas szczególnie interesująca z uwagi na badania przeprowadzane w warszawskich zakładach przemysłowych tych branż (patrz: Załącznik 5).

Oto krótka charakterystyka grupy pracowników z wyższym wykształceniem (ogółem w gospodarce narodowej) ze względu na podział według płci oraz wieku (dane roku 1960):

	w liczbach absolutnych		w odsetkach	
	mężczyźni	kobiety	mężczyzni	kobiety
18—24	8 080	11 360	3	10
25—49	188 580	90 540	71	72
50 i więcej lat	70 440	23 420	26	18
Razem	267 100	125 320	100	100

W porównaniu z rokiem 1958 liczba pracowników z wyższym wykształceniem wzrosła (por.: „Biuletyn Statystyczny", sierpień 1962) prawie dwukrotnie, jeśli chodzi o kobiety z wyższym wy-

kształceniem (z 66 980 do 125 320), oraz półtorakrotnie w odniesieniu do mężczyzn posiadających wyższe wykształcenie. W 1958 r. było prawie trzy razy więcej mężczyzn niż kobiet o tym poziomie wykształcenia, w 1960 r. zaś różnica ta wyraźnie zmalała.

W charakterystyce sytuacji płacowej tej grupy osób muszę ograniczyć się do roku 1958, rozporządzam bowiem jedynie materiałami z jednorazowego badania przeprowadzonego przez GUS w 1958 r.

Wśród pracowników z wyższym wykształceniem ponad połowa kobiet zarabia do 2 000 zł miesięcznie, natomiast znacznie więcej niż połowa mężczyzn — ponad 2 000 zł. Wprawdzie, kiedy rozpatrujemy udział kobiet i mężczyzn w granicach 1 500—3 000 zł miesięcznie, tzn. w średnim przedziale zarobkowym, może powstać wrażenie, że sytuacja kształtuje się korzystniej dla kobiet, bowiem w tym przedziale jest większy odsetek kobiet niż mężczyzn. Jednakże podczas gdy połowa kobiet w tym przedziale nie otrzymuje więcej niż 2 000 zł, ponad 80% mężczyzn zarabia powyżej tej sumy. Jednocześnie 35% mężczyzn i tylko 3,3% kobiet zarabia powyżej 3 000 zł.

Analiza sytuacji płacowej kobiet w przemysłach maszynowym, metalowym i odzieżowym (por.: tabl. 4, 5 i 6) pozwala na następujące spostrzeżenia.

W przemyśle metalowym do 2 000 zł zarabia 23,5% kobiet (3,7% mężczyzn). Różnice w najwyższych grupach zarobkowych (ponad 3 000 zł) są tu jeszcze większe niż dla przemysłu maszynowego. Ponad połowa mężczyzn (53,8%) i tylko 6% kobiet otrzymuje płace powyżej 3 000 zł.

Podobna tendencja występuje przy porównaniu struktury zatrudnienia mężczyzn i kobiet według zarobków w przemyśle odzieżowym. 16,2% mężczyzn a 28,6% kobiet zarabia do 2 000 zł miesięcznie, 10% kobiet zarabia do 3 000 zł miesięcznie, podczas gdy prawie połowa wszystkich mężczyzn (48,7%) otrzymuje wynagrodzenie powyżej 3 000 zł.

Powyższe przykłady wskazują, że nawet w jednorodnej pod względem wykształcenia grupie, udział w zatrudnieniu według

otrzymywanego zarobku kształtuje się niekorzystnie dla kobiet. Najwyższy jest udział kobiet w niższych grupach zarobkowych, podczas gdy dla mężczyzn z wyższym wykształceniem charakterystyczne jest zjawisko odwrotne: wysokiego udziału w najwyższych grupach zarobkowych.

Relacje między poszczególnymi grupami zarobkowymi mężczyzn i kobiet dla pracowników z wyższym wykształceniem kształtują się bardzo podobnie do tych, jakie obserwowaliśmy przy rozpatrywaniu ogółu pracowników przemysłu. Uległ zmianie jedynie poziom, na którym te relacje się kształtują. Oznacza to, że *jednakowe wykształcenie nie wpływa samo przez się na kształtowanie jednakowego udziału mężczyzn i kobiet w poszczególnych grupach zarobkowych.*

*

Zanim przejdziemy do charakterystyki sytuacji płacowej na najniższym szczeblu naszych obserwacji — w kilku zakładach przemysłowych w Warszawie, zilustrujemy sytuację płacową kobiet w Warszawie w porównaniu z innymi miastami Polski, aby zbadać, czy istnieje pod tym względem jakieś szczególne uprzywilejowanie Warszawy.

Gdybyśmy rozpatrywali *poziom* płac pracowników zatrudnionych w Warszawie w porównaniu z poziomem płac w innych miastach Polski, nietrudno byłoby stwierdzić, że przeciętna dla Warszawy jest wyższa, co wynika przede wszystkim z dużego skupienia pracowników mających wyższe kwalifikacje. Nie jest jednakże równie łatwo odpowiedzieć na pytanie, jakie różnice występują (i czy w ogóle występują) w ukształtowanych w Warszawie relacjach w wynagradzaniu mężczyzn i kobiet w porównaniu z innymi skupiskami ludności w Polsce.

Z danych zawartych w tablicy 2 wynika, że sytuacja we wszystkich większych miastach Polski jest dość podobna i przeważający odsetek kobiet zarabia do 1 500 zł miesięcznie, znaczna większość mężczyzn — powyżej 1 500 zł. Różnice w kształtowaniu się udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach zarobkowych

Tablica 2

Struktura zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej według wysokości zarobku za wrzesień 1959 r. w większych miastach Polski
(w odsetkach)

Wyszczególnienie	Wysokość zarobku					
	do 1000 zł	1001–1500	1501–2000	2001–3000	3001–4000	ponad 4000
	Pracownicy fizyczni					
Warszawa						
Mężczyźni	8	24,8	27,9	29,4	7,3	2,5
Kobiety	42	35,7	15,9	5,8	0,5	0,1
Poznań						
Mężczyźni	8,1	23,7	30	31	6	1,2
Kobiety	34,8	43,9	18,4	2,7	0,2	0
Łódź						
Mężczyźni	8,1	23,4	33	29,5	4,9	1,1
Kobiety	23,1	37,6	30,9	8,2	0,2	0
Wrocław						
Mężczyźni	9,3	25,4	28	28,5	7	1,8
Kobiety	45,4	58,1	13,3	2,9	0,3	0
Kraków						
Mężczyźni	10,8	21,6	25,7	31,4	8,2	2,4
	Pracownicy umysłowi					
Warszawa						
Mężczyźni	2	14,3	25,3	39,1	12,4	6,9
Kobiety	11,4	41,7	29,8	14,8	1,8	0,5
Poznań						
Mężczyźni	6,6	24,1	28,7	31,7	6,3	2,6
Kobiety	22,1	50,0	21,8	6,5	0,5	0,1
Łódź						
Mężczyźni	6,1	21,3	26,2	34,3	9,3	2,8
Kobiety	20,3	44,7	25,0	9	0,9	0,1
Wrocław						
Mężczyźni	6,6	25,7	30,1	28,5	6,7	2,4
Kobiety	20,2	49,2	22,2	7,5	0,7	0,2
Kraków						
Mężczyźni	6,4	19,7	25,1	31,8	11	6
Kobiety	18,8	45,3	24,9	10	1	0,1

Źródło: *Rocznik Statystyczny 1961.*

dotyczą przede wszystkim najniższych i najwyższych przedziałów. Pozwala to na charakterystykę różnic poprzez wskaźniki odnoszące się do wyżej wymienionych przedziałów zarobkowych.

Posłużymy się w tym celu dwoma następującymi wskaźnikami: wskaźnik I charakteryzujący różnice w grupach o najniższych przedziałach zarobkowych do 1 000 zł miesięcznie, wskaźnik II — dla grup zarabiających ponad 3 000 zł.

Wskaźnik I obliczam jako stosunek odsetka kobiet zarabiających do 1 000 zł miesięcznie do odpowiedniego odsetka mężczyzn. Wskaźnik II — jako stosunek odsetka mężczyzn zarabiających ponad 3 000 zł miesięcznie do odpowiedniego odsetka kobiet. Sytuacja płacowa kobiet jest więc tym korzystniejsza, im mniejsze są te wskaźniki. Pozwoli to nam określić, jakie miejsce zajmuje Warszawa na tle sytuacji w innych miastach Polski. Wskaźniki odnoszą się do pełnych zbiorowości pracowników fizycznych i umysłowych.

Oto odpowiednie wskaźniki dla ogółu pracowników fizycznych w większych miastach Polski we wrześniu 1959 r.:

Warszawa	— wskaźnik I	— 5,25	— wskaźnik II	— 16,3
Poznań	— „	— 4,20	— „	— 36
Łódź	— „	— 2,8	— „	— 35
Wrocław	— „	— 4,8	— „	— 29
Kraków	— „	— 3,9	— „	— 21

Najwyższy wskaźnik I dla Warszawy oznacza, że w porównaniu z innymi miastami występują tu największe różnice wśród grup najniżej zarabiających: duży odsetek pracownic fizycznych zarabiających do 1 000 zł miesięcznie przy bardzo małym udziale mężczyzn w tej najniższej grupie zarobkowej.

W grupie pracowników fizycznych najwyżej zarabiających Warszawa jest wyraźnie uprzywilejowana. Różnice w stosunku do odsetka najwyżej zarabiających mężczyzn są tu o wiele mniejsze niż w innych miastach Polski.

W sytuacji bardziej korzystnej dla grup najwyżej zarabiających występuje najmniej korzystna sytuacja grup najniżej zarabiają-

cych [15]. Nie można zatem wyciągnąć wniosku o specjalnym uprzywilejowaniu Warszawy.

Wskaźniki dla pracowników umysłowych zatrudnionych w pięciu największych miastach Polski przedstawiają się następująco [16]:

Warszawa	— wskaźnik I —	5,7	— wskaźnik II —	8,3
Poznań	— „ —	3,3	— „ —	14,8
Łódź	— „ —	3,0	— „ —	12,1
Wrocław	— „ —	3,0	— „ —	10,1
Kraków	— „ —	2,9	— „ —	15,4

Wskaźnik I, podobnie jak to miało miejsce dla pracowników fizycznych, jest znów dla Warszawy najwyższy. Wynika to (analogicznie do sytuacji pracowników fizycznych) nie tyle z tego, że w Warszawie jest najwyższy odsetek kobiet najmniej zarabiających, ile z najmniejszego udziału mężczyzn w grupie najniżej zarabiających. Natomiast stosunkowo niewielki wskaźnik II tłumaczy się tym, że w porównaniu z innymi miastami (z wyjątkiem Krakowa) odsetek kobiet w grupie najwyżej zarabiającej jest bardzo wysoki.

Różnice, jakie występują między Warszawą a innymi miastami Polski, są w istocie niewielkie. Uprzywilejowanie jednej grupy (najwyżej zarabiających) zostaje zneutralizowane niekorzystną sytuacją grup najmniej zarabiających. Są w Polsce miasta, w których odsetek kobiet zarabiających najmniej w porównaniu z odpowiednim odsetkiem mężczyzn jest niższy niż w Warszawie, są takie, w których jest wyższy.

Wydaje się, że na ogół warszawskie zakłady pracy mogą być pod tym względem równie reprezentatywne, jak zakłady w innych miastach [17]. Odnosi się to do porównania z większymi mia-

[15] Wskaźnik II, który jest dla Warszawy najniższy w porównaniu z pięcioma polskimi miastami, nie jest najniższy w skali ogólnopolskiej. Najmniejsze różnice w strukturze zarobku miesięcznego (przy najniższej podstawie odniesienia) występują w województwach lubelskim i białostockim. W większych miastach różnice te są stosunkowo najwyższe.

[16] Wskaźniki obliczono dla pełnej zbiorowości pracowników umysłowych.

[17] Stwierdzenie, że nie występują *istotne* różnice nie oznacza, że nie ma żadnych różnic. Np. pracownice umysłowe Warszawy ogółem znajdują się

stami oraz do najbardziej ogólnej charakterystyki różnych grup pracowników. Dotyczy wreszcie wyłącznie analizy z punktu widzenia porównania udziału w zatrudnieniu według wysokości zarobku i według płci pracownika. Charakterystykę sytuacji płacowej w kilku warszawskich zakładach pracy przeprowadzimy jedynie z tego punktu widzenia [18].

Sytuacja niekorzystna dla kobiet jest dość oczywista: w Stołecznych Zakładach Przemysłu Dziewiarskiego ponad połowa kobiet otrzymuje zarobek poniżej 1 500 zł, a prawie połowa mężczyzn (47,1%) zarabia ponad 3 000 zł; dla kobiet ten pułap zarobków jest w ogóle nieosiągalny.

W Warszawskiej Fabryce Motocykli wśród pracowników umysłowych ogromna większość kobiet otrzymuje wynagrodzenie do 2 000 zł miesięcznie (97,5%), natomiast prawie wszyscy mężczyźni (94,7%) — ponad 2 000 zł. Granicą zarobków miesięcznych kobiet jest znów 3 000 zł.

Występuje tu zresztą sytuacja dość szczególna: jedynie trzy pracownice umysłowe mają wyższe wykształcenie (wśród mężczyzn 45 osób).

W Stołecznych Zakładach Przemysłu Metalowego nieomal jednakowy odsetek mężczyzn i kobiet zarabia do tysiąca złotych miesięcznie (3,1% mężczyzn, 2,9% kobiet). Natomiast wśród pracowników zarabiających ponad 1 000 zł miesięcznie, sytuacja płacowa kształtuje się już bardzo wyraźnie na niekorzyść kobiet. Podczas gdy 85,4% kobiet otrzymuje wynagrodzenie do 2 000 zł miesięcznie, 90,6% mężczyzn zarabia ponad 2 000 zł, w tym 25% ponad 3 000 zł, co stanowi dla kobiet nieosiągalny pułap.

•

Przedstawiona analiza dotyczy statystycznych zbiorowości wewnętrznie niejednorodnych, odbiegających od siebie zarówno

w sytuacji lepszej niż pracownice umysłowe innych miast. Najniższy ich odsetek zarabia najmniej, najwyższy udział mają pracownice otrzymujące ponad 3 000 zł miesięcznie.

[18] Por.: Załączniki 6 i 7.

strukturą zatrudnienia (z punktu widzenia zawodów, branż, kwalifikacji), jak również różnicami w charakterze wykonywanej pracy (z punktu widzenia warunków, w jakich praca przebiega, odpowiedzialności itp.).

Wnioski, które na tej podstawie mogą być wyciągnięte, będą dotyczyć jedynie dochodowej funkcji płac. *Kobiety na ogół zarabiają mniej niż mężczyźni.* Stwierdzamy to posługując się wskaźnikami udziału zatrudnienia według wysokości zarobku i w pełnych zbiorowościach (w odniesieniu do gospodarki uspołecznionej jako całości), i w częściach zbiorowości (poszczególnych działach gospodarki, branżach, miastach, wreszcie zakładach przemysłowych).

Możemy zaobserwować, że średnie różnice w udziale w poszczególnych grupach zarobkowych mężczyzn i kobiet rozpatrywane w przekroju całej gospodarki narodowej (dla której najbardziej charakterystyczną cechą jest wysoki udział kobiet, a mały mężczyzn wśród pracowników najmniej zarabiających) rozkładają się w sposób dość równomierny w badanych przez nas przekrojach. Ta tendencja jest widoczna nie tylko w odniesieniu do poszczególnych działów gospodarki czy branż przemysłu, ale również do pewnych grup pracowników, np. pracownicy fizyczni — umysłowi, lub grup pracowników z wyższym wykształceniem.

Dociekanie przyczyn tych różnic pozwala wysunąć takie hipotetyczne kierunki odpowiedzi:

— Różnice mogą wynikać z niejednakowego wynagrodzenia pracy, co oznacza niejednolitość płac za pracę taką samą lub porównywalną, albo traktowanie jako pracy jednakowej — pracy faktycznie nierównej. I w jednym, i w drugim wypadku dowodziłoby to istnienia dyskryminacji płacowej [19].

— Przyczyną różnic może być niejednakowy „skład pracy" zawartej czy reprezentowanej przez każdą zbiorowość; niejednakowa struktura zatrudnienia oraz niejednakowy poziom czy kierunek posiadanych kwalifikacji. W obu tych wypadkach musimy w dalszym ciągu postawić pytanie: dlaczego kobiety zatrudnione

[19] Rozważam tę hipotezę na str. 39.

są w takich działach, pracach, czy na takich stanowiskach? Dlaczego posiadają inny poziom czy kierunek kwalifikacji? Wyjaśnienie tych problemów może nas doprowadzić w skrajnym przypadku do stwierdzenia np. dyskryminacji zawodowej kobiet, ale nie dyskryminacji płacowej [20].

ZASADA „RÓWNA PŁACA ZA RÓWNĄ PRACĘ"

Problem ten interesuje nas obecnie tylko z punktu widzenia zróżnicowania płacowego mężczyzn i kobiet. Warto jednak zwrócić uwagę, że mamy do czynienia z bardziej ogólnym zagadnieniem, zawierającym szereg nie rozstrzygniętych dotąd problemów teoretycznych i praktycznych.

Jednym z najbardziej interesujących zagadnień jest sprawa mierzenia jakości pracy.

Kobiety w Polsce mają konstytucyjnie zagwarantowaną „równą płacę za równą pracę". W artykule 66 Konstytucji PRL czytamy:

„1. Kobieta PRL ma równe z mężczyznami prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego".

„2. Gwarancję równouprawnienia kobiety stanowią:

a) *równe z mężczyznami prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady „równa płaca za równą pracę"* (podkreślenie moje — *J. W.*), prawo do wypoczynku, ubezpieczenia społecznego, nauki, godności i odznaczeń, do zajmowania stanowisk publicznych;

b) opieka nad matką i dzieckiem, ochrona kobiety ciężarnej, płatny urlop w okresie przed i po porodzie, rozbudowa sieci zakładów położniczych, żłobków, przedszkoli, rozwój sieci zakładów usługowych i żywienia zbiorowego".

Konstytucyjna gwarancja sama przez się nie zapewnia jeszcze realizacji przyznanych uprawnień. Stwarza jednakże szanse domagania się ich i osiągnięcia wtedy, gdy są nie przestrzegane.

Cóż to jednak oznacza nieprzestrzeganie zasady „równej płacy"?

[20] Problemy te będą stanowiły treść analizy II i III rozdziału.

Jedynie na pierwszy rzut oka wydaje się, że jest to nieskomplikowana zasada. W rzeczywistości mało jest określeń, wokół których nagromadziłoby się tyle nieporozumień.

Mówi się, co prawda, bardzo wiele o konieczności przestrzegania tej zasady, zarówno w krajach socjalistycznych, jak i w kapitalistycznych [21]. Nie wydaje się jednakże, ażeby jej sens, jak dotychczas, został jednoznacznie określony.

Międzynarodowa Organizacja Pracy rozważała ten problem ponad 30 lat i wreszcie (1951 r.) zaakceptowała konwencję „równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za pracę równej wartości, ustalając konieczność określenia zasad wynagrodzenia na podstawie szczegółowej charakterystyki wykonywanej pracy, niezależnie od tego *kto* ją wykonuje. Nie wszystkie kraje kapitalistyczne ratyfikowały tę konwencję. Należą do nich np. Stany Zjednoczone, gdzie do końca 1959 r. taką ustawę przyjęło tylko 20 stanów, przy tym jej zakres jest w każdym stanie inny, a prawie w żadnym ustawa nie obowiązuje powszechnie. Jej zakres działania uzależniony jest od gałęzi produkcji i rodzaju zatrudnienia.

W innych krajach kapitalistycznych, np. Francja, Włochy, ustawa ta nie dotyczy wszystkich sektorów gospodarczych [22].

Problem więc pozostał. Konwencja MOP nie definiuje samego wyrażenia „równa praca", czy — jak to często formułuje się w krajach zachodnich — wyrażenia „praca równej wartości".

Teoretyczne rozważania na temat pracy jako kategorii ekonomicznej ukazują możliwość spojrzenia na pracę z dwóch różnych stron. Z jednej strony praca może być rozpatrywana jako pewna konkretna, celowa działalność, tworząca określone wartości użytkowe — nazwiemy ją wtedy pracą konkretną. Możliwość porównywania prac konkretnych występuje wtedy, gdy mamy do

[21] Konstytucyjna gwarancja prawa równej płacy za równą pracę istnieje w następujących krajach: Albania, Brazylia, Bułgaria, Burma, ZSRR, Chiny, Costa Rica, Kuba, Czechosłowacja, Ekwador, El Salwador, Gwatemala, Honduras, Węgry, India, Indonezja, Włochy, Francja, Japonia, Korea, Meksyk, Nikaragua, Panama, Polska, Rumunia, Wenezuela. Jugosławia.

[22] Por.: *Equal pay for equal work*, Nowy Jork 1960, str. 44.

czynienia z procesami identycznymi lub bardzo podobnymi. Możemy np. porównać w ten sposób (od strony konkretnego procesu pracy) działalność stolarzy, szewców czy ślusarzy; natomiast analiza pracy konkretnej nie umożliwi nam porównania pracy stolarza z pracą szewca, czy pracy szewca z pracą ślusarza.

Rozpatrywanie pracy ludzkiej, przy abstrahowaniu od jej konkretnego rezultatu oraz formy, w jakiej się dokonuje, daje możność sprowadzania różnych rodzajów pracy do ich wspólnej podstawy; do ludzkiej pracy w ogóle. Jest to druga strona spojrzenia na pracę, rozumianą jako pewne wydatkowanie energii człowieka, wysiłek jego muskułów, nerwów, i to taki wysiłek, którego ocena nie jest indywidualna, lecz społeczna. Stąd obok pierwszej, zasadniczej cechy *pracy abstrakcyjnej,* którą jest wydatkowanie energii w sensie fizjologicznym, druga jej istotna cecha — to społeczny charakter pracy.

Podejście do pracy ludzkiej od tej strony umożliwia porównanie najbardziej różnorodnych jej rodzajów, daje bowiem możliwość sprowadzenia wszelkiego typu prac do pracy jednorodnej. „Przede wszystkim nie zróżnicowana prostota pracy jest równością prac różnych jednostek, wzajemnym ustosunkowaniem się ich prac jako prac jednakowych w znaczeniu fizjologicznym, a to przez faktyczne sprowadzanie wszelkiego rodzaju prac do pracy jednorodnej" [23].

Oto teoretyczny punkt wyjścia do problemu „równej pracy". Wyjaśnia on nam w sposób dość oczywisty (przy najbardziej ogólnym podejściu), co oznacza praca kwalifikowana w odniesieniu do pracy prostej. Praca kwalifikowana (inaczej praca złożona), to jedynie pewna pomnożona ilość pracy prostej. Każdą pracę kwalifikowaną możemy przedstawić jako iloczyn prac prostych.

Problem „równej pracy" polega jednak nie na ustaleniu teoretycznego punktu wyjścia, który na pewno jest do przyjęcia w takiej formie, jaka w sposób precyzyjny dana była sto lat temu przez *Marksa* w jego nauce o pracy konkretnej i pracy abstrak-

[23] K. Marks, *Przyczynek do krytyki ekonomii politycznej,* Warszawa 1955, str. 16—17.

cyjnej, a na znalezieniu ekonomicznie najbardziej racjonalnego i jednocześnie najbardziej precyzyjnego miernika pracy prostej [24].

Współczesna technika, mimo ogromnych i niezwykłych osiągnięć, nie obdarzyła ludzi przyrządem, który by w sposób bezbłędny określał *jakość* wydatkowanej pracy ludzkiej, dając możliwość ustalenia dokładnej skali ocen różnych prac, co by pozwoliło na stwierdzenie z całą pewnością, że praca x = pracy y. Jeśliby taki aparat został wynaleziony, jego mechanizm musiałby być ogromnie skomplikowany. Nie wystarczy tu bowiem zwykła redukcja.

Istnieje bogata literatura dotycząca problematyki oceny pracy. Dokonuje się również szeregu prób w praktyce. Złożoność problemu zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia, stwarza trudności — jak dotychczas nie rozstrzygnięte [25].

Teoretyczny schemat przyjęty w Polsce jest swoistym kompromisem, godzącym dwie zupełnie różne interpretacje oceny pracy: zachodnią i radziecką. W schemacie zachodnim charakterystyczne jest łączne traktowanie cech rzeczowych i wymaganych właściwości wykonawców. Ocena kwalifikacji dokonywana jest w różny sposób. Przez jednych uwzględniane są przede wszystkim cechy wymierne, takie jak długość trwania czasu nauki czy przyuczenia oraz czasu potrzebnego do zdobycia doświadczenia. Inni włączają tu również takie przymioty osobiste wykonawców, jak intelekt: psychika, samodzielność, przedsiębiorczość, solidność, zdolność, wola przystosowania. Są nawet propozycje uwzględnienia stopnia wymaganej wierności dla przedsiębiorstwa.

W nowym schemacie radzieckim za punkt wyjścia przyjmuje

[24] Por. na ten temat rozważania Z. Moreckiej, *O określaniu pracy „jednorodnej". Rozwój gospodarczy i struktura płac*, str. 264.

[25] Por.: S. Strumilin, *Problemy ekonomiki truda*, Moskwa 1957; J. Kordaszewski, *Płaca według trudności pracy*, w zbiorze: *Jak pracuje człowiek*, Warszawa 1961; *Problemy pracy w ZSRR*, Warszawa 1962, zwłaszcza część I: „Zagadnienia pracy, zatrudnienia i płac", artykuły: D. Mejerson, *Normowanie pracy i wynagrodzenie robotników w obecnym okresie rozwoju techniki*, S. Szkurko, *Główne kierunki naukowej analizy zagadnień organizacji płac w przemyśle*; J. Kordaszewski, *Płaca według pracy*, cyt. wyd.

się konkretny proces pracy, nie biorąc pod uwagę właściwości wykonawców.

Schemat przyjęty w Polsce określa i konkretny proces pracy, i właściwości wykonawców, przechylając się jednak przede wszystkim na stronę uwzględnienia momentu bardziej wymiernego i sprawdzalnego — procesu pracy.

Jednocześnie została w naszym kraju zastosowana metoda sumaryczno-porównawcza [26]. Inne bowiem metody, zwłaszcza analityczna, wymagały systematycznych badań na każdym stanowisku roboczym oraz badań warunków otoczenia wpływających na trudność wykonywanej pracy, czego nie byliśmy w stanie przeprowadzić. Nie sprzyjał również wprowadzeniu innej metody istniejący u nas system płac, który do niedawna jeszcze opierał się na przyznawaniu wielkiego ciężaru gatunkowego tzw. ruchomej części płacy.

Jednakże stosowanie tej metody oznacza pozostawienie w zasadzie niezmienionymi pewnych relacji płacowych, które ukształtowały się w Polsce jeszcze w okresie międzywojennym.

Brak jest również takich opisów pracy, które pozwalałyby scharakteryzować i porównać wymagany wysiłek fizyczny, stopień odpowiedzialności w pracy itp. Ocena porównawcza opiera się w istocie na relacjach płacowych, przyjętych w okresie jawnej dyskryminacji płacowej kobiet. Nie jest wykluczone, że proporcje płac, ustalane w takich warunkach, mogą odbijać się na dzisiejszej praktyce, wbrew intencji ustawodawcy.

W instrukcji ramowej w sprawie opracowywania taryfikatorów kwalifikacyjnych, w rozdz. VII („Sposób opracowania poszczególnych części charakterystyk kwalifikacyjnych") czytamy wprawdzie w punkcie b: „wszystkie nazwy zawodów podawać należy w rodzaju męskim w celu uniknięcia nieporozumień, że pewne zawody odpowiednie są dla mężczyzn, inne tylko dla kobiet [27]. Nie oznacza to wcale, że i obecnie pewne zawody nie są

[26] Por.: H. Łazowska, *System taryfowy w przemyśle 1953*; J. Kordaszewski, *Kwalifikowanie pracy pracowników przemysłowych*, cyt. wyd.

[27] Cyt. na podstawie załącznika do pracy H. Smierzchalskiego, *Metoda opracowania taryfikatorów kwalifikacyjnych*, cyt. wyd., str. 56.

wykonywane przede wszystkim przez kobiety, a inne przede wszystkim przez mężczyzn. Nie oznacza to również, że zostały zweryfikowane relacje płacowe w tych zawodach, ustalane niegdyś według kryterium płci [28].

*

O ile już same teoretyczne założenia porównywalności prac muszą wzbudzać szereg zastrzeżeń spowodowanych brakiem opracowanych naukowych metod mierzenia pracy, to o wiele więcej i poważniejszych wątpliwości musi powstawać przy obserwowaniu praktyki realizacji zasady równej płacy w Polsce.

Stosuje się na ogół dwojakie kryteria: 1) formalne stwierdzenie posiadanego stopnia przygotowania do wykonywania danej pracy, a zatem tego przede wszystkim, jakie są teoretyczne kwalifikacje pracownika [29], oraz 2) nieformalne przewidywanie na „zdrowy rozum", jakie korzyści może mieć zakład pracy z danego pracownika obecnie oraz w przyszłości. Przy tego rodzaju nieformalnej ocenie, może odgrywać rolę także płeć pracownika.

Założenia tu przyjmowane są często bardzo dowolne, opierają się na tradycyjnym uogólnieniu istniejącej praktyki. Przyjmuje się np., że kobiety mają mniejsze możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i że większa jest ich absencja w pracy [30].

---

[28] Do zagadnień tych powrócimy w rozdziale drugim.

[29] „Kryterium wiedzy i umiejętności jest to jedyne kryterium powszechnie spotykane we wszystkich polskich taryfikatorach. Pod względem konkretności i systematyki niektóre taryfikatory i ten wskaźnik traktują formalnie. Autorzy ich z góry przesądzają, iż dokument ten nie jest narzędziem poznania charakteru danej pracy ani miarodajną podstawą jej oceny" (J. Kordaszewski, *Ekonomika przemysłu*, cz. I, wyd. II, Warszawa 1960, str. 119).

[30] W gospodarce kapitalistycznej mówi się o „niższej wartości siły roboczej kobiet dla pracodawcy". Uważa się, że przeciętnie każdy produkt wytworzony przez kobietę zawiera wyższe koszty produkcji niż wytwarzany przez mężczyznę. Przeprowadzane jednak ostatnio badania porównawcze wykazują, że w szeregu prac wydajność kobiet jest równa lub nawet wyższa od wydajności mężczyzn, niższa jedynie przy ciężkiej pracy fizycznej wymagającej użycia bezpośrednio siły fizycznej. Por.: E. Gutenberg, *Gründlagen der Betriebswirtschaftslehre*, wyd. II, Berlin 1955.

Często sami pracownicy porównują różne prace. Porównują „na wyczucie", „na oko", i w związku z tym wypowiadają różne wątpliwości. Oto przykłady:

W jednym z warszawskich zakładów pracy dziewiarzami osnowy są mężczyźni, pracę dziewiarek saneczkowych wykonują wyłącznie kobiety. Płaca godzinowa dziewiarza wynosi 12,83 zł, płaca dziewiarki — 10,75 zł. „Moja praca jest znacznie cięższa — mówi dziewiarka. — Muszę przez cały dzień stać, nitki się rwą, nie ma chwili odpoczynku, a zarabiam mniej niż dziewiarze".

Na pytanie, dlaczego dziewiarzami osnowy są mężczyźni oraz dlaczego ich praca jest wyżej wynagradzana, otrzymuję trzy różne odpowiedzi.

Odpowiedzialny pracownik dyrekcji zakładu twierdzi, że przede wszystkim ze względu na dużą wartość wytworu dziewiarza. W związku z tym obawiałby się wykonywania tej pracy przez kobiety. „Zagapią się — mówi — może zajmą plotkami, a tu chwila gapiostwa i kilka tysięcy poszło..."

Ekonomista mówi o konieczności zmiany osnowy wymagającej dużego wysiłku fizycznego od pracowników: „Czterech chłopów łatwo to zrobi, babek trzeba by przynajmniej dziesięć... co prawda w najbliższym czasie ma być uruchomiony specjalny wyciąg, no, ale zawsze co mężczyzna, to mężczyzna..., a zresztą praca odpowiedzialna, wymaga uwagi".

A majster powiada wprost, nie licząc się z żadnymi kryteriami oceny, biorąc pod uwagę jedynie to, kto wykonuje pracę: „Chłop musi więcej zarobić, kto by dom utrzymał..."

Inny przykład: sprzątaczka w wydziale lakierniczym WFM narzeka na ciężką i brudną pracę: „Tyle się człowiek natyra w tym brudzie, a dostaje grosze... już ten portier na dyżurce ma więcej, a praca lżejsza..."

Odczucia pracowników nie mogą być podstawą porównywalności prac. W sytuacji, w której nie rozporządzamy precyzyjnymi naukowymi sposobami mierzenia pracy, odgrywają one jednak zawsze niemałą rolę.

Obserwując praktykę kwalifikowania pracy w przemyśle można zauważyć, że w zasadzie ci, którzy winni ją realizować, prze-

konani są często, iż sąd o pracy można wydawać „na oko" [31]. Tymczasem tego rodzaju zdrowy rozsądek może być szczególnie niebezpieczny wtedy, gdy w grę wchodzi tradycja i zwyczaj. To znaczy właśnie tam, gdzie ocenie podlegają prace wykonywane przez mężczyznę i kobietę.

Stwierdzenie, że zasada równej płacy za równą pracę jest w rzeczywistości realizowana, wymagałoby przeprowadzenia dokładnego rachunku pracy. W sytuacji, którą nakreśliliśmy wyżej, nie można mieć pewności, że różnice w wynagrodzeniu za pracę mężczyzn i kobiet nie kryją w sobie niejednolitości płac za pracę tożsamą lub porównywalną, czy też, że nie traktuje się pracy równoznacznej za pracę faktycznie niejednorodną. Nie możemy więc mieć przekonania, że różnice te nie kryją pewnej utajonej dyskryminacji płacowej kobiet. Czy jednakże mamy prawo twierdzić, że istotnie taka dyskryminacja występuje obecnie w naszym kraju? Przeprowadzenie dokładnego rachunku pracy nie jest jeszcze możliwe — w jaki więc sposób możemy uzyskać odpowiedź na to pytanie? Pozostaje jedynie droga pośrednia: analiza takich przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia według płci, jak struktura zatrudnienia pracowników oraz poziom i kierunek posiadanych (i nabywanych) kwalifikacji, i próba ustalenia, czy wyjaśniają one całkowicie zróżnicowanie wynagrodzeń między mężczyznami i kobietami.

[31] Ostatnio (1962) podejmuje się cały szereg środków przeciwdziałających takiej sytuacji, m. in. opracowanie pełnej nomenklatury zawodów, odpowiadającej współczesnemu poziomowi gospodarki narodowej. Opracowanie zawiera również opisy zawodów oraz informacje o okresach teoretycznego i praktycznego koniecznego przygotowania do zawodu. Ze względu na zmiany, które zaszły w przemyśle, polecono wprowadzić również korekty do materiału opartego na taryfikatorach. Por.: Materiały na Konferencję Socjologii Zawodów organizowaną przez Zakład Socjologii i Filozofii PAN, luty 1963 r., a zwłaszcza referaty: F. Łuczyńskiego, *Spisy, słowniki i statystyka zawodów* oraz T. Tomaszewskiego, *O porównywalności zawodów* (por.: *Socjologia zawodów*, pod red. A. Sarapaty, Warszawa 1965).

Rozdział drugi

UDZIAŁ KOBIET W ZATRUDNIENIU ORAZ JEGO SPOŁECZNE I EKONOMICZNE UWARUNKOWANIE

ILUSTRACJA STATYSTYCZNA (CHARAKTERYSTYKA OGÓLNA)

W gospodarce uspołecznionej poza rolnictwem pracuje w Polsce 2 712 000 kobiet. Liczba kobiet zdolnych do pracy wynosi na wsi ok. 4 mln [1]. Według przybliżonych szacunków w Polsce pracuje ok. 6 mln kobiet, tzn. ponad $^2/_3$ wszystkich kobiet zdolnych do pracy [2].

Czy to dużo, czy mało w zestawieniu z sytuacją w innych krajach? Trudno na to odpowiedzieć. Nie we wszystkich krajach do liczby kobiet zatrudnionych włącza się kobiety pracujące na wsi, stąd nieporównywalność oficjalnych statystyk. Jeśli abstrahować od pracujących na wsi, to możemy stwierdzić, że pod względem aktywizacji zawodowej kobiet znajdujemy się w sytuacji bardzo podobnej do krajów gospodarczo rozwiniętych [3]. Pod względem udziału kobiet w zatrudnieniu jesteśmy również na poziomie większości krajów o średnim i wyższym stopniu rozwoju gospodarczego.

Udział kobiet w ogólnym zatrudnieniu w ostatnich kilku latach kształtuje się w granicach 33—36%, co oznacza, że w naszej

---

[1] Według spisu powszechnego z 1960 r. Por.: „Biuletyn Statystyczny GUS", sierpień 1962, numer specjalny, str. 8 oraz *Rocznik Statystyczny 1964*.

[2] Kobiety w wieku zdolności do pracy stanowiły w Polsce 1960 r. ok. 53% ogólnej liczby kobiet. W liczbach absolutnych — 8 613 180 osób.

[3] Por.: *Wybrane zagadnienia pracy kobiety*, „Biuletyn naukowy Wydziału Ekonomii Politycznej UW" nr 2, 1959, gdzie podejmuję próbę ustalenia zależności udziału kobiet w zatrudnieniu od poziomu gospodarczego i ustroju państwa.

gospodarce uspołecznionej co trzecią osobą zarudnioną jest kobieta [4]. Nie oznacza to jednakże, że udział ten kształtuje się jednakowo w różnych działach gospodarki, gałęziach przemysłu czy grupach zawodowych.

Ogółem w skali całej gospodarki uspołecznionej jest prawie dwa razy więcej pracowników fizycznych niż umysłowych. W grupie pracowników umysłowych prawie co druga osoba — to kobieta; odsetek kobiet wśród pracowników fizycznych jest niższy niż przeciętny udział kobiet w gospodarce uspołecznionej i wynosi obecnie 27%. Jesteśmy jednak świadkami pewnej nierównomierności występującej w ramach poszczególnych działów gospodarki.

W przemyśle np. udział kobiet — pracownic fizycznych i umysłowych — w odpowiednich grupach pracowników jest prawie jednakowy. Oznacza to, że wysoki ogólny udział pracownic umysłowych wynika z wysokiego odsetka tych pracownic w innych działach gospodarki, przede wszystkim w urządzeniach socjalnych i kulturalnych oraz w obrocie towarowym.

Taka sytuacja, w której *udział* zatrudnionych kobiet wśród pracowników umysłowych jest o wiele wyższy niż wśród pracowników fizycznych, nie oznacza wcale, że w liczbach absolutnych więcej jest pracownic umysłowych niż fizycznych. Przeciwnie. Ogólna liczba pracownic umysłowych jest prawie półtora raza mniejsza niż pracownic fizycznych. (Liczba mężczyzn odpowiednio trzy razy mniejsza). Jest to rezultatem ogólnego stosunku pracowników fizycznych do umysłowych w skali całej gospodarki narodowej [5].

---

[4] Por. szacunki J. Piotrowskiego w: *Praca a rodzina*, cyt. wyd., oraz w „Praca i zabezpieczenie społeczne" nr 3, 1959, a zwłaszcza w książce *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, Warszawa 1963 r.

[5] W związku z rozpatrywanym przez nas podziałem na pracowników fizycznych i umysłowych, należy podkreślić, że nie istnieją zasady, które by w sposób merytoryczny ustalały jednolite kryteria podziału pracowników na fizycznych i umysłowych. „Nie podobna rozsądnie dzielić działań ludzkich na fizyczne i umysłowe, skoro nie ma działań fizycznych bez elementów umysłowych" — pisze T. Kotarbiński w *Traktacie o dobrej robocie*, str. 121 i dalsze. W badaniach przeprowadzonych przez GUS

Jak kształtuje się udział kobiet w poszczególnych działach gospodarki? Podana przez nas charakterystyka obejmuje tylko gospodarkę uspołecznioną (bez organizacji społecznych i politycznych, pracowników MO, pracowników cywilnych MON), rolnictwo (bez gospodarstw rolnych, które nie podlegają Generalnej Dyrekcji PGR), obrót towarowy (bez Urzędu Rezerw Państwowych).

Przy rozpatrywaniu przekroju działowego [6] okazuje się, że są takie dziedziny gospodarki uspołecznionej, w których udział kobiet jest prawie dwukrotnie wyższy od przeciętnego, np. urządzenia socjalne i kulturalne, obrót towarowy i administracja, oraz takie, w których jest prawie dwukrotnie (i więcej) niższy: transport, budownictwo, leśnictwo. Najbardziej zbliżony do przeciętnego jest udział kobiet w przemyśle. Gdy rozpatrujemy jednak poszczególne gałęzie przemysłu, widzimy bardzo duże wahania:

Najwyższy udział kobiet, ponad 50% ogółu zatrudnionych pracowników, jest w takich gałęziach przemysłu, jak: odzieżowy, skórzany, futrzarski i obuwniczy, a także guzikarski, galanteryjny, szczotkarski oraz pasz treściwych.

Dość wysoki jest udział kobiet (ponad 40%) w takich przemysłach, jak tłuszczowy i mydlarsko-kosmetyczny, poligraficzny i przedmiotów kultury, gumowy, szklarski i porcelanowo-fajansowy.

Średni (30—35%) — przemysłach: spożywczym, papierniczym, włókienniczym, chemicznym.

Nieco niższy (25—30%) — w drzewnym i wydobycia minerałów oraz w produkcji wyrobów mineralnych.

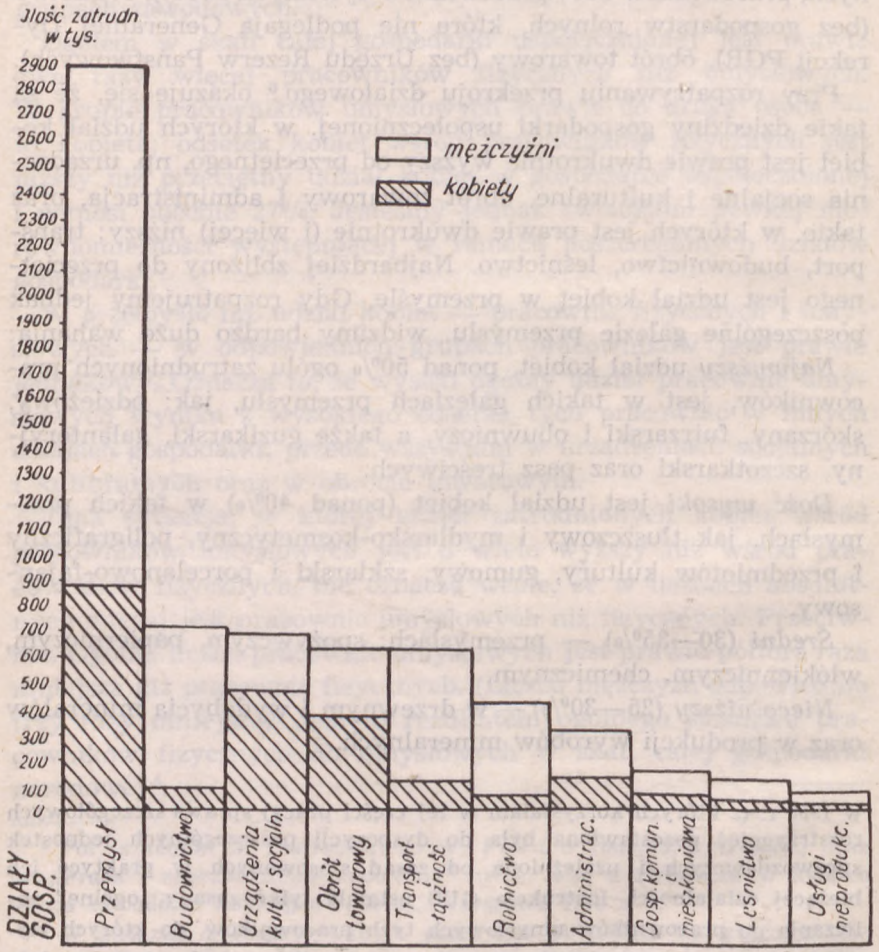
---

w 1958 r. (z których korzystałam w tej części pracy) sprawa szczegółowych rozstrzygnięć pozostawiona była do dyspozycji poszczególnych jednostek sprawozdawczych i uzależniona od zasad stosowanych w praktyce ich bieżącej działalności. Instrukcja GUS ustalała tylko zasady „ogólne" zaliczania do pracowników umysłowych tych pracowników, do których stosuje się przepisy o umowę o pracę pracownika umysłowego (wypłata wynagrodzenia w ciągu trzech i więcej miesięcy w czasie choroby, trzymiesięczny okres wypowiedzenia itp.), wszystkich pozostałych pracowników należy zaliczać do pracowników fizycznych.

[6] Por. wykres 3.

Wykres 3

*Zatrudnienie kobiet i mężczyzn według działów gospodarki uspołecznionej (w liczbach absolutnych)**



* Ilustracje graficzne opracowane są przeze mnie na podstawie tablic (zeszyt 1) „Statystyka kadrowa GUS 1960" oraz na podstawie tablic udostępnionych mi przez Departament Pracy GUS.

Najniższy (20—10%) — w przemysłach budowy maszyn i metalowym, hutnictwa metali i żelaza, wytwarzania energii elektrycznej i cieplnej oraz paliw i koksochemii, wreszcie — w solnym (w tych dwóch ostatnich pracuje zaledwie 10% kobiet).

Zróżnicowanie poszczególnych działów czy gałęzi przemysłu ze względu na udział kobiet w zatrudnieniu w danej dziedzinie nie pokrywa się ze zróżnicowaniem ze względu na liczebność zatrudnionych kobiet.

Największa liczba kobiet pracuje w takich działach gospodarki, jak: przemysł, urządzenia socjalne i kulturalne oraz obrót towarowy. Najmniejsza liczba kobiet zatrudniona jest w leśnictwie oraz usługach nieprodukcyjnych. (Przemysł zatrudnia prawie milion kobiet, w tym ponad 700 tys. to pracownice fizyczne). Największa liczba kobiet skoncentrowana jest w przemyśle włókienniczym, budowy maszyn i metalowym oraz spożywczym, gdzie łącznie pracuje ponad 330 tys. kobiet. Najmniejszą liczbę kobiet zatrudnia przemysł solny.

Próba bardziej szczegółowej charakterystyki udziału kobiet w poszczególnych grupach zawodowych i zawodach w skali całej gospodarki uspołecznionej napotyka trudności. Nie ma bowiem, jak dotąd, badań, które obejmowałyby wszystkie grupy zawodowe i zawody z uwzględnieniem podziału według płci.

Materiał, którym dysponuję, zawiera dość dokładną charakterystykę poszczególnych grup zawodowych i zawodów, dotyczy jednakże wyłącznie dwóch wybranych grup pracowników: pracowników z wyższym wykształceniem oraz pracowników z wykształceniem średnim zawodowym.

Obie te grupy stanowią zaledwie 15% ogółu zatrudnionych. Jednakże udział kobiet jest tu wysoki, wynosi około 42%. *Oznacza to, że prawie połowa pracowników naszej gospodarki uspołecznionej, posiadających wyższe i średnie wykształcenie — to kobiety.*

Wysoki udział kobiet w tych grupach jest przede wszystkim rezultatem *bardzo wysokiego udziału kobiet wśród pracowników z wykształceniem średnim zawodowym (51%).* W grupie pracowników z wykształceniem wyższym udział kobiet wynosi za-

ledwie 27%. Największy jest udział kobiet w takich grupach zawodowych, jak zawody humanistyczne (54,6%), służby zdrowia (54%), nauk ścisłych (45,3) oraz zawody artystyczne (41,4%). Najniższy udział kobiet jest w grupie zawodów technicznych (8%). Jednakże przy tego rodzaju ogólnej charakterystyce grup zawowodowych zacierają się istotne różnice udziału kobiet w poszczególnych zawodach.

Co oznacza np. grupa zawodów humanistycznych? W grupie tej wzięto pod uwagę osiem różnych zawodów: filolog, bibliotekarz, historyk, historyk kultury materialnej, dziennikarz, psycholog, filozof, pedagog. Nie wszystkie te zawody są wykonywane w większości przez kobiety. Podczas gdy w ogólnej liczbie bibliotekarzy z wyższym wykształceniem jest aż 77,6% kobiet, wśród psychologów — 67,8%, to wśród pedagogów odsetek kobiet wynosi 41,1%, wśród dziennikarzy — 41,1%.

Jeszcze jaskrawiej różnice te występują w grupie zawodów technicznych. Ogólny udział kobiet w tej grupie jest w ogóle najmniejszy, wahania dotyczące poszczególnych zawodów są duże. Podczas gdy co czwarty inżynier chemik i co piąty inżynier włókiennik jest kobietą, to odsetek kobiet zatrudnionych w takich zawodach, jak np. inżynier komunikacji, jest bardzo niewielki (5%), a minimalny w takich, jak inżynier budowy okrętów (1,2%).

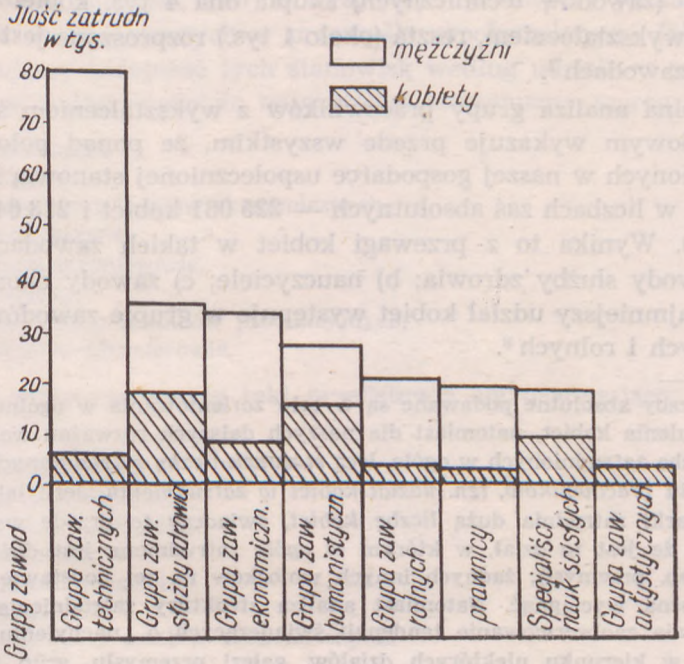
Wśród specjalistów nauk ścisłych daje się zaobserwować również wyraźna przewaga w zatrudnieniu kobiet w niektórych zawodach, zwłaszcza np. w takich, jak biolog czy geograf, w których kobiety stanowią ponad połowę wszystkich pracowników z wyższym wykształceniem. Natomiast odsetek kobiet wśród astronomów wynosi 28,8%, wśród fizyków — 27,7%.

W przemyśle udział kobiet z wyższym wykształceniem jest niższy niż przeciętny dla gospodarki uspołecznionej, wynosi zaledwie 12%. Najwyższy *odsetek* kobiet o tym poziomie wykształcenia pracuje w przemyśle w grupach zawodów służby zdrowia oraz zawodów artystycznych, najniższy w grupie zawodów technicznych.

Kiedy posługujemy się odsetkami, nie wiemy, *jakie ilości* one wyrażają; tymczasem liczba pracownic z wyższym wykształce-

Wykres 4

*Zatrudnienie pracowników z wyższym wykształceniem według grup zawodowych **



* Powyższa charakterystyka grup zawodowych opracowana została na podstawie jednorazowych badań GUS w 1958 r. *W 1960 r. liczba kobiet z wyższym wykształceniem wzrosła do 125 380* (dane Spisu Powszechnego 1960 r.).

niem jest w ogóle w naszej gospodarce dość znikoma — nie przekracza 70 tys. osób. Największa liczba kobiet z wyższym wykształceniem pracuje w takich zawodach, jak: ekonomiści — 8 743, lekarze medycyny — 7 747, filologowie — 6 646, natomiast tylko 4 kobiety są inżynierami poligrafikami, 9 — inżynierami budowy okrętów. Wśród astronomów jest tylko 50 kobiet, wśród geofizyków — 27.

W przemyśle pracuje ponad 5 tys. kobiet z wyższym wykształceniem. Największa ich liczba koncentruje się w grupie zawodów

technicznych, przede wszystkim w zawodzie chemika. Drugie miejsce pod względem liczby kobiet zatrudnionych w przemyśle zajmuje grupa zawodów ekonomicznych; w połączeniu z pierwszą — (zawodów technicznych) skupia ona 4 tys. kobiet z wyższym wykształceniem, reszta (około 1 tys.) rozproszona jest w różnych zawodach [7].

Ogólna analiza grupy pracowników z wykształceniem średnim zawodowym wykazuje przede wszystkim, że ponad połowę zatrudnionych w naszej gospodarce uspołecznionej stanowią kobiety (51%, w liczbach zaś absolutnych — 225 031 kobiet i 213 646 mężczyzn). Wynika to z przewagi kobiet w takich zawodach, jak: a) zawody służby zdrowia; b) nauczyciele; c) zawody ekonomiczne. Najmniejszy udział kobiet występuje w grupie zawodów technicznych i rolnych [8].

---

[7] Liczby absolutne podawane są w celu zorientowania w ogólnej masie zatrudnienia kobiet, natomiast dla naszych dalszych rozważań ważna jest nie liczba zatrudnionych w ogóle, *lecz stosunek liczby zatrudnionych kobiet do ogółu pracowników, tzn. udział kobiet w zatrudnieniu.* Jeśli jakiś dział gospodarki zatrudnia dużą *liczbę kobiet,* świadczy to przede wszystkim o tym, że jest to dział, w którym *w ogóle* zatrudniona jest duża liczba osób (np. przemysł); żadnych innych wniosków na tej podstawie jeszcze nie można wyciągnąć. Natomiast analiza struktury zatrudnienia kobiet umożliwia zaobserwowanie tendencji świadczących o „nachyleniu" pracy kobiet w kierunku niektórych działów, gałęzi przemysłu, grup zawodowych czy zawodów.

[8] Niektóre zawody wykonanywane przez pracowników posiadających wykształcenie średnie zawodowe są tak „zrośnięte" z kobietami, że nie mają nawet terminologicznie odpowiednika dla mężczyzny, np. zawód położnej wykonywany jest w Polsce również przez 19 mężczyzn, nie ma jednak swojego „męskiego odpowiednika"; podobnie używane potocznie określenie „przedszkolanka". Na ogół jednak sytuacja jest odwrotna, tzn. jest o wiele więcej nazw zawodów męskich, które nie mają „kobiecych" odpowiedników. Chociaż 50 kobiet jest technikami okrętowymi, nikt nie powie, że są „techniczkami", 54 kobiety wykonują zawód meteorologa i 63 pracują jako melioranci — nikt nie powie, że są to „meteorologiczki" lub „meliorantki". Jest to, jak się wydaje, związane z pionierskim charakterem pracy kobiet w niektórych zawodach; nikogo np. w tej chwili nie dziwi, gdy mówi się „nauczycielka", i nikomu do głowy nie przychodzi, że można by mówić inaczej. Nikogo też nie dziwi określenie w przemyśle

Badania GUS przeprowadzane wśród pracowników z wyższym i średnim wykształceniem dają nam również możność zorientowania się, co do udziału kobiet w zajmowaniu poszczególnych stanowisk. Materiał, którym dysponujemy, dotyczy jednak tylko stanowisk zajmowanych w przemyśle uspołecznionym. Jeśli uporządkujemy kolejność tych stanowisk według udziału w nich kobiet (od najwyższego do najniższego), otrzymamy szereg:

1. ekonomiści,
2. księgowi,
3. kierownicy działów ekonomicznych,
4. inżynierowie,
5. starsi inżynierowie,
6. technicy,
7. kierownicy zakładów produkcyjnych,
8. naczelni inżynierowie.

Dla mężczyzn szereg taki przedstawia się następująco:

1. kierownicy działów,
2. technolodzy,
3. starsi mistrzowie,
4. główni mechanicy,
5. inżynierowie,
6. główni księgowi,
7. ekonomiści,
8. kierownicy działów ekonomicznych.

Ponieważ udział kobiet z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym jest w przemyśle w ogóle nieduży, mówiąc o pewnej widocznej tu prawidłowości musimy przestrzec przed zbyt pochopnym uogólnianiem.

W miarę jak zwiększa się *konieczność posiadania pewnych umiejętności technicznych — udział kobiety na wymienionych stanowiskach maleje.* Odwrotną sytuację obserwujemy dla stanowisk zajmowanych przez mężczyzn. (Tendencja ta wiąże się również ze sprawą wynagrodzenia). Przy bardziej wnikliwym badaniu okazuje się, że na niektórych stanowiskach kobiety na ogół

„dziewiarka" czy „cewiaczka" (to ostatnie nie ma odpowiednika męskiego), cerowaczka czy sprzątaczka; natomiast wywołałoby niewątpliwie uśmiech, gdyby ktoś na panią inżynier powiedział „inżynierka".

nie są zatrudniane. O przykłady nietrudno. Na przykład w transporcie i łączności nie ma kobiet na stanowiskach zawiadowców, głównych mechaników, inżynierów, mechaników, starszych dyspozytorów. W transporcie morskim kobiety nie pracują na takich stanowiskach, jak dyrektorzy czy ich zastępcy, przedstawiciele linii oceanicznych, mechanicy [9]. W transporcie powietrznym nie ma kobiet nawigatorów, zawiadowców portowych, kontrolerów ruchu. W niektórych działach przemysłu, np. hutnictwie metali nieżelaznych czy hutnictwie żelaza, nie ma kobiet na stanowiskach dyrektorów, inżynierów, głównych mechaników.

Nie oznacza to oczywiście, że kobiety nie zajmują w ogóle takich stanowisk. Jednakże w całym polskim przemyśle uspołecznionym z ogólnej liczby 5,2 tys. dyrektorów tylko 108, tj. 2,1%, stanowią kobiety; na stanowiskach naczelnych inżynierów jest również tylko ponad 2% kobiet, w tym połowa ma staż pracy przekraczający 10 lat; stanowiska starszych inżynierów zajmuje 8,4% kobiet, inżynierów — 14%.

Dotychczasowa charakterystyka dotyczyła całości gospodarki uspołecznionej. Jest to zatem ilustracja najbardziej ogólnych tendencji udziału w zatrudnieniu i koncentracji kobiecej siły roboczej.

Dalsze rozważania, których tematem będzie badanie zajmowanych stanowisk, przeprowadzimy na szczeblu przedsiębiorstwa, ilustrując je strukturą zatrudnienia kobiet w takich zakładach przemysłowych w Warszawie, jak: Zakłady Przemysłu Dziewiarskiego, Zakłady Metalowe, Warszawska Fabryka Motocykli.

Szczegółowa analiza struktury zatrudnienia [10] kobiet w tych przedsiębiorstwach i porównanie jej ze strukturą zatrudnienia mężczyzn wykazują pewne charakterystyczne tendencje [11].

[9] *Danuta Kobylińska-Walas*, Kapitan Żeglugi Wielkiej, jest zjawiskiem wyjątkowym.

[10] Struktura zatrudnienia w tych zakładach rozpatrywana była z punktu widzenia zajmowanych stanowisk oraz wykonywanych funkcji, analizą objęto ogół pracowników.

[11] Por. szczegółowy wykaz struktury zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wymienionych zakładach przemysłowych (Załącznik 24). Uwzględnione zostały pełne zbiorowości (z wyjątkiem WFM).

1) Wyraźnie widoczna jest tendencja do zatrudniania kobiet w takich pracach, które charakteryzują się niskim stopniem odpowiedzialności, bardzo niewielki jest udział kobiet na stanowiskach kierowniczych, zwłaszcza w tego rodzaju pracach, które nie wymagają inwencji pracownika, pełnego zaangażowania się, mogą być wykonywane w sposób mechaniczny (księgowa, referent, maszynistka — dla pracownic umysłowych; robotnice niewykwalifikowane, pomoc fachowa, brakarz, sprzątaczka — dla pracownic fizycznych).

2) Podział pracy według płci jest szczególnie widoczny w zakładach, w których większość załogi stanowią kobiety. Na przykład w SZPDz wśród pracowników umysłowych *wszystkie* kierownicze stanowiska (z wyjątkiem jednego kierownika działu — kobiety) obsadzone są przez mężczyzn. Dyrektor zakładu, zastępca dyrektora, główny księgowy, zastępca głównego księgowego, trzech kierowników oddziałów — wszystkie te stanowiska zajmują mężczyźni. Również wśród pracowników fizycznych mężczyzn i kobiet widoczny jest wyraźny podział pracy, chociaż opiera się na innych podstawach niż w odniesieniu do pracowników umysłowych.

Pracownice fizyczne nie są zatrudniane w ogóle w dwóch działach: Głównego Mechanika oraz Brygadzie Remontowej. Nie ma w tym zakładzie kobiet w zawodzie elektryka, mechanika, tokarza, ślusarza, podobnie jak nie ma ani jednego mężczyzny, który by zajmował się np. szyciem czy cerowaniem. Jest to zatem podział pracy według wyraźnego „kierunku" technicznego ze strony mężczyzn i odtechnizowanego — ze strony kobiet [12].

Natomiast w zakładach o profilu „męskim", takich np. jak WFM czy SZM — kobiety pracują również w technicznych, „męskich" rodzajach pracy. W Warszawskiej Fabryce Motocykli kobiety są wiertaczami, szlifierzami, frezerami, gwinciarzami; w Stołecznych Zakładach Metalowych — ślusarzami i tokarzami.

[12] Sytuacja wyżej opisana jest charakterystyczna dla większości zakładów przemysłowych, w których przeważającą część załogi stanowią kobiety. Por.: A. Sajkiewicz, *Praca kobiet w przemyśle PRL*, Warszawa 1962, Z. Drozdek, A. Preiss, *Stosunek kobiet do pracy zawodowej*, Warszawa 1962.

Jednakże i w tych zakładach największy jest udział kobiet w pracach wymagających najniższych kwalifikacji. W Stołecznych Zakładach Metalowych 67% pracownic fizycznych wykonuje prace wymagające minimalnego stopnia przygotowania. W WFM podobnie — 64% [13].

3) Przy analizie zawodów mężczyzn i kobiet łatwo było dostrzec zjawisko wyraźnego unikania przez mężczyzn pewnego typu prac (np. w WFM zaplatacz czy centrowacz). Motywacja dotyczyła przede wszystkim ogromnej monotonności zajęć oraz niskiego w porównaniu z „typowo męskimi" pracami — wynagrodzenia. W galwanizerni również pracuje bardzo niewielu mężczyzn, motywy odmowy pracy w tym dziale są nieco inne: praca ciężka, brudna, wynagrodzenie — niewysokie.

Przykłady te mogą stanowić pewną podstawę do stwierdzenia, że czynnik konkurencji przy podziale pracy według płci odgrywa wciąż jeszcze istotną rolę. (W związku z tego rodzaju sytuacją w 1961 r. w niektórych zakładach pracy, m. in. w WFM, utworzono specjalne komisje, których celem było zbadanie możliwości zatrudniania kobiet w wydziałach produkcyjnych. Prace komisji wywołały w wielu wypadkach dość ostre sprzeciwy kierowników wydziałów).

*

Czy na podstawie tego ogólnego przeglądu struktury zatrudnienia kobiet w Polsce można określić najbardziej charakterystyczne jej cechy?

Dane dotyczą co prawda tylko jednego roku [14], wydaje się jednak, że nie różnił się on zbytnio od innych lat pod względem

[13] Przy obliczeniach (w SZM) zostały włączone: robotnice niewykwalifikowane, pracownice transportu wewnętrznego, pracownice magazynu, sprzątaczki. W WFM obliczenia zostały dokonane na podstawie liczb kobiet zatrudnionych w następujących pracach: pomoc fachowa, brakarz, zaplataczka, centrowaczka, pracownice magazynu, pakowaczka, pracownice wypożyczalni narzędzi, przeciągaczka, woźna, goniec, sprzątaczka.

[14] Większość danych dotyczy roku 1958; analiza struktury zatrudnienia warszawskich zakładów przemysłowych odnosi się do 1961 r.

struktury zatrudnienia kobiet, dlatego można na podstawie dokonanej analizy sformułować pewne spostrzeżenia o ogólniejszym charakterze:

1) Z rozważań dotyczących pierwszego przekroju — podziału na pracowników fizycznych i umysłowych — wynika, że udział kobiet w ogólnej masie zatrudnionych jest wyższy w pracy umysłowej niż fizycznej. Abstrahując w tej chwili od szeregu niewyjaśnionych kwestii, związanych z podziałem pracy na fizyczną i umysłową możemy stwierdzić, że wyższy udział kobiet w pracach umysłowych wynika stąd, iż praca umysłowa wymaga mniejszego wysiłku fizycznego, zapewnia lepsze warunki odpoczynku (mam na myśli zwłaszcza długość urlopu), jest czyściejsza. W opinii większości pracowników ma ona wyższą rangę społeczną niż praca fizyczna.

2) Udział pracy kobiet jest największy w tych działach gospodarki, w których podaż na pracę umysłową jest wyższa niż w innych, np. urządzenia socjalne i kulturalne, administracja. Są to jednocześnie takie działy i gałęzie gospodarki, w których techniczne umiejętności nie są najważniejsze.

3) Największy jest udział kobiet (zwłaszcza w odniesieniu do przemysłu) w tych gałęziach, które tradycyjnie od dziesiątków lat związane są z ich zatrudnieniem, np. przemysł odzieżowy. Natomiast w takich gałęziach przemysłu, jak budowa maszyn, metalowy czy wytwarzanie energii elektrycznej — udział kobiet jest najmniejszy. Może powstać wątpliwość, czy kryterium podziału stanowi tu wciąż jeszcze pogląd, że wysiłek fizyczny jest mniejszy w branżach typowo kobiecych, czy też pokutują tu tradycje „niedopasowania" kobiet do pewnego typu prac. Dokonujące się procesy mechanizacji i automatyzacji powodują, że (zwłaszcza w nowych gałęziach przemysłu) sprawa wysiłku fizycznego będzie odgrywała coraz mniejszą rolę. Jednakże istniejąca struktura zatrudnienia kobiet jest dość stabilna. Daje to prawo do wnioskowania, że występuje tu tendencja do spychania kobiet do gałęzi przemysłu nisko płatnych czy mało atrakcyjnych ze względu na warunki pracy. Przeciwstawianie się tej tendencji w sytuacji, kiedy podaż kobiecej siły roboczej przewyższa popyt, a popyt na

męską siłę roboczą jest wciąż wyższy niż podaż — napotyka bardzo poważne opory. Ponadto w świadomości wielu ludzi bardzo głęboko tkwi przekonanie o mniejszej przydatności kobiet do pewnego typu prac.

4) W odniesieniu do pracownic z wyższym i średnim wykształceniem możemy stwierdzić, że szczególnie duży ich odsetek zatrudniony jest w zawodach o profilu humanistycznym, a nie technicznym. Mamy tu w zasadzie do czynienia z pewnym świadomym wyborem rodzaju pracy. Wśród pracownic niższych szczebli wykształcenia obserwujemy ogromną przypadkowość wyboru rodzaju i miejsca pracy.

PRZYCZYNY OKREŚLAJĄCE STRUKTURĘ ZATRUDNIENIA KOBIET

Dokonana charakterystyka struktury zatrudnienia daje podstawę do stwierdzenia, że istnieje pewien rzeczywisty podział pracy ze względu na płeć pracownika. Stwierdzenie to nie jest jednoznaczne z uznaniem potrzeby czy konieczności podziału zawodów na „męskie" i „kobiece". Zanim uzna się lub odrzuci taką potrzebę, trzeba zdać sobie przede wszystkim sprawę z przyczyn istnienia i trwałości tego podziału. A są to przyczyny bardzo różne — i natury fizjologicznej, i natury psychicznej (włącznie z kierunkami uzdolnień), społeczne i ekonomiczne, a mianowicie: warunki i okoliczności towarzyszące pracy kobiet, konkurencja z mężczyznami, poglądy i opinie na temat pracy zarobkowej kobiet, nacisk tradycji w podziale zawodów i stanowisk na męskie i kobiece itp.

Czy można uznać, że niektóre z tych przyczyn są najważniejsze, decydujące, inne pochodne? Czy może w pewnych okresach czasu lub w odniesieniu do pewnych krajów będą decydowały różne grupy przyczyn? Czy można powiedzieć, że niektóre z nich są trwałe i niezmienne?

Weryfikacja hipotezy, co do decydujących momentów kształtujących strukturę zatrudnienia kobiet, jest niezmiernie trudna.

Wymaga bowiem *łącznej analizy* ewolucji struktury zatrudnienia kobiet i *warunków zewnętrznych, w jakich ona przebiegała,* oraz *charakterystyki ewolucji poglądów na pracę kobiet w ogóle i na przyczyny tej struktury.*

Oddzielenie wpływu poglądów na pracę kobiet od odwrotnej zależności — kształtowania się poglądów na tę sprawę pod wpływem zachodzących społecznych i ekonomicznych przemian — jest bardzo trudne, prawie niemożliwe. Występuje tu bowiem wzajemne oddziaływanie tych elementów. Stąd jedyną, jak się wydaje, drogą do poznania mechanizmów kształtowania się struktury zatrudnienia kobiet jest łączne rozpatrywanie rozwoju kierunków pracy kobiet i towarzyszących temu opinii. Korzystanie z przykładów nie tylko polskich umożliwia zdobycie bardziej wszechstronnego poglądu na tę sprawę.

*

W końcu XIX w. w Stanach Zjednoczonych 93% wszystkich zatrudnionych kobiet pracowało w 7 zawodach: służba domowa, pracownice rolne, szwaczki, nauczycielki, robotnice w przemyśle tekstylnym, praczki, modystki.

Zaledwie 6 kobiet było w tym czasie prawnikami; pierwsza kobieta uzyskała wówczas stopień doktora medycyny; liczba zaś kobiet wśród urzędników nie przekraczała 77. Połowa wszystkich zatrudnionych kobiet pracowała w dwóch zawodach — służba domowa, pracownice rolne [15].

W spisie jednodniowym ludności według zajęć czytamy, że w tym samym czasie w Warszawie (1897 r.) spośród 95 546 kobiet 91% stanowiły [16]: 1) służba domowa i wyrobnice, 2) pracownice przemysłu odzieżowego, 3) kobiety żyjące z dochodów z nieruchomości lub dochodów od krewnych, 4) pracownice handlu, 5) żyjące z zapomóg ze skarbu, instytucji i osób prywatnych, 6) nauczy-

[15] Por. na ten temat interesujące studium: Thomas Woody, *History of Women Education in the United States,* Nowy Jork 1929.

[16] Por.: St. Dziewulski i H. Radziszewski, *Warszawa 1913,* tabl. 29. W Załączniku 22 — zamieszczamy pełny tekst tablicy.

cielki, 7) zajmujące się czystością i higieną ciała, 8) zatrudnione w restauracjach, hotelach, klubach, 9) prostytutki.

Służba domowa i wyrobnice stanowiły 49% wszystkich kobiet, które w tym czasie miały jakieś zajęcie zarobkowe. Jeszcze 40 lat później, w 1937 r., służba domowa stanowiła — 38% ogółu zatrudnionych kobiet, *w 1960 r. — niepełny 1%*[17].

Dopiero w 1854 r. w Stanach Zjednoczonych sklepy zaczęły zatrudniać kobiety w charakterze subiektów. Co prawda innowacja ta wywołała bojkot publiczności, traktującej ten fakt jako zjawisko wysoce niemoralne. Jednak już w dwa lata później założono w Nowym Jorku pierwszą szkołę handlową dla dziewcząt.

W Warszawie pod koniec XIX wieku jeden z właścicieli apteki przyjął wykształconą panienkę w charakterze praktykantki. Apteka straciła nagle nieomal połowę swej klienteli. Początkującą praktykantkę musiano usunąć.

Bolesław Prus 73 lata temu w swych „Kronikach" pisał: „W tym samym tygodniu przedgwiazdkowym, w którym spadła na Paryż katastrofalna wiadomość o bankructwie panamskiego przedsięwzięcia Lessepsa, stolica Francji przejmowała się jeszcze jedną sensacją: kobieta, tak, tak, tak, kobieta została doktorem medycyny. Co więcej, była to warszawianka — panna Klara Szulc. Sławny profesor Charcot, wręczając jej dyplom, prorokował: «Kobieta lekarz należeć będzie zawsze do wyjątków»".

Dziś nikt nie powie, że zawód subiekta jest niemoralny dla kobiety, dziś nikt już nie może powiedzieć, że kobieta lekarz jest rzadkością. Natomiast znajdzie się wielu ludzi, którzy z dużym niedowierzaniem przyglądać się będą pracy kobiety inżyniera.

Spróbujmy rozważyć hipotetycznie przyczyny utrzymującego się dziś jeszcze podziału pracy według płci i zastanówmy się, jakie są jutrzejsze perspektywy zmian.

Najogólniej można powiedzieć, że jako czynnik decydujący

[17] Według danych ZUS liczba pracownic domowych zgłoszonych do ubezpieczenia wynosiła na 31 XII 1959 r. — 23 558. Najwięcej, bo 5 470 pracownic, zarejestrowano w Warszawie (w tym jednego mężczyznę), najmniej — 224 w województwie zielonogórskim.

trzeba tu wymienić charakter pracy ze względu na: *stopień jej uciążliwości* — nieprzystosowanie fizjologiczne kobiet do wykonywania pewnego rodzaju prac; *stopień jej złożoności* — nieprzystosowanie kobiet ze względu na konieczność posiadania odpowiednich kwalifikacji, *specyfikę różnych rodzajów pracy* — pewne predysponowanie kobiet do określonego typu prac [18].

Pierwszy moment, stopień uciążliwości pracy, odgrywa decydującą rolę wtedy, gdy gospodarka znajduje się na niskim poziomie rozwoju ekonomicznego, gdy ogromna ilość prac i zawodów wymaga bezpośredniego wysiłku fizycznego i kiedy wysiłek ten łączy się z prymitywnymi ciężkimi warunkami pracy oraz z niebezpieczeństwem dla zdrowia.

W miarę rozwoju postępu technicznego, procesów mechanizacji, chemizacji, a przede wszystkim automatyzacji procesu produkcji najważniejszy i decydujący staje się czynnik drugi: złożoność pracy.

Kobiety zaczynały pracować zarobkowo przede wszystkim dlatego, że rozwój kapitalizmu — przekształcenie się manufaktury w kapitalistyczną produkcję fabryczną — wywoływał szybki wzrost popytu na nisko kwalifikowaną i nisko opłacaną siłę roboczą.

Niskie kwalifikacje kobiet — z jednej strony, oraz brak jakichkolwiek bodźców, by kwalifikacje te podnieść — z drugiej, stanowiły warunki wpływające na szybki wzrost zatrudnienia kobiet w przemyśle. Te dwa momenty wciąż jeszcze w zatrudnieniu kobiet odgrywają niemałą rolę [19].

[18] Różnice występujące w udziale kobiet w zatrudnieniu w różnych krajach są przede wszystkim związane ze stopniem rozwoju gospodarczego, w daleko zaś mniejszej mierze z ustrojem społeczno-gospodarczym kraju. Jest jednak faktem bezspornym, że w krajach, w których nie ma konstytucyjnie zagwarantowanego równouprawnienia kobiet lub gdzie nie przestrzega się kontroli tego równouprawnienia, otwiera się szerokie pole do wszelkich nadużyć w stosunku do pracy kobiety. W tych właśnie krajach w związku z taką sytuacją czynnikiem decydującym o udziale kobiet w zatrudnieniu mogą być panujące poglądy i opinie o pracy kobiet.

[19] *K. Bursche* i *G. Pomian* przy okazji badań przeprowadzonych w jednym z warszawskich zakładów pracy zwracają uwagę na paradoksalną

Dalsza perspektywa jednak jest inna. W miarę tego, jak bezpośredni wysiłek fizyczny w coraz większym stopniu będzie zastępowany maszynami, wymagającymi obsługi pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, o udziale kobiet w zatrudnieniu będzie decydował — jako określający — czynnik złożoności pracy. Jest to jednak, jak się wydaje, perspektywa dla nas dość odległa.

Nie ulega wątpliwości, że są pewne prace, których kobiety nie powinny wykonywać ze względu na ochronę własnego zdrowia oraz zdrowia przyszłego pokolenia (momenty te mogą być włączone do czynnika określającego charakter pracy ze względu na stopień jej uciążliwości): można tu zaliczyć takie roboty, jak np. dźwiganie czy przenoszenie ciężarów ponad określoną normę, jak prace górnicze w przodku, niektóre prace w koksowniach, w przemyśle metalowym itp. [20].

Ustawy i przepisy prawne odnoszące się do poszczególnych dziedzin gospodarki regulują te sprawy i mimo takich czy innych zastrzeżeń, które można mieć do pewnych poszczególnych ograniczeń, w zasadzie są słuszne jako wyraz troski o zdrowie kobiet [21]. Na ogół jednak zakres rodzajów takich prac nie jest zbyt duży i będzie się coraz bardziej zwężał w miarę rozwoju gospodarczego Polski; tendencje takie są już bardziej widoczne w krajach, które znajdują się na wyższym od naszego poziomie

sytuację. Okazuje się, że są dziedziny gospodarki, w których nie kwalifikacje, a ich brak jest potrzebny. Zakłady pracy wciąż jeszcze oferują pracownikom takie rodzaje prac, które nie wymagają żadnych lub wymagają minimalnych kwalifikacji. Jednocześnie właśnie wśród kobiet istnieje duże zapotrzebowanie na prace tego typu, ponieważ godzenie pracy zawodowej z domową jest wciąż jeszcze nie rozwiązanym problemem.

[20] Por.: A. Mironczuk, *Ochrona pracy kobiet*, Warszawa 1957. Nie wszystkie ograniczenia w pracy kobiet, wprowadzane przede wszystkim ze względów fizjologicznych, są tu oczywiste, np. jest mowa o tym, że kobieta może być kierowcą autobusu, ale tylko wtedy, gdy autobus ten nie zabiera więcej niż 14 osób; dlaczego właśnie 14...?

[21] Zarządzenia te nie wszędzie są przestrzegane. Niebezpieczeństwo nieliczenia się z nimi występuje zwłaszcza wtedy, kiedy sytuacja na rynku pracy (lub na pewnych rynkach) nie zapewnią zrównoważenia popytu i podaży na kobiecą siłę roboczą.

rozwoju ekonomicznego. Oto co pisze np. na ten temat *Anna Beatjer* w pracy „Women in Industry, their Health and Efficiency" (Filadelfia 1946 r.): „... waga kobiet przeciętnie wynosi zaledwie 86% wagi mężczyzn i kobiety mają około 65% fizycznej siły mężczyzn. A zatem nie mogą pracować na równi z mężczyznami przy podnoszeniu ciężarów — są bowiem słabsze. Kobiety są «zbudowane» niejako w mniejszym anatomicznym wymiarze niż mężczyźni, z czego właśnie wynika nieprzydatność kobiet do pewnych prac". Dalej prof. *Beatjer* stwierdza, że jednak w wielu przemysłach, usługach czy innych zawodach siła fizyczna jest obecnie rzadko i coraz rzadziej potrzebna. W wielu wypadkach bardziej niż siła muskułów wymagane są kwalifikacje oraz ich doskonalenie... „W większości zawodów — uzupełnia swoje wywody autorka — rodzaj znużenia, które one powodują, jest wynikiem nie wysiłku mięśni, a naprężenia systemu nerwowego i pewnych zmian raczej psychicznych niż fizjologicznych".

Jeśli kobiety ulegają takiemu rodzajowi zmęczenia szybciej niż mężczyźni, jest to spowodowane tylko częściowo brakiem doświadczenia w pracy w przemyśle, *głównie zaś faktem, że zwykle muszą one oprócz pracy zawodowej wykonywać różne obowiązki domowe i pracować niemal podwójną ilość godzin.*

Kiedy mówimy o predysponowaniu kobiet do pewnych rodzajów prac ze względów fizjologicznych, odpowiadamy na pytanie, dlaczego w obecnej sytuacji w niektórych zawodach kobiety nie powinny pracować. Wzgląd, który bierzemy pod uwagę, to uciążliwość tych prac (patrz str. 59). Nie wyczerpuje to jednak jeszcze odpowiedzi na pytanie, czy *niezależnie* od względów fizjologicznych są jakieś inne przyczyny podziału pracy między mężczyznami i kobietami (mowa jest cały czas o pracy zarobkowej kobiet i mężczyzn poza domem). Czy są np. prace, do których kobiety w ogóle się nie nadają, z uwagi na brak wrodzonych uzdolnień czy predyspozycji w pewnych dziedzinach?

Wchodzimy tu w zakres takich spraw, które od dawna zaprzątają umysły ludzi i o których wypowiedziano niezliczone ilości najbardziej nieraz sprzecznych sądów i opinii.

Nie możemy ograniczyć się więc do ogólnego wyjaśnienia, przyjętego na początku, według którego u podstaw takiej, a nie innej struktury zatrudnienia leży charakter pracy ze względu na jej uciążliwość, złożoność i cechy szczególne. Przy analizie przyczyn, które warunkują pewien określony udział kobiet w różnych działach gospodarki i gałęziach przemysłu, nie wolno nam pomijać tego właśnie momentu. Jednakże w rzeczywistości występuje bardzo wiele innych przyczyn, które w określonych sytuacjach mogą stać się i stają się nieraz decydującymi.

W warunkach zachwiania równowagi na rynku pracy, takim decydującym momentem może być konkurencja między pracownikami mężczyznami a kobietami. Na codzień niemałą rolę odgrywa niechęć mężczyzn do dopuszczania kobiet do takich zawodów i na takie stanowiska, na których kobiety mogłyby kierować pracą mężczyzn. Istotne znaczenie mają utrwalone i w naszych warunkach opinie, że pewne prace nie nadają się dla kobiet (np. zawody wymagające umiejętności technicznych). Wiele z tych ostatnich sądów opiera się, co prawda, na istniejącej tradycji oraz przyjętych zwyczajach, niemniej jednak wywierają one duży wpływ na zawodowy podział pracujących kobiet.

Spróbujmy pójść teraz o krok naprzód. Rozważmy, co powoduje, że takie momenty, jak charakter pracy wykonywanej ze względu na jej złożoność, uciążliwość oraz nieprzystosowanie kobiet do pewnego rodzaju zajęć, są decydujące w określaniu struktury zatrudnienia kobiet [22].

Troska o zdrowie kobiety, a w związku z tym o zdrowie młodego pokolenia. Im bardziej rozwinięte pod względem ekonomicznym, kulturalnym i społecznym staje się dane społeczeństwo, tym bardziej wnikliwie odnosić się będzie ono do tego właśnie momentu, ograniczając w miarę możliwości jak najbardziej zakres prac niebezpiecznych dla zdrowia kobiety.

Przy rozsądnym podziale zajęć według płci z pewnością *fizjologia kobiety musi być brana pod uwagę w stopniu,* w jakim do-

[22] Pominiemy w tym miejscu problem złożoności pracy, który będzie przedmiotem dalszych naszych rozważań.

tyczy wysiłku fizycznego szkodliwego dla zdrowia [23]. Ale nie ma powodu przeceniania tego momentu. Jeśli w przyszłości nie będzie on w ogóle eliminowany, to w każdym razie może być na pewno sprowadzony do minimum dzięki dokonującemu się nieprzerwanie postępowi technicznemu, dzięki zacieraniu się różnic między pracą fizyczną i umysłową i tym podobnym procesom. Oczywiście, dla krajów wychodzących zaledwie z zacofania gospodarczego i znajdujących się na niskim poziomie rozwoju ekonomicznego jest to wizja jeszcze bardzo dalekiej przyszłości. Sprawa uwzględnienia różnic fizjologicznych obecnie, zwłaszcza w krajach socjalistycznych, jest sprawą dużej wagi, chociaż bynajmniej niełatwą, jeśli chodzi o praktyczne możliwości realizacji teoretycznie słusznych postulatów [24].

Potrzeba uwzględnienia kierunku zdolności i umiejętności za-

---

[23] „Warto podkreślić, że z Polski pochodzą pionierskie badania ginekologów, którzy weszli na teren przemysłu i dostrzegli potrzebę kompleksowego, wielospecjalistycznego podejścia do problemów zdrowotnych kobiet pracujących" — pisze *M. Sokołowska* w interesującej książce dotyczącej socjomedycznej charakterystyki pracy kobiet: *Kobieta pracująca*, Warszawa 1963, str. 32.

[24] Teoretyczne postulaty nie zawsze są w tej sprawie należycie w praktyce przestrzegane. W warszawskich zakładach, gdzie przeprowadzałam wywiady, kobiety pracują w takich rodzajach zajęć, które są dla ich zdrowia niebezpieczne i szkodliwe. Najbardziej jaskrawym przykładem może być praca kobiet w galwanizerni (WFM). Przepisy bhp zabraniają wprawdzie kobietom zajęć tego rodzaju, ale... z jednej strony, same kobiety wolą tu pracować ze względu na otrzymywane wyższe wynagrodzenie niż gdzie indziej (abstrahuję w tej chwili od sytuacji na warszawskim rynku pracy, która dla kobiet nie kształtuje się korzystnie), z drugiej... mężczyźni pracują tu dość niechętnie, ponieważ jest to zajęcie ciężkie, męczące i brudne, a w porównaniu z innymi (męskimi) pracami w WFM (np. ślusarz, tokarz itp.) gorzej płatne. Zatem konkurencja mężczyzn niegroźna, wynagrodzenie „jak dla kobiet" dość wysokie, niewiasty pracują sumiennie, kierownik działu stwierdza, że z ich pracy jest „jak najbardziej zadowolony". Jakie jest wyjście z takiej sytuacji, kiedy najbardziej zainteresowani nic tu nie chcą zmieniać? Jak przestrzegać teoretycznie „słuszne" postulaty, kiedy warunki ekonomiczne nie dają żadnych możliwości ich zrealizowania?

wodowych kobiet. Niełatwo jest odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu należy brać pod uwagę różnice w kierunkach predyspozycji zawodowych mężczyzn i kobiet.

Doświadczenie historii uczy nas, że należy ostrożnie wypowiadać wszelkie sądy uogólniające specyficzny charakter uzdolnień i umiejętności kobiet. To, co zaledwie kilkadziesiąt lat temu było przez ogromną większość ludzi uważane za najbardziej nieodpowiednie zajęcie dla kobiet (np. farmaceutyka czy medycyna), obecnie jest nie tylko uznane, ale staje się nieraz prawie wyłącznie domeną kobiet.

Nie oznacza to bynajmniej, że „natura" kobiet tak bardzo się zmieniła. Zmianie uległy warunki i możliwości pracy kobiet. Nastąpiły przemiany ekonomiczne i społeczne, które z kolei wpłynęły również na zmianę poglądów większości ludzi.

Są pewne zawody, w których dzisiaj kobiety potrafią pracować i pracują lepiej niż mężczyźni, np.: w zawodzie pielęgniarki, przedszkolanki czy akuszerki, w przemyśle zaś w zawodzie szwaczki, cerowaczki czy cewiaczki.

Pewne *prace wymagające zręczności rąk, precyzji, cierpliwości, systematyczności,* jak się stwierdza obecnie, na ogół lepiej wykonują kobiety.

Nie wydaje mi się, aby liczba tego rodzaju zajęć była duża [25].

Uwzględnianie cech fizycznych czy psychicznych kobiet jest celowe i pożyteczne. Należy jednak przestrzec przed możliwością popełniania w związku z tym dość powszechnych błędów: uogólniania na wszystkie okresy czasu oraz obdarzania pewnymi skłonnościami *wszystkich* kobiet.

Nonsensem byłoby uważać, że skoro duża liczba kobiet może z pożytkiem i wydajnie pracować w służbie zdrowia czy prze-

[25] To np., że obecnie kobiety pracownice fizyczne wykonują chętnie prace niezłożone, monotonne, „bezmyślne", nie musi wynikać z „wrodzonej" skłonności kobiet do tego typu prac. Może to być rezultatem nadmiernego przeciążenia obowiązkami zawodowymi i domowymi, a w związku z tym niechęci do wykonywania pracy wymagającej wyższych kwalifikacji (por. rozdział trzeci).

myśle precyzyjnym, to nie może być kobiet, ktore mogłyby być równie dobrymi kierowcami, inżynierami czy technikami, jak mężczyźni. *Jest to przecież kwestią osobistych uzdolnień jednostki.* Mogą być kobiety nie obdarzone zdolnościami technicznymi, mogą być również mężczyźni pozbawieni takich zdolności.

Narzucanie opinii co do kierunku uzdolnień kobiet często służy do ukrycia zupełnie innego rodzaju przyczyn określających taki, a nie inny podział pracy między kobietami i mężczyznami, np. do ukrycia istniejącej między nimi konkurencji.

Przypisywanie większego znaczenia, niż to ma miejsce w rzeczywistości, specyficznym kierunkom zdolności kobiet w ogóle przesłania często i inny, bardziej istotny i w daleko większej mierze decydujący o podziale pracy problem, a mianowicie problem konfliktu między obowiązkami zawodowymi i domowymi kobiet.

Niemałą rolę odgrywają głęboko zakorzenione tradycje, zwyczaje, istniejące poglądy na temat pracy zawodowej oraz uzdolnień kobiety.

W związku z tym ważne są dla nas nie tylko opinie naukowców, działaczy społecznych, myślicieli, ale „powszechne opinie" panujące w środowiskach pracowniczych i wywierające wyraźny wpływ na codzienną politykę zatrudnienia. Często nie doceniamy ich istotnego znaczenia dla podziału zawodów według płci.

Dla ilustracji posłużymy się badaniami, które przeprowadziłam w 1961 r. w kilku warszawskich zakładach przemysłowych, a które miały na celu zdobycie informacji o panujących wśród mężczyzn poglądach na temat pracy zawodowej kobiet [26].

[26] Por. również: „Postawy kobiet wobec własnej pracy zawodowej", str. 116.

WYPOWIEDZI W SPRAWIE PRACY KOBIET

Opinie mężczyzn pracowników fizycznych o pracy zawodowej kobiet[27]

Pytania dotyczyły przede wszystkim najbardziej ogólnie sformułowanego problemu stosunku do pracy zarobkowej kobiet[28]. (Nie precyzowałam, czy chodzi o mężatki, spodziewając się tego

[27] Wywiadem objęto 210 pracowników fizycznych i umysłowych, wśród których pierwsi stanowią większość — 67%.

a) Charakterystyka zawodowa badanej grupy (pracownicy fizyczni),

WFM		*WZPO*
tokarze	pomoc fachowa	krojczy
wiertacze	galwanizerzy	krawcy
ślusarze	hydraulicy	portierzy
frezerzy	ustawiacze	
szlifierze	smarownicy	
majstrowie	transporterzy	
	rymarze	
	elektrycy	

SZM	*SZPDz*
wiertacze	tkacze
stolarze	dziewiarze osnowowi
frezerzy	elektrycy
rob. transportowi	krojczy
elektrycy	portierzy
brakarze	

b) Charakterystyka pod względem wieku i stanu cywilnego:

wiek		*stan cywilny*	
do lat 30	— 40%	żonaci	— 85%
30—50	— 44%	kawalerowie	— 15%
ponad 50	— 16%	wdowcy	— —
		rozwiedzeni	— —

Wśród mężczyzn żonatych 82% ma rodziny z kilkorgiem dzieci (od 1 do 6). Por.: ankieta na temat opinii mężczyzn o pracy kobiet, Załącznik 2.

[28] Por.: Załącznik 2.

pytania ze strony osoby badanej. Jeśli takie pytanie nie padało, zadawałam je na końcu wywiadu).

80% pracowników fizycznych uważa, że kobieta nie powinna pracować zarobkowo. Ponad połowa tej grupy oświadcza, że chodzi nie tylko o pracę zarobkową kobiet posiadających dzieci, ale również mężatek w ogóle [29].

Spośród 19% pracowników, którzy stwierdzają, że kobiety powinny pracować zarobkowo, jedynie 6% opowiada się za pracą zarobkową kobiet z innych względów niż potrzeby materialne. Pozostała część w gruncie rzeczy zajmuje postawę przeciwstawiającą się pracy zarobkowej kobiet, stwierdza jednak, że w chwili obecnej, w trudnej sytuacji materialnej, w jakiej znajduje się większość rodzin, kobieta musi pracować. Dobrze by natomiast było, gdyby w przyszłości mogła przestać pracować.

Oznacza to, że w zasadzie *przeciwko pracy kobiet wypowiada się ogromna większość pracowników fizycznych — 93%.*

1% pracowników to osoby wahające się. Widzą one pewne niewątpliwe korzyści, nie tylko natury materialnej, przemawiające za pracą zarobkową kobiet, ale jednocześnie sądzą, iż łączenie pracy zawodowej z domową jest na dłuższą metę niemożliwe (zwłaszcza dla tych kobiet, które nie mają żadnych kwalifikacji). Jest to opinia wypowiadana przez tych nielicznych, którzy zastanawiali się poważniej nad sprawą pracy kobiet i usiłują znaleźć drogi wyjścia z trudnej sytuacji, w której znajduje się obecnie wiele tysięcy kobiet.

Motywacja poglądów na temat pracy kobiet

W grupie zdecydowanych przeciwników pracy zawodowej kobiet wydzielić można trzy najbardziej typowe uzasadnienia: 1) Pogląd, że praca zawodowa kobiet jest przyczyną wszelkich konfliktów w wychowywaniu dzieci.

[29] Były dwa skrajne wypadki wypowiedzi, że w ogóle jedynym odpowiednim zajęciem dla kobiet jest praca w charakterze pomocy domowej, gdyż tylko do tego rodzaju pracy kobiety są bardzo poszukiwane, do innych — nie.

Wypowiedzi na ten temat cechuje pasja i głęboka troska o sprawy młodego pokolenia, poczucie odpowiedzialności za te sprawy oraz zrozumienie ich głębokiej wagi społecznej.

„...gdy kobieta pracuje — pisze ślusarz, lat 40 — dzieci i dom jest opuszczony. Dzieci nigdy nie będą dopilnowane. Przebywają więcej dnia bez matki, mąż nigdy nie będzie miał obiadu po przyjściu z pracy. Z tego powodu dużo nieporozumień w rodzinie. Mąż powinien tyle zarobić, by dać utrzymanie żonie i dzieciom".

„...po prostu trzeba dać mężczyźnie więcej zarobić — stwierdza ślusarz, lat 35 — a kobiety zwolnić z pracy, to wychowają zdrowych obywateli..."

„...gdy kobieta pracuje, dom i dzieci są opuszczone, dzieci nigdy nie będą dobrze dopilnowane, gdyż przebywają więcej poza domem niż w domu. Z drugiej strony kobieta wnosi zawsze pretensje do mężczyzny, żeby więcej zarabiał, to będzie siedziała w domu i będzie się zajmować gospodarstwem, domem i wychowaniem dzieci, oraz to, że mężczyzna przyszedłszy do domu miałby obiad na czas. Mężczyzna winien tyle zarobić, żeby sam dał radę utrzymać żonę i dzieci. To byłoby najlepiej" — wypowiedź 28-letniego robotnika z WFM.

„...zarobki w ogóle są za małe w stosunku do potrzeb. Winno się zarobić tyle, żeby żona-matka mogła wychowywać dzieci na ludzi, a nie żeby ulica wychowywała. Mąż winien zarobić tak, by z rodziną mogli żyć jak ludzie. ...nie powinno być tak wielkich różnic w poziomie bytu" — wypowiedź 26-letniego majstra.

„...każda mężatka, która ma dzieci, nie powinna pracować. Gdy dzieci wychowują się bez matki, gdy są w starszym wieku, stają się chuliganami" — mówi 36-letni elektryk z SZM.

Można by przytaczać bardzo wiele wypowiedzi tego typu. Pogląd, że kobieta posiadająca dzieci powinna zająć się przede wszystkim domem, jest rozpowszechniony wśród pracowników w różnym wieku i zatrudnionych w różnych zawodach, niezależnie od zajmowanego stanowiska i niezależnie od miejsca pracy. Wprawdzie niektórzy widzą, że tego rodzaju rozwiązanie ma również pewne nie najlepsze strony ze względu na sytuację samej kobiety i, być może, gdyby istniały inne warunki, to kobiety mogłyby w jakiś sposób połączyć pracę zawodową z domową. Uważają jednak, że w warunkach, w których obecnie się znajdujemy, łączenie pracy zarobkowej kobiet z gospodarką w domu i wychowaniem dzieci jest jednym „pasmem udręki".

2) Inny nieco sposób motywacji [30], znajdujący się zresztą w ścisłym związku z pierwszym, to zwracanie uwagi przede wszystkim na fakt, że praca kobiet jest źródłem konfliktów współczesnego małżeństwa, przyczyną rozwodów i przyczyną wszelkiego „zła rodzinnego".

Najbardziej typowe uzasadnienia tego rodzaju stanowią głosy, że „kobieta powinna pilnować garnków i domu", „kobiety powinny starać się stworzyć lepsze życie dla męża, będzie wtedy lepiej pracował i nie będzie niezgody w domu", „człowiek wraca taki umęczony, a tu nawet obiadu nie ma...", „nawet jeśli nie ma dzieci, to kobieta i tak ma zawsze dużo roboty w domu..."

3) Trzeci sposób formułowania przyczyn, dla których kobieta nie powinna pracować zawodowo, to podkreślanie przede wszystkim troski o same kobiety, o ich zdrowie, jak również o wygląd. Ten sposób motywacji jest charakterystyczny dla pracowników młodych i w średnim wieku (wypowiedzi tego rodzaju były najczęstsze w WFM i SZM).

„...kobieta przy niektórych pracach zatraca swą kobiecość" „...czy można kobietę z takimi roboczymi rękami uznać za kobietę...", „...zmarnują zupełnie zdrowie w galwanizerni", „...jak *one wyglądają*", „...kobieta przestaje być kobietą, kiedy jej ręce stają się zgrubiałe, czarne od pracy...", „...niech się pani przyjrzy dobrze — mówili — jak wyglądają te kobiety przy takiej czarnej robocie..., nie chcemy mieć takich żon..."

Tokarz z wydziału mechanicznego prosi o uważne zapisanie jego wypowiedzi: „Kobiety nie powinny pracować ani na punktarkach elektrycznych, ani na szlifierkach, czy też w galwanizerni. Nie dlatego, że nie mogłyby tam dobrze pracować, ale dlatego, że za ciężko. Za ciężki wysiłek fizyczny, co innego w pracy umysłowej, ostatecznie..." [31]

[30] Cechą charakterystyczną jest tu utylitaryzm męski, nie zawsze wypowiadany w sposób szczery, ale z łatwością dający się zauważyć we wszystkich wypowiedziach tego typu.

[31] Nie było ani jednego głosu przeciwko takim zawodom, jak lekarz czy farmaceuta, natomiast były głosy, że kobieta nie powinna być np. motorniczym czy konduktorem (powody: „brak szybkiego refleksu", odpowiedniej „żyłki"). Najczęściej powtarza się opinia, że kobieta nie powinna pracować w takich pracach, które wymagają dużego wysiłku fizycznego lub szkodzą zdrowiu. Kilku mężczyzn uważa, że kobieta nie pasuje na „inżyniera", ale jest i kilku takich, którzy sądzą, że właśnie np. zawód

Młody robotnik, szlifierz, pisze: „Nie chcemy, by kobiety szły do ciężkiej, brudnej roboty... chcemy pięknych kobiet".

Te ostatnie słowa, hasło, które w roku 1961 na łamach „Życia Gospodarczego" pobudzało do dyskusji na temat warunków życia i pracy kobiet, znalazło swój pełny wyraz w wypowiedziach przede wszystkim pracowników fizycznych, bardzo na tym punkcie uczulonych.

Pogląd, że praca umysłowa jest czyściejsza, a przez to odpowiedniejsza dla kobiety, występuje w wypowiedziach robotników najczęściej.

Motywacja zwolenników pracy kobiet

Możemy wyodrębnić w zasadzie dwa kierunki:

Pierwszy — rozpatrywanie problemu pracy zarobkowej kobiet z punktu widzenia ich równouprawnienia z mężczyznami i rzeczywistego zapewnienia tego równouprawnienia z podkreśleniem sprawy samopoczucia kobiety pracującej.

Drugi — próba spojrzenia na kobiety pracujące od strony ich przydatności zawodowej.

Przeważa pierwszy kierunek. Oto najbardziej typowe wypowiedzi:

„Kobieta nie powinna być niewolnikiem domowym przy garnkach i mężczyźni winni się włączyć do prac kobiecych i pomagać kobietom" — mówi robotnik lat 42.

Dziewiarz z SZPDz oświadcza: „...praca zawodowa daje kobiecie szerszy horyzont... nie pozwala zasklepić się tylko w kuchni, kobieta musi i powinna pracować zarobkowo".

Inni stwierdzają, że kobieta powinna pracować: „żeby podnosić swój poziom", „żeby mieć zadowolenie" lub „ze względu na równouprawnienie".

Reprezentanci drugiego kierunku zwracają uwagę, że są pewne zawody typowo kobiece, w których właśnie kobiety winny pracować, i gdzie „zdają egzamin lepiej niż mężczyzna".

---

inżyniera chemika jest dla kobiet bardzo odpowiedni. Dość często pracownicy fizyczni wymieniali takie prace, jak szewca, furmana czy wojskowego — jako wysoce niewłaściwe dla kobiet, takie zaś, jak ekspedientki, fryzjerki, maszynistki, czy wszelkie zajęcia w służbie zdrowia, jako najbardziej odpowiednie.

„Te, które mają zawód lekarki, dentystki czy pracownicy umysłowej, powinny oczywiście pracować...", lub inaczej — „kobiety, które wykazują wyjątkowe zdolności, te właśnie powinny pracować, mogą dać dużo zakładom pracy..."

Opinie pracowników umysłowych o pracy zawodowej kobiet[32]

Większość badanych pracowników umysłowych (53%) wypowiada się przeciwko pracy zarobkowej kobiet, jednakże przeważająca ich część (42%) podkreśla, że chodzi nie o kobiety w ogóle, ale o kobiety mężatki posiadające dzieci. Tylko niewielka część tej grupy wypowiada się w ogóle przeciwko pracy zarobkowej kobiet, niezależnie od tego, czy posiadają dzieci, czy nie.

Wysoki odsetek pracowników umysłowych (47%) wypowiada się wprawdzie za pracą zarobkową kobiet, ale jednocześnie stwierdzenie, że kobieta powinna pracować zarobkowo, jest

[32] *Charakterystyka zawodowa badanej grupy:*

inżynierowie (mechanicy, elektrycy itp.),
ekonomiści,
technicy,
księgowi itp.

Zajmowane stanowiska:
dyrektorowie i kierownicy zakładów,
dyrektorowie do spraw technicznych,
dyrektorowie do spraw handlowych,
główni księgowi,
kierownicy działów,
rejestratorzy,
kontrolerzy,
pracownicy aparatu partyjnego,
pracownicy organizacji związkowych.

Charakterystyka wieku i stanu cywilnego badanej grupy:

Wiek		*Stan cywilny*	
do lat 30	— 22%	żonaci	— 86%
30—50	— 58%	kawalerowie	— 9%
ponad 50	— 20%	wdowcy	— 4%
		rozwiedzeni	— 1%

obwarowane tyloma warunkami, które winny być przy tym spełnione, że właściwie duża część tych wypowiedzi pokrywa się i solidaryzuje z wypowiedziami pierwszej grupy.

Oto, jakie są „odcienie", przy ogólnym stwierdzeniu „tak", w odpowiedzi na pytanie dotyczące pracy zarobkowej kobiet:

„Tak"

— ze względu na zadowolenie z pracy, niezależność, równorzędność kobiety	14%	prac.
— jedynie ze względu na konieczność podtrzymania budżetu rodzinnego	12%	„
— tylko jeżeli mają kwalifikacje	9%	„
— tylko bezdzietne i małodzietne, którym rodzina może zapewnić opiekę nad dziećmi	4%	„
— ze względu na konieczność gospodarczą kraju	4%	„
— jeżeli jest opieka nad dziećmi	3%	„
— bo zmuszają warunki	2%	„

W zasadzie zatem ponad 80% wypowiedzi to te, których kierunek jest dość jednoznaczny: w obecnych warunkach kobiety mężatki, a przede wszystkim mężatki posiadające dzieci — powinny raczej zajmować się domem, a nie pracą zarobkową, chyba że mają odpowiednie kwalifikacje zawodowe lub ułatwioną sytuację domową.

14% mężczyzn uważa, że przyczyny, dla których kobieta pracuje i nie przestanie pracować zawodowo, wiążą się z koniecznością realizacji rzeczywistego równouprawnienia. Jeśli bowiem kobieta poświęci się wyłącznie gospodarstwu domowemu i wychowywaniu dzieci, nie ma żadnych możliwości intelektualnego i kulturalnego rozwoju.

Motywacja poglądów na temat pracy zarobkowej kobiet idzie tu również wyraźnie w kilku zasadniczych kierunkach: najważniejszymi są te same problemy, o których była mowa w związku z uzasadnieniem poglądów pracowników fizycznych. W grupie przeciwników pracy kobiet najwięcej uwagi udziela się następującym sprawom:

1. Problemy wychowania młodego pokolenia. Wypowiedzi pracowników umysłowych mają inny charakter niż przytaczane poglądy pracowników fizycznych. Jest tu więcej prób bezna-

miętnego rozważania sprawy pracy kobiet, mniej emocji i pasji. Jedno jest wspólne, a mianowicie zasadniczy kierunek wypowiedzi i najczęściej powtarzany motyw — sprawy wychowania młodego pokolenia.

„...kobiety oczywiście winny mieć równe prawa z mężczyznami, ale mężatki powinny przede wszystkim zająć się wychowaniem dzieci — pisze 33-letni inżynier mechanik z WFM — kobieta, która zdaje sobie sprawę z roli wychowywania dzieci na dobrych obywateli, przygotowanych do życia, jeśli pracuje, to przecież tylko ze względu na niskie zarobki męża (niskie płace). Żyje jednak zagadnieniami domu, a nie pracy. Dużo zwolnień, małe osiągnięcia i nikłe szanse na awans i wyższe zarobki. Uważam, że w obecnych czasach, w dobie wielkiego rozwydrzenia dzieci i młodzieży, mężatki z dziećmi nie powinny pracować zawodowo. Jeżeli już tak, to chałupniczo".

„Uważam, że większe korzyści (może nie natychmiastowe) będzie miało państwo, jeśli mężatki z dziećmi zajmą się solidnie wychowaniem dzieci, co uważam za sztukę o wiele większą niż ich spłodzenie".

„Kobieta powinna się zająć przede wszystkim wychowaniem dzieci — pisze 33-letni pracownik umysłowy, nazywający siebie „urzędnikiem" — mężczyzna powinien zarobić na utrzymanie rodziny. Nie jestem za tym, aby kobiety nie pracowały (np. w zawodach takich, jak lekarz czy pielęgniarka), lecz powinny pracować na pół etacie, tak aby mogły mieć czas na prowadzenie domu. Spostrzeżenia moje mogą być pewnym rzeczowym dowodem, pracuję bowiem w zakładzie mechanicznym, gdzie również są zatrudnione kobiety".

2. *Rodzina i konflikty.* Problem rodziny znajduje się w centrum uwagi pracowników umysłowych. Wszystkie odpowiedzi dotyczące pracy zarobkowej kobiet sprowadzają się do, ich zdaniem, zasadniczego problemu przyczyn konfliktów rodzinnych. Przyczyn tych dopatrują się właśnie w konieczności pracy kobiet poza domem.

Oto np. wypowiedź pracownika umysłowego, który od dłuższego czasu zajmuje w jednym z warszawskich zakładów odpowiedzialne stanowisko (ma ukończone wyższe studia prawnicze) [33].

[33] Wypowiedź ta jest typowa dla pewnej grupy mężczyzn, dość licznej wśród pracowników umysłowych. Nietrudno dostrzec, że pod pozorem troski o rodzinę kryje się tu, w gruncie rzeczy, obrona egoistycznych męskich interesów.

„W rodzinie musi istnieć pewien określony podział pracy: najsłuszniej jest, jeżeli się opiera na pewnych właściwościach członków rodziny, które są ściśle związane z pewnymi naturalnymi funkcjami i wiążą się z pewnymi odmiennymi cechami natury kobiecej i męskiej, wtedy i tylko wtedy istnieje potrzeba domu i rodziny. Z chwilą gdy taki podział znika, przestaje istnieć przecież potrzeba rodziny w ogóle..."

A oto podobna wypowiedź (inżyniera mechanika): „Niestety na tych sprawach domowych wcale się nie znam. Ale kiedy żona przypadkiem ma dzień wolny od pracy, to doprawdy w domu całe święto... nasza mała jest czysta, zadowolona, idzie wesoła do szkoły, ja... dostaję porządne śniadanie i na dodatek uśmiech... Ona sama nie jest podrażniona i zła, kiedy przychodzę z pracy, przyjemnie wejść do domu... Doprawdy więc nie wiem, coś tu jednak nie gra przy tej pracy żony... Rodzina inaczej się trzyma, kiedy pani domu jest właśnie w domu..."

Te dwie wypowiedzi to wypowiedzi ludzi młodych, inteligentnych, oczytanych. Dostrzegają nie tylko dobre strony takiej sytuacji, w zasadzie zgadzają się jednak wyśmienicie z wielu przedstawicielami starszego pokolenia, którzy często tę samą myśl formułują w nieco inny sposób:

„Moja żona nie pracuje i nigdy nie musiała pracować [mówił jeden z kierowników zakładu], i ja jestem z tego zadowolony i ona... Ale ona też w domu tak bardzo nie musiała pracować, mieliśmy zawsze kogoś do pomocy... Kiedy patrzę na te wiecznie zalatane młodsze i starsze niewiasty, które nieraz nawet uczesać się czasu nie mają kiedy, żal bierze... I cóż dziwnego, że tyle małżeństw się rozlatuje... Na czym mają się trzymać?" „Mężczyzna, czyli mąż, w domu przestaje być głową tego domu, dzieci wychowuje ulica, żywienie się w barach, stołówkach jest powodem różnych chorób — jest powodem rozkładu rodziny" — oto słowa 42-letniego rewidenta. „Żona nie pracuje, z czego jestem zadowolony, bo w domu porządek i mam na czas posiłki... dzieci dopilnowane i jesteśmy zupełnie innym małżeństwem niż te wszystkie młode, rozwodzące się po paru miesiącach" — wypowiedź 53-letniego pracownika, zajmującego się zaopatrzeniem.

3. I o kobiecie... „Kobieta pracująca zawodowo — pisze 34-letni pracownik umysłowy (księgowy) — wraca po pracy zmęczona do domu, a jeszcze w domu czeka ją wiele pracy, którą musi wykonać, i nawet przy wydatnej pomocy współmałżonka kobieta ma w domu wiele pracy, w której współmałżonek nie może pomóc. W związku z tym kobieta ma za mało czasu i nie

ma po prostu siły na jakieś rozrywki kulturalne, co odbija się w dużej mierze na poziomie kulturalnym kobiety..."

W przeciwieństwie do wypowiedzi pracowników fizycznych, które cechowała duża troska o kobietę pracownicę i żonę obarczoną podwójnymi kłopotami i trudnościami, z którymi często nie może się uporać, pracownicy umysłowi (z grupy przeciwników pracy kobiet) poświęcają temu dość niewiele uwagi. Wypowiedź cytowana tu jest odosobniona; pozostałe idą w kierunku dwóch pierwszych spraw: dzieci i rodziny.

Oddajmy teraz głos zwolennikom pracy zawodowej kobiet. Nie mamy co prawda dużego wyboru, ponieważ grupa ta jest bardzo nieliczna, a przytaczane przez nią argumenty — nieprzekonujące. W kilku wypadkach robią wrażenie wyuczonej lekcji, wygłoszonej nie z przekonania o słuszności treści wypowiadanych poglądów, a z przeświadczenia, że tak właśnie należy mówić, kiedy zajmuje się pewne stanowisko.

„Odpowiednia praca dla kobiet dodatnio wpływa na rozwój fizyczny, podbudowuje moralnie i psychicznie" — pisze 36-letni pracownik umysłowy. Działacz partyjny stwierdza — „Kobiety powinny pracować, ponieważ czują się wtedy bardziej potrzebne w życiu społecznym i gospodarczym kraju, nie stają się niewolnicami garnków i kuchni..."

Wypowiedź 45-letniego działacza związkowego — „Kobiety powinny pracować zawodowo, ponieważ praca domowa, bardzo niewdzięczna, źle wpływa na rozwój inteligencji, kultury kobiety..."

Kilka wypowiedzi kładzie nacisk przede wszystkim na zapewnienie niezależności kobiety: „Kobieta musi być niezależna, nie wyobrażam sobie, by w socjalizmie kobiety mogły nie pracować", lub „Kobieta jest równorzędnym członkiem społeczeństwa, nie może nie pracować zawodowo..."

Pewna część osób wypowiada się za pracą zawodową kobiet wtedy, gdy mają konkretny zawód wymagający wysokich kwalifikacji. Oto wypowiedź najbardziej typowa dla tego rodzaju poglądów: „Mam troje dzieci, w tym dwoje w wieku szkolnym, z pracy zawodowej żony jestem zadowolony i nie wyobrażam sobie tego, aby nie pracowała... będąc lekarzem dentystą" [34].

[34] Por. opinie mężczyzn na temat trudności w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych kobiet, rozdział III, str. 145.

Pozostałe wypowiedzi podkreślają trudności w utrzymaniu rodziny wyłącznie z zarobków męża, a co za tym idzie, uznają konieczność pracy kobiet ze względów ekonomicznych. W konsekwencji mówi się o środkach, które mogą pomóc przy narastających tu konfliktach. Podkreśla się zwłaszcza konieczność rozszerzenia sieci stołówek, punktów usługowych, pralni itp. instytucji, co pozwoli na częściowe przynajmniej oderwanie kobiet od zabierających dużo czasu czynności, umożliwi podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

*

Referowane poglądy nie mogą być uznane za typowe dla ogółu mężczyzn zatrudnionych w przemyśle warszawskim. Niemniej jednak, nawet na podstawie tych fragmentarycznych badań, można zdać sobie sprawę z istnienia pewnych utartych opinii, utrzymujących się w świadomości ludzi.

Poglądy mężczyzn są ilustracją faktu, że z takim układem stosunków w rodzinie, jaki dominuje obecnie (mąż — głowa rodziny, jej główny żywiciel, żona — osoba, na której barkach spoczywa cały ciężar zawiadywania sprawami domowymi, włącznie z opieką i wychowaniem dzieci), większość społeczeństwa jest ogromnie silnie związana. Rzutuje to na utrwalenie istniejącego u nas zawodowego podziału pracy między kobietami i mężczyznami, a jednocześnie hamuje racjonalne zmiany w tym zakresie [35].

Utrzymujący się u nas (wciąż jeszcze) podział pracy między kobietami i mężczyznami uwarunkowany jest następującymi momentami:

1) Przy najbardziej ogólnym ujęciu można stwierdzić, że decyduje charakter pracy ze względu na jej uciążliwość i złożoność oraz nieprzystosowanie kobiet do pewnego typu prac.

[35] Ważne jest np., by kobiety podejmowały pracę w nowych (dla kobiet) rodzajach pracy, które w wielu przypadkach są mniej uciążliwe, zdrowsze i mogą być wykonywane przez kobiety z lepszymi rezultatami niż dawne tradycyjnie kobiece zawody.

Uzależnione jest to w pewnym stopniu względami fizjologicznymi (w odniesieniu do uciążliwości pracy), a przede wszystkim względami natury społecznej [36] (w odniesieniu do pozostałych czynników).

2) W pewnych okresach na określonych terenach czy w konkretnych zawodach niektóre z tych momentów mogą stać się najważniejszymi i decydującymi.

Kiedy jednak do analizy warunków decydujących o strukturze pracy kobiet podchodzimy z ekonomicznego punktu widzenia — wtedy wysuwa się na plan pierwszy zagadnienie złożoności pracy — czyli kwalifikacji zawodowych kobiet.

Wraz z rozwojem naszej gospodarki problem ten stanie się niewątpliwie czynnikiem decydującym, określającym udział kobiet w zatrudnieniu i ich aktywizację zawodową. W miarę rozwiązywania tego najtrudniejszego problemu „naturalny" podział pracy według płci będzie, jak się wydaje, coraz bardziej zanikał. Nie jest to jednak kwestia dni czy miesięcy, lecz kwestia lat.

ZWIĄZEK STRUKTURY ZATRUDNIENIA KOBIET ZE ZRÓŻNICOWANIEM PŁAC WEDŁUG PŁCI

W pierwszej części pracy stwierdziliśmy, że kobiety na ogół zarabiają mniej niż mężczyźni. Może to wynikać — jak zostało sformułowane w wyjściowej hipotezie — z niejednakowej oceny pracy lub niejednakowego składu pracy [37]. To znaczy, że określona struktura zatrudnienia może mieć znaczenie dla ostatecznego ukształtowania struktury zarobku według płci.

Struktura zatrudnienia kobiet jest wyraźnie niejednolita, z określonymi „nachyleniami" działowymi, branżowymi, stanowiskowymi. Na początku drugiego rozdziału stwierdzamy tak-

[36] Względy natury społecznej to warunki i okoliczności towarzyszące pracy kobiet, problem konkurencji z mężczyznami, poglądy i opinie na temat pracy zarobkowej itp.

[37] Por. str. 35 i dalsze.

że niejednolitość koncentracji kobiecej siły roboczej w różnych przekrojach gospodarki oraz niejednolitość udziału kobiet w zatrudnieniu. Spróbujemy, konfrontując te dwa fakty, poddać weryfikacji tezę o wpływie struktury zatrudnienia kobiet na kształtowanie się struktury ich zarobków. Podstawę porównań będą stanowiły przybliżone wielkości średnie.

Według działów gospodarki narodowej przeciętna płaca miesięczna brutto w gospodarce uspołecznionej przedstawia się następująco [38]:

Tablica 3

Przeciętna płaca miesięczna brutto w gospodarce uspołecznionej

Dział gospodarki	W złotych		
	1953	1956	1959
Ogółem	970	1 198	1 625
Przemysł	1 051	1 320	1 782
Budownictwo	1 217	1 421	1 906
Rolnictwo i leśnictwo	668	893	1 214
Transport i łączność	943	1 190	1 560
Obrót towarowy	849	1 027	1 347
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	832	1 102	1 547
Urządzenia socjalne i kulturalne	760	990	1 386
Administracja publiczna	935	1 175	1 603

Porównanie rozpiętości istniejącej między płacą przeciętną najwyższą a najniższą dla r. 1953 wykazuje, że rozpiętość ta wynosiła 549 zł, tzn. że płaca najniższa stanowiła w 1953 r. 54% płacy najwyższej. W 1959 r. rozpiętość nieco zmalała, płaca najniższa stanowiła już 68% najwyższej. Podobna rozpiętość występuje między średnią przeciętną płacą w obrocie towarowym i w przemyśle.

Nie można jednak twierdzić, że istnieje jakaś ogólna tendencja do zmniejszania się rozpiętości płacowych w różnych działach naszej gospodarki uspołecznionej. Jeśli np. przyjmiemy

[38] *Rocznik Statystyczny 1963*, str. 391.

średnie płace w 1955 r. za 100%, to tempo wzrostu płac nominalnych bynajmniej nie jest najszybsze tam, gdzie przeciętna płaca jest najniższa. Oto ilustracja:

	Wskaźnik 1955 = 100
Ogółem (1959 r.)	150
Przemysł	151
Budownictwo	144
Rolnictwo i leśnictwo	149
Transport i łączność	144
Obrót towarowy	148
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	159
Urządzenia socjalne	155
Administracja publiczna	157

Najwyższe tempo wzrostu płac nominalnych obserwujemy w gospodarce komunalnej, podczas gdy pod względem poziomu płac przeciętnych gospodarka komunalna stoi na 4 miejscu przed rolnictwem, obrotem towarowym i urządzeniami socjalnymi.

Porównajmy kolejność działów gospodarki uspołecznionej (tabl. 4) według przeciętnych płac.

Tablica 4

Działy gospodarki uspołecznionej według płac przeciętnych (od najwyższych do najniższych) oraz według zatrudnienia kobiet

Dział gospodarki	Kolejność działów według zatrudnienia kobiet[a]	Kolejność działów według wysokości płac przeciętnych
Budownictwo	7	1
Przemysł	1	2
Administracja publiczna	4	3
Transport i łączność	5	4
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	6	5
Urządzenia socjalne i kulturalne	2	6
Obrót towarowy	3	7
Rolnictwo i leśnictwo	8	8

[a] Kolejność podana według liczebności kobiet w każdym dziale gospodarki (od największej do najmniejszej).

Z wyjątkiem przemysłu, w którym płace przeciętne są wysokie, największa liczba kobiet zatrudniona jest w urządzeniach socjalnych, obrocie towarowym, tzn. w tych działach gospodarki narodowej, w których przeciętne płace są niemal najniższe (po rolnictwie i leśnictwie). W budownictwie, tzn. w tym dziale gospodarki, w którym płace są najwyższe, pracuje bardzo niewielka liczba kobiet.

Wielkości przeciętne bardzo często nie pozwalają dostrzec pewnych wielkości rzeczywistych. W tym wypadku odnosi się to zwłaszcza do przemysłu. Wprawdzie płaca przeciętna jest w tym dziale gospodarki bardzo wysoka (w 1959 r. w przemyśle państwowym wynosiła 1 782 zł), jednakże istnieją duże wahania w różnych gałęziach przemysłu. Na przykład w hutnictwie metali nieżelaznych płaca przeciętna kształtuje się powyżej 2 200 zł, w przemyśle paliw nawet powyżej 2 600 zł, w przemyśle odzieżowym nie przekracza 1 300 zł, we włókienniczym waha się około 1 400 zł.

Ogólne więc stwierdzenie, że największa liczba kobiet pracuje w takim dziale gospodarki, w którym płaca kształtuje się bardzo wysoko — bynajmniej nie oznacza, że przeciętna płaca kobiet tu zatrudnionych jest równie wysoka. Będzie to przecież uzależnione od tego, w jakich gałęziach przemysłu są one przede wszystkim zatrudnione oraz jakie prace wykonują i jakie zajmują stanowiska.

W gałęziach przemysłu, w których przeciętna płaca jest najwyższa (przemysł paliw, energii elektrycznej, maszynowy, chemiczny, materiałów budowlanych), udział kobiet w zatrudnieniu jest najniższy. W przemyśle włókienniczym i odzieżowym, charakteryzującym się najwyższym udziałem kobiet w zatrudnieniu — przeciętna płaca jest najniższa.

Na podstawie analizy danych dotyczących przeciętnej płacy w przemyśle nie można stwierdzić (w ciągu ostatnich kilku lat) tendencji do zmniejszania się rozpiętości płacowych w różnych gałęziach przemysłu. Na przykład przeciętna płaca w przemyśle odzieżowym w 1955 r. wynosiła 55% przeciętnej płacy przemysłu paliw, w 1959 r. — 49% tej płacy. Płaca w przemyśle drzew-

Tablica 5

Gałęzie przemysłu według wielkości płac przeciętnych (od najwyższych do najniższych) i udział kobiet w poszczególnych gałęziach przemysłu

Przemysł	Kolejność gałęzi według udziału zatrudnionych kobiet[a]	Kolejność gałęzi przemysłu według wysokości płac przeciętnych[b]
Paliw, metali nieżelaznych, hutnictwa żelaza	15	1
Energii elektrycznej i cieplnej	14	2
Maszynowy	12	3
Chemiczny	13	4
Materiałów budowlanych	11	5
Poligraficzny	4	6
Szklarski	7	7
Kosmetyczny	5	8
Gumowy	6	9
Galanteryjno-szczotkarski	3	10
Papierniczy	8	11
Spożywczy	10	12
Obuwniczy	9	13
Włókienniczy	2	14
Odzieżowy	1	15

a Opracowane na podstawie materiałów GUS z jednorazowego badania w 1958 r.
b Opracowane na podstawie *Rocznika Statystycznego 1961*.

nym w 1955 r. wynosiła 58% przeciętnej przemysłu paliw, w 1959 r. — 54%. Dla przemysłu odzieżowego odpowiednie liczby wynoszą — 54% w 1956 r. i 56% w 1959 r.; dla papierniczego — 59%, a następnie, w 1959 r. — 58%.

Przeprowadzane tu rozważania mają charakter powierzchowny. Operowanie wielkościami przeciętnymi w odniesieniu do działów i gałęzi gospodarki może zaledwie w ogromnym przybliżeniu wyjaśnić nam pewne, najbardziej ogólne tendencje [39].

[39] Należałoby, podobnie jak próbowaliśmy to zrobić w odniesieniu do przemysłu, nie ograniczać się do ogólnego stwierdzenia zatrudnienia kobiet

Tendencje te są tu już jednak widoczne. Ukształtowana struktura zatrudnienia kobiet wyjaśnia w zasadzie istniejącą obecnie strukturę zarobków. W zasadzie, ale nie całkowicie. Narzuca się bowiem pytanie: czy kobiety dlatego zarabiają mniej niż mężczyźni, że są zatrudnione w tego rodzaju pracach, które wymagają mniejszych kwalifikacji zawodowych, są mniej złożone i mniej uciążliwe, związane z lżejszymi warunkami ich wykonywania i przez to niżej opłacane; czy też prace, w których są zatrudniane wyłącznie lub przede wszystkim kobiety, są niżej wynagradzane przez fakt wykonywania ich właśnie przez kobiety?

Odpowiedź twierdząca na drugą część tego pytania oznaczałaby istnienie ukrytej dyskryminacji płacowej kobiet. Sytuacja zarobkowa kobiety w Polsce Ludowej była wyjaśniana dotychczas zawsze twierdzącą odpowiedzią na pierwszą część tego pytania, bez zadawania sobie trudu sformułowania odpowiedzi na drugą część. Uzasadnieniem było istnienie w Polsce konstytucyjnej gwarancji równej płacy za równą pracę.

Wydaje się, że do czasu opracowania precyzyjnych metod porównywania różnych prac i zawodów nie można dać jednoznacznej i definitywnej odpowiedzi na pierwszą część pytania, a tym samym nie można wykluczyć odpowiedzi twierdzącej na drugą jego część.

Analiza struktury zatrudnienia kobiet w Polsce wskazuje, że w większości przypadków niższe wynagrodzenie kobiet niż mężczyzn związane jest z pracą kobiet w takich działach gospodarki, gałęziach przemysłu, które ze względu na ich charakterystykę ekonomiczną są niżej wynagradzane. Jednakże nie można obserwacji tej odnieść do wszystkich rodzajów prac wykonywanych przez kobiety.

Wprawdzie w Polsce Ludowej, podobnie jak w innych krajach socjalistycznych, mówi się bardzo dużo o konieczności za-

---

w danym dziale, a uzyskać rozeznanie, w jakich pracach i na jakich stanowiskach kobiety są zatrudnione. Wrócimy do tej sprawy w rozdz. III, w związku z rozważaniami dotyczącymi kwalifikacji zawodowych kobiet.

pewnienia rzeczywistej równości pracy i wynagradzania mężczyzn i kobiet, nie oznacza to jednak bynajmniej, że nie występuje w dalszym ciągu wyraźnie ukształtowany podział zawodowy. Na przykład wśród pracowników ze średnim zawodowym wykształceniem technikami są mężczyźni, pielęgniarkami — kobiety. Fakt, że technik zarabia u nas więcej niż pielęgniarka, wytłumaczyć można, jak się wydaje, tym przede wszystkim, że ten drugi zawód wykonywany wyłącznie przez kobiety jest tradycyjnie nisko opłacany.

Jeśli salowa w szpitalu otrzymuje pensję niższą niż portier w fabryce — to chyba również ze względu na kobiecy charakter tej pracy.

Również w przemyśle prace wykonywane przez kobiety są niżej wynagradzane, zgodnie z ogólnie przyjętym uzasadnieniem, że są to prace lżejsze, mniej odpowiedzialne, wymagające niższych kwalifikacji [40]. Uzasadnienie to nie jest jednak poparte żadnymi badaniami.

Nie sposób również (w odniesieniu do wszystkich rodzajów prac) usprawiedliwiać niższego wynagradzania kobiet koniecznością zachowania właściwych proporcji płacowych, zwłaszcza ze względu na działanie prawa podaży i popytu. Zawodzi to już chociażby w stosunku do pracy pielęgniarek: niezależnie od zapotrzebowania, wynagrodzenie utrzymuje się wciąż na bardzo niskim poziomie.

Dochodzimy do wniosku, że *inna struktura zawodowa kobiet niż mężczyzn nie wyjaśnia jeszcze sama przez się sytuacji płacowej kobiet.*

Kobiety pracują zawodowo w stosunkowo krótkim (historycznie) okresie. Szybkie rozpowszechnianie się pracy kobiet (zwłaszcza w przemyśle, ale nie tylko) było jak najściślej związane z niskim w porównaniu z mężczyznami wynagrodzeniem.

W warunkach słabej organizacji zawodowej, konieczności przełamywania wielu oporów, piętrzących się trudności, zwłasz-

[40] Por. w związku z tym strukturę zatrudnienia kobiet w zakładach przemysłu warszawskiego. Załącznik 23.

cza w związku z konfliktami powodowanymi podwójnymi obowiązkami zawodowymi i domowymi — sytuacja płacowa kobiet jest dość stabilna.

W gospodarce socjalistycznej następuje modyfikacja problemu, nie ma jednak możliwości jego szybkiego rozstrzygnięcia. Ukształtowane historycznie relacje płacowe w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn nie mogą być zmienione z dnia na dzień nawet wtedy, gdy zdajemy sobie sprawę, że występuje zjawisko, które można by określić jako pewną formę utajonej dyskryminacji płacowej kobiet.

*

Nie sposób posunąć się ani o krok naprzód w wyjaśnianiu spraw związanych zarówno z pracą, jak i płacą kobiet w Polsce, nie odpowiadając na pytania: jak przedstawia się obecnie sytuacja kobiet ze względu na ich kwalifikacje zawodowe, jakie są w związku z tym najpoważniejsze trudności, jakie możliwości ich przezwyciężania, wreszcie — jaki jest związek między kwalifikacjami kobiet pracujących zarobkowo a ich płacą?

Rozdział trzeci

KWALIFIKACJE ZAWODOWE KOBIET

POJĘCIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH, DWIE STRONY PROBLEMU KWALIFIKACJI

Praca każdego człowieka jest przede wszystkim „wydatkowaniem prostej siły roboczej, którą bez specjalnego rozwijania przeciętnie posiada organizm każdego zwyczajnego człowieka"[1]. Jednakże w rozwiniętym społeczeństwie jedynie niewielki i stale malejący zakres prac stanowi wydatkowanie prostej ludzkiej siły roboczej. Natomiast bardzo liczne rodzaje pracy obejmują zastosowanie umiejętności czy wiadomości zdobytych kosztem większego lub mniejszego trudu, nakładu czasu i pieniędzy[2].

Dla społeczeństwa rozwiniętego charakterystyczna jest zatem nie praca prosta, a spotęgowana praca prosta — tj. praca, którą można by określić jako złożoną. *Praca złożona to nic innego jak praca wykwalifikowana.*

Posiadanie kwalifikacji[3] *jest to więc umiejętność wykonywania pracy złożonej,* umiejętność wykonywania zawodu, czy też spełniania jakiejś funkcji.

---

[1] K. Marks, *Kapitał*, t. I, cyt. wyd., str. 47.

[2] Por.: F. Engels, *Anty-Dühring*, Warszawa 1956, str. 220.

[3] Słowo „kwalifikacja" pochodzi od śr. łac.: *qualificatio*, od łac. *qualis* — jaki i *facere* — robić, czynić. Może ono oznaczać przede wszystkim:

1) uzdolnienie, przygotowanie do wykonywania jakiejś pracy, zawodu (i w tym sensie rozumiemy termin „kwalifikacje", mówiąc np. o tym, że ktoś ma odpowiednie kwalifikacje do pełnienia danego rodzaju pracy),
2) zaliczenie na podstawie pewnych cech do danej kategorii, stwierdzenie posiadania danego uzdolnienia czy przygotowania. W tym sensie można np. powiedzieć, że ktoś kwalifikuje się jedynie do pracy prostej, natomiast nie byłoby ścisłe stwierdzenie, że ktoś ma kwalifikacje do pracy prostej.

Jeśli rozpatrujemy kwalifikacje od strony pracowników, to chyba najsłuszniej będzie przyjąć, że kwalifikacje stanowią sumę właściwości fizycznych i umysłowych wymaganych od wykonawców określonego rodzaju pracy złożonej. (Określenie „praca kwalifikowana" dotyczy jakościowej strony pracy). Samo wyrażenie „praca kwalifikowana" jest w ekonomii politycznej dość młode. Nie znała go jeszcze klasyczna ekonomia polityczna. *Smith* np. charakteryzował jakość pracy według trzech, głównych jego zdaniem, czynników: *„skill, dextority, andjudgment* (umiejętność, sprawność — zręczność, inteligencja).

Pojęcie „pracy kwalifikowanej" można by scharakteryzować poprzez trzy następujące grupy czynników: 1) zespół warunków określających zawodowe przygotowanie do danej pracy, zapewniający potencjalne możliwości jej wykonywania, 2) zespół warunków, które określają pracę od strony towarzyszących jej okoliczności, od strony przedmiotów pracy, 3) zespół okoliczności warunkujących racjonalne nakierowywanie pracy w sensie rozumienia celów, do których się dąży, planowanie, organizacja pracy w szerokim sensie tego słowa. Pierwsza grupa czynników charakteryzuje jakościową stronę podmiotu pracy, druga przedmiot pracy, trzecia wreszcie — stosunek między podmiotem a przedmiotem pracy.

Kiedy mówimy o „kwalifikacjach zawodowych", stwierdzamy istnienie między członkami społeczeństwa pewnego specyficznego podziału pracy polegającego na zajmowaniu się przez poszczególne osoby odrębnymi rodzajami pracy. Pojęcie „zawodu" dotyczy jednostkowego podziału pracy. „Jeżeli bierzemy pod uwagę samą tylko pracę, to podział produkcji społecznej na wielkie działy, jak rolnictwo, przemysł itd., możemy nazwać ogólnym podziałem pracy, rozszczepienie tych działów produkcji na rodzaje i odmiany — szczegółowym podziałem pracy, a podział pracy w obrębie warsztatu — jednostkowym podziałem pracy" [4].

[4] K. Marks, *Kapitał*, t. I, cyt. wyd., str. 378.

Rozwinięty zawodowy podział pracy zakłada również konieczność różnorodności przygotowania i konieczność istnienia odmiennych cech u ludzi wykonujących różne rodzaje pracy.

Nie ma jednak jednoznacznej precyzyjnej definicji pojęcia „zawodu". Podawane są bardzo rozmaite określenia w zależności od celu, jakiemu mają służyć [5]. Dla celów statystyki podkreśla się niekiedy jako najbardziej istotne cechy zawodu wykonywanie czynności *w celu zdobycia środków utrzymania*, czasem — *kwalifikacje* potrzebne do wykonywania zawodu, kiedy indziej mówi się po prostu o *działalności zawodowej*. W słowniku języka polskiego podaje się szereg synonimów tego słowa, bez merytorycznego wyjaśnienia jego treści.

Zakres i treść pojęcia „zawód" ulegają zmianie w miarę rozwoju społeczeństwa. Na określenie zawodu wpływa bowiem cały szereg okoliczności takich np., jak: poziom sił wytwórczych, stosunki produkcji, istniejący podział pracy, a nawet ustalenie celu, jakiemu ma służyć definicja tego pojęcia. Nie wdając się w merytoryczną ocenę prób ścisłego sprecyzowania pojęcia „zawodu" [6], będziemy pod tym terminem rozumieć pewien odpowiadający jednostkowemu podziałowi pracy sposób udziału człowieka w procesie wytwarzania dóbr, świadczenia usług itd. w celu uzyskania środków utrzymania [7].

[5] Por. w związku z tym: Karłowicz, Kryński, Niedźwiecki, *Słownik języka polskiego*, Warszawa 1953, t. 8, str. 355; *Classification internationale type des professions*, Bureau International du Travail, Genewa 1949, str. 6; *Systematik der Berufe*, 1950, str. 5; E. Szturm de Sztrem, *Elementy demografii*, Warszawa 1955; Witold Ołpiński, *Zawód*, Materiały GIP, d/12, 1/1949; M. Sonin, *Podgotowka kwalificirowannych roboczich na proizwodstwii*, 1954, str. 48; *Bolszaja Sowieckaja Encikłopedia*, wyd. III, Moskwa 1955, t. 35, str. 164; por. również: *Socjologia zawodów*, Warszawa 1964.

[6] W ciągu ostatnich kilku lat nastąpiła intensyfikacja tych prób. Istnieje bardzo bogata literatura na ten temat. Na uwagę zasługują materiały Konferencji Socjologii Zawodów organizowanej przez Zakład Socjologii Pracy Instytutu Filozofii i Socjologii PAN (marzec 1963), zwłaszcza referaty *F. Łuczyńskiego* i *T. Tomaszewskiego* (część materiałów Konferencji została opublikowana w tomie *Socjologia zawodów*, cyt. wyd.).

[7] Por.: E. Smierzchalski, *Metodyka opracowania taryfikatorów kwalifikacyjnych*, 1958, str. 38.

Obserwujemy występowanie wielu grup zawodów pokrewnych, ale powstają jednocześnie zawody całkowicie odrębne, a grupy pracowników w nich zatrudnionych nie konkurują ze sobą [8]. Interesujący jest fakt, że konkurencja występuje najsilniej wśród pracowników mało wykwalifikowanych wszystkich zawodów, ponieważ wymagane tu przygotowanie jest mniej więcej jednakowe. (Co prawda i pracownicy wysoko wykwalifikowani zaczynają stanowić dość jednolitą grupę).

Problem kwalifikacji ma dwie strony: *pierwszą*, którą można by określić jako zewnętrzną; dotyczy ona całego szeregu różnych momentów, związanych ze zdobywaniem wykształcenia, możliwościami szkolenia czy przeszkolenia, uzyskiwaniem doświadczeń w pracy itp.; *drugą*, nazwijmy ją umownie subiektywną, która odnosi się do wewnętrznych predyspozycji człowieka, jak: jego zdolności, inteligencja, chęć wykonywania danego rodzaju pracy, zainteresowanie pracą itp. Zastanawianie się nad tym, która z tych stron jest ważniejsza, byłoby czymś w rodzaju rozważań, czy do życia człowieka bardziej potrzebny jest mózg czy serce. Stwierdzenie konieczności funkcjonowania i serca, i mózgu dla utrzymania człowieka przy życiu nie wyklucza możliwości badania oddzielnie jednego i oddzielnie drugiego. Podobnie badając kwalifikacje pracownika, możemy obie te strony — zewnętrzną i subiektywną — rozpatrywać odrębnie.

Potrzebne do wykonywania określonego zawodu kwalifikacje zdobywa się poprzez naukę i praktykę zawodową. Teoretycznie kwalifikacje zawodowe daje pracownikowi wykształcenie. W praktyce jednakże o tym, jakie kwalifikacje ma dany pracownik, decydować będzie nie tylko wykształcenie i nie zawsze wykształcenie, a wiele innych momentów, jak np. staż wypełniania obowiązków zawodowych, możliwość zdobywania doświadczeń w pracy, właściwe kierownictwo w pewnym okresie itp. W praktyce uzyskane przez danego pracownika kwalifikacje będą w dużej mierze

[8] Zagadnienia konkurencji ze względu na interesujący nas problem kwalifikacji pracy kobiet są momentem dość istotnym, bowiem w stosunkach między pracownikami różnymi pod względem płci odgrywają i w gospodarce socjalistycznej niemałą rolę.

zależeć od jego warunków psychicznych, fizycznych, uzdolnień, inteligencji, od stopnia zainteresowania wykonywaną pracą, co z kolei wiąże się z całym szeregiem innych okoliczności, np.: możliwość dysponowania większą czy mniejszą ilością czasu na kształcenie i dokształcanie, stopień zaabsorbowania innymi sprawami itp.

T. Kotarbiński stwierdził, że można by wszystkie czynniki wpływające na wydajność pracy sprowadzić ostatecznie do kwalifikacji ludzi. Podkreślił jednocześnie, że „ludzie pracują wydajnie tylko wtedy, gdy mogą, umieją, a przede wszystkim, gdy chcą wydajnie pracować" [9].

„Człowiek nie rodzi się obdarzony instynktem pracy". Nawyki pracy stanowią produkt cywilizacji, wytwór długiej historii społeczeństwa [10]. Postępowanie człowieka jest jednym z najbardziej skomplikowanych procesów: określone jest przez szereg różnych motywów zarówno ekonomicznych (awans, prestiż, pozycja społeczna, uznanie, zabezpieczenie i trwałość), jak i kreatywnych: zainteresowanie pracą, zmysł wynalazczości, eksperymentowanie itp. Stopień satysfakcji i gotowości wysiłku jest zatem określony przez cały szereg czynników: decydują nie tylko bodźce ekonomiczne, ale również momenty psychologiczne i czynniki społeczne, przy czym zazębiają się one wzajemnie, tworząc „całość, która jest efektywna tylko jako całość" [11].

Uznanie faktu (i liczenie się z nim), że najsprawniejsza technika, najlepsza organizacja dają efekty różne w zależności od postawy pracujących wobec nałożonych na nich zadań, stwarza wiele dodatkowych trudności i komplikacji. Jest jednak niezbędne do właściwego kierowania procesem pracy, do poznania mecha-

[9] T. Kotarbiński, patrz: „Nauka Polska" nr 2, 1960, str. 98.

[10] Por. interesujące rozważania na ten temat prof. dr E. Lipińskiego w referacie pt. *Bodźce*, patrz: *Człowiek w przedsiębiorstwie*, Materiały z V dorocznej konferencji poświęconej zagadnieniom ekonomiki przedsiębiorstw, Wisła, maj 1961, Warszawa 1962, a także pracę Talcott T. Parson, E. A. Schils, *Toward a General Theory of Action*, Harward Univ. Press, 1954, str. 202.

[11] Cyt. za prof. dr E. Lipińskim, *Bodźce*, tamże, str. 51.

nizmu działania hamulców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych oraz do znajdowania dróg ich przezwyciężania.

Analiza problemu kwalifikacji zawodowych kobiet wymaga zwrócenia szczególnej uwagi na tzw. stronę subiektywną, na sprawę zamiłowania i zainteresowania wykonywaną pracą w powiązaniu z całym szeregiem warunków, decydujących o trybie życia i pracy kobiet, postaw wobec pracy itp. Zagadnienia te rozważymy szerzej w dalszej części tego rozdziału.

Zanim jednak do nich przejdziemy, zajmijmy się przede wszystkim zewnętrzną stroną problemu kwalifikacji kobiet, zawężając naszą charakterystykę do kwalifikacji teoretycznych i przyjmując założenie, że w zasadzie kwalifikacje takie winno dać pracownikowi wykształcenie.

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA KWALIFIKACJI KOBIET W POLSCE

Charakterystykę kwalifikacji kobiet w Polsce według wykształcenia zacznę od ilustracji pewnego ogólnego tła: charakterystyki wykształcenia ogółu zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej.

Spośród wszystkich zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej Polski zaledwie połowa ma ukończoną szkołę podstawową. Prawie $^3/_4$ wszystkich pracujących to ludzie o podstawowym i niepełnym podstawowym wykształceniu.

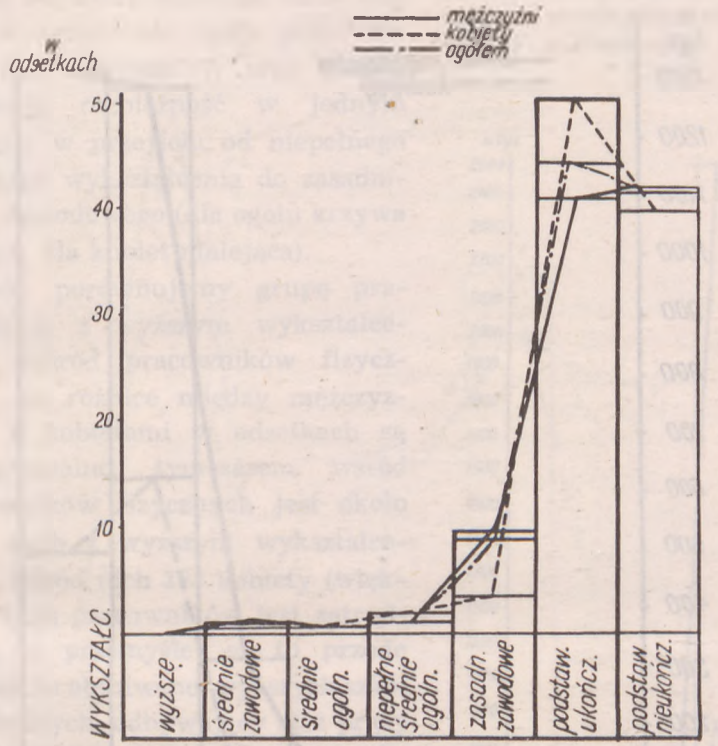
Wśród pozostałych najwyższy odsetek stanowią osoby z zasadniczym zawodowym wykształceniem, nieco mniejszy — ze średnim zawodowym, natomiast najniższy odsetek stanowią osoby z ukończonym wyższym wykształceniem.

Porównajmy poziom wykształcenia mężczyzn i kobiet zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej, przy uwzględnieniu podziału pracowników na umysłowych i fizycznych (patrz wykresy 5, 6, 7, 8).

Największe różnice w wykształceniu mężczyzn i kobiet dają się zauważyć w grupach o najniższym i najwyższym wykształceniu. W grupie pracowników fizycznych, którzy nie ukończyli szkoły podstawowej, odsetek kobiet jest niższy niż mężczyzn.

Wykres 5

Zatrudnienie pracowników fizycznych w gospodarce uspołecznionej Polski według wykształcenia (w %, 1958 r.)



Różnica w odsetkach jest wprawdzie minimalna, ale w liczbach absolutnych duża, wynosi bowiem 800 tys. osób [12]. Oznacza to, że na każde 10 tys. osób z nie ukończonym wykształceniem podstawowym zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej przypada 1 036 mężczyzn, a 346 kobiet [13].

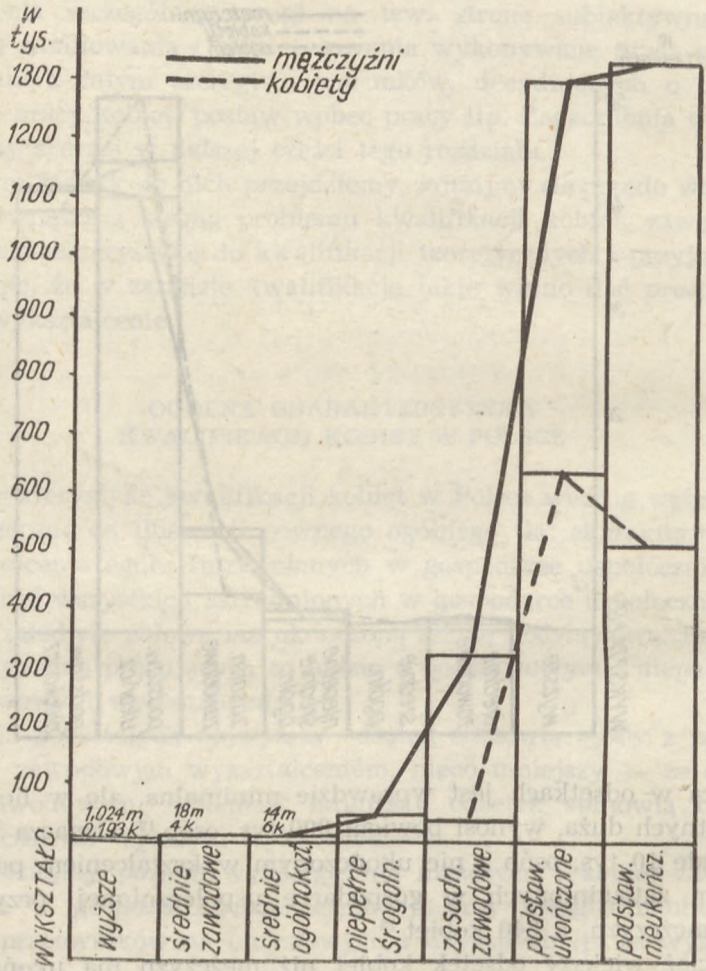
Chociaż większy odsetek kobiet niż mężczyzn ma ukończoną

[12] Absolutna liczba pracowników fizycznych mężczyzn jest większa od liczby pracownic fizycznych o 1 956 799 osób.

[13] Obecnie dzięki obowiązkowi doszkalania pracowników w zakresie 7 klas szkoły podstawowej sytuacja ulega zmianie.

Wykres 6

Zatrudnienie pracowników fizycznych w gospodarce uspołecznionej Polski według wykształcenia (w liczbach absolutnych, 1958 r.)



szkołę podstawową, na następnym szczeblu wykształcenia (podstawowa szkoła zawodowa) sytuacja kształtuje się daleko korzystniej dla mężczyzn. Brak podstawowego wykształcenia zawodowe-

go jest najsłabszym punktem teoretycznym kwalifikacji kobiet.

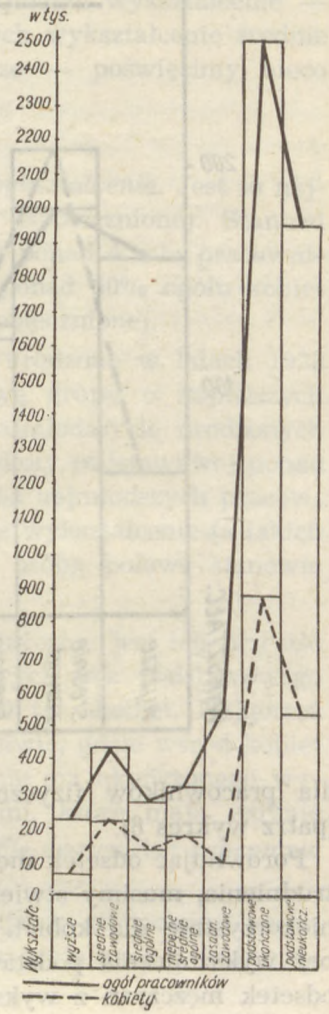
Krzywe, które ilustrują różne stopnie wykształcenia ogółu pracowników (na wykresie 7) oraz kobiet, wykazują rozbieżność w jednym punkcie: w przejściu od niepełnego średniego wykształcenia do zasadniczego zawodowego (dla ogółu krzywa rosnąca, dla kobiet malejąca).

Kiedy porównujemy grupę pracowników z wyższym wykształceniem (wśród pracowników fizycznych), to różnice między mężczyznami a kobietami w odsetkach są niezauważalne, tymczasem wśród pracowników fizycznych jest około 1 300 osób z wyższym wykształceniem, wśród nich 193 kobiety (większość tych pracowników jest zatrudniona w przemyśle: są to przede wszystkim absolwenci wyższych szkół technicznych, odbywający staż pracy na stanowiskach pracowników fizycznych, przede wszystkim w górnictwie. Pozostali rozproszeni są w różnych działach gospodarki, głównie w administracji publicznej, gospodarce komunalnej i mieszkaniowej oraz w budownictwie).

Wśród *pracowników umysłowych* najwyższy jest odsetek osób z wykształceniem podstawowym. Wprawdzie jest to odsetek nieco niższy niż

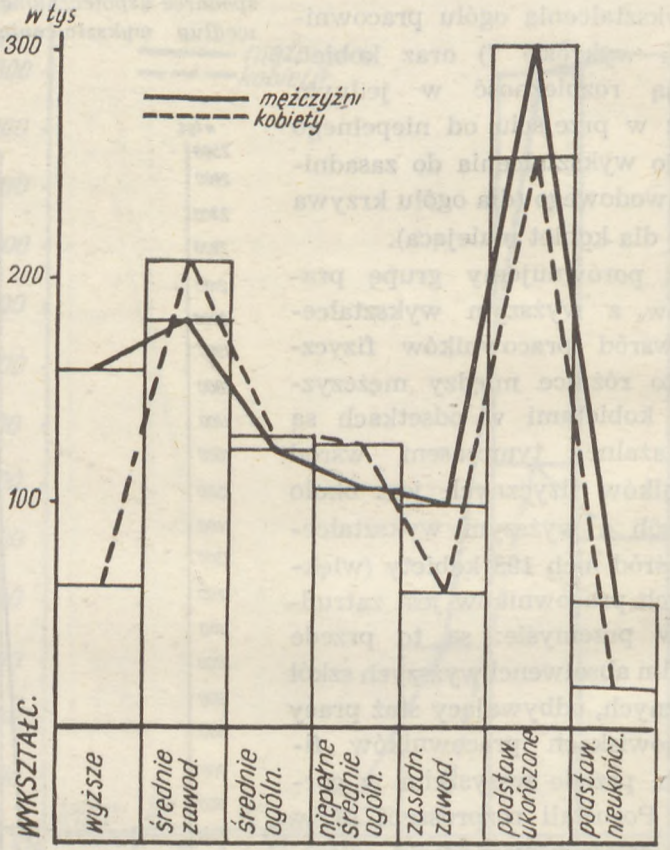
Wykres 7

Pracownicy zatrudnieni w gospodarce uspołecznionej Polski według wykształcenia (1958)



Wykres 8

Zatrudnienie pracowników umysłowych według wykształcenia w gospodarce uspołecznionej (Polska ogółem, 1958 r.)



dla pracowników fizycznych, stanowi jednak około 1/3 ogółu (patrz wykres 8).

Porównując odsetek mężczyzn i kobiet w różnych grupach zatrudnienia, musimy stwierdzić, że ogólnie sytuacja kształtuje się niekorzystnie dla kobiet. Wprawdzie niższy jest odsetek kobiet bez wykształcenia podstawowego, jednakże o wiele wyższy jest odsetek mężczyzn z wykształceniem wyższym.

Pracownice ze średnim wykształceniem zawodowym stanowią w grupie pracowników umysłowych wyższy odsetek niż mężczyźni ze średnim wykształceniem w tejże grupie. Nie dotyczy to jednak przemysłu, gdzie odsetek mężczyzn z wykształceniem średnim zawodowym jest wyższy niż kobiet.

Przechodząc do bardziej szczegółowej charakterystyki trzech grup pracowników: 1) posiadających najniższe wykształcenie — co najwyżej podstawowe, 2) posiadających wykształcenie średnie zawodowe oraz 3) wykształcenie wyższe — poświęcimy nieco więcej uwagi grupie pierwszej.

1. *Pracownicy posiadający najniższe wykształcenie.* Jest to najliczniejsza grupa w naszej gospodarce uspołecznionej. Stanowi ponad 70% ogółu pracujących, to znaczy ponad 4 mln pracowników, wśród nich milion kobiet, a więc ponad 60% ogółu kobiet zatrudnionych w ogóle w gospodarce uspołecznionej.

Większość tych kobiet to pracownice urodzone w latach 1923 i wcześniej; stanowią one ponad połowę grupy o najniższych teoretycznych kwalifikacjach. Spośród najmłodszych, urodzonych w latach 1941 i później, nie ukończyło szkoły podstawowej ponad 7 tys. kobiet (a 28 tys. mężczyzn). Spośród najmłodszych pracowników, posiadających jedynie podstawowe wykształcenie (a takich jest w naszej gospodarce około 10 tys. osób), połowę stanowią kobiety.

Przeważają w tej grupie pracownice fizyczne: jest ich przeszło 28 razy więcej niż pracownic umysłowych bez podstawowego wykształcenia. Niemała to liczba — 500 tys. kobiet. Najgorsza pod tym względem sytuacja jest w rolnictwie, gdzie wśród kobiet pracowników fizycznych ponad połowa nie ma ukończonego wykształcenia podstawowego. Razem z tymi, które mają jedynie podstawowe wykształcenie, *stanowią 99,3% wszystkich pracownic fizycznych zatrudnionych w rolnictwie.*

Niewiele lepiej przedstawia się sytuacja w gospodarce komunalnej i mieszkaniowej, w urządzeniach socjalnych i kulturalnych czy w administracji.

W przemyśle udział grupy o najniższym wykształceniu, w stosunku do innych grup pracowników — z wykształceniem zawodowym czy wyższym, jest procentowo niewielki, lecz ilościowo — bardzo duży. Właśnie *w przemyśle* zatrudniona jest *połowa* wszystkich pracowników najniżej kwalifikowanych (pod względem wykształcenia). Najbardziej upośledzone pod tym względem są takie gałęzie przemysłu, jak włókienniczy, gumowy czy spożywczy.

2. *Pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym.* W stosunku do ogółu zatrudnionych stanowią oni około 8%. Udział kobiet w tej grupie jest bardzo wysoki. Więcej niż połowa wszystkich zatrudnionych, posiadających średnie zawodowe wykształcenie — to kobiety. Jednakże wielką przewagę mają tu pracownice umysłowe. Natomiast w odniesieniu do pracowników fizycznych sytuacja kształtuje się korzystniej dla mężczyn.

W przemyśle zarówno wśród pracowników fizycznych, jak i umysłowych wyższy jest odsetek mężczyzn ze średnim zawodowym wykształceniem niż kobiet (chociaż różnice są tu niewielkie).

3. *Pracownicy z wykształceniem wyższym.* W stosunku do ogółu zatrudnionych grupa ta stanowi niewielki odsetek (4%), w tym 27% to kobiety.

Najwięcej kobiet z wyższym wykształceniem pracuje w dziale socjalnym i kulturalnym, przede wszystkim w oświacie i służbie zdrowia. Pozostała część jest rozproszona w takich działach gospodarki, jak obrót towarowy, administracja i przemysł.

*

W dotychczasowej charakterystyce kwalifikacji kobiet ograniczyliśmy się wyłącznie do spraw dotyczących poziomu wykształcenia. Spróbujmy spojrzeć na kwalifikacje kobiet od strony ich stażu zawodowego. Będzie to ujęcie fragmentaryczne. Rozporządzam bowiem danymi odnoszącymi się: 1) tylko do pracowników

przedsiębiorstw przemysłowych oraz 2) do niektórych tylko wybranych stanowisk [14].

Na wstępie parę przykładów: Na stanowisku dyrektora w uspołecznionych przedsiębiorstwach przemysłowych jest ponad 5 000 mężczyzn i 108 kobiet. Większość kobiet na tym stanowisku ma staż pracy od 5 do 10 lat; znaczna ich część [15] powyżej lat 10 (przeważająca liczba mężczyzn dyrektorów ma staż pracy od 1 do 5 lat).

Nie ma ani jednej kobiety na stanowisku dyrektora, która nie posiadałaby przynajmniej podstawowego wykształcenia, podczas gdy 38 mężczyzn dyrektorów nie ma ukończonej szkoły podstawowej, przy czym większość z nich ma staż pracy na tym stanowisku nie przekraczający 5 lat.

Wśród naczelnych inżynierów jest pewna, wprawdzie bardzo niewielka liczba kobiet (53 kobiety, 2 247 mężczyzn); nie ma wśród nich ani jednej z nieukończonym wykształceniem podstawowym, podczas gdy 17 mężczyzn na tym stanowisku nie ma takiego wykształcenia [16]. Większość kobiet ma tu staż pracy od 5 do 10 lat, większość zaś mężczyzn nie pracuje dłużej niż 5 lat.

Na stanowisku kierowników działów produkcyjnych pracuje ponad 2 tys. kobiet. I na tym stanowisku typowy jest przeciętnie dłuższy staż pracy kobiet niż mężczyzn: prawie połowa zatrud-

[14] Są to następujące stanowiska: dyrektor, inżynier naczelny, zastępca dyrektora do spraw technicznych, kierownik działu produkcyjno-technicznego, główny mechanik, technolog-mechanik, starszy inżynier, główny księgowy, kierownik działu ekonomicznego, starszy ekonomista, ekonomista, kierownik działu administracyjnego, starszy mistrz, mistrz.

[15] Fakt ten może świadczyć o tym, że w ciągu kilku ostatnich lat kobiety coraz rzadziej wysuwane są na stanowiska dyrektorów.

[16] Powyższe dane odnoszą się do sytuacji sprzed lat pięciu. Obecnie, jak informują nas wstępne wyniki spisu kadrowego z 1964 r., obserwujemy poprawę stanu kadr w całej gospodarce narodowej. Jest to poprawa znaczna, chociaż w poszczególnych działach gospodarki występuje nierównomiernie. Polega ona zarówno na zwiększaniu się wśród ogółu pracowników liczby osób z wykształceniem specjalistycznym, jak i na zdecydowanym spadku liczby pracowników nie posiadających pełnych siedmiu klas szkoły podstawowej.

nionych kobiet pracuje nie krócej niż pięć lat, natomiast ponad połowa mężczyzn — nie dłużej niż pięć lat.

Podobnych przykładów można by tu podać wiele. Wspólną ich cechą jest to, że kobiety mają względnie wyższe wykształcenie oraz dłuższy staż pracy w porównaniu z zatrudnionymi na takich samych stanowiskach mężczyznami.

Rozważania powyższe odnoszą się do stosunkowo niewielkiej liczby osób — 224 tys. — w tym 57 tys. kobiet. Nie daje to podstawy do szerszych uogólnień. Pozwala jednak na sformułowanie pewnych spostrzeżeń; kobiety zajmujące kierownicze stanowiska mają na ogół wyższe teoretyczne kwalifikacje niż mężczyźni, dotyczy to zwłaszcza stażu pracy. Stąd słuszne chyba jest przypuszczenie, że nie tylko na stanowiska dyrektorów, ale w ogóle na stanowiska kierownicze — kobiety są ostatnio rzadziej wysuwane.

Przypatrzmy się, jak wygląda charakterystyka wykształcenia całej tej grupy (porównawczo, w odsetkach do ogólnej liczby zatrudnionych mężczyzn, w odsetkach do ogólnej liczby zatrudnionych kobiet).

Podstawowe ukończone		*Zasadnicze zawodowe*	
Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
11%	5%	7%	3%
Niepełne średnie		*Średnie zawodowe*	
4%	5%	49%	65%
Średnie ogólne		*Wyższe*	
4%	7%	25%	15%

Jeśli ustalimy kolejność stanowisk według udziału w nich kobiet (od najwyższego do najniższego), to otrzymamy następujący szereg:

Ekonomiści.
Księgowi.
Kierownicy działów ekonomicznych.
Inżynierowie.
Starsi inżynierowie.
Technolodzy.
Kierownicy działów produkcji.
Naczelni inżynierowie.

Dla mężczyzn kolejność ta jest następująca:

Kierownicy działów produkcji.
Technolodzy.
Starszy mistrz.
Główny mechanik.
Inżynier.
Główny księgowy i ekonomista.

Wynika stąd, że nie ma istotnych różnic między wykształceniem kobiet i mężczyzn w tej grupie, choć daje się zauważyć pewną przewagę kobiet z wykształceniem średnim, a mężczyzn — z wykształceniem wyższym. Ponadto kobiety obejmują przede wszystkim stanowiska ekonomiczne, mężczyźni zaś — techniczne.

ZATRUDNIENIE I KWALIFIKACJE KOBIET PRACUJĄCYCH W WARSZAWIE

W ogólnej charakterystyce zajmę się przede wszystkim tymi zagadnieniami, które były w poprzedniej części przedmiotem charakterystyki zatrudnienia i kwalifikacji kobiet w skali całej gospodarki uspołecznionej (udział i koncentracja kobiecej siły roboczej oraz poziom wykształcenia kobiet).

Gospodarka uspołeczniona zatrudnia ponad 212 tys. kobiet. W Warszawie w stosunku do ogółu zatrudnionych odsetek kobiet pracujących jest wyższy niż przeciętna krajowa. Wyższy jest tu również odsetek kobiet pracujących w stosunku do ogólnej liczby kobiet zdolnych do pracy i wynosi 55%. Stosunek między liczbą pracownic fizycznych i umysłowych kształtuje się odwrotnie niż w skali krajowej. W Warszawie w charakterze pracownic umysłowych zatrudniona jest ponad połowa wszystkich pracujących kobiet. Inaczej także kształtuje się udział kobiet w poszczególnych działach gospodarki uspołecznionej. Najliczniej (w stosunku do ogółu zatrudnionych) pracują one w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych (w skali krajowej dość dalekie miejsce), następnie w urządzeniach socjalnych i kulturalnych (tu pewna zbieżność) oraz w administracji publicznej i instytucjach wymiaru sprawiedliwości.

Przemysł, podobnie jak w gospodarce uspołecznionej całego kraju, pod względem udziału zatrudnienia kobiet zajmuje dopiero czwarte miejsce: odsetek kobiet zatrudnionych w przemyśle jest bardziej zbliżony do przeciętnej krajowej — wynosi 32.

Rozmieszczenie kobiecej siły roboczej w Warszawie jest prawie takie samo jak w skali krajowej. Największa liczba kobiet skupiona jest w przemyśle (ponad 60 tys. osób), w urządzeniach socjalnych i kulturalnych (48 tys.) oraz w obrocie towarowym (41 tys.). Obserwujemy pewne przesunięcia (jednak dość nieznaczne) kolejności działów pod względem liczby zatrudnienia kobiet. Administracja, budownictwo i usługi przechodzą tu na bliższe miejsca niż w gospodarce ogólnokrajowej, zatrudniając więcej kobiet niż transport i łączność.

Oznacza to, że *najbardziej istotną cechą zatrudnienia kobiet w Warszawie jest znacznie wyższy niż w skali krajowej udział pracownic umysłowych wśród ogółu zatrudnionych.*

Jakie to ma konsekwencje dla problemu kwalifikacji?

Już przy najbardziej ogólnej charakterystyce poziomu wykształcenia pracownic Warszawy widzimy, że inaczej niż w skali krajowej kształtuje się odsetek poszczególnych grup. Najwyraźniejsze różnice występują w grupach: 1) z wyższym wykształceniem, 2) ze średnim ogólnokształcącym oraz 3) niepełnym średnim ogólnokształcącym.

Odsetek kobiet *z wyższym wykształceniem* zatrudnionych w Warszawie *jest dwa i pół raza wyższy niż przeciętna dla całego kraju,* odsetek kobiet *ze średnim i niepełnym średnim wykształceniem prawie dwa razy wyższy.*

Są również i inne, mniej istotne różnice, świadczące jednak o wyższym poziomie wykształcenia pracownic Warszawy: niższy odsetek pracownic, które nie mają ukończonej szkoły podstawowej lub mają tylko wykształcenie podstawowe, natomiast wyższy od przeciętnego odsetek pracownic z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Jednakże odsetek pracownic ze średnim zawodowym wykształceniem jest dla Warszawy niższy niż przeciętny.

Najliczniejsza jest grupa kobiet, które nie ukończyły szkoły podstawowej; razem z pracownicami o wykształceniu wyłącznie podstawowym stanowią one ponad połowę wszystkich kobiet zatrudnionych w warszawskiej gospodarce uspołecznionej. Oznacza to, że *również w Warszawie najwięcej kobiet ma najniższy stopień wykształcenia.* Pod tym względem środowisko warszawskich kobiet pracujących ukształtowane jest tak samo jak w całym kraju. Zasadniczo natomiast różni się ono najwyższym odsetkiem kobiet z wyższym wykształceniem. Przyjrzyjmy się bliżej tej grupie pracownic.

Przede wszystkim daje się zauważyć, że udział kobiet z wyższym wykształceniem jest nierównomierny w różnych działach gospodarki uspołecznionej. Podczas gdy w niektórych wynosi nawet ponad 40% ogółu pracowników z wyższym wykształceniem (urządzenia socjalne i kulturalne oraz obrót towarowy), *w przemyśle zaledwie 14%*[17].

Przy bardziej szczegółowym rozpatrywaniu różnych grup zawodowych pracownic z wyższym wykształceniem — zatrudnionych w Warszawie — widzimy bardzo podobne tendencje do tych, które charakteryzują całą gospodarkę uspołecznioną: największy udział kobiet z wyższym wykształceniem mają w stolicy grupy zawodów służby zdrowia oraz zawodów humanistycznych, największa zaś koncentracja kobiet jest w takich zawodach, jak: ekonomista, filolog, lekarz medycyny, farmaceuta.

Zatrudnienie kobiet z wykształceniem średnim zawodowym kształtuje się dla Warszawy nieco odmiennie. Udział kobiet jest niższy niż przeciętny. Dla przemysłu wynosi zaledwie 21%. Natomiast bardzo niewielkie różnice są w zatrudnieniu pracownic z wykształceniem średnim zawodowym w poszczególnych grupach zawodowych. Spośród 19 tys. pracownic ze

[17] Ponieważ w dalszym ciągu nasze rozważania dotyczyć będą wyłącznie przemysłu, ta ostatnia liczba jest dla nas bardziej istotna niż ogólne stwierdzenie, że w Warszawie jest najwyższy odsetek kobiet z wyższym wykształceniem.

średnim wykształceniem, połowę stanowią nauczyciele oraz pracownice służby zdrowia.

Największa liczba kobiet posiadających średnie wykształcenie zawodowe jest w Warszawie zatrudniona w zawodzie humanisty, następnie nauczyciela; pracownice służby zdrowia zajmują dopiero trzecie miejsce. Czwarte miejsce zajmuje grupa zawodów technicznych; najwięcej kobiet w tych zawodach zatrudnia przemysł, przede wszystkim chemiczny.

W grupie zawodów technicznych obserwujemy duże zróżnicowanie; najliczniej przez kobiety reprezentowane są takie zawody, jak: chemik, technik budowlany, technik przemysłu włókienniczego czy geodeta, najmniej kobiet pracuje w takich zawodach, jak mechanik okrętowy (1 osoba), nawigator (1 osoba), meteorolog (34 osoby).

Zatrudnienie kobiet w Warszawie — ze względu na poziom wykształcenia kobiet — wyróżnia się — jak już powiedziano — następującymi momentami: 1) większym skupieniem kobiet z wyższym wykształceniem (nie odnosi się to jednak do przemysłu warszawskiego) oraz 2) stosunkowo mniejszym udziałem kobiet z wykształceniem średnim zawodowym, natomiast większym — kobiet, które mają średnie i nie ukończone średnie ogólne wykształcenie. Z wyjątkiem tego pierwszego momentu, który w rozważaniach dotyczących przemysłu warszawskiego może nie być brany pod uwagę, nie ma żadnych podstaw do twierdzenia, że Warszawa jest pod względem poziomu wykształcenia kobiet pracujących w jakiejś szczególnej sytuacji.

Nie tu zatem należy szukać specyfiki zatrudnienia kobiet w Warszawie. Ważniejsze są sprawy podziału wszystkich pracownic na fizyczne i umysłowe, i sytuacja, w której inaczej niż w całej gospodarce, większa liczba kobiet jest zatrudniona w charakterze pracownic umysłowych.

Wydaje się, że w zasadzie nie ma bardziej istotnych różnic odnoszących się do samego poziomu kwalifikacji kobiet w Warszawie (ze względu na wykształcenie) w porównaniu z sytuacją istniejącą w całym kraju. Poziom kwalifikacji zatrudnionych kobiet zarówno w całej gospodarce, jak i w przemyśle

warszawskim jest niewysoki. Jest to fakt łatwo sprawdzalny na podstawie danych statystycznych, wypowiedzi w prasie, sprawozdań zakładów pracy oraz ukazujących się na ten temat publikacji.

UWARUNKOWANIE POZIOMU I KIERUNKU KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH KOBIET

Momenty determinujące

Mówiąc o dwóch stronach pracy kwalifikowanej — zewnętrznej i subiektywnej — stwiedzaliśmy tylko ich nierozerwalny związek, dając dość ogólną charakterystykę. Popatrzmy teraz na tę kwestię z nieco innego punktu widzenia, a mianowicie od strony warunków nabywania i utrwalania kwalifikacji. Mam na myśli nie tylko warunki mieszkaniowe, zdrowotne, ale również dysponowanie pewnymi rezerwami czasowymi, umiejętność wykorzystywania czasu, a także istnienie pewnego klimatu sprzyjającego rozwojowi zainteresowań oraz umożliwiającego ten rozwój. Sprawy te jak najściślej związane są z oddziaływaniem środowiska, kierunkiem wychowywania, atmosferą, w której wzrasta młodzież.

Wszystkie te momenty odniesiemy do pierwszej — zewnętrznej strony kwalifikacji.

Druga strona kwalifikacji, rozpatrywana z tego punktu widzenia, dotyczy przede wszystkim chęci podejmowania wysiłku zdobywania kwalifikacji i jest związana ze stopniem zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji, ze stopniem zainteresowania wybranym kierunkiem zawodowym, satysfakcją z wykonywania danego zawodu itp. momentami [18].

Pierwsze pytanie, na które postaramy się odpowiedzieć, jest

[18] Wszystkie te momenty uzależnione są w zasadzie od strony zewnętrznej. Sytuacja, w której wbrew czy pomimo niesprzyjających okoliczności kobiety mają ochotę do podnoszenia kwalifikacji, nie może być uważana za typową.

następujące: czy warunki umożliwiające zdobywanie i podnoszenie kwalifikacji są takie same dla kobiet, jak i dla mężczyzn?

Teoretycznie — tak. Konstytucja PRL gwarantuje nie tylko równouprawnienie kobiety, lecz również (co znalazło wyraz w szeregu przepisów Konstytucji) zapewnia kobiecie szczególną opiekę i ochronę. Kobieta w Polsce ma równe z mężczyzną prawo do nauki. Czy jednak może zawsze, na równi z mężczyzną, korzystać z tego prawa?

Kiedy porównujemy strukturę wieku dziewcząt i chłopców oraz ich udział w szkolnictwie podstawowym, widzimy, że dziewczęta w stopniu takim samym jak chłopcy wykorzystują prawo do nauki w szkole podstawowej [19].

Dla młodzieży starszej charakterystyczna jest tendencja innego kierunku kształcenia dziewcząt: wyraźna przewaga wyboru szkoły ogólnokształcącej, przy mniejszym stosunkowo udziale dziewcząt w szkołach zawodowych i wyższych.

Kierunek kształcenia kobiet jest inny również ze względu na wybór określonego typu szkół zawodowych oraz określonych kierunków studiów wyższych [20].

A oto jak wygląda sytuacja w szkolnictwie dla pracujących:

Udział mężczyzn i kobiet w szkolnictwie dla pracujących, w % [21]

	Kobiety	*Mężczyźni*
Szkoły podstawowe	26,8	75,2
Szkoły ogólnokształcące	47,2	52,8
Zawodowe	19,2	80,8
Wyższe studia zaoczne	25,6	74,4

[19] Uczniowie szkół według płci (r. 1958/1959):

	Kobiety, w %	*Mężczyźni, w %*
Szkoły podstawowe	48,5	51,5
Szkoły ogólnokształcące	63,0	37,0
Zawodowe	43,5	56,9
Wyższe	41,0	59,0

(*Źródło:* „Biuletyn Statystyczny", sierpień 1962, numer specjalny).

[20] Por. na ten temat fragmenty rozdziału drugiego o grupach zawodowych, str. 55 i dalsze.

[21] Dane GUS uzyskane na podstawie jednorazowego badania przeprowadzonego w 1958 r.

Odsetek kobiet, które mają ukończone szkoły podstawowe i średnie, jest wyższy niż odsetek mężczyzn. Jeśli weźmiemy to pod uwagę, różnice w udziale procentowym według płci w szkolnictwie dla pracujących znajdują pewne uzasadnienie. Brak jest tego uzasadnienia na szczeblu szkolnictwa zawodowego oraz studiów zaocznych, gdzie udział kobiet jest o wiele niższy niż mężczyzn. Jeśli przyjmiemy założenie, że na studia te kierują się w zasadzie pracownicy umysłowi, wśród których co drugi — to kobieta, różnice stają się tym bardziej widoczne.

W pierwszej części rozdziału uzasadnialiśmy, że kobiety pracujące (zwłaszcza w przemyśle) mają na ogół niższy poziom kwalifikacji niż mężczyźni. Dochodzimy również do wniosku, że kobiety nie podnoszą w takim stopniu swoich kwalifikacji zawodowych jak mężczyźni. Aby odpowiedzieć, jakie są tego przyczyny, musimy zdać sobie sprawę z warunków pracy i życia kobiet.

Obecnie w Polsce około 1,2 mln kobiet (tj. 56%) zatrudnionych poza rolnictwem jest w wieku od 25 do 49 lat. (W przemyśle na tę grupę wieku przypada 52% ogółu pracownic). W tej grupie wieku odsetek mężatek jest najwyższy. Są to

---

W rozważaniach, które przeprowadzam, chodzi mi przede wszystkim o zwrócenie uwagi na trudności i przeszkody w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych kobiet. Nie mówię o osiągnięciach, które przecież są, i to niewątpliwie. Nie można zapominać, że Polska Ludowa stworzyła sprzyjające warunki rozwoju szkolnictwa, bezpłatną naukę, przydzielanie dużej ilości stypendiów, zwiększanie z roku na rok ilości miejsc w internatach itp.

W wyniku szybkiego uprzemysłowienia kraju wzrosło zainteresowanie kobiet studiami technicznymi. W porównaniu z rokiem 1936/37 odsetek absolwentów uczelni o kierunku technicznym wzrósł w 1956/57 r. jedenastokrotnie. W tym czasie prawie dwukrotnie wzrósł odsetek absolwentów uczelni medycznych, zaś ogólna liczba studiujących kobiet jest obecnie prawie 3,5-krotnie wyższa niż w 1937 r. Pod względem liczby studiujących (na 1000 mieszkańców) na wyższych uczelniach Polska wyprzedza wiele państw kapitalistycznych o bardzo wysokim poziomie rozwoju gospodarczego, np. Stany Zjednoczone, Belgię, Szwajcarię.

właśnie te kobiety, które mogłyby być objęte szkolnictwem dla pracujących. Ale wśród nich ok. 80% to żony i matki, obarczone podwójnymi obowiązkami: zawodowymi i domowymi.

Według szacunku *J. Piotrowskiego* [22] w roku 1931 mężatki stanowiły około 16% ogółu pracownic poza rolnictwem, dziś — około 30%. W latach 1931—1956 liczba pracownic niezamężnych zwiększyła się o 70%, zamężnych o 320%, w latach 1950—56 niezamężnych o 11%, zamężnych o 125%. W okresie planu sześcioletniego zapotrzebowanie na kobiecą siłę roboczą zostało pokryte w głównej mierze przez przystąpienie do pracy kobiet zamężnych.

Brak jest publikacji, na podstawie których można by uzyskać bardziej szczegółową informację o warunkach życia i pracy kobiet w Polsce. Brak jest również badań w tej dziedzinie, a te, które dotychczas zostały przeprowadzone, wymagają opracowania [23]. Zanim uzyskamy dostęp do tego typu materiałów, posłużmy się, jako pewną ilustracją problemu, zreferowaniem warunków życia i pracy pracownic kilku warszawskich zakładów przemysłowych [24].

Nie jest to sytuacja typowa dla ogółu kobiet pracujących zawodowo, bowiem warunki pracy i życia mieszkanek wielkiego miasta odbiegają na pewno w znacznym stopniu od warunków, w jakich znajduje się większość kobiet; mimo to wydaje się możliwe dostrzeżenie pewnych najbardziej charakterystycznych tendencji oraz wskazanie zasadniczych przyczyn hamujących zawodowy rozwój kobiet.

1. *Warunki mieszkaniowe.* Ponad połowa (57%) pracownic fizycznych na pytanie, czy mają w mieszkaniu: elektryczność, gaz, kanalizację, łazienkę, ubikację, umywalnię, oświadczyła, że z wyjątkiem elektryczności nie mają niczego. Oznacza to, że

[22] Por.: J. Piotrowski, *Praca a rodzina*, w zbiorze: *Jak pracuje człowiek*, cyt. wyd., str. 294.

[23] Np. badania budżetów rodzinnych 100 tys. rodzin w Polsce przeprowadzone przez GUS w 1960 r.

[24] Por.: Załączniki, str. 183 i nast.

ponad połowa kobiet — pracownic fizycznych, z którymi przeprowadzałam wywiady, nie ma w domu ani gazu, ani kanalizacji. „...woda jest na następnej ulicy" — mówi pracownica WFM zamieszkała w Warszawie, na Bródnie. „Woda na następnym podwórzu, trzeba przynosić" — wypowiedzi takie nie były odosobnione; w większości pochodziły od osób mieszkających poza Warszawą, ale odnosiły się również do mieszkanek stolicy.

23% pracownic fizycznych mieszka w nowym budownictwie (dość duży odsetek stanowią w tej grupie młode pracownice). Wśród pozostałej części kobiet najliczniejsza jest grupa mająca wprawdzie w domu elektryczność i kanalizację (bez łazienki), ale nie mająca w mieszkaniu gazu (10%), mniej liczna — nie ma kanalizacji, ale dysponuje gazem i elektrycznością (7%) i wreszcie najmniej liczna — to osoby, u których nie ma w mieszkaniu elektryczności. Są to pracownice dojeżdżające z okolic Warszawy oraz mieszkające w barakach.

Wśród pracownic umysłowych sytuacja pod tym względem jest o wiele lepsza. Największa grupa osób (57%) korzysta z elektryczności, gazu i kanalizacji, chociaż nie zawsze samodzielnie (wspólna kuchnia czy łazienka, co często jest przyczyną bardzo poważnych konfliktów).

Jednakże i wśród pracownic umysłowych dość duży odsetek korzysta tylko z elektryczności (26%). Z elektryczności i wodociągu, ale bez łazienki, gazu, ubikacji, korzysta 14% badanych osób, 3% kobiet korzysta z elektryczności i gazu, nie posiadając kanalizacji. Wreszcie jedna pracownica umysłowa, zamieszkała w Markach, w baraku — nie ma nawet światła.

2. *Urządzenia ułatwiające kobiecie pracę.* W prowadzonych wywiadach zadawałam pytania dotyczące posiadania urządzeń ułatwiających kobiecie pracę [25]. Oto wyniki odpowiedzi:

[25] Pytanie brzmiało: Czy posiada Pani pralkę, lodówkę, odkurzacz lub inne urządzenia ułatwiające kobiecie pracę? Szczerości wypowiedzi nie sprawdzałam. Wydaje się jednak, że dzięki istnieniu wśród kobiet z jednej strony tendencji do zatajania posiadanych urządzeń, a z drugiej — do

Wśród pracownic umysłowych:

posiada pralkę	40%	wszystkich	pracownic	umysłowych
„ lodówkę	11%	„	„	„
„ odkurzacz	32%	„	„	„
inne	4%	„	„	„

Wśród pracownic fizycznych:

posiada pralkę	25%	wszystkich	pracownic	fizycznych
„ lodówkę	3%	„	„	„
„ odkurzacz	9%	„	„	„
inne	2%	„	„	„

Różnice w „uzbrojeniu" w urządzenia ułatwiające kobiecie pracę są dość duże na niekorzyść pracownic fizycznych. Niezależnie od tych różnic, najbardziej rozpowszechnionym urządzeniem zarówno wśród pracownic fizycznych, jak i umysłowych jest pralka, następnie odkurzacz (lodówka na trzecim miejscu). Dość znaczny odsetek kobiet (wśród pracownic umysłowych około 10%, wśród fizycznych około 8%) posiada pralkę, lodówkę i odkurzacz — jest to pewna prawidłowość. Jednocześnie ogromna większość tych pracownic (98%) to mężatki, których mężowie zarabiają ponad 2 000 złotych miesięcznie [26].

---

chwalenia się nimi „na wyrost", ogólny obraz, który otrzymaliśmy, odpowiada w zasadzie rzeczywistej sytuacji.

Łatwo było zaobserwować niechęć, z jaką niektóre kobiety mówiły na ten temat. Wynikało to z obawy, by ktoś nie uznał ich zarobków za zbyt wysokie, skoro mogą sobie pozwolić np. na zakup pralki. Część kobiet jednakże chętnie mówiła o tym, w jaki sposób, dzięki gospodarności i zaradności, ma urządzenia ułatwiające im pracę w domu. Wśród nich były i takie, które chwaliły się „na wyrost".

[26] Kiedy przeprowadzałam próbne badania wśród kobiecej części załogi Zakładów Przemysłu Drzewnego w Białej Podlaskiej, ani jedna z pracownic fizycznych nie miała pralki, lodówki, odkurzacza, froterki elektrycznej (grudzień 1960 r.). Jedna z kobiet zapytana, czy posiada jakieś urządzenia ułatwiające pracę — odpowiedziała, że posiada... żelazko elektryczne. Jak się okazało, kobieta ta mieszkała w baraku, gdzie światło zostało doprowadzone dopiero rok temu i możliwość posiadania własnego żelazka stanowiła przedmiot takiej radości, że przyjemnie było z kimś się nią podzielić.

3. *Budżet czasu pracownic fizycznych* [27]. Pracownice czterech warszawskich zakładów, wśród których przeprowadzałam wywiady, poświęcają na zajęcia domowe następujące ilości czasu:

Pracownice fizyczne

do 1 godz. dziennie	3%
od 1 do 2 godz. dziennie	7%
od 2 do 3 godz. dziennie	7%
od 3 do 4 godz. dziennie	8%
od 4 do 5 godz. dziennie	12%
od 5 do 6 godz. dziennie	15%
ponad 6 godz. [28] dziennie	48%

Dojazd do pracy [29] jest również niemałą pozycją w budżecie czasu:

do ½ godz. dziennie traci na dojazd	15% robotnic
od ½ do 1 godz. dziennie traci na dojazd	23% „

[27] W Polsce przeprowadzono dotychczas następujące badania budżetu czasu:
w 1957 r. — badania budżetu czasu nauczycieli (wśród 255 osób),
1959 r. — badania w Łódzkich Zakładach Przemysłu Bawełnianego, które pozwoliły ustalić zbilansowany do 24 godz. budżet czasu pracującej kobiety (badaniem objęto 100 kobiet),
1959 r. — badania sondażowe wykonane przez Ośrodek Opinii Publicznej przy Polskim Radio (ok. 2 000 osób),
1961 r. — badania przeprowadzone przez GUS, dotyczące bilansu czasu kobiet w społeczeństwie i rodzinie,
1963 r. — Instytut Pracy wspólnie z Katedrą Ekonomiki Przedsiębiorstw Przemysłowych WSE w Katowicach podjął badania budżetu czasu kobiety pracującej.
Por.: „Biuletyn Informacyjny Instytutu Pracy" nr 2, 1963.

[28] Robotnice zaliczone do tej ostatniej grupy na pytanie: „ile czasu zajmuje im gospodarstwo domowe", przeważnie odpowiadały w ten sposób: „cały czas po pracy", „wszystko poza pracą zarobkową", „wszystkie wolne chwile", „do jakiejś 12 w nocy, a o wpół do piątej trzeba wstawać" lub „czy to się liczy, ile człowiek pracuje w domu, całe wieczory aż do nocy na tym schodzą, a nieraz i noc...". Jest to grupa, w której ogromna większość to kobiety mające dzieci w wieku szkolnym.

[29] Zostało tu włączone również odprowadzanie dzieci do przedszkoli i żłobków.

od 1 do 1½ godz. dziennie traci na dojazd	27%	„
od 1½ do 2 godz. dziennie traci na dojazd	22%	„
ponad 2 godz. dziennie traci na dojazd	13%	„

Pozostaje minimalny margines czasowy. Brak jest czasu nie tylko na podnoszenie kwalifikacji, lecz również na jakiekolwiek życie kulturalne. Ponad połowa pracownic fizycznych (64%) nie czyta książek ani fachowych, ani literatury pięknej; przegląda gazety. Około 20% tej grupy kobiet mówi, że „w ogóle nic nie czyta", przede wszystkim z braku czasu, „czytać, chyba o dwunastej w nocy" — mówi młoda, dwudziestokilkuletnia pracownica, mężatka z dwojgiem dzieci, „przecież sług nie mam w domu...", „czytać... można by tylko w niedzielę, ale na niedzielę pozostaje przecież pranie...", „gdzie tam komu do czytania po tylu godzinach pracy...". Takie wypowiedzi są najbardziej charakterystyczne, chociaż często jako zasadniczy powód, który uniemożliwia czytelnictwo, podaje się zmęczenie lub konieczność „dorobienia". „Nie można czytać, nawet jak jest trochę czasu, bo zmęczenie nie daje..." „Na co będę czytała, co mi z tego przyjdzie. Trzeba jakoś dorobić, chłopak butów nie ma..." — mówi 48-letnia wdowa, zatrudniona jako sprzątaczka.

A jednak pozostałe 36% kobiet czyta. Książki fachowe — najmniejszy odsetek (ok. 7%). Najbardziej interesuje je literatura piękna (zwłaszcza kobiety młode). Wśród ulubionych autorów podają *Hemingwaya, Orzeszkową, Sienkiewicza.* (Część kobiet mówi, że czyta, ale po kilkunastominutowej rozmowie łatwo można się zorientować, iż nie biorą książki do ręki, po prostu wstydzą się o tym powiedzieć). Natomiast niewielki, co prawda, odsetek interesuje się nie tylko książkami, lecz również tygodnikami, jak: „Przyjaciółka", „Kobieta i Życie", „Kulisy" i „Filipinka". Kilka młodych kobiet wymienia i inne: „Przekrój", „Żyjmy dłużej", „Dookoła świata", „Ty i Ja", „Film", a także „Nową Kulturę" i nawet „Motor". Z gazet wszystkie rekordy zainteresowania bije „Express", a następnie „Życie Warszawy".

Na rozrywki kulturalne brak czasu, a często również i pieniędzy. Co prawda kilka młodych dziewcząt twierdzi, że do

kina np. chodzą bardzo często („chodzę do kina, tak co piąty dzień... — mówi 17-letnia adrenistka z WZPO — do teatru — od czasu do czasu"), ale te młode pracownice nie są „typowe". Najczęstszą odpowiedzią na pytanie dotyczące rozrywek kulturalnych są... westchnienia: „Nie ma czasu, nie ma jak, nie ma pieniędzy, nie ma z kim zostawić dzieci. A jak dzieci są starsze to... one mają zawsze pierwszeństwo", „syn musi co tydzień iść do kina (ma 17 lat), ale ja... cóż — jeśli raz na miesiąc mi się uda, to naprawdę wielkie święto..." — mówi 58-letnia wdowa, szwaczka. „W kinie byłam ostatnio dwa lata temu, przed urodzeniem najmłodszego..." — wypowiedź 30-letniej mężatki z dwojgiem dzieci. „W kinie i teatrze nie pamiętam kiedy byłam, boję się dziecko zostawić samo, nie mamy już rodziców" — mówi 25-letnia pracownica WFM. „W teatrze... to chyba jeszcze za czasów szkolnych, nawet nie bardzo sobie przypominam" — słowa 34-letniej pracownicy SZM. „Nie ma czasu ani pieniędzy na kino czy teatr" — mówi inna... „Byłam w kinie jakieś trzy lata temu" — opowiada 42-letnia mężatka z 4 dzieci, szwaczka z WZPO, mieszkająca na Grochowie.

Tylko około 9% tych kobiet ma w domu telewizory. Radio ma ponad połowa wszystkich pracownic fizycznych. Pozostałe mają głośniki. Kilka kobiet (te, u których nie ma światła i które mieszkają kątem) nie ma nawet głośników.

4. *Budżet czasu pracownic umysłowych.*

Czas poświęcony na zajęcia domowe:

do 1 godz. dziennie	1%
od 1 do 2 godz. dziennie	9%
od 2 do 3 godz. dziennie	13%[30]
od 3 do 4 godz. dziennie	16%
od 4 do 5 godz. dziennie	21%
od 5 do 6 godz. dziennie	24%
ponad 6 godz. dziennie	16%

[30] W wypowiedziach tych pracownic, które stwierdzają, że nie poświęcają „na dom" więcej czasu niż 3 godz., bardzo często w formie jak gdyby usprawiedliwienia, że tak mało mogą zajmować się gospodarstwem domowym, mówią o tym, że mają w domu pomoc mamy, babci lub kogoś innego.

„Pracuję co prawda w domu nie więcej niż półtorej godziny dziennie — mówi młoda bezdzietna mężatka — pozostała część dnia to praca i nauka, ale w ogóle to gospodarka przez to bardzo zaniedbana..." „Poza czynnościami gospodarskimi — pisze 50-letnia księgowa — zostaje jedynie trochę czasu na przeczytanie prasy codziennej. Najwięcej czasu, zdrowia i nerwów zajmują zakupy żywności i przyrządzanie obiadu w domu". „Gdyby nie konieczność odpoczynku nocnego, gospodarstwo domowe zajmowałoby co najmniej 10 godzin" — mówi 39-letnia wdowa z jednym dzieckiem, pracująca jako księgowa w WFM. „Po przyjściu z pracy cały czas poświęcam domowi i ciągle mało... — pisze młoda mężatka — i mąż ciągle ma o coś pretensje, przede wszystkim o sprawy jedzenia..." Młoda kobieta inżynier mówi szczerze: „Najchętniej w ogóle nie prowadziłabym gospodarki, ale mąż nie uznaje stołówek, trzeba jakoś wystrzegać się takich niebezpiecznych konfliktów małżeńskich..." [31]

Dojazd do pracy:

do 1 godz. dziennie	41%
od 1 do 2 godz. dziennie	30%
od 2 do 3 godz. dziennie	27%
ponad 3 godz. dziennie	2%

Pracownicom umysłowym nie pozostaje wiele więcej czasu na podnoszenie swojego poziomu intelektualnego i kulturalnego niż pracownicom fizycznym.

Około 30% pracownic umysłowych stwierdza, że albo nic nie czyta, albo bardzo niewiele, podając jako najważniejsze powody brak czasu i zmęczenie podwójnymi obowiązkami.

[31] Przypomina mi się w związku z tym pewien wiersz *Majakowskiego*, wypowiedziany wprawdzie wiele lat temu, ale wciąż aktualny...

Publicznie nam śpiewa:
Naprzód towarzysze!
A w domu puszcza w niepamięć swe solo,
Wrzeszczy na żonę, że zupa jałowa
I że ogórki nie dość przeszły solą...

Około 28% pracownic umysłowych stwierdza, że studiuje literaturę fachową.

Najczęściej kobiety czytają po prostu czasopisma. Z wymienionych tytułów powtarza się: „Przekrój", „Dookoła świata", „Kobieta i Życie", „Panorama", „Film", „Kulisy", Przyjaciółka". O wiele rzadziej — „Przegląd Kulturalny", „Nowa Kultura", „Szpilki". Z gazet na pierwszym miejscu wymieniany jest „Express" i „Życie Warszawy".

Pracownice umysłowe wśród rozrywek kulturalnych częściej niż pracownice fizyczne wymieniają teatr, ale na pierwszym miejscu stawiają również kino.

Tylko jedna osoba wśród pracownic wypełniających kwestionariusz napisała, że chodzi na koncerty oraz na wystawy. „Na chodzenie do kina i teatrów doprawdy nie mam czasu, praca domowa za dużo go pochłania". „W teatrze byłam rok temu, w kinie pięć miesięcy temu, telewizora nie posiadam, posiadam natomiast dwoje dzieci". „Do teatru chodzę rzadko. Książki czytam najczęściej w tramwaju. Dojeżdżam z Bielan i tym sposobem od początku roku przeczytałam 14 książek. Do kina chodzę 2—3 razy w miesiącu".

Sądząc po tych i innych wypowiedziach pracownic umysłowych można by chyba stwierdzić, że najczęstszą rozrywką kulturalną jest kino. W teatrze bywają o wiele rzadziej, często posiadanie telewizora podają za substytut teatru i kina.

Około 30% kobiet pracownic umysłowych ma w domu telewizory, reszta posiada radio, z wyjątkiem osoby zamieszkałej w baraku oraz dwóch innych, które mają tylko głośniki.

Kobiety mężatki zajmujące się domem i pracujące zarobkowo nie mają warunków do podnoszenia kwalifikacji zawodowych; nie pozwala na to ich budżet czasowy, w którym tak poważną pozycję stanowi gospodarstwo domowe [32].

[32] Badania nad budżetem czasu prowadzone obecnie przez Moskiewski Instytut Pracy, jako kontynuacja badań *S. Strumilina* z lat 1923—24, wykazały, że w Związku Radzieckim wciąż jeszcze występują duże różnice między strukturą wolnego czasu w dzień powszedni mężczyzn i kobiet. W Moskiewskiej Fabryce Opon mężczyźni poświęcają na naukę przeciętnie

Sytuacja, którą przedstawiliśmy, jest tylko wycinkową ilustracją warunków pracy i życia pewnej grupy kobiet, pod niektórymi względami (jak była o tym mowa wyżej) uprzywilejowanej w porównaniu z kobietami spoza warszawskich zakładów przemysłowych.

Podwójna rola kobiety — zjawisko bardzo charakterystyczne dla naszych czasów — jest tym trudniejsza, im bardziej komplikują ją ciężkie warunki mieszkaniowe, brak urządzeń ułatwiających kobiecie pracę, wciąż jeszcze niewystarczająca ilość instytucji opiekujących się dziećmi, słaba organizacja żywienia zbiorowego. Nie ułatwiają jej również czynniki związane z pewnym klimatem społecznym, opiniami, panującymi zwyczajami. Czynniki te działają zarówno w odniesieniu do kobiet młodych, niezamężnych, jak i do mężatek. Jakie są ich przejawy?

Częstym zjawiskiem jest zarówno brak zainteresowania kobiet w wyborze określonego zawodu (stąd tendencja do wyboru szkoły ogólnokształcącej), jak i w podwyższaniu swoich kwalifikacji zawodowych, a nieraz wręcz lekceważenie podjętych zobowiązań. Na przykład, jak poinformowano mnie w WFM, nie zdarzyło się jeszcze dotychczas, aby kobieta, która rozpoczęła szkołę zawodową, ukończyła ją. Zdarza się, o czym opowiadał mi pracownik odpowiedzialny za szkolenie, i tak: w 1960 r. wśród uczniów WFM były dwie młode robotnice. Jedna z nich nagle przestała przychodzić do fabryki. Nikt nie wiedział, co się z nią dzieje — zmieniła również miejsce zamieszkania. Sprawa wyjaśniła się dopiero po przypadkowym spotkaniu jej na ulicy. Wyszła za mąż. Nie uważała za stosowne nikogo o tym poinformować. Porzucenie pracy i nauki uznała za krok całkowicie naturalny i sam przez się zrozumiały z chwilą, gdy znalazła męża.

Czyżby i do naszych dziewcząt odnosiła się opinia jednej

dwa razy więcej czasu niż kobiety, na lekturę — 2,2, na oglądanie audycji telewizyjnych prawie dwa razy więcej swego wolnego czasu niż kobiety (por.: *Problemy pracy w ZSRR*, Warszawa 1962).

z angielskich ekonomistek o dziewczętach Wielkiej Brytanii: „Małżeństwo i oczekiwanie na małżeństwo to dominujący czynnik w kształtowaniu ich życia"?

Jeden z robotników WFM w czasie rozmowy ze mną oświadczył: „Jak się organizuje jakieś kursy u nas, przypuśćmy motocyklowe czy inne, takie dla przyjemności, to tych dziewcząt zaraz się dużo znajdzie, ale do tego, żeby się trochę szkolić fachowo, to ani jednej nie zapędzisz..."

Bardzo często w rozmowach ze starszymi pracownicami, tego i innych zakładów pracy, słyszało się takie uwagi o dorastających dziewczętach: „One myślą tylko o tym, jak się ubrać i jak jest ubrana koleżanka... O tym, jak zmienić uczesanie i czy będzie można pójść do kina..." „Moja córka chce zostać profesorem, ale uczyć to się nie chce... w tamtym roku została w ósmej i jak tak dalej będzie, to nic z matury..." „Tylko za chłopakami się ogląda i godziny marnuje przed lustrem..." Rozmówczynie są przeważnie pracownicami fizycznymi, ciężko pracującymi. Praca, którą wykonują, najczęściej nie daje im zadowolenia, a tylko konieczny zarobek. Chciałyby dla córek czegoś innego, martwią się o ich przyszłość. W domu pracują również ciężko, by utrzymać porządek, czystość, nakarmić rodzinę. W związku z tym słyszy się nieraz i inne narzekania: „Taka duża dziewczyna i wszystko na mojej głowie... nic w domu nie pomaga". „Nawet po sobie nie sprzątnie, reszta rodziny to przecież chłopaki..." Charakterystyczne, że żadna z kobiet nie wymaga, by jej syn w domu pomagał... „Przecież on musi się uczyć — mówią często — a w domu to babska robota..."

*

Na warunki umożliwiające zdobywanie i podnoszenie kwalifikacji składa się również pewien klimat społeczny, opinie, panujące zwyczaje i zakorzenione poglądy. Klimat ten jest bardziej sprzyjający podnoszeniu kwalifikacji zawodowych mężczyzn niż kobiet. Składają się nań tkwiące niezwykle silnie w świadomości ludzi poglądy i przekonania, przyjęte zwyczaje

oraz nigdzie nie spisane i nie uznawane przez konstytucję, ale obowiązujące i tradycją usankcjonowane prawa. Zależą one przede wszystkim od poziomu rozwoju życia społecznego i kulturalnego, od sytuacji ekonomicznej naszego kraju. Ale nie tylko.

Wydaje się, że byłoby dużym uproszczeniem nie spostrzegać ich niezależnego, w pewnym sensie, istnienia, ich wpływu na sytuację kobiet pracujących zarobkowo. Dlatego obok pierwszego czynnika wysuniętego tu jako najważniejszy, w którym podkreślało się trudności związane z koniecznością łączenia pracy zawodowej z domową, ten drugi — opinie na temat pracy zarobkowej kobiet — trzeba uznać za bardzo istotny. Niezależnie od tego, czy istniejące poglądy na ten temat znajdują uzasadnienie, czy go nie znajdują w naszej dzisiejszej gospodarczej rzeczywistości — stają się one nieraz realną przeszkodą hamującą rozwój zawodowy kobiet. Dlatego zajmiemy się tą sprawą bardziej szczegółowo.

Postawy kobiet wobec własnej pracy zawodowej

„Jeżeli coś stanowi najżywotniejszy warunek ludzkiego szczęścia — to niewątpliwie zamiłowanie do swego zawodu... ...niewiele osób ma dokładne pojęcie o sumie niedoli, jaką sprawia dziś jeszcze uczucie zmarnowanego życia".

(J. St. Mill)

„Nad zawodowym wykształceniem i działalnością kobiety zawisło jakieś przekleństwo, które sprowadza wszystkie jej dążenia do zwykłej szablonowej walki o kawałek chleba..."

(K. Zetkin)

Na podstawie przeprowadzonych badań ankietowo-kwestionariuszowych [33] wśród kobiet czterech warszawskich zakładów pracy podjęta została próba scharakteryzowania najbardziej

[33] Por. w związku z tym sposób przeprowadzania ankiety i wywiadów, Załącznik 1, str. 186.

typowych postaw kobiet wobec pracy zarobkowej. Ocenę postaw kobiet umożliwiły w wywiadach następujące sformułowania kwestionariusza:

1. Motywy podjęcia pracy zarobkowej: konieczność dodatkowych zarobków, utrzymywanie siebie i rodziny (jedyna żywicielka), zamiłowanie do zawodu, chęć kontaktów z ludźmi, inne...

2. W jakich warunkach zrezygnowałaby Pani z pracy?

Na pytanie pierwsze można było wybrać dwie, nie wykluczające się odpowiedzi, np. konieczność dodatkowych zarobków i chęć kontaktów z ludźmi, lub podkreślić jedną, tę, którą uważa się za decydującą. W drugim pytaniu bezpośrednich sugestii odpowiedzi nie było. Jednakże, jeśli osoba badana odpowiadała np., że zrezygnowałaby z pracy, gdyby mąż lepiej zarabiał, następowało pytanie dodatkowe: o ile więcej musiałby zarabiać mąż, żeby rezygnacja z pracy mogła nastąpić.

Przeprowadzałam również pewien sondaż opinii kobiet na temat pracy zarobkowej kobiet w ogóle. Pytania zadawane były w różny sposób, w zależności od przebiegu wywiadu. Ich treść da się jednak sprowadzić do zasadniczej sprawy: czy kobiety — mężatki powinny pracować zarobkowo poza domem, czy też słuszniej by było, gdyby zajmowały się wyłącznie dziećmi, domem, rodziną [34].

Początkowo zamierzałam charakterystykę postaw kobiet przeprowadzić oddzielnie dla każdego przedsiębiorstwa. Jednakże po wstępnej analizie wypowiedzi łatwo było się zorientować, że linie podziału przebiegają niezależnie od typu przedsiębior-

[34] Przy przeprowadzaniu próbnych wywiadów zadawałem takie pytania dość nieśmiało: wydawało mi się bowiem, że skoro samo życie dało już na nie odpowiedź, nie ma sensu na ten temat mówić. Jednakże okazało się, że większość kobiet, z którymi przeprowadziłam wywiady, była innego zdania. Kiedy w roku 1960 zadawałam podobne pytania grupie studentek (100 osób) z różnych wydziałów I i II rok (Prawo, Ekonomia, Filozofia), 100% studentek odpowiedziało, że kobieta niezależnie od tego, jaka jest jej sytuacja rodzinna, powinna pracować. Wśród studentów z 82 osób tylko 74 odpowiedziało w ten sposób.

stwa, w którym kobiety są zatrudnione. Zastosowałam zatem inny podział: na pracownice umysłowe i fizyczne. Nie tylko dlatego, że spodziewałam się uzyskać nieco inne postawy wobec pracy w tych dwóch grupach pracownic, lecz przede wszystkim dlatego, że pracownice umysłowe wypełniały często ankietę same, po uprzednim omówieniu jej treści, natomiast z ogromną większością pracownic fizycznych przeprowadzane były bezpośrednie wywiady.

Podział na pracownice fizyczne i umysłowe nie wykazuje w rzeczywistości istotnych różnic. Niewielkie w wykształceniu, prawie żadnych lub nieduże (nie zawsze na korzyść pracownic umysłowych) — w zarobkach. Podział ten w zakładach przemysłowych jest jednak wyraźny i charakteryzuje się pewnymi konfliktami, które dość często uzewnętrzniały się w wywiadach. Pracownice fizyczne nadawały o wiele wyższą rangę społeczną pracy umysłowej niż fizycznej, niezależnie od rodzaju pracy umysłowej. Mężczyźni, wypowiadając się w tej sprawie (chodziło wyraźnie o pogląd na temat pracy fizycznej i pracy umysłowej kobiet, nie zaś w ogóle o stosunek pracy umysłowej do fizycznej), cenili wyżej pracę umysłową dla kobiet przede wszystkim dlatego, że, jak twierdzili, jest znacznie lżejsza i czyściejsza. To ostatnie było zwłaszcza podkreślane przez robotników tych zakładów pracy, gdzie kobiety pracują w takich działach, jak np. galwanizernia czy montaż.

Postawy pracownic fizycznych wobec pracy zarobkowej

Ogólna charakterystyka grupy:

Kategorie zawodowe, w odsetkach ogółu badanych pracownic

WFM		*WZPO-2*	
galwanizerki	22	szwaczki	80
tokarze	4	pakowaczki	6
wiertacze	6	brakarze	8
pomoc fachowa	31	nakładaczki	1

brakarki	29
kartotekarki	2
przeciągarki	3
szlifierz	1
sprzątaczki	2
razem	100

placowe	1
sprzątaczki	4
razem	100

SZPDz

szwaczki	52
wykańczarki	13
dziewiarki saneczkowe	10
nakładaczki bobin	8
pakowaczki	7
cerowaczki	3
portierki	2
sprzątaczki	5
razem	100

SZM

spawaczki	12
pakowaczki	8
pomoc fachowa	64
sprzątaczki	16
razem	100

We wszystkich zakładach powtarza się jeden rodzaj pracy — sprzątaczki. Stanowią one wśród ogółu pracownic fizycznych różnych zakładów około 7%.

Przeważającą większość pracownic fizycznych, wśród których przeprowadzone były wywiady, stanowią pracownice bezpośrednio produkcyjne.

Wykształcenie	%	*Wiek (lata)*	%
podstawowe nie ukończone	18,0	do 20	14
podstawowe ukończone	49,0	20 do 30	32
średnie nie ukończone	12,3	31 do 45	34
średnie ukończone	8,0	ponad 45	20
zawodowe podstawowe	3,0		
zawodowe średnie	9,1		
wyższe ukończone	0,6		

Stan cywilny	%	*Stan rodzinny*	%
panny	24	z jednym dzieckiem	25
mężatki	61	z dwojgiem	27
wdowy	12	z trojgiem i więcej (do sześciorga)	18
rozwiedzione	3	bezdzietne	30

Wiek dzieci	%
do 3 lat	12
3 do 7	23
8 do 14	30
15 do 18	17
dorosłe	18

Pracownice fizyczne stanowią większość objętych badaniem kobiet (62%).

Staż pracy (w latach)[35]	%	*Staż pracy w zakładzie badanym* (w latach)	%
do 1 roku	8	do 1	14
1 do 5	30	1 do 5	30
6 do 10	17	6 do 10	18
ponad 10	45	ponad 10	19

Rozpatrywana przez nas grupa osób charakteryzuje się dużą różnorodnością wykonywanych rodzajów pracy. Nie jest także jednolita ze względu na poziom wykształcenia — przeważająca większość kobiet ma podstawowe wykształcenie, pewna niewielka grupa — ukończone średnie zawodowe, a jedna osoba — szkołę wyższą (SGH). W grupie przeważają pracownice młode i w wieku średnim (80%) — mężatki, ale dość liczną grupę stanowią również panny (24%)[36]. 4% kobiet podawało różną kombinację dwóch motywów: najczęściej konieczność dodatkowych zarobków + chęć kontaktów z ludźmi lub utrzymanie siebie + chęć usamodzielnienia się od rodziny (pracownice młode); konieczność dodatkowych zarobków + niechęć do zajęć domowych. Oddzielną grupę stanowią pracownice, dla których głównym motywem podjęcia pracy była chęć oderwania się od gospodarki na wsi.

[35] Liczba lat pracy od chwili rozpoczęcia pracy zarobkowej w ogóle, z przerwami nie dłuższymi niż trzy miesiące.

[36] Im większa różnorodność badanej grupy, tym większe prawdopodobieństwo otrzymania wyników, które dałyby podstawy do twierdzenia, że badana metodą typologiczną próbka jest typowa dla całej zbiorowości. Udział poszczególnych kobiet, wśród których przeprowadziłam badania, w grupach zawodowych odpowiada w zasadzie ogólnemu rozrzutowi zawodowemu wśród kobiet w badanych zakładach przemysłowych.

Tablica 6

Motywy podejmowania pracy zarobkowej

Motywy	Odsetek kobiet uznających dany motyw za jedyny decydujący o podjęciu przez nie pracy
Konieczność dodatkowych zarobków	53
Utrzymanie siebie i rodziny	27
Utrzymanie siebie	16
Zamiłowanie do wykonywanego zawodu[a]	—
Inne	4

[a] Zamiłowanie do wykonywanego zawodu jako jedyny motyw decydujący o podjęciu pracy podaje jedna pracownica.

Wśród kobiet wymieniających jako moment decydujący konieczność dodatkowych zarobków większość stanowią mężatki, które zaczęły pracować, ponieważ zarobki męża nie wystarczały na utrzymanie rodziny. Są tu jednak również kobiety młode, niezamężne, którym utrzymanie częściowo zapewniają rodzice. Wśród tych ostatnich można wyróżnić dwie grupy: *pierwsza* — kobiety, których zarobki są niezbędne na pokrycie kosztów utrzymania rodziny, często młodszego rodzeństwa, *druga* — kobiety pracujące wyłącznie na pokrycie wydatków osobistych, przeznaczonych przede wszystkim na ubranie.

Oddzielną grupę stanowią młode dziewczęta, które ukończyły szkołę podstawową i dojeżdżają do pracy ze wsi. Jak wynikało z przeprowadzonych obserwacji oraz rozmów z kierownictwem zakładów, decydującym motywem podjęcia pracy nie była (podawana najczęściej przez same dziewczęta) konieczność dodatkowych zarobków, a chęć oderwania się od wsi, podobnie zresztą, jak w wypadku dorosłych kobiet — mężatek. Ani kobiety, ani dziewczęta w większości nie mówią szczerze o tych motywach. Daje się zauważyć pewien kompleks z racji pochodzenia chłopskiego [37].

[37] Powrócimy do tych zagadnień w dalszym ciągu, gdy będzie mowa o dojeżdżających do pracy. Grupa ta stanowi ogromnie interesujący obiekt zarówno dla socjologów, psychologów, jak i ekonomistów.

Jedynie bardzo niewielki odsetek kobiet (ok. 2%) stwierdza otwarcie, że najważniejszą, niekiedy jedyną przyczyną dla której zaczęły pracować poza domem, była chęć opuszczenia — przynajmniej częściowo — wsi. „Nie chciałam być na wsi — mówi młoda mężatka — lat 21 — chcę mieć własne pieniądze na moje wydatki..." Dojazd do pracy zajmuje jej ponad dwie godziny dziennie. Żeby zdążyć na siódmą na pierwszą zmianę, musi codziennie wstawać o wpół do piątej. Ale pracuje już dwa lata. Na pytanie, czy przerwie pracę, jeśli będzie miała dziecko, zaczyna się wahać: „Chyba tak — mówi wreszcie — jeśli to, co mąż zarobi, wystarczy, ale... bardzo nie chcę siedzieć na wsi" — dodaje natychmiast.

Dyrektor jednego z większych warszawskich zakładów pracy, którego załoga w 85% składa się z kobiet (z tego prawie 1/3 to dojeżdżające), w interesującej rozmowie na temat motywów podejmowania pracy przez kobiety stwierdził między innymi: „Bardzo często jestem świadkiem takich wypadków, kiedy przyjeżdżają do fabryki mężczyźni ze wsi, mężowie kobiet tu zatrudnionych. Proszą, grożą, nieraz zaklinają, by żona do domu na gospodarkę wróciła. A kobieta nie chce. Traktuje pracę tu jako odpoczynek w porównaniu z harówką na wsi. Poza tym niemałą rolę odgrywają takie względy, jak posiadanie pewnej sumy własnych pieniędzy, jak możliwość przejęcia miejskiego stylu życia. Przychodzą tu czasem do pracy takie zaniedbane wiejskie baby, a po roku... szpileczki, manicure; do szycia można mieć delikatne ręce, nawet trzeba... I takie sprawy, które nieraz wydają się mało znaczącymi drobiazgami, odgrywają niemałą rolę".

Wiele kobiet dojeżdża do pracy z pobliskich podwarszawskich miejscowości. Nie brak jednak i takich, którym codzienna wędrówka zajmuje ponad cztery godziny w pociągach dalekobieżnych (np. z Siedlec). W rozmowach na temat pracy i życia stwierdzają, że ciężko tak rano wstawać, ciężko pracować, że na nic nie ma czasu, że człowiek męczy się jeżdżąc. Stwierdzają przy tym, że zaczęły pracować, gdyż konieczne były dodatkowe zarobki. Niekiedy, w gruncie rzeczy, motyw decyzji podjęcia pracy zarobkowej był inny: zmiana pracy cięższej, niewdzięczniej-

szej — na lżejszą, zapewniającą przy tym kontakty towarzyskie z ludźmi, wyrobienie sobie pewnej pozycji społecznej, wreszcie możliwość zadbania o własny wygląd, co jest, jak wiadomo, dla kobiety sprawą niebłahą [38].

Spośród wszystkich pracownic fizycznych w grupie badanych kobiet znalazła się tylko jedna (z zawodu krawcowa, 39-letnia, mężatka, oddelegowana ostatnio do pracy społecznej), która jako najważniejszy motyw pracy podaje zamiłowanie do wykonywanego zawodu, oraz jedna młoda dziewiarka, która jako zasadniczą przyczynę podjęcia pracy wymienia chęć kontaktów z ludźmi.

Pozostałe pracownice wymieniają przyczynę „chęć kontaktów z ludźmi" jako marginesową, przy czym pracownic tych jest niewiele. Jako dodatkową podaje tę przyczynę siedem kobiet. Zamiłowanie do zawodu, z wyjątkiem jednego wypadku, o którym była mowa wyżej — w ogóle nie było brane pod uwagę. Pozostaje to w ścisłym związku z ogólną przypadkowością w wyborze takiego, a nie innego rodzaju pracy. Jest to, jak się wydaje, cecha charakterystyczna dla znacznej większości kobiet zatrudnionych w naszym przemyśle w charakterze pracownic fizycznych [39].

Motywy ewentualnej rezygnacji z pracy

Ogromna większość pracownic fizycznych (78%) twierdzi, że albo zrezygnowałaby z pracy, gdyby mąż więcej zarabiał, albo

[38] Istniejący u nas postęp techniki daje pewne, bezpośrednio zauważalne korzyści na wsi przede wszystkim mężczyznom-rolnikom. Mam na myśli nowoczesne maszyny i sprzęt rolniczy, a także postępy motoryzacji — posiadanie przez mężczyzn i młodzież motocykli itp. Natomiast w sposób całkowicie niewystarczający dba się o potrzeby kobiet wiejskich, których styl życia pozostaje w rażącej sprzeczności z dokonującymi się przemianami technicznymi i społecznymi.

[39] Dzięki podawanym przez kobiety warunkom, w których zrezygnowałyby z pracy, uzyskałam dodatkowe możliwości zorientowania się w istotnych motywach podejmowania pracy zarobkowej, w motywach, z których często nie zdają sobie sprawy same pracujące, odpowiadając na pytanie, dlaczego podejmują pracę. Okazuje się, że większa jest rola pozaekonomicznych motywów podejmowania pracy, niżby to wynikało z odpowiedzi uzyskanych na pierwsze pytanie.

chciałaby zrezygnować z pracy, ale nie może (jedyna żywicielka rodziny).

„Nie mam sposobu zrezygnować" — to najbardziej charakterystyczna postawa tej części kobiet.

Wśród kobiet, które zrezygnowałyby z pracy, można wymienić przynajmniej kilka różnych postaw:

— Największa liczba kobiet zrezygnowałaby z pracy dlatego, że chce się zająć wyłącznie domem, przede wszystkim dziećmi. Są tu, co prawda, i takie kobiety, które dzieci nie mają, ale ze względu na męża wolałyby być w domu.

— Część kobiet, stosunkowo bardzo nieliczna (młode mężatki lub panny pracujące dlatego, że zarobki męża czy rodziców nie wystarczają na utrzymanie rodziny), chciałaby zrezygnować z pracy, by móc się kształcić i ewentualnie potem pracować jako pracownice umysłowe, a nie fizyczne. Oznacza to zatem, że właściwie nie chodzi tu o rezygnację z pracy w ogóle, a o rezygnację z takiej pracy, która nie daje satysfakcji.

— Pewna, również nieliczna grupa, kobiet schorowanych, których jedynym marzeniem jest odpocząć od pracy w ogóle, jeśliby tylko zaistniały jakiekolwiek tego możliwości.

Grupa kobiet niezdecydowanych (około 8%). W większości są to kobiety młode, niezamężne, kilka z nich ukończyło szkołę zawodową. Tymczasem nie bardzo wiedzą, „jak im się wszystko ułoży". Obecnie nie ma mowy o rezygnacji z pracy. Jednakże w przyszłości: „Gdybym wyszła zamąż i mąż dobrze zarabiał (niektóre określają wysokość tego zarobku od 4 000 do 5 000 zł), wtedy chyba bym nie pracowała". Z drugiej strony, nie są zbyt pewne, czy jednak rezygnacja z pracy dałaby im zadowolenie — „siedzenie w domu to też nic przyjemnego właściwie".

Najmniejsza liczebnie (4%) jest grupa kobiet, które w sposób zdecydowany stwierdzają, że z pracy nie zrezygnowałyby w żadnych warunkach. Praca zarobkowa jest im potrzebna, daje dużo zadowolenia. W grupie tej są również kobiety, które twierdziły, że podjęły pracę jedynie z przyczyn konieczności otrzymania dodatkowego zarobku, jednakże obecnie nie mają zamiaru z niej

zrezygnować. „Mam troje dzieci — mówi 36-letnia szwaczka — pewno, ciężko pracować i tu, i tam. Ale nie chciałabym zrezygnować, lepiej się człowiek czuje, jak trochę grosza przyniesie... zresztą w domu mąż pomaga..." „Pracuję i będę pracować" — mówi młoda mężatka, która obecnie jest jedyną żywicielką rodziny — sama utrzymuje roczne dziecko, mąż kończy studia. „Nawet w najlepszych warunkach nie zrezygnowałabym z pracy" — pisze pracowniczka SZDz, podmistrzyni na wykańczalni.

Na postawy kobiet wobec pracy zarobkowej wpływa w bardzo dużym stopniu atmosfera, w jakiej żyją i pracują. Niepodobna odtworzyć tej atmosfery inaczej, jak poprzez bezpośrednie zapoznanie się, przynajmniej z niektórymi, wypowiedziami kobiet. Wybór ich jest ogromnie trudny. Niektóre wypowiedzi mają charakter bardzo osobisty, inne zawierają pewne uogólnienia. Wiele z tych wynurzeń zwraca uwagę na pewne, na pozór drobne, szczegóły, które są jednak niezbędne dla zdania sobie sprawy z konfliktów przeżywanych przez kobietę współczesną. Nie sposób omówić wszystkie wypowiedzi, jest ich za wiele. Wybierzmy niektóre, najbardziej charakterystyczne.

Szwaczka (38 lat) z trojgiem dzieci, zamieszkała w Aninie, a pracująca w WZPO, mówi: „Jak się pracuje, to prawda, samopoczucie miłe, ale znów z dziećmi nie tak łatwo wszystko ułożyć. Gdy ojca i matki nie ma w domu, dziecko się chuligani, nic się nie poradzi. Dla dobra dzieci to kobiety nie powinny pracować poza domem. Ale tu znów wydatki są, nie starcza. I tak nie starcza. Mąż zarabia 1 500, a ja 1 000, przy tym troje dzieciaków od 7 do 17 lat..."

Wypowiedź pracowniczki zatrudnionej od lat w St. ZPDz: „W pracy zawodowej byłoby dobrze, ale żeby się tak nie przemęczać, to jest tramwaje ciasne, pociąg, co dojeżdżam do pracy, bardzo ciasny, a jeszcze idzie się z pracy do domu, to te kolejki, żeby coś kupić na obiad, i obładuje się człowiek. Bardzo już zmęczony idzie do domu gotować, prać po nocach i sprzątać, cerować, bo wszyscy: mamo daj koszule czy skarpetki itd. I cóż z tego, że mam telewizor, ale jak usiądę popatrzeć, to się ze mnie śmieją, że mamusia śpi, tak ciekawie patrzy. Czytam pisma, ale jak się kładę do łóżka, bo ciekawa jestem, co wyczytać, ale zaraz również usypiam z gazetą. Nieraz czytam w pociągu, ale oczy też przemęczone i kleją się do spania. Jeszcze, co do płac, to rzeczywiście 100 zł się wyda i mało się kupi, i znów kłopot ma ta matka, żeby wszyscy byli zadowoleni. Jeszcze z mieszkaniem — jest nas dorosłych troje i w tym pokoju jedynym bardzo ciasno,

więc stoi łóżko w kuchni. Ale jak się umyć? — bo ja mam trzech synów, to się bardzo męczę z umyciem. W pokoju śpią i w kuchni też..."

Robotnice WFM i Zakładów Metalowych mniej są wymowne niż ich koleżanki z WZPO czy St. Zakładów Przemysłu Dziewiarskiego. Wypowiadają swoje poglądy najczęściej krótko, choć stanowczo: „Gdy dzieci do trzech lat, to kobiety nie powinny pracować. Żłobki u nas do niczego" — mówi 30-letnia robotnica, której roczna córeczka została oddana do żłobka. Tego typu odpowiedzi powtarzały się niejednokrotnie. Są i nieco inne, występujące rzadziej niż poprzednie. Na przykład: „Dużo jest takich kobiet, co nie pracują. Pewno, każda ma co robić w domu, jeśli nim chce się zająć. Ale ja właściwie do fabryki przychodzę odpocząć. W domu to pracuję..." — mówi 26-letnia szykowaczka, pracownik WZPO. „Kobiety powinny pracować zawodowo, bo mężczyźni inaczej wtedy do nich podchodzą" — wypowiedź 19-letniej pracownicy, dość typowa, w najbardziej przejrzystej formie wypowiedziana myśl.

W wypowiadanych uwagach w rozmaitych sformułowaniach najczęściej wyrażany jest pogląd, że jeśli kobieta ma dzieci, a mąż może zarobić na utrzymanie rodziny, to żona powinna pracować tylko w domu i zająć się dziećmi. We wszystkich wypowiedziach kobiet największą troską otacza się właśnie sprawy wychowania dzieci i podkreśla ogromną trudność łączenia w naszych warunkach właściwego wychowania dziecka z sumienną pracą zawodową.

Typowe postawy pracownic fizycznych wobec własnej pracy zarobkowej[40]

Najliczniej wśród pracownic fizycznych reprezentowany jest typ pracownicy w słabym stopniu interesującej się pracą zarobkową i dość luźno z nią związanej. Dla tego typu pracownic jedynym, decydującym motywem podjęcia pracy jest motyw ekonomiczny. Konieczność otrzymywania pewnego stałego za-

[40] Za podstawę rozważań bierzemy tu stosunek kobiet do wykonywanej pracy zarobkowej ze względu na stopień zainteresowania pracą, stopień zaangażowania w pracy. Próba takiej „typizacji" jest dużym uproszczeniem rzeczywistej sytuacji, w której dużo kobiet (prawdopodobnie większość) nie stanowi „czystego typu", pozwala nam jednak na uzmysłowienie sobie najbardziej charakterystycznych postaw.

robku warunkuje podjęcie pracy zarobkowej i rzutuje na postawę „niezaangażowania" w tej pracy, traktowania jej jako zło konieczne. W takiej sytuacji najmniejszym złem staje się tego rodzaju praca, którą można wykonywać w sposób mechaniczny, pozostawiając możliwość skierowania myśli i uczuć na inne sprawy, związane z gospodarką domową, z rodziną.

Postawę tego typu możemy również znaleźć u kobiet, które podejmując pracę pragnęły wyzwolić się od harówki w gospodarce wiejskiej i które traktują pracę zawodową jako mniejsze zło (z dwu możliwych). Kobiety te nie mają ambicji podnoszenia kwalifikacji. Nie może też być mowy o zmianie ich postaw wobec pracy, gdy nie ma ku temu bodźców zewnętrznych.

Do grupy „słabo zaangażowanych" należy również pewna część kobiet młodych, traktujących pracę jako okres przejściowy przed etapem życia rodzinnego, w którym praca zarobkowa odgrywać będzie minimalną, marginesową rolę. Trudno stwierdzić, jak liczna jest ta grupa, na ogół bowiem młode dziewczęta do takich poglądów nieczęsto się przyznają. O ich istnieniu świadczy jednak wyraźnie bierna postawa i zupełny brak zaangażowania w pracy zarobkowej w dość pokaźnej grupie młodych dziewcząt. Trzeba podkreślić, że postawa taka znajduje obiektywne uwarunkowanie w sytuacji, gdy dla ogromnej masy robotnic brak właściwie realnych możliwości awansu, gdy tylko nieliczne jednostki mogą się „wybić". Nie stwarza to zachęty do podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych [41].

Omówiona postawa wpływa na podejmowanie szybkich decyzji porzucenia pracy, gdy tylko pojawia się możliwość — lub przynajmniej jej pozory — zapewnienia lepszych warunków w domu (wyższe zarobki męża, przeniesienie się ze wsi do miasta itp.).

Druga charakterystyczna postawa — to postawa zaangażowania w pracy. Ambicja podnoszenia wydajności, awansowania, zainteresowanie wykonywanym rodzajem pracy. Postawa ta jest reprezentowana przez najmniej liczną grupę kobiet — pracownic

[41] Taka sytuacja występuje np. w zakładach odzieżowych czy dziewiarskich, gdzie tylko nieliczne spośród pracownic mają realne możliwości awansu.

fizycznych, wśród których przeprowadzane były badania [42]. Motywy podejmowania pracy w tej grupie kobiet są różne. Tylko jedna stwierdza, że podjęła pracę z zamiłowania do wykonywanego zawodu. Jednakże typowa dla całej grupy jest stanowczość opowiadania się za pracą zarobkową kobiet, niezależnie od sytuacji rodzinnej i wynikających stąd komplikacji.

Takie są dwie najbardziej typowe i skrajnie przeciwstawne postawy pracownic fizycznych wobec pracy zawodowej. O ile można powiedzieć, że postawa pierwsza charakterystyczna jest dla znacznej większości kobiet, druga dla ogromnej mniejszości, pozostaje oczywiście pewna część kobiet, które trudno było zaklasyfikować do pierwszej czy drugiej. Jest to grupa niezdecydowanych. Na kształtowanie się postaw tych kobiet wobec pracy mają wpływ bezpośrednie kontakty ze środowiskiem kobiet, z najbliższymi współpracownicami. Ponieważ obecnie w środowisku pracownic fizycznych dominują postawy grupy pierwszej, kobiety niezdecydowane będą najczęściej pod jej wpływami.

Postawy pracownic umysłowych wobec własnej pracy zarobkowej

Pracownice umysłowe

Kategorie zawodowe

WFM	*WZPO-2*
księgowe	księgowe
planistki	starsze księgowe
referentki	starsze inspektorki produkcji

[42] Dokładniejsza analiza kwalifikacji oraz warunków pracy i życia kobiet reprezentujących tego typu postawę wykazała, że poziom wykształcenia, kwalifikacje, warunki — są tu zróżnicowane. Nie są to również kobiety, które otrzymują wyższe od innych wynagrodzenie. To znaczy nie można było znaleźć jakiegoś zasadniczego wspólnego motywu, który by tłumaczył, dlaczego te kobiety właśnie w żadnych warunkach nie chcą zrezygnować z pracy i dlaczego praca daje im dużo satysfakcji. Inne bowiem, będąc nieraz w sytuacji materialnej o wiele lepszej, posiadające wyższe kwalifikacje zawodowe, wyrażały chęć rezygnacji z pracy, gdyby sytuacja materialna w domu jeszcze się poprawiła.

kontrolerki
technicy
inspektorki
inżynier
lekarz med.
lekarz dent.
pielęgniarki
ekonomiści

st. technik norm.
starszy referent
referentki
rewidentki
kontrolerki
ekonomiści
majster
inżp. plastyk
kier. kancelarii
kier. warsz. szkol.
kier. oddz. księg.
telefonistka

SZPDz

księgowe
ekonomiści
dyspozytor
kontrolerki
kier. szwalni
planista
inżynier
technik
laborantki
stomatolog

SZM

księgowe
starsze księgowe
referentki
planiści
ekonomiści
kier. zbytu

Wykształcenie	%
podstawowe nie ukończone	1
podstawowe ukończone	6
średnie nie ukończone	22
średnie ukończone	52
zawodowe podstawowe	2
zawodowe średnie	19
wyższe nie ukończone	2
wyższe ukończone	10

Wiek	%
do 20	7
21 do 30	43
31 do 45	40
ponad 45	10

Stan cywilny	%
panny	18
mężatki	64
wdowy	12
rozwiedzione	6

Stan rodzinny	%
z jednym dzieckiem	38
z dwojgiem dzieci	25
z trojgiem i więcej	2
bezdzietne	35

Wiek dzieci	%
do 3 lat	28
4 do 7	33
8 do 14	13
dorosłe	7

Staż pracy [43]	%	*Staż pracy w zakł. badanym*	%
do 1	4	do 1	9
1 do 5	17	1 do 5	37
6 do 10	33	6 do 10	35
ponad 10	46	ponad 10	18

Tablica 7

Motywy podejmowania pracy zarobkowej przez pracownice umysłowe

Motywy	Odsetek kobiet uznających dany motyw za decydujący przy podejmowaniu przez nie pracy
Konieczność otrzymywania dodatkowych zarobków	39
Utrzymywanie siebie i rodziny (jedyne żywicielki)	36
Inne	25

75% wszystkich pracownic umysłowych stanowią kobiety, dla których decydującym motywem podjęcia pracy poza domem była konieczność uzyskania zarobków. Przyjrzyjmy się bliżej tej grupie. Jest ona ogromnie zróżnicowana zarówno pod względem wykształcenia, jak i zajmowanych stanowisk, wieku i stanu cywilnego (w odsetkach).

Wykształcenie		*Stan cywilny*	
podstawowe nie ukończone	—	panny	16
podstawowe ukończone	3	mężatki	72
średnie nie ukończone	20	wdowy	8
średnie ukończone	60	rozwiedzione	4
zawodowe podstawowe	1		
zawodowe średnie	9		100
wyższe nie ukończone	—		
wyższe ukończone	1		
	100		

[43] Liczba lat od chwili rozpoczęcia pracy zarobkowej z przerwami nie dłuższymi niż trzy miesiące.

Stan rodzinny	
z jednym dzieckiem	30
z dwojgiem dzieci	36
z trojgiem dzieci	12
bezdzietne	22
	100

Pozostały odsetek kobiet (w odróżnieniu od sytuacji wśród pracownic fizycznych) cechuje dość duża różnorodność motywów podejmowania pracy: rozmaite kombinacje przyczyn ekonomicznych z pozaekonomicznymi, ponadto i te pozaekonomiczne są niejednolite. W kilku wypadkach kobiety podają jako jedyny motyw podjęcia pracy zamiłowanie do zawodu lub chęć kontaktów z ludźmi: 9% kobiet wymienia równocześnie jako motyw „konieczność dodatkowych zarobków" i „chęć kontaktów z ludźmi"; 6% stwierdza, że najważniejszym motywem jest utrzymywanie siebie i rodziny, ale łączy to również z „zamiłowaniem do zawodu"; 4% kobiet obok konieczności zarobkowania podaje również „zamiłowanie do zawodu i chęć kontaktów z ludźmi". Tylko 4 kobiety wysuwają jako jedyny motyw przyczyny pozaekonomiczne takie, jak zamiłowanie do zawodu (3 osoby) i chęć kontaktów z ludźmi (1 osoba, która pracuje na stanowisku księgowej, jest bezdzietna, ma męża dobrze sytuowanego).

W kilku wypadkach zostały wymienione przyczyny, których kwestionariusz nie przewiduje. Na przykład: „pragnienie zdobycia niezależności finansowej", „pogłębienie wiadomości i zwiększenie umiejętności zawodowych" (próba rozwinięcia motywu zamiłowania do zawodu). Jedna z kobiet jako przyczynę zasadniczą wymienia: niskie uposażenie męża (pijaka) [44].

[44] W wypowiedziach ustnych tego rodzaju stwierdzenia, jak np. „gdyby mąż nie był pijakiem, mogłabym nie pracować", powtarzały się znacznie częściej niż w pisemnych ankietach. Przy tym częstotliwość tego rodzaju wypowiedzi, i to zarówno w odniesieniu do pracownic fizycznych, jak i umysłowych, jest tak duża, że świadczy o istnieniu problemu społecznego, wymagającego zastosowania jak najbardziej radykalnych środków zaradczych. Problem alkoholizmu zasługuje na rozważenie w związku z kwestią kobiet. Środki podejmowane dotychczas dają minimalne rezultaty.

Przejdźmy teraz do odpowiedzi na pytanie: w jakich warunkach pracownice umysłowe zrezygnowałyby z pracy? Odpowiemy na to przy równoczesnej próbie przedstawienia uwag tych kobiet o pracy własnej i kobiet w ogóle.

I znów podobnie jak wśród pracownic fizycznych, *największa grupa kobiet zrezygnowałaby chętnie z pracy,* gdyby mąż więcej zarabiał (40%). Tu już jednak nie zawsze chodzi o pokrycie najbardziej niezbędnych kosztów utrzymania, a również o potrzebę zapewnienia np. przyzwoitego mieszkania (motyw, który występuje dość często w wypowiedziach kobiet, które nie rezygnują z pracy, ponieważ, jak twierdzą, chcą sobie najpierw zapewnić przyzwoite mieszkanie). Występują tu także inne potrzeby, jak chęć posiadania telewizora, motoru lub samochodu, z utrzymaniem którego wiążą się znaczne koszty. O tych ostatnich przyczynach kobiety mówiły, bardzo rzadko zaś pisały. Natomiast w odpowiedziach w kwestionariuszu często podawana była przez kobiety konkretna wysokość zarobku męża, która umożliwiałaby rezygnację z pracy zawodowej. Wysokość tej sumy utrzymuje się mniej więcej w granicach podawanych w podobnych okolicznościach przez pracownice fizyczne (od 1 500 — 4 000). Dochodzą tu jednak jeszcze inne uwagi: podkreślanie, że dobrze by było, aby praca domowa kobiet była uznana za pracę zarobkową, zaś kobiety mające dzieci otrzymywały np. za swoją pracę 1 000— 1 200 zł, co byłoby wystarczające, żeby zrezygnować z pracy zarobkowej.

Jeśli do tej najliczniejszej grupy dołączymy jeszcze tę część kobiet, która wprawdzie miałaby ochotę zrezygnować z pracy, ale nie widzi po temu żadnych możliwości (14%), oznacza to, że ponad połowa pracownic umysłowych twierdzi, iż opuściłaby bez żalu pracę zarobkową, gdyby zaistniały bądź takie możliwości finansowe, które zapewniłyby jakieś minimum utrzymania, bądź takie, które byłyby dostateczne dla zrealizowania potrzeb uważanych obecnie przez część pracownic umysłowych za niezbędne.

Do tej grupy należałoby również zaliczyć część kobiet (8% ogółu badanych) piszących, że zrezygnowałyby z pracy „w wy-

padku ewentualnego wyjścia za mąż i dobrych zarobków męża" lub takich zarobków, które by zapewniały „względne utrzymanie", jak również kobiety mówiące o tym, że rezygnacja z pracy nastąpiłaby przy „powiększeniu się rodziny lub możliwości pracy chałupniczej".

To znaczy, że grupa kobiet, która twierdzi, że przy takich czy innych okolicznościach zrezygnowałyby z pracy zarobkowej poza domem, wzrasta do 62% wszystkich pracownic umysłowych.

Pewien niewielki odsetek (9%) stanowią „niezdecydowane", w większości panny, w części mężatki, przeważnie młode i bezdzietne. Na pytanie, w jakich warunkach zrezygnowałyby z pracy, odpowiadają, że „nie wiedzą", po prostu nie zastanawiały się.

Kilka osób potraktowało pytanie kwestionariusza jakby nie odnosiło się ono do rezygnacji z pracy w ogóle, ale do rezygnacji z tej pracy, którą aktualnie wykonują [45].

Pewna część kobiet (6%) stwierdza, że zrezygnowałaby z pracy w przypadku niezdolności do pracy, słabego zdrowia — choroby. Jest to chyba jakiś niezbyt zdecydowany sposób zadokumentowania tego, że żadne inne okoliczności nie skłoniłyby ich do rezygnacji z pracy. Dlatego tę część kobiet można połączyć z grupą zwolenniczek pracy zarobkowej, wypowiadających swoje zdanie w sposób kategoryczny „w żadnych warunkach nie zrezygnuję z pracy" lub „chcę i będę pracować". Odsetek tych kobiet jest niewielki w porównaniu z częścią pracownic, która twierdzi, że

[45] Obok pytania o rezygnacji z pracy w ogóle powinno być sformułowane w kwestionariuszu pytanie dotyczące chęci ewentualnego przejścia do innej pracy. Rzuciłoby to pewne światło na sprawę motywów zmian pracy. Niezrozumienie pytania spowodowało, że kobiety wypowiadały się w taki sposób: „Zmieniłabym pracę, jeślibym znalazła coś bliżej domu" (powtarza się to kilkakrotnie), lub „Gdybym otrzymała wyższy zarobek", albo „Gdyby kierownik odniósł się do mnie niewłaściwie". Ani razu nie mówi się o tym, na jaką pracę, jaki jej rodzaj; jest to mało ważne, nieistotne. Oto pewien przyczynek do braku zainteresowania pracą, traktowania jej jako zło konieczne. Dotyczy to również pracownic z wyższym wykształceniem: ekonomistka pracująca 5 lat w jednym ze stołecznych zakładów pracy pisze, że z chęcią zmieniłaby pracę na jakiś wolny zawód, np. malarstwo.

bez żalu zrezygnowałaby z pracy zarobkowej, i wynosi zaledwie 12% [46].

Jakie mają kwalifikacje?

Większość tych kobiet ma jakiś zawód wyuczony, np. lekarz stomatolog, pracownik ambulatorium przyzakładowego, mgr ekonomii zatrudniona w charakterze kierownika działu księgowości kosztów, księgowa, zastępca głównego księgowego, technik odzieżowy, pracująca jako starszy inspektor produkcji itp.

Wykształcenie	
średnie ukończone	63%
wyższe	25%
średnie nie ukończone	6%
zawodowe średnie	6%

Staż pracy waha się od 5 do 25 lat pracy zarobkowej. Stanowiska, jakie zajmują w pracy, są w większości wypadków zgodne z wyuczonym zawodem.

25% tych kobiet ma w domu pralkę, odkurzacz i telewizor. Lodówkę ma tylko jedna z nich.

W odróżnieniu od sytuacji wśród pracownic fizycznych, można tu określić pewne najbardziej charakterystyczne cechy tej grupy kobiet:

1) posiadanie kwalifikacji do wykonywania danego rodzaju pracy czy zawodu;

[46] Byłoby wskazane przeprowadzenie tego rodzaju badań wśród kobiet posiadających wyższe wykształcenie, ta część bowiem, która odpowiadała na powyższy kwestionariusz, nie może być reprezentatywna; prześledzenie zaś motywów podejmowania pracy, opinii i uwag o pracy tych kobiet dałoby interesujące wyniki. Kobiety z wyższym wykształceniem stanowią wprawdzie 28% tej grupy, która zdecydowanie odpowiada, że w żadnych warunkach nie zrezygnowałaby z pracy, lecz jednocześnie w grupie zwolenniczek pracy zawodowej znalazła się zaledwie połowa wszystkich kobiet z wyższym wykształceniem wypełniających kwestionariusz. „Muszę zrezygnować z pracy — stwierdza ekonomistka z wyższym wykształceniem, pracująca 5 lat w jednym z zakładów — z powodu przyjścia na świat drugiego dziecka" lub „zmieniłabym pracę na jakiś wolny zawód" — znów wypowiedź pracownika umysłowego — kobiety z ukończonymi studiami uniwersyteckimi.

2) bardziej korzystne warunki rodzinne, małodzietność i bezdzietność oraz lepsze warunki bytowe, a zwłaszcza mieszkaniowe.

*

Zanim przejdziemy do prób nakreślenia kilku typów postaw wobec pracy zawodowej charakterystycznych dla pracownic umysłowych, zatrzymamy się pokrótce nad ich wypowiedziami. Niewiele odbiegają one od opinii kobiet zatrudnionych w charakterze pracownic fizycznych. Podkreślić tu należy, że kobiety, które w sposób najbardziej zdecydowany wypowiadały się za własną pracą zarobkową, mają najmniej uwag o pracy kobiet w ogóle. Znalazły się tylko dwie uwagi: ekonomistka pracująca już 14 lat w swoim zawodzie, niezamężna, pisze: „Kobieta powinna pracować zawodowo, lecz wymiar godzin pracy dla kobiet powinien być krótszy niż osiem godzin. Moim zdaniem, jeśli chodzi o pracę biurową, kobieta jest szybsza, inteligentniejsza i zdolniejsza niż mężczyzna i potrafi wykonać powierzone jej obowiązki w wymiarze 6 godzin dziennie. Tylko kobiety obarczone dużą ilością dzieci nie powinny pracować zarobkowo. Nie tylko w pracy biurowej kobieta wykazuje dużo więcej sprytu i inteligencji; posiadając zawód wyuczony w innych dziedzinach, potrafi wykazać bardzo dobre wyniki w swej pracy, ale niestety zawsze, nie wiadomo dlaczego, ma niższe uposażenie od mężczyzn na tych samych stanowiskach". I jeszcze jedna inna uwaga: „Kobiety wielodzietne nie mające kwalifikacji nie powinny pracować".

Daleko więcej uwag formułują kobiety, które, jak twierdzą, zrezygnowałyby z pracy, gdyby to było możliwe. Oto niektóre z tych wypowiedzi: (pisze 39-letnia wdowa, która pracuje zarobkowo od 20 lat i ma na utrzymaniu 17-letnią córkę): „Kobieta nie powinna w ogóle pracować zarobkowo, ma ona do spełnienia w społeczeństwie ważniejsze funkcje i zadania; najgorzej przedstawia się sprawa wdów i rozwiedzionych. Te kobiety muszą pracować. Ale ani praca zawodowa, ani domowa nie jest wykonywana dobrze, chyba że kobieta jest sprytna i radzi sobie w inny sposób. Wtedy nie ma żadnych zastrzeżeń co do pracy zawodowej. Pozostaje praca domowa i wychowanie dzieci. Tu nie pomoże spryt. Dzieci nie są dopilnowane, nie są dobrze wychowane; pozornie tego nie widać, ale widać w postępach w nauce i najbardziej u młodzieży dorastającej oraz w całym społeczeń-

stwie, gdzie dominuje chamstwo i prawo silniejszego. Kobieta wdowa mająca dzieci powinna być otoczona szczególną opieką tak moralną, jak i materialną. Bardzo często musi pracować dodatkowo, ażeby zaspokoić poważniejsze wydatki, bo pensja z ledwością wystarczy na życie, a reszta?"

„Kobiety nie powinny pracować w produkcji, ani też prowadzić pojazdów, czy też wykonywać innych zawodów fizycznych. Wtedy tracą swoją kobiecość całkowicie. Trzeba też zaznaczyć, że kobiety ze środowisk pracowników fizycznych są inaczej traktowane niż kobiety pracujące umysłowo".

Większość jednak wypowiedzi na temat pracy kobiet w ogóle ma inny kierunek: najczęściej powtarza się stwierdzenie wypowiadane w rozmaitych formach i w różnych kontekstach — że kobiety pracują tylko dlatego, czy przede wszystkim dlatego, że jest to smutną materialną koniecznością i byłoby o wiele lepiej, gdyby można było to zmienić. Oczywiście żadnych recept prawie nikt nie podaje.

Do spraw rodziny i wychowania dzieci kobiety powracają nieustannie w różnych formach swoich odpowiedzi. Oto przykład: „O 5-tej rano w deszcz czy mróz dzieci wlec do żłobków, przedszkoli — by samej zdążyć do fabryki czy biura — straszne! Kobiety-matki, ze względów ekonomicznych nawet, również nie powinny pracować: sumy wydawane przez państwo na żłobki i przedszkola są przecież tak wysokie, chociaż połowę tego funduszu przeznaczyć na zasiłki rodzinne — oto rozwiązanie" — pisze 50-letnia pracownica umysłowa — planistka.

Można by przytoczyć jeszcze wiele podobnych opinii. Nie wniosłyby one jednak nic nowego; idą wyraźnie przede wszystkim w jednym kierunku: przejawia się w nich troska o to, *w jaki sposób łączyć pracę zarobkową z wychowaniem dzieci i prowadzeniem domu, jak pogodzić to z koniecznością podnoszenia własnego poziomu zawodowego i kulturalnego*. W związku z tym, charakterystyczny jest fakt, że wypowiedzi związanych bezpośrednio z własną pracą zawodową kobiet jest niewiele.

Zwraca uwagę dość powszechny wśród kobiet brak zainteresowania sprawami pracy zawodowej [47]. Jest to jeszcze jednym argu-

[47] Stwierdzenie tego faktu kojarzy się z pewną dowcipną wypowiedzią z pracy Elisabeth Chosley Baity, *The modern Woman:* „Pozostaje faktem,

mentem świadczącym o słabym zaangażowaniu w pracy zawodowej pewnej części pracownic, o tym, że przede wszystkim obchodzą je kwestie związane właśnie z gospodarstwem domowym. Natomiast młode dziewczęta, które dopiero zaczynają pracę, wykazują największe zainteresowanie sprawami swych uczuć, budzących się miłości i sympatii, sprawami związanymi z organizowaniem sobie ogniska domowego.

Być może, uogólniam i upraszczam. Mówiłam już na początku tego opracowania, że jest ono przede wszystkim ilustracją. Bardzo prawdopodobne, że to, co jest charakterystyczne w postawach pracownic tych zakładów, w których przeprowadzałam badania, nie odnosi się do innych przedsiębiorstw, do innych środowisk. Na pewno duża część studiujących dziewcząt wykazuje poważne zainteresowania kierunkiem swych studiów i przyszłą pracą. Jednakże dziewczęta, pracownice umysłowe warszawskich zakładów, chętniej dawały się wciągać w rozmowę szczególnie wtedy, gdy przybierała ona charakter bardziej osobisty. Opowiadały o swoim życiu i kłopotach, o dążeniu do znalezienia prawdziwej przyjaźni, przede wszystkim zaś o sprawach własnych uczuć. Sprawy te budzą najżywsze zainteresowanie, są jednocześnie sferą ogromnie nie uporządkowaną, chaotyczną, zawierającą dziwny konglomerat poglądów rodziców i najbliższego otoczenia oraz tego, co młoda dziewczyna uważa, że jako człowiek nowoczesny — powinna sądzić na ten temat [48].

Oczywiście, wiele młodych kobiet doskonale rozumie potrzebę i pożytek dalszej nauki. Jednak niewielka tylko część zdobywa się na ten wysiłek. Wśród kobiet czterech warszawskich zakładów pracy, gdzie przeprowadzałam badania, jest to grupa bardzo nieliczna.

że przeciętna kobieta zajmuje się swoim zawodem z daleko mniejszą dozą zainteresowania i inteligencji niż np. kupnem kapelusza".

[48] Wspaniałe pole do działania dla wszelkiego typu organizacji młodzieżowych, które, jak dotychczas, nie wykorzystują możliwości wprowadzania atrakcyjnych form pracy poprzez np. inspirowanie dyskusji na tematy, które dla młodzieży są najbardziej interesujące.

Jakie są najbardziej charakterystyczne typy postaw kobiet, pracownic umysłowych? [49].

Najbardziej charakterystyczna dla większości pracownic umysłowych jest postawa, dla której określającym momentem w podejmowaniu pracy zarobkowej i kontynuowaniu jej jest motyw ekonomiczny; kobiety te pracują zarobkowo bądź dlatego, że zarobki męża nie wystarczają na pokrycie pewnych najbardziej elementarnych, czy też wyższego rzędu potrzeb, bądź dlatego, że jako jedyne żywicielki rodziny lub osoby samotne nie mogą nie pracować zawodowo.

Niezależnie od tego, że wypowiadające się osoby pracują w różnych zawodach i na różnych stanowiskach, postawa jest wspólna: praca zarobkowa traktowana jest jako ciężka konieczność życiowa i gdyby tylko były odpowiednie warunki, kobiety te, jak twierdzą, bez żalu zajęłyby się jedynie domem i rodziną.

Charakterystyczny dla tej grupy jest pogląd, że najskuteczniejszą metodą dla poprawy sytuacji w wychowaniu dzieci i unikania konfliktów rodzinnych jest właśnie pozostawanie kobiet w domu, a nie jakiekolwiek inne środki.

Drugą typową postawą jest postawa, którą można określić jako pełne zaangażowanie się w pracy zawodowej; chęć wykonywania swojej pracy niezależnie od trudności i codziennych konfliktów. Zainteresowanie własną pracą zawodową, połączone z ambicją podnoszenia poziomu kwalifikacji fachowych i awansowania. Taka sama postawa występowała i wśród pracownic fizycznych. Jednakże tu istnieją pewne specyficzne warunki: większość kobiet należących do tej grupy ma kwalifikacje zawodowe oraz korzystniejszą sytuację rodzinną i materialną.

Istnieje również wśród pracownic umysłowych grupa kobiet niezdecydowanych, dla których praca zarobkowa ma wiele atrakcyjności, nie potrafią jednak godzić jej z codziennymi kłopotami domowymi. Stąd niezdecydowanie, wahania, często chęć rezygnacji z pracy.

---

[49] Stosujemy tu takie same kryterium podziału, jakie zostało przyjęte przy klasyfikowaniu postaw pracownic fizycznych.

Opinie kobiet na temat możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Badając ten problem, zastosowałam przyjęty uprzednio podział na pracownice fizyczne i umysłowe. Występujące bowiem wciąż jeszcze różnice między pracą fizyczną i umysłową powodują, że problem podnoszenia kwalifikacji, bodźców czy hamulców ich wzrostu kształtuje się zależnie od charakteru pracy. Istnienie tych różnic bynajmniej nie oznacza, że praca umysłowa wymaga zawsze wyższych kwalifikacji fachowych. Tymczasem poglądy kobiet są na ogół w szczególnie silnym stopniu związane z tradycyjnym, rozpowszechnionym przeświadczeniem, że praca umysłowa jest zawsze w jakimś sensie „lepsza" niż praca fizyczna.

Wiele kobiet pracownic fizycznych uważa, że samo przesunięcie ich do pracy w charakterze pracownika umysłowego, niezależnie od rodzaju tej pracy, przyczyniłoby się do podniesienia ich kwalifikacji. Wchodzi tu w grę wyraźne mieszanie problemu podnoszenia kwalifikacji z nadawaniem pewnym stanowiskom czy rodzajom pracy wyższej rangi społecznej. (Może to być również związane z utartym przeświadczeniem, że wszelka praca umysłowa jest bardziej odpowiednia dla kobiet). Zdarza się, że pracownice fizyczne uważają, że podniesienie kwalifikacji może nastąpić jedynie poprzez przejście do pracy o charakterze umysłowym.

W przeprowadzanych wywiadach zadawane były dwa zasadnicze pytania dotyczące kwalifikacji [50]. Pierwsze zwracało uwagę na trudności w podnoszeniu kwalifikacji. Sugerowało pewien kierunek odpowiedzi, zawierało prośbę o wymienienie tych trudności, które w obecnej sytuacji kobiety uważają za najpoważniejsze. W drugim pytaniu chodziło przede wszystkim o zorientowanie się, czy same kobiety dostrzegają jakieś możliwości szybszego podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych; jeśli tak, to jakie?

[50] Por.: Załącznik 2, ankieta-kwestionariusz.

Zadawane były jeszcze inne pytania. Nie dotyczyły bezpośrednio kwalifikacji, lecz warunków życia i pracy osób badanych. Miały one na celu ujawnienie przyczyn niezadowolenia z pracy.

1. Opinie pracownic fizycznych. Pracownice fizyczne, które pracują zawodowo tylko po to, by zdobyć pewien dodatkowy stały zarobek (bardzo często jako uzupełnienie zarobków męża), nie interesują się problemem kwalifikacji zawodowych. Jest i inna przyczyna takiej sytuacji, może bardziej istotna: większość pracownic fizycznych ma ogromnie małe szanse awansu w pracy i małe możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji w ogóle.

Wiele pracownic fizycznych na pytanie, jakie widzi możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, odpowiada, że „nie widzi żadnych" albo „żadnych w tym zakładzie". Wiele kobiet w ogóle na ten temat nie chciało mówić.

Oto najbardziej typowe wypowiedzi na pytanie o możliwościach podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych: „Jakie tam kwalifikacje... skąd brać czas, żeby go chociaż na wyspanie starczyło?" lub: „Praca na dwie zmiany i konieczność utrzymania rodziny nie pozwala się dalej dokształcać..." — mówi szwaczka ze SZDz. 46-letnia pracownica twierdzi stanowczo, że jest już za stara na wszelkie „kształcenie", „nie opłaca się". Większość kobiet młodszych, które nie widzą żadnych możliwości podnoszenia kwalifikacji, podkreśla, że praca domowa w połączeniu z zawodową jest tak wyczerpująca, iż uniemożliwia dokształcanie się.

Wśród kobiet młodych niezamężnych i bezdzietnych najważniejszą przyczyną niechęci do podnoszenia kwalifikacji jest to, że „po prostu nie opłaca się, po co?" „Nieopłacanie się" jest rozumiane nie tylko w sensie braku perspektywy otrzymania bezpośrednio czy pośrednio większego zarobku, lecz jest to również wynik obserwacji koleżanek, które mają wyższe wykształcenie lub wyższe kwalifikacje, a zarabiają nie więcej niż te, które tych kwalifikacji nie mają [51]. „Nieopłacanie się" jest także rozumiane

[51] Por.: „Kwalifikacje a płace kobiet", str. 151.

w sensie niemożliwości awansu lub ogromnie małej szansy na awans w pracy [52].

Niewielka grupa, około 10% pracownic fizycznych, widzi pewne możliwości podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych. Nie jest to grupa jednolita. W większości składa się z młodych kobiet [53], które tego rodzaju możliwości widzą w nauce w szkole lub w dokształcaniu się na kursach przyzakładowych. Część z nich perspektywy podniesienia swoich kwalifikacji wiąże z ewentualnym przejściem na etat pracownika umysłowego; inna, mniejsza część tej grupy, upatruje je w praktyce, poprzez podniesienie wydajności pracy, bez zdobywania dodatkowego wykształcenia.

Stwierdzenie możliwości podnoszenia kwalifikacji bynajmniej nie jest równoznaczne z jej realizowaniem. Tylko trzy młode dziewczęta (z grupy, o której była mowa) uczęszczają do technikum. Pozostałe wyrażały jedynie pewne swoje życzenia, bardzo nieraz dalekie od zrealizowania, wypowiadane zresztą w formie zupełnie nie obowiązującej, np.: „Dobrze by było się poduczyć, ale warunki nie pozwalają...". „Gdyby można się poduczyć, to byłyby możliwości podniesienia kwalifikacji, ale co z tego, i tak nie awansuję..."

Charakterystyka postaw kobiet wobec pracy zarobkowej nie nasuwała wniosków o jakimś „nachyleniu terenowym". Przy analizie natomiast trudności w podnoszeniu kwalifikacji daje się zauważyć, że przeważająca część kobiet dostrzegających jakieś bliższe czy dalsze możliwości rozwoju kwalifikacji to pracownice dwóch zakładów: WZPO i SZDz, to znaczy zakładów o profilu załogi wybitnie kobiecym.

---

[52] Awans nie zawsze musi być związany z podwyższeniem zarobków. Może się stać i tak, że po otrzymaniu awansu (w pewnym okresie czasu) zarobki będą mniejsze, korzystniejsze jednakże będą warunki pracy i perspektywa osiągnięcia w przyszłości wyższego wynagrodzenia.

[53] W ogromnej większości (80%) kobiety te nie ukończyły jeszcze 30 lat. Połowa z nich to dziewczęta 17—18-letnie. Przeważają panny i młode mężatki bezdzietne. Wśród mężatek tylko 4 mają dzieci (po jednym dziecku) i jedna troje dzieci.

2. Opinie pracownic umysłowych. Najistotniejszą różnicą w porównaniu z wypowiedziami pracownic fizycznych jest większy wachlarz motywów, zwłaszcza w odpowiedzi na pytania dotyczące trudności w podnoszeniu kwalifikacji.

Podobnie jak wśród pracownic fizycznych, największa liczba kobiet zatrudnionych w charakterze pracownic umysłowych (35%) albo nie widzi żadnych możliwości podnoszenia kwalifikacji, albo nie dostrzega ich w obecnej sytuacji i w danym zakładzie przemysłowym.

Większość tych kobiet to młode mężatki zajmujące się wychowaniem małych dzieci. Pewien niewielki odsetek stanowią kobiety chore lub o tak słabym zdrowiu, że nie są w stanie podnosić swych kwalifikacji.

Następna pod względem wielkości grupa (23%) to kobiety, które widzą możliwości szybszego podnoszenia własnych kwalifikacji wyłącznie poprzez naukę: wymieniają szkoły zawodowe różnego typu, studia wyższe, studia zaoczne, czasem piszą po prostu, że powinny otrzymać „większą szkołę", lub przejść przynajmniej jakiś kurs przyzakładowy. Jednak są to tego rodzaju wypowiedzi, które przynajmniej w tym okresie, w którym przeprowadzałam badania (1961 r.), znajdują się wyłącznie w sferze życzeń i nie były jeszcze realizowane. Niektóre z kobiet podają powody, dlaczego tak jest. Na przykład: „Jeśliby przyjmowano na uniwersytet lub studia zaoczne bez egzaminu, zaczęłabym natychmiast podnosić swoje kwalifikacje...", „Gdybym otrzymała większe mieszkanie, uzupełniłabym wykształcenie". Brak warunków mieszkaniowych jako najważniejszy hamulec możliwości szybkiego podnoszenia własnych kwalifikacji podaje około 7% kobiet — pracownic umysłowych.

Dla pozostałej części kobiet (około 24%), charakterystyczna jest dość duża rozmaitość opinii co do warunków, które ewentualnie umożliwiłyby im podnoszenie kwalifikacji.

Odrębnie należy potraktować grupę, która składa się przede wszystkim z młodych kobiet i dziewcząt uczęszczających do techników i szkół średnich (odsetek tych kobiet jest jednak bardzo niewielki — wynosi zaledwie 6% ogółu pracownic umysłowych).

Są również kobiety stwierdzające po prostu, że kwalifikacje zawodowe posiadają i nie mają żadnych ambicji, jak również żadnych bodźców do tego, żeby je jeszcze podnosić. Wypowiedzi te są typowe dla pewnej niewielkiej grupy osób zatrudnionych w księgowości.

Na uwagę zasługuje jeszcze inne podejście reprezentowane przez kilka osób ze średnim i wyższym wykształceniem: „W tym zakładzie pracy nie widzę żadnej potrzeby podnoszenia kwalifikacji, nikt się tym nie interesuje" lub, co stanowi pewien przejaw niechęci do wybranego zawodu: „w obecnej swojej branży nie widzę żadnej potrzeby podnoszenia kwalifikacji" — ekonomistka z wyższym wykształceniem.

Około 3% kobiet wypowiada się za tym, by umożliwić kobiecie zarobki systemem chałupniczym. Wtedy zaistniałyby pewne bodźce do szybkiego podnoszenia kwalifikacji.

Już na podstawie omówionych wyżej warunków określających możliwości podnoszenia kwalifikacji możemy wskazać na trudności w tym zakresie.

Największa liczba kobiet wymienia jako jedyną, najważniejszą przyczynę hamującą możliwość podniesienia kwalifikacji — łączenie pracy zarobkowej z domową. Jest to prawie połowa (41%) wszystkich pracownic objętych ankietą. Razem z kobietami, które łączą tę przyczynę z niemożliwością uzyskania większych zarobków, grupa ta stanowi 50% wszystkich kobiet. Można przypuszczać, że duża część tych kobiet, które nie wymieniły żadnych hamulców w podnoszeniu kwalifikacji (18%), a podkreślają, że praca domowa zajmuje im cały lub prawie cały wolny czas od pracy zarobkowej, zalicza się również do tych, dla których największą przeszkodą jest właśnie brak czasu. Tym bardziej że wśród tej ostatniej grupy znajduje się dość znaczna liczba kobiet posiadających dzieci. Niepodkreślenie jakichkolwiek trudności mogło oznaczać bądź brak obiektywnych przeszkód w ogóle, bądź niezastanawianie się nad tą sprawą, lub też — jak można było stwierdzić w rozmowach — pogląd, że wszystkie podane trudności są równie istotne.

Następna pod względem liczebności grupa to kobiety, które

uważają, że najważniejszą przyczyną hamującą możliwość podnoszenia kwalifikacji jest brak perspektyw otrzymania wyższych zarobków, rozumiany przy tym głównie jako brak możliwości awansu po uzyskaniu wyższych kwalifikacji. Tego rodzaju opinia wiąże się z pracą w danym zakładzie produkcyjnym. Równocześnie jednak wiele kobiet w przeprowadzonych z nimi rozmowach wskazuje na to, że nie widzą żadnych możliwości, a często, że nie widzą żadnej celowości zmiany miejsca pracy. Grupa ta stanowi około 11% wszystkich pracownic umysłowych.

Około 6% kobiet jako najważniejszą trudność uniemożliwiającą podnoszenie kwalifikacji podaje złe warunki pracy w zakładzie; taki sam mniej więcej odsetek — złe warunki pracy w połączeniu z pracą domową, bądź też w połączeniu z niemożnością osiągnięcia wyższego zarobku. Z innych trudności wymienianych jako najważniejsze 4% kobiet mówi o braku właściwego mieszkania, podkreślając, że albo muszą dojeżdżać do Warszawy, co zabiera bardzo dużo czasu, albo mieszkają wspólnie z inną rodziną, co uniemożliwia racjonalną organizację czasu w domu.

Podawane są również, choć bardzo nielicznie, inne przyczyny. Zły stan zdrowia jako najważniejszą przyczynę podaje 3% kobiet, a jako dodatkową około 9%; starość — 2% (starość tu jest dość dowolnie rozumiana: za starą na podnoszenie kwalifikacji uważa się nie tylko kobieta 55-letnia, ale również o 10—15 lat młodsza od niej koleżanka).

Kilka osób szczerze odpowiada, że właściwie „nie starało się dotychczas o to, by podnosić swoje kwalifikacje, nie było kiedy o tym pomyśleć..."

Z tych różnorodnych przyczyn najważniejszymi wydają się następujące:

1) dla kobiet mężatek — trudność połączenia w obecnych warunkach pracy zawodowej z domową;

2) brak perspektyw otrzymania wyższych zarobków;

3) brak możliwości awansowania w pracy;

4) niechętny stosunek samych kobiet do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, uwarunkowany najczęściej trzema wyżej wymienionymi przyczynami, ale również i innymi: np. w przypad-

ku młodych kobiet traktowanie pracy jako przejściowego etapu do małżeństwa, dla pewnej części kobiet charakterystyczne wygodnictwo życiowe (mowa jest o kobietach nie obarczonych dziećmi), traktowanie pracy jako środka do uzyskania dochodu „na własne przyjemności" (odnosi się to do bardzo nielicznej grupy kobiet).

*

Niemałą rolę w kształtowaniu hamulców w podnoszeniu kwalifikacji odgrywa nie tylko opinia kobiet o własnej pracy zarobkowej, ale również poglądy mężczyzn. Wywierają one w pewnych środowiskach decydujący wpływ na określony stosunek do kobiet pracujących zawodowo.

Ogromna większość pracowników zarówno fizycznych, jak i umysłowych wypowiada się przeciwko pracy zarobkowej kobiet mających męża i dzieci. W niektórych wypowiedziach nie formułuje się zastrzeżenia, że chodzi o kobiety zamężne i mające dzieci, a stwierdza się po prostu, że kobiety w ogóle nie powinny pracować zarobkowo. W większości wypadków chodzi jednak o kobiety, które są mężatkami i matkami.

Można podzielić wszystkich wypowiadających się na następujące grupy:

1. Najliczniejsza — przeciwników pracy zarobkowej kobiet, przede wszystkim pracy tych kobiet, które posiadają dzieci. Motywacja da się sprowadzić do trzech najważniejszych spraw:

a) Problem wychowania dzieci, i to nie tylko najmłodszych, a również starszych. Kładzie się duży nacisk na sprawę wychowania młodzieży w wieku szkolnym.

b) Problem rodziny i konfliktów wynikających na tle pracy kobiet. Przedstawiciele tego poglądu uważają, że źródłem wszelkich zaburzeń rodzinnych jest praca kobiet poza domem.

c) Sytuacja samej kobiety ze względu na jej zdrowie i wygląd (tej sprawie poświęca się stosunkowo najmniej uwagi i rozpatruje często łącznie z dwoma wymienionymi wyżej motywacjami).

Dość liczni reprezentanci tej grupy zdają sobie sprawę, że jest

nierealne, aby kobiety mające dzieci przestały pracować. Uważają jednak, że gdyby to mogło nastąpić, „byłby to krok do komunizmu", „socjalistyczne rozwiązanie problemu".

2. Bardzo nieliczna grupa tych, których zdaniem — niezależnie od sytuacji materialnej, niezależnie od względów ekonomicznych — kobiety nie powinny zajmować się wyłącznie gospodarką domową. Grupa ta nie jest jednolita. Przedstawiciele jej wyrażają szereg zastrzeżeń. Najpoważniejsze są wahania dotyczące pracy kobiet, które nie mają żadnych kwalifikacji i dla których praca zarobkowa jest koniecznością życiową. Również nie są zgodni w sprawie pracy kobiet wielodzietnych.

Oznacza to, że wśród zwolenników pracy zawodowej kobiet większość to zwolennicy pracy kobiet posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe i odpowiednie warunki materialne.

Opinie wypowiadane przez ludzi są bardzo rzadko wyrazem własnych doświadczeń osobistych czy przemyślenia pewnych problemów — najczęściej wyznaczane są przez warunki, w jakich żyją ludzie, przez wpływy środowiska, tradycje i zwyczaje. Motywacja jednostkowa kryje w sobie przemożną rolę złudzenia. Powody, którymi człowiek wyjaśnia własne postępowanie, tylko niekiedy wyrażają rzeczywiste przyczyny tego postępowania. Dlatego poglądy na temat własnej pracy wypowiadane przez kobiety oraz opinie formułowane w tej sprawie przez mężczyzn nie mogą same przez się być podstawą do oceny rzeczywistej sytuacji.

Można natomiast podjąć próbę dokonania takiej oceny poprzez zapoznanie się z poglądami i skonfrontowanie ich z warunkami, w jakich powstają, poprzez odpowiednią selekcję opinii i poglądów na podstawie faktów. Trzeba się jednak liczyć z tym, że *poglądy i opinie ludzi mogą mieć i mają realny wpływ na warunki życia ludzi i w tym sensie ma na pewno znaczenie stwierdzenie pewnej niezależności ich istnienia*[54].

Konfrontując poglądy i opinie z rzeczywistością, spróbujmy

[54] W tym sensie również można poglądy i opinie ludzi zaliczyć do czynników obiektywnych, chociaż w stosowanym przeze mnie podziale włączyłam je do grupy czynników subiektywnych.

odpowiedzieć na pytanie, jakie są warunki zdobywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych kobiet.

Formalnie — są takie same, jak mężczyzn. Artykuł 66 Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej głosi: „Kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego". Jednakże wciąż jeszcze w wielu środowiskach klimat, w którym dorasta ogromna większość dziewcząt w Polsce, determinowany jest poglądem, że najważniejszą rolą kobiety w społeczeństwie jest rola żony i matki.

Co prawda sytuacja taka ulega stałym, choć powolnym zmianom. *J. Piotrowski* pisze na ten temat: „Wychowanie i nauczanie w szkołach wszelkich stopni przygotowuje i nastawia także dziewczęta do przyszłych ról nie tyle w rodzinie, co poza rodziną, między innymi do pracy. Również i wychowanie w rodzinie jest w coraz mniejszym stopniu wychowaniem rodzinnym, to znaczy przygotowaniem dziewcząt do ich funkcji rodzinnych; coraz powszechniej rodzice starają się zapewnić swym córkom przygotowanie do pracy zawodowej, do samodzielnego zdobywania środków utrzymania i do samodzielnego radzenia sobie w życiu..." [55] Tendencja taka na pewno występuje, ale jeszcze nie ona jest dominująca. Jeden z najpoważniejszych konfliktów naszych czasów to istnienie dwóch odrębnych, wciąż trudnych do pogodzenia dziedzin działalności kobiety — domu i rodziny oraz pracy pozadomowej. Ta pierwsza jest określającą — druga wtórną. Przejawia się to w braku zainteresowania w wyborze zawodu i rodzaju pracy, „nakierowaniu" zawodowym ogólnokształcącym, wreszcie traktowaniu przez wiele dziewcząt pierwszej w życiu pracy jako okresu przejściowego do rzeczywistego życia, które rozpocznie się wraz z założeniem rodziny. „Charakterystyczne — pisze *M. Sokołowska* — że kobiety wybierają głównie te prace i zawody, które najmniej «kłócą się» z wyobrażeniem kobiecości" ...i dalej... „Rodzice i same dziewczęta doceniają już wprawdzie konieczność posiadania «fachu», ale traktują go jako rodzaj za-

[55] J. Piotrowski: *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, cyt. wyd., str. 253—254.

bezpieczenia na «wszelki wypadek» (jakby zamiast posagu), uzależniony od podstawowego planu życiowego — małżeństwa. Natomiast chłopcy podejmują decyzję w sprawie zawodu na całe życie, bez względu na ewentualne małżeństwo. Tym samym chłopiec jest lepiej przygotowany do zawodu niż jego siostra..." „Bardzo powoli zachodzą przemiany w tradycyjnym wychowaniu chłopców i dziewcząt. Chłopcy nadal są obsługiwani przez matki i siostry, a od dziewcząt wymaga się pomocy w zajęciach gospodarskich. W ten sposób kształtuje się jedna z podstawowych właściwości, uważana za «wrodzoną» kobietom: zamiłowanie do gospodarstwa" [56].

Jeśli kobieta rozpoczyna swój start życiowy od zamążpójścia i założenia rodziny, a dopiero potem zaczyna pracować zarobkowo (z przyczyn np. niedostatecznych zarobków męża lub uświadomienia sobie beznadziejności życia „przy garach", od której ucieczką może być tylko praca zarobkowa poza domem), wtedy zdobycie odpowiednich kwalifikacji uniemożliwiają podwójne obowiązki: zawodowe i domowe.

W wielu wypadkach kobiety, które mają takie samo wykształcenie, jak ich koledzy-mężczyźni i takie same możliwości rozwoju — muszą zrezygnować z perspektyw zawodowych, chcąc wypełniać obowiązki żon i matek w takim zakresie, jak jest to ogólnie przyjęte, i przy tak minimalnym współudziale małżonka w zajęciach domowych — jak to wciąż jeszcze jest panującym zwyczajem.

Wszystko to świadczy o tym, że warunki zdobywania, a zwłaszcza podnoszenia, kwalifikacji zawodowych kobiet są inne niż ich kolegów-mężczyzn. Oznacza to, że *działają czynniki hamujące możliwości wzrostu kwalifikacji zawodowych kobiet.*

Działają dwie grupy takich czynników. Pierwsza — *czynniki obiektywne,* związane przede wszystkim z sytuacją ekonomiczną kraju:

a) Utrzymujący się stale popyt na niskokwalifikowaną siłę roboczą. Duża jest ilość takich rodzajów pracy, których z róż-

[56] M. Sokołowska, *Kobieta pracująca,* Warszawa 1963, str. 64—68.

nych względów mężczyźni podjąć nie chcą, a które nie wymagają żadnych lub wymagają minimalnych kwalifikacji zawodowych (uzyskać je można poprzez przyuczenie). Utrzymujące się wciąż jeszcze w związku z wyżej wymienionymi oraz innymi przyczynami — niskie wynagradzanie kobiet, które często jest bardzo poważną przeszkodą w takim zorganizowaniu życia, aby znalezienie przynajmniej niewielkiej ilości wolnego czasu na naukę przestało być nierozwiązalnym problemem.

b) Z powyższym wiążą się trudności pogodzenia dwóch ról kobiety. Zależą one w znacznym stopniu od sytuacji gospodarczej, a sytuacja gospodarcza w tej dziedzinie — to wciąż jeszcze brak urządzeń ułatwiających pracę w gospodarce domowej, brak tanich punktów usługowych, które odciążyłyby kobiety od żmudnej pracy domowej, zbyt mała ilość instytucji opiekujących się dziećmi (żłobki, przedszkola) oraz nie zawsze właściwa ich organizacja, słaba sieć placówek żywienia zbiorowego, trudne warunki mieszkaniowe i bytowe [57].

Druga grupa to czynniki, które można określić (umownie) jako *czynniki subiektywne*:

a) Rozpowszechnione poglądy, według których kobiety w społeczeństwie winny wypełniać pojętą w sensie tradycyjnym rolę żony i matki. Najbardziej charakterystyczną postawą kobiety jest wciąż jeszcze brak zaangażowania się w pracy zawodowej [58].

[57] Rozwój sieci usług jest z punktu widzenia kobiety pracującej zawodowo *bardziej racjonalną* formą niż udostępnianie urządzeń ułatwiających pracę w domu, przede wszystkim ze względu na oszczędność czasu kobiet.

[58] „W pracy zawodowej wymaga się od kobiet przymiotów ogólnoludzkich, np. inteligencji, zdecydowania, energii, samodzielności, szybkiej decyzji, obiektywizmu, niezależności sądów itd. Jednocześnie poza pracą zawodową kobiety mają być głównie ładne, uczuciowe, uległe, bierne, miękkie, lubiące dom i — o ile możności — nie „za" inteligentne. Można przypuszczać, że jeśli wbrew zasadom wychowania dziewcząt u wielu z nich pod wpływem pracy zawodowej rozwiną się takie zalety, jak wiara w siebie, niezależność sądu i zdolności kierownicze, to mogą się one okazać poważnymi przeszkodami w znalezieniu męża. Toteż z obawy przed „utratą kobiecości" wiele kobiet broni się przed wyższymi stanowiskami, a nawet wręcz ukrywa swoją inteligencję, zaradność, energię, zdolności". (M. Sokołowska, *Kobieta pracująca*, cyt. wyd., str. 65).

Większość kobiet traktuje pracę zawodową jako zło konieczne i nie zmienia tego stanu fakt, że te kobiety, które nie pracują lub przestały pracować zawodowo — za większe „zło" uważają siedzenie w domu.

b) Opinie mężczyzn na temat pracy zawodowej kobiet, a w związku z tym powstawanie klimatu nie sprzyjającego podnoszeniu kwalifikacji zawodowych kobiet, hamowanie awansu kobiet itp. [59]

Na początku tego rozdziału mówiliśmy o tym, że w problemie kwalifikacji mamy zawsze do czynienia z dwu jego stronami: *zewnętrzną*, odnoszącą się do warunków zdobywania wykształcenia, możności szkolenia czy przeszkalania, zdobywania doświadczeń w pracy itp., *subiektywną*, odnoszącą się do wewnętrznych predyspozycji człowieka, jego zdolności, inteligencji, chęci do wykonywania danego rodzaju pracy, stopnia zainteresowania pracą.

Rozpatrując problem kwalifikacji kobiet, obserwujemy pewną sprzeczność. Prawodawstwo polskie gwarantuje kobiecie całkowicie równe prawa w zakresie zewnętrznej strony kwalifikacji. Jednocześnie gospodarka naszego kraju nie jest w stanie zapewnić odpowiednich warunków realizacji tych uprawnień. Nawet bardziej paradoksalnie — w gospodarce powstają pewnego typu mechanizmy, które działają w kierunku hamowania wzrostu kwalifikacji. Taka sytuacja ma tendencje do stabilizacji, utrwalania się na skutek działania momentów subiektywnych, a zwłaszcza dominowania tradycyjnych poglądów na rolę kobiety w społeczeństwie i utrzymującej się wciąż w związku z tym sytuacji przeciążania kobiet podwójnymi obowiązkami: zawodowymi i domowymi. Jeśli się uświadomi trwałość nawyków, tradycji i przesądów oraz trudności w ich przezwyciężaniu — konieczność podjęcia jak najszybciej skutecznej terapii okaże się szczególnie doniosła. Terapia ta wymaga, jak się wydaje, rewizji wielu środków pomocy kobiecie pracującej oraz zastanowienia się nad wy-

[59] Tendencje do hamowania awansu kobiet mają oczywiście i wiele innych przyczyn, również obiektywnych, np. zatrudnianie kobiet w takich rodzajach prac, które nie sprzyjają awansowaniu, trudności w pogodzeniu dwóch ról kobiety itp.

borem najwłaściwszych w obecnej chwili. Dla przykładu: środkami pomocy jest równocześnie i rozwój sieci usług ze stopniowym zmniejszaniem opłaty, jak i wzrost produkcji urządzeń ułatwiających kobiecie pracę w domu (np. pralek). Które z tych środków należy preferować? Wydaje się, że w obecnej sytuacji bardziej celowy jest rozwój sieci usług, który w większym stopniu odciąży kobiety od pracy domowej. Inny przykład: czy słuszniej byłoby dążyć do przedłużania urlopów macierzyńskich, czy też do jak najbardziej intensywnego zapewnienia podniesienia jakości i organizacji instytucji opieki nad dzieckiem w najwcześniejszym okresie jego życia? Wydaje się, że rozważeniem takich i tym podobnych problemów powinny w daleko większym stopniu niż dotychczas zająć się instytucje do tego powołane (np. Komisja Kobieca przy CRZZ, Instytut do Spraw Gospodarstwa Domowego, Liga Kobiet i in.).

Jednocześnie istnieje konieczność zapewnienia takiej atmosfery wychowania najmłodszego pokolenia, żeby nie mogło być mowy o żadnym podziale „naturalnym" na zajęcia kobiece i męskie: żeby na wychowaniu przestał wreszcie ciążyć nawyk konieczności przygotowania chłopca do zawodu, a dziewczynki przede wszystkim do małżeństwa, co niestety w wielu jeszcze rodzinach trwale się utrzymuje. Szerokie pole do działania ma tu pedagog i psycholog.

KWALIFIKACJE A PŁACE KOBIET

Teoretycznie nietrudno uzasadnić, że między kwalifikacjami a wynagrodzeniem otrzymywanym za pracę winien istnieć w zasadzie związek proporcjonalnej zależności. Chodzi tu zarówno o kwalifikacje teoretyczne, jak i praktyczne; umiejętność wykonywania danej pracy czy zawodu, co jest związane nie zawsze, a w każdym razie nie tylko z posiadanym wykształceniem, lecz również z doświadczeniem, stażem pracy, zdobytymi nawykami, zdolnościami, zamiłowaniem do zawodu itp.

Związek między tak szeroko pojętymi kwalifikacjami a płacą powinien polegać na tym, że im wyższe są kwalifikacje, tym

większe winno być wynagrodzenie za pracę. W ten sposób płaca stanowiłaby bodziec podnoszenia kwalifikacji zawodowych, istnienie zaś tego związku byłoby jednym z ważnych czynników realizacji zasady równej płacy za równą pracę.

Niełatwo jest jednak stwierdzić w praktyce, czy taka zależność rzeczywiście występuje. Wymaga to eliminowania całego szeregu innych czynników, wpływających na wysokość wynagrodzenia pracownika, takich np. jak miejsce pracy, warunki pracy, perspektywy przyszłego rozwoju itp. Możemy mieć do czynienia jednocześnie z różnymi wariantami połączeń kwalifikacji teoretycznych i praktycznych, np.:

1) pracownik posiada kwalifikacje teoretyczne, nie ma natomiast praktycznych,

2) kwalifikacje praktyczne są, brak odpowiedniego wykształcenia i wiedzy,

3) pracownik ma i teoretyczne, i praktyczne kwalifikacje; w tym przypadku mogą jednak występować najróżnorodniejsze połączenia stopnia posiadanych kwalifikacji teoretycznych ze stopniem posiadanych kwalifikacji praktycznych.

W praktyce najczęściej dzieje się tak, jak w przypadku trzecim. Ustalenie stopnia posiadanych kwalifikacji praktycznych winno być poprzedzone sprawdzeniem ich w ciągu pewnego okresu czasu. Powoduje to trudności zakwalifikowania pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia oraz konieczność częstych rewizji dokonanych ocen. Wynikają stąd znaczne trudności porównywania wynagrodzenia pracowników posiadających jednakowe kwalifikacje.

Można uzyskać pewien najbardziej ogólny obraz poprzez wyodrębnienie pracowników posiadających jednakowe kwalifikacje teoretyczne. Analizując ich wynagrodzenie za pracę, otrzymamy pewną ilustrację zależności między wykształceniem a płacą. Będzie to jednak duże przybliżenie. Gubi się tu praktyczna strona kwalifikacji.

Nasuwa się pytanie: jeśli podniesieniu kwalifikacji towarzyszy awans zawodowy, czy musi być on zawsze związany z podwyższeniem wynagrodzenia? Jeśli tak nie jest, tzn. jeśli mogą wy-

stępować sytuacje, że wraz z podniesieniem kwalifikacji i otrzymaniem awansu nie idzie w parze natychmiastowy wyższy zarobek, a awans wiąże się z przewidywanymi innymi korzyściami oraz ewentualnym podwyższeniem wynagrodzenia w perspektywie — trzeba być bardzo ostrożnym przy wyciąganiu zbyt pochopnych wniosków.

Może się również okazać, że pracownik podniósł swoje kwalifikacje teoretyczne i otrzymał w związku z tym wyższe stanowisko, a przez pewien czas otrzymuje niższy zarobek, nie nabył bowiem jeszcze kwalifikacji praktycznych. Jeśli okres, w którym to ma miejsce, jest równocześnie okresem badania związku: kwalifikacje — wynagrodzenie, otrzymane rezultaty mogą zniekształcać rzeczywisty obraz.

Trzeba również pamiętać, że przekrój najbardziej ogólny, np. dotyczący poszczególnych działów czy gałęzi gospodarki, może służyć jedynie za ilustrację problemu. Analizę można rozpocząć dopiero na szczeblu przedsiębiorstwa. Nie jest to jednak łatwe. Trudności powstają już przy gromadzeniu odpowiedniego materiału. Zakłady pracy nie zawsze nim dysponują. Nie zawsze żądają odpowiedniego udokumentowania posiadanego wykształcenia. W odniesieniu do pracowników fizycznych nie mają niekiedy w ogóle rozeznania, jakie są ich kwalifikacje teoretyczne, uważając, że najważniejsze są ich kwalifikacje nabyte — praktyczne.

*

Zdając sobie sprawę z trudności, o których wyżej była mowa, oraz szeregu innych, których tu nie podkreśliłam, w dalszym ciągu rozważań spróbuję dać konkretną analizę porównawczą grup pracowników w dwóch warszawskich zakładach przemysłowych: Stołecznych Zakładach Dziewiarskich oraz Warszawskiej Fabryce Motocykli [60].

[60] Jeden z tych zakładów (Stołeczne Zakłady Dziewiarskie) jest tradycyjnie bardziej „kobiecy" i zatrudnia przede wszystkim kobiecą załogę. W drugim — kobiety stanowią mniejszość; w zakładzie tym wiele kobiet zatrudnionych jest w tzw. męskich zawodach.

Tablica 8

Wykształcenie a płace ogółu pracowników umysłowych w SZPDz

Wykształcenie	Płeć	Wiek pracowników (średni)	Staż pracy (przeciętny w danym zakładzie)	Przeciętna płaca miesięczna brutto (sierpień 1961 r.)	Liczba pracowników
Wyższe	m.	38	2,8	2 672	7
	k.	33	3	1 767	5
Niepełne wyższe	m.	—	—	—	—
	k.	27	2,1	1 650	2
Średnie	m.	41,3	3,2	2 314	11
	k.	36	3,3	1 667	15
Niepełne średnie	m.	41	2,5	2 075	2
	k.	38	3	1 678	9
Podstawowe	m.	41	3,2	2 100	2
	k.	37	4	1 950	2

Zestawienie wykształcenia z otrzymywanym przez pracowników umysłowych wynagrodzeniem za pracę pozwala na stwierdzenie, że wśród mężczyzn związek między tymi czynnikami jest dość wyraźny. Najwyższą płacę otrzymują pracownicy umysłowi posiadający średnie i wyższe wykształcenie [61].

Wśród kobiet pracownic umysłowych trudno wykryć istnienie takiego związku. Decyduje przypadkowość. Kobiety z wykształceniem podstawowym otrzymują najwyższe wynagrodzenie. Wśród kobiet na innych szczeblach wykształcenia różnice w wynagrodzeniu są minimalne.

Porównanie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet w grupach

[61] Niewielka różnica na korzyść wynagrodzenia pracowników z wykształceniem podstawowym w porównaniu z tymi, którzy posiadają niepełne średnie — może być wyjaśniona wyższym przeciętnym stażem pracy pierwszej grupy pracowników. Poza tym trudno jest ustalić, o ile i czy w ogóle niepełne średnie wykształcenie jest wyższe od pełnego wykształcenia podstawowego.

o jednakowym poziomie wykształcenia wykazuje dużą rozpiętość między przeciętną płacą miesięczną kobiet i mężczyzn na niekorzyść tych pierwszych. Największe różnice występują w grupach o najwyższym poziomie wykształcenia formalnego; najmniejsze wśród pracowników z wykształceniem podstawowym.

Wiek oraz staż pracy zatrudnionych w zakładzie pracowników umysłowych mężczyzn i kobiet niewiele odbiegają od siebie. Przeciętny wiek mężczyzn jest nieco wyższy od kobiet, natomiast dłuższy staż pracy w danym zakładzie mają kobiety.

Jakie są przyczyny tak istotnych różnic w otrzymywanym wynagrodzeniu w grupach pracowników jednakowych pod względem wykształcenia formalnego, niewiele różniących się wiekiem i minimalnie — stażem pracy?

Trudno odpowiedzieć na to pytanie bez uprzedniej bardziej szczegółowej charakterystyki stanowisk zajmowanych przez mężczyzn i kobiety — pracowników umysłowych w SZPDz [62].

Najistotniejsza różnica w rozrzucie stanowisk jest łatwo dostrzegalna; kobiety zajmują mniej odpowiedzialne stanowiska, prawie zupełnie (z wyjątkiem jednej — kierowniczki działu) wyłączone są z zajmowania stanowisk kierowniczych.

Zależność między stanowiskiem a stopniem posiadanego wykształcenia formalnego jest słaba (odnosi się to zwłaszcza, chociaż nie wyłącznie, do kobiet). Na przykład starszym technikiem jest i pracownica z ukończonym wyższym wykształceniem, i pracownica z niepełnym średnim. Otrzymują jednakowe wynagrodzenie — 2 000 zł miesięcznie. Ekonomistami są kobiety z wyższym, średnim i niepełnym średnim wykształceniem; we wszystkich przypadkach wynagrodzenie jest jednakowe (1 800 zł). Planistą jest kobieta z ukończonym średnim wykształceniem, natomiast starszym planistą — pracownica nie mająca nawet średniego wykształcenia. Miesięczny zarobek pierwszej wynosi 1 600, drugiej — 2 100 zł. Staż pracy w zakładzie mają jednakowy (4 lata) [63].

[62] Por.: „Stanowiska zajmowane przez pracowników", Załącznik 24.

[63] Niełatwo ustalić, co właściwie zdecydowało o takim zaklasyfikowaniu pracownic — są to bowiem przyczyny, których nie da się uchwycić w sposób wymierny, tak jak to można zrobić z wykształceniem lub stażem.

Przy analizie stanowisk nietrudno dostrzec, jak mało jest możliwości porównywania grup pracowników jednakowych zarówno pod względem posiadanego wykształcenia, jak i zajmowanego stanowiska. Dla pracowników z wyższym wykształceniem nie ma w ogóle takich możliwości; różnice w wynagrodzeniu na niekorzyść kobiet są tu wyraźnie uwarunkowane przede wszystkim różnymi stanowiskami [64]. Podobnie dzieje się w pozostałych grupach.

Kiedy porównujemy wynagrodzenie mężczyzny ekonomisty i kobiety na tym samym stanowisku, różnice w płacach nie występują. Jednakże technik mężczyzna z wykształceniem średnim otrzymuje wynagrodzenie wyższe niż starszy technik kobieta z wykształceniem wyższym. Staż pracy mają jednakowy; decyduje zatem zaszeregowanie do innych grup uposażenia.

W WFM, podobnie jak i w SZPDz, pracownicy umysłowi mężczyźni z wyższym wykształceniem otrzymują w zasadzie wyższe wynagrodzenie. Wyjątek stanowią pracownicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w porównaniu z wykształceniem niepełnym średnim. Jest to jednak grupa najmłodszych pracowników, mających najkrótszy staż pracy. Wysokie przeciętne wynagrodzenie pracowników z niepełnym średnim wykształceniem wynika stąd, że 95% tej grupy ma ukończoną szkołę podstawową zawodową oraz niepełne średnie zawodowe (a nie ogólnokształcące) wykształcenie.

[64] Taka sytuacja istnieje i w innych zakładach pracy. Zasługuje na podkreślenie fakt, że wyjaśniana jest w różny sposób w zależności od tego, kto udziela wyjaśnień. Kierownictwo zwraca zwykle uwagę na fakt, że kobiety same bardzo niechętnie zgadzają się na przyjęcie stanowisk bardziej odpowiedzialnych, wymagających większego zaangażowania. Same zainteresowane stwierdzają często, że nikt nie pragnie wysuwać je na takie stanowiska, że w ogóle, kiedy jest jakakolwiek możliwość awansu, proponuje się kandydatów mężczyzn nawet wtedy, gdy mają niższe niż kobiety kwalifikacje.

Chociaż występuje w rzeczywistości tendencja do uchylania się kobiet od stanowisk kierowniczych, daje się jednak zauważyć i inna przeciwstawna: pewnej dyskryminacji zawodowej kobiet, dążenia do stabilizacji sytuacji, w której kobiety nie zajmowałyby stanowisk bardziej odpowiedzialnych i wyżej wynagradzanych.

Tablica 9

Wykształcenie a płace pracowników umysłowych WFM

Wykształcenie	Płeć	Przeciętny wiek	Staż pracy przeciętny w danym zakładzie	Przeciętne płace miesięczne brutto, lipiec 1961	Liczba pracowników	Liczba pracowników w % do ogółu zatrudnionych mężczyzn kobiet
Wyższe	m.	34	4,0	2 924	49	24
	k.	31	4,2	2 000	3	4
Niepełne wyższe	m.	38	3,8	2 350	8	4
	k.	37	5,0	1 645	2	2
Średnie ogólnokształcące	m.	33	3,2	2 033	44	21
	k.	34	4,6	1 736	26	31
Średnie zawodowe	m.	37	8,0	2 440	49	24
	k.	34	6,6	1 800	13	15
Niepełne średnie (ogólne i zawodowe)	m.	37	6,8	2 350	41	20
	k.	33	8,0	1 597	27	32
Podstawowe	m.	43	13,0	2 357	14	6,1
	k.	36	8,9	1 494	12	14
Podstawowe nie ukończone	m.	49	13,5	2 250	2	0,9
	k.	45	12,5	2 100	2	2

Źródło: Tablica została opracowana na podstawie analizy materiałów udostępnionych mi przez administrację zakładu w lipcu 1961 r. Obejmuje wszystkich pracowników umysłowych zatrudnionych w tym czasie w WFM.

Wysokie płace pracowników o najniższym formalnym wykształceniu — podstawowym i nie ukończonym podstawowym — można wyjaśnić najdłuższym w porównaniu z innymi grupami pracowników stażem pracy.

Wśród kobiet najwyższe wynagrodzenie przeciętne mają pracownice o najniższych teoretycznych kwalifikacjach. Są to jednak pracownice najstarsze, posiadające najdłuższy staż pracy.

Najniższe wynagrodzenie otrzymują kobiety z podstawowym i niepełnym średnim wykształceniem. Warto podkreślić, że w tym przypadku niepełne średnie wykształcenie oznacza w 100% nie ukończoną szkołę ogólnokształcącą.

Z porównania przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet w takich samych grupach wykształcenia wynika, że największe różnice [65] występują w grupach o najwyższym oraz podstawowym wykształceniu. Ponieważ są to grupy niewiele odbiegające od siebie, zarówno ze względu na wiek pracowników, jak i staż pracy, wyjaśnienie przyczyn różnic w wynagrodzeniu wymaga charakterystyki zajmowanych stanowisk [66].

Analiza stanowisk zajmowanych przez mężczyzn i kobiety w takich samych grupach wykształcenia daje małe podstawy do porównań. Takie same stanowiska powtarzają się bardzo rzadko: w grupie pracowników z wyższym wykształceniem — w jednym przypadku (ekonomista, ekonomistka), wśród osób z niepełnym średnim wykształceniem — w ani jednym. Największe możliwości porównania daje grupa pracowników z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Następujące stanowiska zajmowane są zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn: intendent, planista, ekonomista, st. księgowy. Różnice w rozrzucie zajmowanych przez mężczyzn i kobiety stanowisk polegają (podobnie jak w SZPDz) przede wszystkim na tym, że kobiety w większości zajmują stanowiska mniej odpowiedzialne oraz bardziej związane z administracją niż z procesem produkcji.

Zajmowane stanowiska w małym stopniu uzależnione są od posiadanych formalnych kwalifikacji (wykształcenia pracownika). Dotyczy to zwłaszcza, chociaż nie wyłącznie, kobiet. Na przykład majster z ukończonym wykształceniem wyższym oraz majster posiadający średnie wykształcenie otrzymują identyczne wynagrodzenie, podobnie jak ekonomistki z jednakowym wykształceniem fachowym.

Zatrudnione w charakterze st. księgowego kobiety o różnym

[65] Dla pracowników z wyższym wykształceniem — 924 zł, z podstawowym wykształceniem — 863 zł.

[66] Załącznik 24.

poziomie wykształcenia otrzymują jednakowe wynagrodzenie. Kierownikiem jednej z sekcji jest pracownica nie posiadająca podstawowego wykształcenia. Jako kierowniczka sekcji otrzymuje wyższe wynagrodzenie niż osoba zatrudniona w charakterze ekonomistki, a posiadająca ukończoną szkołę wyższą.

W każdym z wymienionych przypadków zajmowane stanowisko w sposób bardzo luźny wiąże się z posiadanym formalnym wykształceniem. Natomiast niewątpliwie duży wpływ mogą mieć praktyczne kwalifikacje, np. staż pracy. Wśród pracowników umysłowych WFM widoczna jest następująca tendencja: im niższe jest formalne wykształcenie pracownika, tym wyższy jest jego staż pracy. Przy założeniu, że jest to okoliczność sprzyjająca nabywaniu nieformalnych kwalifikacji, staje się bardziej zrozumiałe istnienie wysokich przeciętnych wynagrodzeń w grupie pracowników o najniższym wykształceniu.

Przeprowadzona analiza pozwala na wysnucie następującego wniosku: niższe przeciętne wynagrodzenie kobiet pracownic umysłowych wynika nie z różnic wieku czy stażu ich pracy w porównaniu z mężczyznami oraz nie tylko z różnic w poziomie czy rodzaju posiadanych kwalifikacji zawodowych, ale przede wszystkim z racji zajmowania niższych niż mężczyźni stanowisk.

Stanowiskiem najczęściej zajmowanym przez mężczyzn jest stanowisko kierownika działu, oddziału lub sekcji, st. konstruktora, konstruktora, technologa czy technika. Kobiety przeważnie pracują jako księgowe, referentki, planistki. Są to, jak wiadomo, stanowiska niżej wynagradzane [67].

Niższy poziom oraz inne nachylenie kwalifikacji zawodowych kobiet stwierdzaliśmy na podstawie procentowego udziału pracowników w poszczególnych grupach wykształcenia.

[67] Częstym zjawiskiem wśród kobiet jest zajmowanie stanowisk niezgodnych z kierunkiem wykształcenia. Na przykład ukończone liceum handlowo-morskie i praca na stanowisku referentki w dziale gł. technologa, ukończenie szkoły zawodowej odzieżowej i praca na stanowisku maszynistki. Fakty te stanowią przyczynek do stwierdzanej już niejednokrotnie przypadkowości w obejmowaniu przez kobiety stanowisk pracy, a wcześniej — przypadkowości wyboru kierunku kształcenia.

Charakterystyczne, że największe różnice pod tym względem występują w grupie pracowników z wykształceniem wyższym oraz średnim zawodowym (w tym ostatnim — w związku z innym kierunkiem kwalifikacji) na niekorzyść kobiet, natomiast w grupie pracowników ze średnim ogólnokształcącym i niepełnym średnim — na niekorzyść mężczyzn. Widoczne są u kobiet tendencje do zdobywania wykształcenia ogólnego. 79% wszystkich kobiet zatrudnionych w WFM w charakterze pracowników umysłowych ma jedynie takie wykształcenie. Natomiast ponad 50% mężczyzn zdobyło konkretnie określone fachowe wykształcenie [68].

Kwalifikacje a płace pracowników fizycznych mężczyzn i kobiet

Przeciętne wynagrodzenie kobiet — pracownic fizycznych zatrudnionych w SZPDz wynosi 1 450 zł, przeciętne wynagrodzenie mężczyzn — pracowników fizycznych — 1 840 zł. Zobaczmy, jak kształtują się tu różnice w płacach w ramach poszczególnych zawodów (patrz tabl. 10).

Jeszcze wyraźniej niż w odniesieniu do pracowników umysłowych widać tendencję do podziału pracy na „męską" i „kobiecą" [69]. W większości rozpatrywanych przypadków nie ma możliwości porównywania kwalifikacji z wynagrodzeniem. Trzeba by bowiem zastosować metodę, o której mówiliśmy w pierwszej części pracy [70]. Bez jej pomocy można się jedynie ograniczyć do następującego stwierdzenia: *kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie, gdyż wykonują prace innego rodzaju niż mężczyźni.* Poziom kwalifikacji nie jest momentem najważniejszym.

[68] Należałoby tu również włączyć 20% mężczyzn, którzy wprawdzie mają niepełne średnie wykształcenie, lecz jest to również wykształcenie zawodowe.

[69] Kobiety są np. szwaczkami czy cerowaczkami, a nie murarzami, stolarzami czy tokarzami. Jak wiadomo, w innych zakładach kobiety są zatrudniane w pracach „typowo" męskich, jednakże nie wykonują ich w takich przedsiębiorstwach, w których istnieje duży popyt na pracę tradycyjnie kobiecą, tak jak jest właśnie w SZPDz.

[70] Chodzi o naukową metodę porównywania prac niejednorodnych, znalezienie precyzyjnego miernika *jakości* pracy.

Tablica 10

Różnice w płacach według zawodów

Zawód	Płeć	Liczba zatrudnionych	Grupa zaszeregowania	Wynagrodzenie przeciętne miesięczne brutto (1 półrocze 1961 r.)
Snowaczka	m.	—	—	—
	k.	13	X	1 483
Dziewiarka sanoczkowa	m.	—	—	—
	k.	29	XI	1 450
Dziewiarz osnowowy	m.	13	XIX	2 215
	k.	—	—	—
Brakarz	m.	1	XIII	1 465
	k.	15	XII	1 379
Szwaczka dniówkowa	m.	—	—	—
	k.	38	—	1 330
Szwaczka akordowa	m.	—	—	—
	k.	42	—	1 680
Podmistrz	m.	—	—	—
	k.	6	XII	2 112
Rysownik	m.	—	—	—
	k.	4	XII	1 580
Cerowaczka	m.	—	—	—
	k.	5	—	1 390
Murarz	m.	1	X	1 770
	k.	—	—	—
Stolarz	m.	3	X	1 930
	k.	—	—	—
Mechanik	m.	2	—	1 970
	k.	—	—	—
Krojczy	m.	1	—	2 262
	k.	—	—	—
Elektryk	m.	3	X	2 100
	k.	—	—	—

Zawód	Płeć	Liczba zatrudnionych	Grupa zaszeregowania	Wynagrodzenie przeciętne miesięczne brutto (I półrocze 1961 r.)
Tokarz	m.	2	XI	2 000
	k.	—	—	—
Palacz	m.	3	X	1 500
	k.	—	—	—
Kierowca	m.	2	II	1 876
	k.	—	—	—
Robotnik	m.	5	VII	1 610
	k.	3	VI	1 210
Sprzątaczka	m.	—	—	—
	k.	9	—	954 (z godzinami nadl.)
Portier	m.	1	IV	1 380
	k.	—	—	—

Źródło: Tablica opracowana na podstawie materiałów udostępnionych mi przez dyrekcję SZPDz w czerwcu 1961 r. — dotyczy ogółu pracowników.

Tam, gdzie mamy możność porównania, dają się zauważyć wypadki niższego zaszeregowania kobiet niż mężczyzn. Na przykład na stanowisku brakarza pracuje 15 kobiet i 1 mężczyzna. Kobiety są jednak zaszeregowane niżej niż mężczyzna, chociaż na ogół mają staż pracy dłuższy, wykształcenie formalne równe. Podobnie w grupie robotników zatrudnionych w dziale administracyjnym i wykonujących różne czynności nie wymagające kwalifikacji mężczyźni zaszeregowani są do wyższej grupy uposażenia. Stąd dość istotna różnica w otrzymywanej przez nich przeciętnej płacy. Uzasadnienie takiego zaszeregowania bierze się z przeświadczenia, że kobiety będą gorzej wykonywać prace związane np. z koniecznością wydatkowania siły fizycznej. Podobne uzasadnienie opiera się więc na istniejącej opinii, nie zaś na rzeczowej argumentacji.

Przenieśmy się teraz do innego zakładu pracy. Z typowo kobiecego, jakim jest zakład dziewiarski, do typowo „męskiego" — jednego z wydziałów WFM. Wybieramy wydział mechaniczny III,

gdzie w produkcji bezpośredniej zatrudnione są również kobiety i gdzie istnieje pewna możliwość porównywania wynagrodzenia mężczyzn i kobiet wykonujących taką samą pracę.

W wydziale pracuje 18 kobiet i 115 mężczyzn, w tym bezpośrednio w produkcji 11 kobiet i 95 mężczyzn. Przeciętna płaca zatrudnionych tu kobiet wynosi 1 804 zł, mężczyzn — 2 000 zł. Dla zatrudnionych pośrednio przy produkcji różnica ta jest o wiele większa i wynosi 935 zł: średnia płaca kobiet — 1 020, mężczyzn — 1 955 zł.

A oto rozrzut stanowisk mężczyzn i kobiet w produkcji pośredniej:

Mężczyźni			*Kobiety*		
Stanowisko pracy	Grupa uposażenia	Liczba	Stanowisko pracy	Grupa uposażenia	Liczba
Ustawiacz	—	5	Sprzątaczka	4	2
Ślusarz	9	4	Pracownik wypożycz. narzędzi	5	3
Elektryk	8	2	Wydawca narzędzi	5	2
Tokarz	8	3			
Hydraulik	8	2			
Galwanizator	6	1			
Smarownik	6	1			
Rymarz	7	1	Razem		7
Transporter	6	1			
Razem		20			

Trudno więc porównywać. Rodzaj pracy kobiet jest zupełnie inny, stąd inne wynagrodzenie. W tym wypadku łatwo stwierdzić, że różnica polega na poziomie kwalifikacji oraz że zatrudnione w pośredniej produkcji pracownice nie mają fachowych kwalifikacji.

Inaczej przedstawia się sytuacja w produkcji bezpośredniej.

Mężczyźni		*Kobiety*	
Zawód	Liczba	Zawód	Liczba
Tokarz	65	Wiertacz	10
Wiertacz	8	Szlifierz	1
Spawacz	6	Razem	11
Szlifierz	6		

Ślusarz	5
Frezer	4
Pomocnik tokarza	1
Razem	95

Tam gdzie kobiety pracują na takich samych stanowiskach, jak mężczyźni, różnice w wynagrodzeniu są niewielkie, spowodowane niekiedy niższym zaszeregowaniem kobiet niż mężczyzn (np. w grupie szlifierzy czy wiertaczy). Różnice te nie mogą więc być podstawą do wysnucia wniosku o niższej wydajności pracy kobiet (chodzi tu o akordową formę wynagrodzenia). Zwłaszcza wyraźnie dostrzega się to na przykładzie szlifierzy [71]. Mężczyźni, którzy mają przeważnie siódmą grupę zaszeregowania, zarabiają 2 200 zł, kobieta zaszeregowana do czwartej grupy uposażenia — 2 000 zł. Podobnie w grupie wiertaczy, gdzie również nieco niższe przeciętne wynagradzanie kobiet wiąże się z niższą grupą ich zaszeregowania.

Najwyższe wynagrodzenie mają spawacze i frezerzy. W WFM nie ma wprawdzie kobiety-spawacza, natomiast są kobiety-frezerzy. Przeciętne ich wynagrodzenie jest o ok. 600 zł niższe niż mężczyzn. Nie oznacza to jednak, że wydajność kobiet jest niższa, bowiem zaszeregowane są one przeważnie do niższej (trzeciej) grupy.

Powyższe przykłady świadczą o tym, jak trudno w praktyce porównać kwalifikacje i płace pracowników, zwłaszcza wtedy gdy

[71] Kobieta pracująca w charakterze szlifierza w innym wydziale WFM zarabia przeciętnie 2 500 zł, chociaż ma tylko czwartą grupę uposażenia. Dwie kobiety-wiertacze w wydziale mechanicznym IV, chociaż zaszeregowane są do drugiej grupy, otrzymują przeciętne wynagrodzenie 2 000—3 000 zł miesięcznie, zaszeregowana zaś do czwartej grupy pracownica otrzymuje 2 170 zł, tzn. o wiele więcej, niż wynosi przeciętne wynagrodzenie kolegów-mężczyzn. Wyjaśniając ten „fenomen", mężczyźni twierdzili, że spowodowany jest on dużą pracowitością tych kobiet, jak również tym, że nie palą papierosów i nie robią tak częstych przerw, jak ich koledzy.

Tablica 11

Uposażenie pracowników według płci

Grupa uposażenia	Liczba kobiet w danej grupie w % do ogółu zatrudnionych kobiet[a]	Liczba mężczyzn w danej grupie w % do ogółu zatrudnionych mężczyzn
1	—	1
2	9	—
3	64	24
4	27	34
5	—	34
6	—	6
7	—	1
8	—	1

a W stosunku do ogółu kobiet zatrudnionych w wydziale mechanicznym III w charakterze pracownic bezpośrednio produkcyjnych.

Tablica 12

Porównanie wynagrodzenia wiertaczy mężczyzn i kobiet

Grupa uposażenia	Liczba mężczyzn	Liczba kobiet	w % do ogółu zatrudnionych		Przeciętna płaca miesięczna brutto, I półrocze 1961 r.	
			mężczyzn	kobiet	mężczyzn	kobiet
1	—	—	—	—	—	—
2	—	1	—	10	—	1 850
3	5	7	63	70	1 900	1 841
4	2	2	25	20	2 100	1 555
5	1	—	12	—	1 900	—

uwzględnia się ich płeć. Niełatwo jest również dostrzec występujące tu prawidłowości. Możliwości szerszych uogólnień są zatem bardzo ograniczone.

Jednakże to, co już wiemy o kwalifikacjach kobiet w ogóle, o czynnikach, które hamują możliwości podnoszenia i zdobywania kwalifikacji, wreszcie o panujących na ten temat poglądach i ich

Tablica 13

Płace mężczyzn i kobiet w wydziale mechanicznym III

Zawód	Płeć	Liczba pracowników	Grupa uposażenia	Przeciętna płaca miesięczna brutto (I półrocze 1961)
Tokarz	m.	65	4	1 856
	k.	—	—	—
Wiertacz	m.	8	4	1 950
	k.	9	3	1 785
Szlifierz	m.	6	7	2 200
	k.	1	4	2 000
Spawacz	m.	4	5	2 375
	k.	—	—	—
Ślusarz	m.	4	5	2 225
	k.	—	—	—
Frezer	m.	4	5	2 300
	k.	—	—	—
Pomocnik tokarza	m.	1	4	1 700
	k.	—	—	—

niemałej roli, pozwala zaryzykować pewne, bardziej ogólne stwierdzenia:

1) Przy badaniu problemu: kwalifikacje a płace kobiet, nie wystarczy posługiwać się najczęściej używaną, upraszczającą tę sprawę tezą o niższym poziomie kwalifikacji zawodowych kobiet w ogóle. Dla niektórych grup pracowniczych jest to teza gołosłowna, nie tłumacząca różnic w wynagradzaniu na niekorzyść kobiet (np. wśród pracowników ze średnim zawodowym wykształceniem kobiety mają wyższy udział niż mężczyźni, podczas gdy przeciętne płace kobiet i w tej grupie są o wiele niższe. W niektórych grupach niższe wynagrodzenie kobiet wynika nie z mniejszych kwalifikacji, lecz z zaszeregowania do niższych grup uposażeń).

Problem ten należy rozpatrywać biorąc pod uwagę nie tylko

poziom kwalifikacji, ale również kierunek zawodowego wykształcenia kobiet oraz — w związku z tym — stanowiska zajmowane przez kobiety lub rodzaje prac przez nie wykonywanych.

2) Inny kierunek posiadanych czy zdobywanych kwalifikacji [72], a nie ich poziom, jest przede wszystkim przyczyną niższego (przeciętnie) wynagrodzenia kobiet niż mężczyzn. Właśnie rodzaj kwalifikacji wpływa na skupienie się kobiet w działach gospodarki, gałęziach przemysłu, pracach i zawodach, które są niżej wynagradzane [73]. (W rozdziale drugim zwracaliśmy uwagę, że nie zawsze ma to obiektywne ekonomiczne uzasadnienie; niektóre z prac są prawdopodobnie dlatego niżej wynagradzane, że są właśnie wykonywane wyłącznie lub w większości przez kobiety i że utrzymały się tu tradycyjnie ustalone relacje płacowe).

3) Związek między wykształceniem a poziomem wynagrodzenia jest w odniesieniu do płacy kobiet trudno dostrzegalny. Jeśli chodzi o pracownice umysłowe zatrudnione w przemyśle, widoczna jest ogromna przypadkowość; wyższe wykształcenie formalne w wielu wypadkach nie decyduje o otrzymywaniu wyższego wynagrodzenia ani zajmowaniu bardziej odpowiedzialnych stanowisk. Uwagi te dotyczą oczywiście pracownic zatrudnionych w badanych zakładach przemysłowych. Jak jest w innych, trudno stwierdzić. Można przyjąć, że nie jest tak na pewno w całej gospodarce. Jak bowiem wskazują dane statystyczne, kobiety z wyższym wykształceniem otrzymują przeciętnie wyższe wynagrodzenie niż pozostałe grupy kobiet.

4) Dla większości pracownic fizycznych, które można zaliczyć do tzw. „przyuczonych", sprawa formalnego wykształcenia nie jest istotna. Tym bardziej, że to „formalne wykształcenie" ogra-

[72] Uwarunkowany szeregiem czynników, o których była mowa w poprzednich częściach pracy (por.: „Uwarunkowanie poziomu i kierunku kwalifikacji zawodowych kobiet", str. 103).

[73] Przy charakterystyce porównawczej płac mężczyzn i kobiet w związku z zajmowanymi stanowiskami pracy natrafiamy na potrzebę socjologicznej analizy przyczyn tych zjawisk. Wyjaśnienie społecznego uwarunkowania rozrzutu stanowisk według płci pracownika dopomogłoby do bardziej wszechstronnego naświetlenia problematyki: „Kwalifikacje a płace kobiet".

nicza się na ogół do podstawowego. Dużo ważniejsze są nabyte i nabywane kwalifikacje fachowe, umiejętność opanowania konkretnego zawodu. Niższe w porównaniu z mężczyznami wynagrodzenie kobiet jest skutkiem przede wszystkim braku konkretnego zawodu, wykonywania prac wymagających minimalnych lub żadnych kwalifikacji, dużego udziału w pracy pośrednio produkcyjnej.

5) Kobiety zatrudnione w przemyśle w większości pracują na tego rodzaju stanowiskach, na których trudno jest awansować; często nie ma nawet żadnej potrzeby ekonomicznej, by pracownice awansowały; możliwości awansu otwierają się przed nielicznymi jednostkami; jednocześnie kobiety same nie interesują się na ogół podnoszeniem kwalifikacji i awansem.

Rozdział czwarty

WNIOSKI I PERSPEKTYWY

Praca zarobkowa kobiet w Polsce stała się faktem nieodwracalnym. Co drugi pracownik umysłowy, a co trzeci pracownik fizyczny w naszej gospodarce uspołecznionej — to kobieta. Coraz powszechniejsze staje się przeświadczenie, że kobiety, podobnie jak mężczyźni, powinny pracować zarobkowo dla zaspokojenia swoich codziennych potrzeb.

Problem więc nie polega obecnie na rozstrzyganiu pytania, czy kobiety mają pracować zarobkowo poza domem, lecz na tym, w jaki sposób socjalistyczne społeczeństwo ma zapewnić taką organizację pracy zarobkowej kobiet, by konstytucyjne postulaty równouprawnienia były realizowane w codziennej rzeczywistości.

Pierwszym krokiem na tej drodze jest poznanie rzeczywistości. Fragment tej rzeczywistości staraliśmy się Czytelnikowi przedstawić, nie siląc się na upiększenie jej i unikając zbyt daleko idących komentarzy.

Cechy szczególne struktury zatrudnienia kobiet pracujących zarobkowo są następujące:

a) Duży udział kobiet w takich działach gospodarki, gdzie występuje wyższy niż w innych popyt na pracę umysłową (urządzenia socjalne i kulturalne, administracja).

b) Duży udział kobiet w takich rodzajach prac, które nie mają bezpośredniego związku z techniką; znajduje to swój wyraz w preferowaniu pewnych tradycyjnie kobiecych prac i zawodów. W przemyśle, w zakładach pracy o „profilu" kobiecym (np. przemysł dziewiarski czy odzieżowy), na stanowiskach wymagających kwalifikacji technicznych kobiety w ogóle nie są zatrudniane, w przedsiębiorstwach zaś o profilu zawodowym „męskim" (WFM, SZM) udział kobiet w tego rodzaju pracach jest niewielki.

c) Niewiele jest kobiet na stanowiskach kierowniczych, bardziej odpowiedzialnych, wymagających inicjatywy i pełniejszego zaangażowania się.

d) Nieproporcjonalny jest stopień udziału kobiet w zatrudnieniu do koncentracji kobiecej siły roboczej, która uzależniona jest od koncentracji siły roboczej w ogóle. (Największą koncentracją siły roboczej odznacza się przemysł, właśnie dlatego w tym dziale gospodarki zatrudniona jest największa liczba kobiet, choć udział kobiet wyższy jest w innych działach, jak administracja, urządzenia socjalne, kulturalne).

Przy analizie przyczyn w ten sposób ukształtowanej struktury zatrudnienia kobiet, należy zwrócić uwagę na zagadnienia związane z charakterem pracy oraz społecznymi warunkami i panującymi poglądami na temat pracy kobiet.

Wymieńmy najistotniejsze: stopień złożoności pracy — nieprzystosowanie kobiet do pewnego rodzaju prac ze względu na brak odpowiednich kwalifikacji. Dotyczy to zarówno poziomu, jak i kierunku kwalifikacji. Jednocześnie występuje także pewne przeciwstawne zjawisko — niewykorzystania czy niepełnego wykorzystania posiadanych przez kobiety kwalifikacji. Zjawisko to dla kształtowania się struktury zatrudnienia kobiet powoduje identyczne skutki jak brak odpowiednich kwalifikacji; stopień uciążliwości pracy — nieprzystosowanie fizjologiczne kobiet do wykonywania pewnego typu prac; różnice w charakterze wykonywanych prac — predyspozycje kobiet do pewnego typu prac.

Problemy te nie mogą być rozpatrywane niezależnie od społecznego uwarunkowania pracy kobiet, tzn. okoliczności, w których one żyją i pracują. Niemałą rolę odgrywa klimat wytworzony wokół tych spraw, opinie i poglądy ludzi na temat pracy zarobkowej kobiet, jak również ich roli w społeczeństwie.

W najbardziej bezpośrednim związku z wymienionymi zagadnieniami pozostaje problematyka *kwalifikacji zawodowych kobiet*. Przy porównywaniu kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn, wymagają wyjaśnienia przynajmniej dwie sprawy: *poziom i kierunek* posiadanych i nabywanych kwalifikacji.

Ogólnikowe stwierdzenie, że kobiety mają niższe niż mężczyźni

kwalifikacje zawodowe — niewiele wyjaśnia. Jeśli chodzi np. o kwalifikacje teoretyczne (wykształcenie), to w gospodarce uspołecznionej większy odsetek kobiet niż mężczyzn ma ukończoną szkołę podstawową, w grupie zaś pracowników z wykształceniem średnim zawodowym 51,3% stanowią kobiety. O wiele niższy udział kobiet niż mężczyzn jest natomiast w grupie pracowników z wykształceniem podstawowym, zawodowym oraz wykształceniem wyższym.

Problem nie polega na ogólnie niższym poziomie kwalifikacji zawodowych kobiet, a przede wszystkim na *braku kwalifikacji praktycznych* pracownic niższych szczebli zawodowych oraz na trudnościach zdobywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Niewykwalifikowane robotnice, zwłaszcza te, które przed zamążpójściem nie nabyły umiejętności zawodowych, a jako żony i matki nie mają możliwości ich zdobycia — stanowią trudny do rozwiązania dylemat. W stosunku do tej części pracownic otwarte pozostaje pytanie: czy powinny pracować zarobkowo poza domem? Czy społeczeństwu opłaca się ich praca? Czy nie należałoby sugerować kompetentnym w tej sprawie instytucjom przeprowadzenia dokładnego rachunku kosztów tej pracy?

W problematyce kwalifikacji zawodowych kobiet za mało uwagi udziela się sprawie kierunku zdobywania i utrwalania umiejętności zawodowych. Kierunek ten wciąż jeszcze jest bardzo tradycyjny, wybór zawodu czy miejsca pracy (jeśli istnieje możliwość takiego wyboru) dokonywany jest na ogół z punktu widzenia predyspozycji kobiet do pewnego typu prac[1]. Przyjmuje się przy tym założenie, że predyspozycje te są stałe i niezmienne. Charakterystycznym zjawiskiem jest zwłaszcza stronienie od kierunków technicznych i związanych z techniką. Świadczy to o głęboko zakorzenionych przesądach co do możliwości pracy kobiet oraz o pewnych nawykach myślowych, których nie próbują poddawać rewizji nie tylko mężczyźni, ale często i kobiety. Czy nie oznacza

[1] Przy wyborze zawodu i pracy niewątpliwie pewną rolę odgrywa konkurencja ze strony mężczyzn, zwłaszcza w okresach, kiedy podaż kobiecej siły roboczej przewyższa popyt. W warunkach gospodarki socjalistycznej niesłuszne byłoby jednak przeceniane znaczenia konkurencji.

to jednak istnienia w rzeczywistości pewnych różnic w zainteresowaniach zawodowych kobiet i mężczyzn, różnic, które, być może, związane są z fizjologią i psychiką kobiet, i w związku z tym są pewnym trwałym zjawiskiem? Pytanie pozostaje otwarte.

Kobiety otrzymują przeciętnie za pracę zarobkową niższe wynagrodzenie od mężczyzn. Można to stwierdzić analizując płace kobiet w gospodarce uspołecznionej w całości, jak również w poszczególnych działach gospodarki, gałęziach przemysłu czy grupach pracowników (pracownicy umysłowi — fizyczni, pracownicy posiadający jednakowe wykształcenie itd.).

Niższe przeciętne wynagrodzenie kobiet uwarunkowane jest następującymi przyczynami:

a) strukturą zatrudnienia kobiet (kobiety pracują w takich działach gospodarki, na takich stanowiskach i w takich rodzajach prac, które są w ogóle niżej wynagradzane);

b) niższym poziomem i innym kierunkiem kwalifikacji. Niższe wynagrodzenie w związku z niższym poziomem kwalifikacji dotyczy przede wszystkim pracowników fizycznych oraz personelu inżynieryjno-technicznego w przedsiębiorstwach. W odniesieniu do pracownic umysłowych sprawą zasadniczą jest stanowisko zajmowane przez kobiety.

Niższe przeciętne wynagrodzenie kobiet w grupie pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym można wyjaśnić jedynie innym „kierunkiem" zawodowym. W grupie zawodów technicznych, najwyżej wynagradzanych, kobiety stanowią tylko 18,3%, podczas gdy w grupie zawodów służby zdrowia — najniżej wynagradzanej — 84%.

Nie wydaje się jednak, żeby inna struktura zatrudnienia oraz inny poziom i kierunek kwalifikacji kobiet wyjaśniały całkowicie utrzymujące się tak poważne rozpiętości w wynagradzaniu pracy mężczyzn i kobiet.

Relacje płacowe ukształtowane obecnie w naszej gospodarce oparte są na tradycyjnych relacjach ustalonych w okresie międzywojennym. Ich podstawę stanowią proporcje ustalone nie w sposób naukowy (w tym okresie nie było opracowanych jeszcze żadnych naukowych metod kwalifikowania pracy), lecz przede

wszystkim w zależności od płci i wieku pracownika. Ponieważ łatwo stwierdzić, że wiele prac wykonywanych wyłącznie lub w większości przez kobiety wynagradza się niżej niż prace podobne, wykonywane przez mężczyzn, musi powstać pytanie, czy dzieje się tak dlatego, że są to prace lżejsze, wymagające niższych kwalifikacji, mniej odpowiedzialne, a więc ze względów uzasadnionych ekonomicznie niżej wynagradzane, czy też działa tu w jakimś stopniu tradycja ustalonych od dawna relacji płacowych.

Ponieważ, praktycznie rzecz biorąc, w dalszym ciągu nie rozporządzamy naukowymi metodami mierzenia pracy, problem ten może być jedynie zasygnalizowany jako hipoteza, wymagająca szeregu wnikliwych, precyzyjnych badań.

Praca zarobkowa kobiet w skali masowej stała się zjawiskiem nieodwracalnym, idącym w parze ze stałym zmniejszaniem się funkcji domowych i przejmowaniem tych funkcji przez społeczeństwo. Nie oznacza to jednak istnienia jednolitych poglądów na sprawę pracy kobiet. W opinii przeważającej części naszego społeczeństwa pytanie, czy kobieta powinna czy nie powinna pracować zarobkowo, pozostaje wciąż otwarte. Najczęściej, chociaż nie zawsze, odnosi się je do kobiet posiadających dzieci.

Głęboko sięgają korzenie kulturowe tego zjawiska. Kształtowany przez setki lat wzorzec określonych postaw społecznych sprzyjających interesom licznej części ludności — nie może szybko zanikać. Niezależnie, a czasem na przekór przemianom ekonomicznym, w najszerszych kręgach naszego społeczeństwa wciąż jeszcze utrzymuje się pogląd, że praca związana z gospodarstwem domowym powinna być domeną kobiet. Wynika to z oceny roli kobiet w społeczeństwie, przede wszystkim jako matek i żon. Wszelkie inne funkcje i zadania wykonywane przez kobiety mają — według wciąż jeszcze przeważającej u nas opinii — znaczenie marginesowe.

Poglądy i opinie na temat pracy kobiet oraz kształtujące się pod ich wpływem postawy stają się realnymi siłami społecznymi. Powstaje pewien klimat, w którym dorasta młode pokolenie i który często w sposób decydujący wpływa na postawę dziewcząt

wobec przyszłej pracy, zdobywania wykształcenia, kwalifikacji zawodowych.

Postawy mężczyzn wobec pracy kobiet powodują zaostrzanie się konfliktu podwójnej roli kobiety. Konflikt ten ze względu na różnice fizjologiczne niemożliwy do zlikwidowania (w każdym razie przy obecnym stanie nauki) może być złagodzony nie tylko przez poprawę sytuacji gospodarczej kraju, ale również przez zmianę określonej postawy mężczyzn. Złagodzenie tego konfliktu oznacza możliwość szybszego wzrostu kwalifikacji zawodowych kobiet. Pokutujące tradycyjne poglądy na temat pracy zarobkowej kobiet powodują powstawanie dodatkowych przyczyn hamujących również awans zawodowy kobiet.

Problematykę pracy i wynagrodzenia za pracę kobiet trzeba rozpatrywać w ścisłym powiązaniu i uzależnieniu od ogólnych prawidłowości gospodarczych i społecznych.

Ku czemu zmierzamy? Niełatwa jest odpowiedź na to pytanie, tak jak niełatwe są wszelkie przewidywania, nawet wtedy, gdy na podstawie istniejących warunków można wyobrazić sobie przyszłe tendencje rozwojowe. Wydaje się, że obecnie ukształtowana sytuacja zarówno w dziedzinie zatrudnienia, jak i kwalifikacji i wynagradzania za pracę kobiet jest ustabilizowana, przynajmniej na najbliższe dziesięciolecie, jeśli nie na dłużej. Trudno się spodziewać jakichś bardziej radykalnych zmian. Natomiast można sobie wyobrazić stopniową ewolucję w pewnych kierunkach, które dają się zauważyć już obecnie na tle ogólnych tendencji rozwojowych.

W krajach o wyższym i średnim poziomie rozwoju gospodarczego obserwujemy stały wzrost udziału zatrudnienia w usługach, który zaczyna nawet przewyższać wzrost udziału osób zatrudnionych w przemyśle. Istotną sprawą w rozpatrywaniu tej ogólnej prawidłowości jest fakt, że w usługach zatrudniane są przede wszystkim kobiety. Służba zdrowia, usługi socjalne i kulturalne, szkolnictwo, transport, łączność — oto działy gospodarki, w których w przyszłości nie tylko udział pracy kobiet będzie najwyższy, lecz również koncentracja kobiecej siły roboczej — największa. Idzie to w parze nie tylko z ogólną prawidłowością zatrud-

nienia, lecz również z pewnymi predyspozycjami fizjologicznymi kobiet.

Perspektywa taka jednakże musiałaby oznaczać, przynajmniej przez pewien okres czasu, zwiększenie się rozpiętości płacowych między wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet [2].

Drugą ogólną tendencją w zatrudnieniu jest wzrost udziału pracowników umysłowych w ogólnej liczbie zatrudnionych.

Trudno przewidzieć, jak w związku z tym będzie się kształtował udział kobiet w tej grupie pracowników. Jest dość prawdopodobne, że na skutek zwiększenia się konkurencji wśród pracowników umysłowych nastąpi zwiększenie się udziału pracownic umysłowych na najniższych i niższych szczeblach hierarchii pracowniczej. Oznacza to znów perspektywę zwiększenia rozpiętości w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet.

Wzrost zatrudnienia kobiet na stanowiskach kierowniczych i bardziej odpowiedzialnych będzie wciąż jeszcze, przynajmniej w najbliższej przyszłości, hamowany przez trudności pogodzenia pracy zawodowej z domową oraz przez głęboko zakorzenione poglądy na temat mniejszej przydatności zawodowej kobiet na takich stanowiskach. Świadomość społeczna jest pod tym względem bardzo konserwatywna, a przeszkody w pełnym zaangażowaniu się kobiet w pracy zawodowej tak poważne, że nie należy spodziewać się szybko bardziej radykalnych zmian.

Trudno też dostrzec, przynajmniej w najbliższej perspektywie, możliwość zmiany sytuacji przy braku bodźców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych wśród najliczniejszej grupy — pracownic najniższych szczebli gospodarczych. Dopóki występuje popyt na pracę niekwalifikowaną (i przydatność takiej właśnie pracy), nie działają żadne mechanizmy społeczne, dzięki którym mogłyby działać bodźce do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Posunięcia natury administracyjnej nie na wiele się tu przydadzą.

Duże zapotrzebowanie na pracę niewykwalifikowaną dogodne jest dla setek i tysięcy kobiet nie mających żadnego zawodu, natomiast obarczonych już najczęściej rodziną i zmuszonych do pra-

[2] O ile nie nastąpi zmiana relacji płacowych, co jest mało prawdopodobne.

cy przez warunki ekonomiczne. Następuje petryfikacja istniejącego stanu rzeczy, co w perspektywie może spowodować wzrost warstwy ludzi stanowiącej najbardziej konserwatywny element w społeczeństwie. Jest to problem istotny nie tylko ze względu na jego wagę jakościową, lecz również dlatego, że dotyczy przeważającej części kobiet pracujących. Tymczasem tu właśnie najmniej wyraźnie kształtuje się perspektywa rozwiązania [3].

Znacznie natomiast wyraźniejsze perspektywy ma pozostała część kobiet pracujących [4], chociaż i tutaj nie ma jednolitości. Są kobiety, dla których sprawy wychowania dzieci, zajmowanie się gospodarstwem domowym, mężem stanowią sens życia. Są takie, które pragną jak najbardziej harmonijnie łączyć życie rodzinne z zawodowym i oczekują w tym zakresie pomocy społeczeństwa i... najbliższych. Są wreszcie kobiety, dla których sprawą pierwszoplanową jest ich praca, ambicje zawodowe, realizacje planów związanych z instytucją, w której pracują, a która zastępuje czasem rodzinę. Sprawę gospodarstwa domowego uważają za „dopust boży".

Nie ma i nie może być perspektywy powrotu kobiety do domu. Rozwój zmierza nieuchronnie w kierunku stałego ograniczania funkcji domu, również tam gdzie jeszcze tak niedawno był on

[3] Jest to problem, który wymaga dokładnego opracowania. Co prawda już w dotychczasowych badaniach (por. np. *K. Bursche* i *G. Pomian)* sugerowane są pewne drogi wyjścia, np. rozszerzenie zakresu obowiązku pracownika, nauczanie jednej osoby kilku specjalności, rotacji zatrudnienia wykonawców przy kontroli itp. Jednakże chociaż teoretycznie są to wnioski słuszne, wydaje się, że w praktyce niezmiernie trudne do przeprowadzenia, w naszych warunkach nierealne.

[4] Tradycyjny pogląd na rolę kobiety w życiu społecznym wiąże się z niedostrzeganiem różnic między odrębnymi grupami kobiet. Nieliczenie się z tym, co w psychologii jest określane jako „teoria odniesienia". To, co jest słuszne dla jednej grupy osób, może nie odnosić się lub odnosić się częściowo do innych. W sprawach pracy, przydatności zawodowej, kwalifikacji kobiet częściej niż w innych kwestiach stosuje się krzywdzące i niczego nie wyjaśniające uogólnienia. (Niegdyś dowcipnie sformułował to *H. G. Jackson:* „Jeśli mężczyzna zrobi głupstwo, inni mężczyźni mówią — cóż to za niemądry człowiek, kiedy kobieta zrobi głupstwo, mężczyźni twierdzą — jakie głupie są kobiety").

wyłącznym monopolistą. Zmierzamy również nieuchronnie do perspektywy zerwania z krępującymi człowieka więzami przywiązania na całe życie do jednego rodzaju pracy czy jednego miejsca pracy. Zmierzamy do tego, żeby „najczarniejszą", „najniewdzięczniejszą", niewykwalifikowaną pracę — wykonywały za ludzi maszyny. Jest to perspektywa nie na dziś, lecz na jutro, ale trudno już dziś o niej nie myśleć.

W jaki sposób zapewnić takie warunki, w których kobieta mogłaby łączyć rolę matki i żony z coraz pełniejszym udziałem w pracy zawodowej, działalności społecznej, twórczości naukowej i artystycznej?

„Kobieta powinna otrzymywać stosunkowo lżejszą, równocześnie wystarczająco wynagradzaną pracę, należy zapewnić warunki do ułatwienia i skrócenia pracy kobiet w gospodarstwie domowym, a następnie stworzyć możliwości zastąpienia tej pracy społecznymi formami zaspokajania materialno-bytowych potrzeb rodziny" — czytamy w projekcie programu KPZR. Podane tam są również konkretne środki umożliwiające realizację powyższych postulatów:

1) Rozpowszechnienie i udoskonalenie tanich maszyn i urządzeń oraz przyrządów elektrycznych ułatwiających pracę w gospodarstwie domowym.

2) Rozpowszechnienie form żywienia zbiorowego (w ciągu 10—15 lat). Żywienie zbiorowe powinno zająć dominującą pozycję w porównaniu z żywieniem w warunkach domowych. W drugim dziesięcioleciu planowane jest przechodzenie do realizacji bezpłatnego żywienia zbiorowego w przedsiębiorstwach i instytucjach oraz dla zatrudnionych w produkcji kołchoźników.

3) Zaspokojenie całkowite i bezpłatne potrzeb na żłobki, przedszkola, ogródki dziecięce, obozy itp.

4) Rozwój szkół-internatów z bezpłatnym utrzymywaniem dzieci. Wprowadzenie we wszystkich szkołach bezpłatnych gorących śniadań i praktyki przedłużonego czasu pobytu w szkole z wydawaniem bezpłatnych obiadów, jak również bezpłatne zaopatrzenie dzieci w odzież szkolną i pomoce naukowe.

Projekt programu przewiduje, że utrzymanie dzieci na koszt

społeczeństwa oraz bezpłatne żywienie zbiorowe zostaną zrealizowane w ciągu najbliższego dziesięciolecia. Wtedy dopiero funkcje domowe zostaną tak przekształcone, że kobieta nie będzie niewolnicą domu, a formuły na temat rzeczywistego równouprawnienia kobiet znajdą swoje ekonomiczne pokrycie. Pozwoli to nie tylko wyzwolić z niewoli domowej dziesiątki milionów ludzi, ale również zaoszczędzi dziesiątki milionów ich godzin pracy.

Strumilin obliczył, że w 1923 r. w Związku Radzieckim na zajęcia domowe w rodzinach robotniczych i chłopskich poświęcano od 30 do 40% czasu pracy. Przytłaczająca część zajęć domowych obciążała oczywiście miliony matek i w ogóle kobiet, przedłużając ich czas pracy do 13 godzin na dobę i pochłaniając nie mniej niż 40—50% czasu pracy kobiet w mieście i na wsi [5]. W innej książce [6] ten wybitny radziecki ekonomista obliczył na podstawie badań budżetów czasu w rodzinach robotniczych i chłopskich w latach dwudziestych, że samo przygotowanie obiadu wymagało wydatkowania ponad 300 godzin rocznie w przeliczeniu na jedną osobę. Dla 200 mln ludzi wynosiło to ponad 60 mld godzin. Oznacza to, że problem wyzwolenia kobiet z jarzma półniewolniczej pracy domowej ma nie tylko znaczenie społeczne, lecz również ekonomiczne [7].

*

Perspektywa, którą nakreśliliśmy, oznacza kierunek zgodny z ogólnymi tendencjami przemian technicznych, ekonomicznych, społecznych dokonujących się w świecie współczesnym. Na tle

[5] S. G. Strumilin, *Problemy ekonomiki truda*, cyt. wyd., str. 308—309.

[6] S. G. Strumilin, *Drogi rozwoju społeczeństwa komunistycznego*, Moskwa 1960.

[7] Rozwiązanie tego problemu nie jest łatwe. Wynika to już chociażby z rozmiarów związanych z tym nakładów. „Największa z naszych budowli — pisze *Strumilin* — której okres budowy oblicza się na 5—6 lat, np. największa huta żelaza ma kosztować 3—5 mld rubli, ażeby natomiast zapewnić całej ludności jedynie obiad w ciągu całego roku, trzeba by wyasygnować 365 mld rubli" (por. S. Strumilin, *Drogi rozwoju społeczeństwa komunistycznego*, cyt. wyd., str. 141).

sytuacji, w której wciąż jeszcze żyją i pracują setki tysięcy kobiet w naszym kraju, na tle poglądów i opinii na temat roli kobiet w społeczeństwie — nakreślenie takiej perspektywy wydaje się przedwczesne. Natomiast istnieje niewątpliwie potrzeba określenia, jaka perspektywa jest najbardziej korzystna dla naszych warunków rozwojowych.

Problem rzeczywistego równouprawnienia kobiet, mimo konstytucyjnej gwarancji równości praw — pozostaje wciąż jeszcze nie rozwiązany.

Dlatego w naszej polityce gospodarczej, jako pewien program minimum, winny być stosowane takie środki, które na co dzień będą ułatwiały milionom kobiet w Polsce ich życie i pracę.

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1

INFORMACJE O MATERIAŁACH ŹRÓDŁOWYCH I METODZIE BADAŃ

Źródła

1. Publikacje naukowe dotyczące problematyki pracy i płacy kobiet, jak również tzw. kwestii kobiecej[1].

2. Materiały nie publikowane[2] z badań jednorazowych przeprowadzonych w 1958 r. przez GUS, dotyczące struktury zatrudnienia oraz kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem podziału według płci. Materiały te zostały udostępnione przez Departament Pracy GUS i opracowane były przeze mnie w 1960 r.

3. Materiały udostępnione przez Wydział Ekonomiczny i Komisję Kobiecą CRZZ: sprawozdania i instrukcje dotyczące działalności organizacji kobiecych w Polsce, nie publikowane opracowania ankiet przeprowadzonych wśród kobiet pracujących i nie pracujących zarobkowo oraz ustne informacje udzielane mi przez pracowników CRZZ.

4. Materiały udostępnione mi przez dyrekcje kilku warszawskich zakładów przemysłowych (Warszawskiej Fabryki Motocykli, Warszawskich Zakładów Przemysłu Odzieżowego, dwóch Warszawskich Zakładów Przemysłu Dziewiarskiego oraz Warszawskich Zakładów Metalowych), dane uzyskane na podstawie analizy list płac pracowników, indywidualnych kart pracowników, sprawozdań składanych przez organizację związkową; informacje uzyskane z układów zbiorowych pracy, taryfikatorów kwalifikacyjnych, z rozmów przeprowadzanych z kierownictwem zakładów, kierownikami działów produkcyjnych oraz organizacji społecznych, jak również z rozmów z pracownikami.

To ostatnie źródło wymaga bardziej dokładnego omówienia. Wyjaśnimy w związku z tym dwie sprawy: po pierwsze kryteria wyboru zakładów przemysłowych oraz po drugie sposób przeprowadzania wywiadów i ankiety.

Kryteria wyboru zakładów

Przedsiębiorstwa spółdzielcze ze względu na swą specyfikę nie były odpowiednim terenem dla przeprowadzenia badań. Obiektem moich zainte-

[1] Por.: Bibliografia, str. 230 i dalsze.

[2] Obecnie część tych materiałów jest opublikowana w „Zeszytach Statystycznych" z lat 1961/1962 oraz w opracowaniu CRZZ „Kobieta w Polsce", Warszawa 1961.

resowań stały się więc te przedsiębiorstwa państwowe, w których liczba kobiet stanowi przynajmniej 10% ogółu zatrudnionych.

Ze względu na trudności w uzyskaniu danych dotyczących struktury oraz koncentracji zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach, musiałam dla skompletowania niezbędnego materiału korzystać ze sprawozdań składanych do Wydziału Statystyki Miejskiej Rady Narodowej m. st. Warszawy. Dane dotyczą III kwartału 1960 r.

W Warszawie jest obecnie 146 przedsiębiorstw przemysłowych [3] zatrudniających 10 i powyżej 10% kobiet. Liczba zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach wynosi 93 340 osób, w tym 37 491 kobiet. Ogółem w Warszawie liczba kobiet w wieku 14—66 lat wynosi 375 700; 58% tych kobiet (ponad 206 tys.) pracuje zarobkowo.

W sprawozdaniach, z których korzystałam, nie był uwzględniony podział na pracowników fizycznych i umysłowych, lecz na robotników oraz pracowników administracyjno-biurowych, które to podziały niezupełnie się ze sobą pokrywają [4].

Największą trudnością na tym etapie mojej pracy było ustalenie właściwych kryteriów wyboru zakładów pracy dla przeprowadzenia badań. Zamierzałam dokonać takiej selekcji, aby wybrana próba była jak najbardziej reprezentatywna dla całego przemysłu warszawskiego. Należało więc wziąć pod uwagę zarówno odrębność różnych gałęzi przemysłu i różnych

[3] Chodzi tu wyłącznie o przedsiębiorstwa państwowe.

[4] Koncentracja zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach przedstawia się następująco:

Liczba zatrudnionych	*Liczba zakładów*
do 100 osób	17
od 101— 200 osób	22
201— 300 „	22
301— 400 „	22
401— 500 „	9
501— 600 „	8
601— 700 „	6
701— 800 „	6
801— 900 „	6
901—1 000 „	1
1 001—1 500 „	8
1 501—2 000 „	5
2 001—2 500 „	4
2 501—3 000 „	1
3 001—3 500 „	—
3 501—4 000 „	2
4 001—4 500 „	—
4 501—5 000 „	1
5 001—6 000 „	—
6 001—7 500 „	—
7 501—8 000 „	1

warunków pracy (pod względem wyposażenia technicznego zakładu i specyfiki wytwarzanego produktu), jak też liczbę zatrudnionych w zakładzie kobiet i rodzaje wykonywanych przez nie prac. Konieczne było zapewnienie sobie możności porównania pracy kobiet w zawodach określonych jako tradycyjnie kobiece oraz w uważanych za „wybitnie" męskie. Ponadto uwzględnić jak najszerszy zakres stanowisk zajmowanych przez kobiety w przemyśle.

Aby w pełni sprostać temu zadaniu, należało przeprowadzić badania w jak największej ilości zakładów, wśród przynajmniej dziesięciu procent zatrudnionych kobiet. Jednakże badanie takie przekracza możliwości jednego człowieka. Dlatego ograniczyłam pole obserwacji. Spośród warszawskich zakładów przemysłowych wybrałam cztery odpowiadające w zasadzie kryteriom, o których wyżej była mowa. (Dwa z tych kryteriów uznałam za najważniejsze: niejednolitość udziału kobiet w zatrudnieniu i zróżnicowanie warunków pracy).

Są to następujące zakłady pracy:

Nazwa przedsiębiorstwa	Liczba zatrudnionych ogółem	W tym: kobiet
Warszawska Fabryka Motocykli	2 152	394
Warszawskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego nr 2	2 875	2 376
Stołeczne Zakłady Dziewiarskie	368	279
Stołeczne Zakłady Metalowe	346	92

Przed przystąpieniem do badań w przemyśle warszawskim w grudniu 1960 r. i styczniu 1961 r. przeprowadziłam badania próbne w Bielskich Zakładach Przemysłu Drzewnego w Białej Podlaskiej. Przeprowadzałam je wyłącznie za pomocą ankiet-kwestionariuszy, przede wszystkim w drodze wywiadów. Badaniami tymi zostało objęte 60 kobiet oraz 50 mężczyzn, wśród których przeprowadzałam ankietę na temat opinii o pracy kobiet.

Na podstawie zebranego w ten sposób materiału można było dać jedynie charakterystykę panujących opinii oraz poglądów na temat pracy zawodowej kobiet[5]. Natomiast zabrakło podstawy do oceny rzeczywistej sytuacji, której wykładnikiem nie są w żadnym wypadku istniejące poglądy.

[5] Pogląd na pracę zawodową kobiet zarówno wśród kobiet (z wyjątkiem kilku pracownic umysłowych), jak i wśród mężczyzn zatrudnionych w Bielskich Zakładach Przemysłu Drzewnego jest bardzo jednolity. Kobieta pracuje, ponieważ zmuszają ją do tego warunki materialne. Ale kobieta zamężna i posiadająca dzieci nie powinna — według panującej tu opinii — w ogóle pracować zawodowo. Mężczyzna powinien zarobić tyle, żeby wystarczyło na utrzymanie rodziny. Niejednokrotnie podawano konkretną wielkość zarobku męża, najczęściej 3 000 zł, jako to niezbędne

Podjęcie próby takiej oceny jest możliwe przy skonfrontowaniu istniejących poglądów z warunkami, w których powstają. Ankieta i wywiad nie stanowią dostatecznej podstawy do takiej konfrontacji. Dlatego za najważniejszy wniosek, który wzięłam pod uwagę w dalszej pracy, uznałam konieczność przeprowadzania badań według typu tzw. Field Studies (badania terenowe)[6]. Polegają one na przeprowadzaniu obserwacji w czasie dłuższego pobytu w danej zbiorowości i gromadzeniu wszelkich dostępnych materiałów. Pozwala to na uchwycenie najbardziej różnorodnych czynników i — przede wszystkim — na konfrontację opinii i poglądów z rzeczywistością. Umożliwia to ujęcie procesów na tle ekonomicznym i uzyskanie daleko pełniejszego obrazu niż przy badaniach przeprowadzanych tylko za pomocą ankiet czy wywiadów. Dlatego pobyt w wybranych przeze mnie zakładach przemysłowych wykorzystałam na studia udostępnianych mi przez administrację materiałów, jak również na zapoznanie się z charakterem prac wykonywanych przez kobiety, z trudnościami ich codziennego życia, obserwację środowiska, w którym pracują.

Przy analizie przyczyn hamujących podnoszenie kwalifikacji zawodowych kobiet niezbędne było korzystanie przede wszystkim z informacji udzielanych przez samych pracowników. Na podstawie materiałów, którymi dysponują zakłady pracy, nie można było przeprowadzić ani analizy dotyczącej warunków życia kobiet, ich sytuacji rodzinnej, ani też zbadać, jaki jest ich budżet czasowy. Niekiedy nie można było nawet określić poziomu wykształcenia kobiet (dotyczyło to pracownic fizycznych).

Zdaję sobie sprawę, że uzyskane poprzez wywiady czy ankiety informacje, zwłaszcza wtedy gdy nie ma możliwości przeprowadzenia badań wśród pełnej zbiorowości pracowników, mogą wzbudzać zastrzeżenia. Dlatego materiał zdobyty tą drogą traktuję przede wszystkim jako ilustrację problemu. Weryfikacja postawionych przeze mnie hipotez będzie wymagała konfrontacji z szeregiem innych badań.

Sposób przeprowadzania ankiety i wywiadów

1. Przygotowanie i uwagi ogólne. Opracowane zostały dwie różne ankiety. Ostateczna forma ankiet przedstawia się jak w załączniku 2 i 3.

Największe znaczenie dla badań miała ankieta-kwestionariusz, adreso-

minimum, które może wystarczyć dla rodziny złożonej z czworga osób, żeby matka nie potrzebowała pracować zarobkowo.

Problemu podnoszenia kwalifikacji czy dalszego kształcenia pracownice nie biorą tu pod uwagę. Większość kobiet to jedyne żywicielki rodzin, matki 3—5 dzieci. Praca, którą wykonują, interesuje je wyłącznie jako środek uzyskania pewnego stałego zarobku.

[6] Por. J. Szczepański, *Socjologia — Rozwój problematyki i metod*, Warszawa 1961, str. 446.

wana do kobiet. Niektóre dane uzyskane tą drogą były konfrontowane z danymi posiadanymi przez administrację zakładów. Nie było to łatwe ze względu na anonimowy charakter przeprowadzanych wywiadów.

Większość pytań była tak sformułowana, by uzyskać odpowiedzi ilustrujące pewien stan faktyczny (dane ogólne o pracowniku, kwalifikacje, płace, posiadanie urządzeń ułatwiających pracę w gospodarstwie domowym itp.), jedynie w kilku pytaniach chodziło o sondaż opinii pracownic (motywy podejmowania pracy, opinia o pracy, trudności w podnoszeniu kwalifikacji).

Przy badaniach tego typu zawsze istnieje duże prawdopodobieństwo nieścisłości danych, nawet wtedy gdy ilustrują pewne realia. Istnieją np. tendencje do podawania wyższego wykształcenia niż w rzeczywistości oraz mniejszego wynagrodzenia od faktycznie otrzymywanego. Z reguły pracownice twierdziły również, że nie mają żadnych dochodów ubocznych. W wielu wypadkach (zwłaszcza wśród pracownic zatrudnionych w charakterze szwaczek w WZPO) oświadczenie takie nie było zgodne z prawdą. W odpowiedziach na pytania dotyczące urządzeń ułatwiających kobiecie pracę w domu można było również dostrzec obawę przed szczerymi wypowiedziami. Jednak występowało także odwrotne zjawisko: chęć imponowania umiejętnością oszczędnego gospodarowania, chwalenie się posiadaniem urządzeń, których nabycie było dopiero planowane. (Na tym przykładzie możemy zaobserwować zjawisko „znoszenia się" pewnych nieścisłości, gdy mamy do czynienia z większą ilością wypowiedzi).

Ponieważ 80% pracownic było badane metodą wywiadu — udało się uniknąć wieloznaczności w niektórych pytaniach[7] oraz otrzymać dodatkowe informacje. Wywiady przeprowadzałam sama, z wyjątkiem kilkunastu, które przeprowadzili z pracownicami WFM studenci Wydziału Ekonomii UW, odbywający w lipcu 1961 r. praktykę wakacyjną w tym zakładzie[8].

Wywiady trwające z jedną osobą często ponad pół godziny sprzyjały powstawaniu klimatu do szczerej wymiany poglądów na temat pracy i życia, a nawet do wypowiadania różnych żalów i skarg, nieraz wprost próśb o interwencję. Pozostawianie ankiety do wypełnienia — w ogromnej większości wypadków — nie dawało rezultatów.

2. Metoda. Początkowo zamierzałam przeprowadzić badania ankietowo-wywiadowe wyczerpujące, tzn. obejmujące całą zbiorowość kobiet w wybra-

[7] Pomimo wielu przeredagowań, nawet w ostatecznej wersji ankiety nie zdołałam uniknąć wieloznaczności niektórych pytań, zwłaszcza dotyczących opinii o pracy. Pytanie „czy jest Pani zadowolona z pracy?" mogło być zrozumiane jako zadowolenie z pracy zarobkowej w ogóle bądź z konkretnego rodzaju pracy w danym zakładzie. Nieporozumienia mogły wyniknąć również przy pytaniu o dojazd do pracy: zadawano dodatkowe pytanie, czy włączyć tu również czas powrotu do domu.

[8] Okazali mi również dużą pomoc (zwłaszcza student *A. Ozimek*) w zbieraniu materiałów dotyczących kwalifikacji kobiet zatrudnionych w WFM.

nych zakładach. Z przyczyn, o których wyżej była mowa, musiałam z tego zrezygnować, stosując metodę typologiczną [9].

Podstawowym kryterium wyboru było uzyskanie jak największego rozrzutu zawodów dla pracownic fizycznych i rozrzutu stanowisk dla pracownic umysłowych danego zakładu pracy. W danej grupie wybór dokonywany był metodą losową.

W Warszawskiej Fabryce Motocykli i w Stołecznych Zakładach Przemysłu Dziewiarskiego przeprowadzałam wywiady z co czwartą zatrudnioną tu osobą. W Stołecznych Zakładach Metalowych co trzecia kobieta odpowiadała na pytania kwestionariusza, w Warszawskich Zakładach Przemysłu Odzieżowego natomiast co osiemnasta, nie tylko dlatego, że w WZPO pracuje ponad 2 300 kobiet, lecz również z tego względu, że występuje tu duże ujednolicenie struktury zawodowej kobiet. Badaniami została tu objęta największa absolutna liczba kobiet.

Sondaż opinii mężczyzn na temat pracy kobiet stanowi margines moich badań. Chodziło o zdobycie rozeznania, jak się kształtują poglądy mężczyzn na problemy związane z pracą zarobkową kobiet oraz w jakiej mierze istniejące na ten temat opinie mogą wywierać wpływ na rzeczywistą sytuację kobiet w badanych zakładach przemysłowych.

Zastosowana tu została również metoda typologiczna. Nie mogła być ona jednak konsekwentnie stosowana, ponieważ o wiele częściej niż wśród kobiet zdarzały się odmowy udzielania wywiadu na te tematy.

Zamieszczona poniżej tablica zawiera dane dotyczące liczby kobiet i mężczyzn objętych wywiadami w poszczególnych zakładach.

Nazwa zakładu	Liczba kobiet	W % do ogólnej liczby zatrudnionych kobiet	Liczba mężczyzn	W % do ogólnej liczby zatrudnionych mężczyzn
WFM	90	25	85	5
WZPO 2	120	5,8	50	10
SZDz	68	26	26	28
SZM	34	36	49	20
Razem	312		210	

[9] „Gdy nie możemy zbadać całej zbiorowości, stosowana jest niekiedy inna metoda. Obieramy mianowicie pewną niewielką ilość jednostek, o których przypuszczamy, że dla danej zbiorowości są typowe, i te jednostki poddajemy szczegółowemu badaniu. Tu nie działa prawo wielkich liczb... nie możemy powiedzieć ściśle, w jakim stosunku osiągnięte wyniki znajdują się do całej zbiorowości. Niemniej jednak można w ten sposób otrzymać wyniki nieraz bardzo cenne... metoda ta znajduje słusznie szerokie zastosowanie w nauce, zwłaszcza przy badaniu zjawisk społecznych" (S. Szulc, *Metody Statystyczne*, Warszawa 1961, s. 85).

Załącznik 2

ANKIETY

Ankieta — kwestionariusz

I. Dane ogólne

Nazwa zakładu pracy	Płeć m — ż —	Wiek liczba ukończ. lat	Stan cywilny panna kawaler mężatka żonaty wdowa wdowiec rozwiedz. rozwiedz.	Ilość dzieci na utrzym. do lat 3 3—7 7—14 14—18 dorosłe	Ilość członków rodziny w gosp. dom. pracujących . . . . . niepracujących . . .
1	2	3	4	5	6

II c. d. Dane ogólne

Na czyim utrzymaniu są dzieci matki . . . . . . ojca . . . . . . obojga rodziców . . . . . . dziadków . . . . . . innych	Czy dzieci są: w domu . . . . . . przedszk. . . . . . szkole podst. . . . średniej . . . . . . zawodowej . . . . . innej	Ilość zajmowanych wraz z rodziną izb (łącznie z kuchnią)	Czy w mieszkaniu jest elektr. . . . . . gaz . . . . . . kanal. . . . . . łazienka . . . . ubikacja . . . . umywalnia . .	Czy dzieci jedzą obiady w domu . . . . szkole. . . . . . przedszk. . . . miejscu pracy . . . . .
7	8	9	10	11

III. Kwalifikacje

prac. fiz. umysł.	Zawód wyuczony	Zawód wykonywany (obecnie)	Zajmowane stanowisko (obecnie)	Rodzaje pracy wykonywanej w pracy zarobkowej w ogóle	Rodzaje pracy wykonywanej w danym zakładzie
1	2	3	4	5	6

IV c. d. Kwalifikacje

Liczba lat pracy od r. rozpoczęcia pracy zarobk.	Liczba lat przepracow. w zawodzie wykonyw.	w zakł. badanym	Sposób zdobycia zawodu Przyuczenie inny . . .	Wykształcenie nie uk. podst. ukończ. podst. średnie nie uk. średn. ukończ. zawod. podst. zawod. śred. wyższe	Udział w szkoleniu zawod. obecnie tak nie	dawniej tak nie
7	8	9	10	11	12	13

V c. d. Kwalifikacje i motywy podejmowania pracy

Udział w innych formach szkolenia, jakich?	Przerwy w pracy dłuższe niż 3 mies. powody: wyjście za mąż urodz. dziecka przewlekł. chor. lepsze zarobki męża zwoln. z pracy nauka inne	Motywy podjęcia pracy zarobk.: konieczność dodatk. zarobk. utrzymanie siebie i rodz. (jedyna żywicielka), zamiłowanie do zawodu, chęć kontaktów z ludźmi, inne.	W jakich warunkach zrezygnowałaby Pani z pracy . . . .
14	15	1	2

VI. Płace

Obecna grupa uposażenia	Czy były zmiany gr. upos. tak nie jakie	Wys. zarobku śred. mies. netto	System wynagr. akord prosty progresywny zwykła dniów. premiowana inny, jaki	Dochody uboczne pranie sprząt. szycie inne	Wys. zarobku męża do 1 000 zł 1 000—1 500 1 500—2 000 2 000—2 500 2 500—3 000 ponad 3 000
1	2	3	4	5	6

VII. Opinia o pracy

Czy jest Pan(i) zadowolona z pracy tak nie	Przyczyny niezadowol. niska płaca złe warunki pr. niemożność awansu zły stan zdrowia praca zawod.-domowa inne	Trudności w podnoszeniu kwalifikacji, brak możliw. awansu niemożność otrzymania wyższych zarobków złe warunki pracy praca domowa inne	Jakie Pan(i) widzi możliwości szybszego podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych?
1	2	3	4

VIII. Inne

Ile godz. dziennie zajmuje Pan(i) dojazd (dojście) do pracy	Ile godz. dziennie zajmuje Pan(i) gospodarka domowa	Czy posiada Pan (i) pralkę lodówkę odkurz. inne radio telewiz.	Czy czytuje Pan(i) książki fachowe tak nie inne tak nie czasopisma tak nie	Uwagi
1	2	3	4	5

ANKIETA

1. Płeć ..... 2. Wiek .....

3. a) zawód ojca ..... b) zawód matki .....

c) czy matka pracuje — tak nie

4. Miejsce pracy ..... 5. Zawód .....

6. Czy kobiety powinny pracować zawodowo — tak nie

Proszę wyjaśnić dlaczego .....

.....

7. Czy są zawody, w których kobiety nie powinny pracować zawodowo tak nie

Proszę wyjaśnić dlaczego .....

Jeśli tak — to w jakich zawodach: .....

.....

.....

8. Jakie widzę najpoważniejsze trudności w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych kobiet pracujących

a) związane z trudnościami pogodzenia pracy zawodowej z domową

b) z niskim uposażeniem

c) ze złymi warunkami pracy

d) z nie sprzyjającą w podnoszeniu kwalifikacji atmosferą pracy

e) inne — jakie

Załącznik 3

STRUKTURA ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW STOŁECZNYCH ZAKŁADÓW PRZEMYSŁU DZIEWIARSKIEGO ORAZ WARSZAWSKIEJ FABRYKI MOTOCYKLI WEDŁUG WYSOKOŚCI ZAROBKU MIESIĘCZNEGO (NETTO) ZA CZERWIEC 1961 r.

Wyszczególnienie	do 1000 zł	1001—1500	1501—2000	2001—3000	ponad 3000
Mężczyźni	0	15,5	37,1	41,4	5,7
Kobiety	8,1	47,7	40,5	4,5	0

Załącznik 3 oraz następne odnoszą się do charakterystki sytuacji płacowej w warszawskich zakładach przemysłowych. Zostały opracowane przeze mnie na podstawie list płac (czerwiec, lipiec, sierpień 1961 r.).

Załącznik 4

STRUKTURA ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH WARSZAWSKIEJ FABRYKI MOTOCYKLI WEDŁUG WYSOKOŚCI ZAROBKU MIESIĘCZNEGO (BRUTTO) ZA CZERWIEC 1961 r.

Wyszczególnienie	do 1000 zł	1001—1500	1501—2000	2001—3000	ponad 3000
Mężczyźni	—	—	5,3	90	4,7
Kobiety	3,2	16,3	78	2,5	—

Załącznik 5

STRUKTURA ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM WEDŁUG RZECZYWISTEGO ZAROBKU (BRUTTO) ZA PAŹDZIERNIK 1958 r.

Wszystkie tablice dotyczące pracowników z wyższym wykształceniem zatrudnionych w przemyśle zostały opracowane przeze mnie na podstawie udostępnionych przez Departament Pracy GUS materiałów z jednorazowego badania przeprowadzonego w 1958 r.

Przemysł maszynowy i konstrukcji metalowych

Ogółem (w liczbach absolutnych)	W tym: w poszczególnych grupach zarobkowych (w odsetkach)					
	do 800 zł	801—1 500	1 501—2 000	2 001—3 000	3 001—4 000	ponad 4 000
Mężczyźni 14 691	0,1	2	9	53,9	25	10
Kobiety 1 179	0,2	10	41	44,5	2,8	0,5

Przemysł metalowy

Ogółem (w liczbach absolutnych)	W odsetkach do ogółu zatrudnionych					
	do 800 zł	801—1 500	1 501—2 000	2 001—3 000	3 001—4 000	ponad 4 000
Mężczyźni 69	—	—	5,7	40,5	27,6	26,2
Kobiety 17	—	—	23,5	70,5	6,0	—

Przemysł odzieżowy

(z wyjątkiem odzieży futrzanej, skórzanej i dzianej)

Ogółem	do 800 zł	801—1 500	1 501—2 000	2 001—3 000	3 001—4 000	ponad 4 000
Mężczyźni 74	—	6,7	9,5	35,1	35,2	13,5
Kobiety 7	—	—	28,6	71,4	—	—

Załącznik 6

STRUKTURA ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW WFM Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM WEDŁUG WYSOKOŚCI ZAROBKU ZA LIPIEC 1961 r.

Wyszczególnienie	do 2 000 zł	2 001-2 500	2 501-3 000	3 001-3 500	3 501-4 000	ponad 4 000
Mężczyźni	8,9	22,2	33,3	26,7	6,7	2,2
Kobiety	33,3	—	66,7	—	—	—

Załącznik 7

STRUKTURA ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH STOŁECZNYCH ZAKŁADÓW PRZEMYSŁU METALOWEGO WEDŁUG WYSOKOŚCI ZAROBKÓW ZA SIERPIEŃ 1961 r.

Wyszczególnienie	do 1 000 zł	1 001-1 500	1 501-2 000	2 001-3 000	ponad 3 000
Mężczyźni	3,1	—	6,3	65,6	25,0
Kobiety	2,9	41,4	44,0	12,0	—

Pracownicy fizyczni

Zarobek miesięczny w złotych	Liczba pracowników w odsetkach		Szereg kumulacyjny	
	m.	k.	m.	k.
do 600 zł	2,6	9,9	2,6	9,9
601 — 700	1,1	7,3	3,7	17,2
701 — 800	1,6	7,1	5,3	24,3
801 — 850	1,1	3,7	6,4	28,0
851 — 900	1,5	4,7	7,9	32,7
901 — 1 000	3,3	8,2	11,2	40,9
1 001 — 1 100	4,3	8,2	15,5	49,1
1 101 — 1 200	5,1	8,2	20,6	57,3
1 201 — 1 300	5,6	7,8	26,2	65,1
1 301 — 1 400	5,8	7,4	32,0	72,5
1 401 — 1 500	5,9	6,4	37,9	78,9
1 501 — 1 600	5,9	5,4	43,8	84,3
1 601 — 1 700	7,7	4,2	49,5	88,5
1 701 — 1 800	5,6	3,2	55,1	91,7
1 801 — 1 900	5,5	2,4	60,4	94,1
1 901 — 2 000	5,1	1,7	65,5	95,8
2 001 — 2 200	8,3	2,1	73,8	97,9
2 201 — 2 500	9,5	1,3	83,3	99,2
2 501 — 3 000	8,9	0,6	92,2	99,8
3 001 — 3 500	4,0	0,1	96,2	99,9
3 501 — 4 000	1,9	0,1	98,1	100,0
4 001 — 4 500	0,9	—	99,0	—
4 501 — 5 000	0,5	—	99,5	—
5 001 — 5 500	0,2	—	99,7	—
5 501 — 6 000	0,1	—	99,8	—
6 001 — i więcej	0,2	—	100,0	—

Pracownicy umysłowi

Zarobek miesięczny w złotych	Liczba pracowników w odsetkach		Szereg kumulacyjny	
	m.	k.	m.	k.
do 600 zł	0,2	0,7	0,2	0,7
601 — 700 „	0,3	1,5	0,5	2,2
701 — 800	0,8	3,0	1,3	5,2
801 — 850	0,7	2,0	2,0	7,2
851 — 900	1,0	3,1	3,0	10,3
901 — 1 000	2,1	7,0	5,1	17,3
1 001 — 1 100	3,0	9,9	8,1	27,2
1 101 — 1 200	3,4	9,0	11,5	36,2
1 201 — 1 300	4,2	9,7	15,7	45,9
1 301 — 1 400	4,8	8,5	20,5	55,4
1 401 — 1 500	5,3	8,5	25,8	63,9
1 501 — 1 600	5,5	7,3	31,3	71,2
1 601 — 1 700	5,4	5,8	36,7	77,0
1 701 — 1 800	5,4	4,8	42,1	81,8
1 801 — 1 900	4,9	3,7	47,0	85,5
1 901 — 2 000	5,4	3,2	52,4	88,7
2 001 — 2 200	9,1	4,1	61,5	92,8
2 201 — 2 500	11,2	3,4	72,7	96,2
2 501 — 3 000	12,2	2,5	84,9	98,7
3 001 — 3 500	6,4	0,8	91,3	99,5
3 501 — 4 000	3,5	0,3	94,8	99,8
4 001 — 4 500	1,8	0,1	96,6	99,9
4 501 — 5 000	1,2	0,1	97,8	100,0
5 001 — 5 500	0,7	—	98,5	—
5 501 — 6 000	0,5	—	99,0	—
6 001 — i więcej	1,0	—	100,0	—

Załącznik 8

ZAROBKI MĘŻCZYZN I KOBIET W NIEKTÓRYCH KRAJACH KAPITALISTYCZNYCH *

Belgia (franki)

Zarobki dzienne
pracowników przemysłu, budownictwa, transportu

	Mężczyźni	Kobiety
1953	*201,0*	*111,0*
1956	222,1	121,0

* *Źródło:* „Year book of Labour Statistics", Genewa 1961.

1958	243,0	132,0
1960	*253,2*	*139,9*

Dania (öres)

Zarobki godzinowe
pracowników przemysłu, budownictwa, usług

	Mężczyźni	Kobiety
1953	*446*	*292*
1957	549	373
1960	*661*	*441*

Francja (franki)

Zarobki godzinowe
w budownictwie, handlu, transporcie i usługach

	Mężczyźni	Kobiety
1953	129,2	110,1
1957	171,4	146,3
1960	2,19[a]	1,83[a]
1961 (III)	2,31	1,95

a Od stycznia 1960 r. 1 nowy frank (NF) = 100 dawnym frankom.

NRF (marki)

Zarobki godzinowe
w przemyśle, budownictwie i usługach

	Mężczyźni	Kobiety
1953	*1,82*	*1,10*
1957	2,36	1,46
1960	2,89	1,89
1961	*3,05*	*2,04*

Szwecja (korony)

Zarobki godzinowe
w przemyśle, budownictwie, usługach

	Mężczyźni	Kobiety
1953	*4,27*	*2,84*
1955	4,83	3,21
1956	*5,26*	*3,50*

Szwajcaria (franki)

Zarobki godzinowe
w przemyśle, budownictwie, transporcie

	Mężczyźni	Kobiety
1953	2,64	1,76
1957	3,03	1,96
1959	3,29	2,12
1960	3,45	2,22

Finlandia (marki)

Zarobki godzinowe w przemyśle

	Mężczyźni	Kobiety
1953	*164*	*111*
1957	206	141
1959	229	154
1960	244	162
1961	*257*	*171*

Australia (szylingi, pensy)

Zarobki godzinowe
w przemyśle, budownictwie, transporcie i usługach

	Mężczyźni		Kobiety	
	S.	d.	S.	d.
1953	*6*	*11*	*4*	*11*
1957	7	11	5	6
1960	8	10	6	3
1961	*8*	*11*	*6*	*4*

Egipt (piastry)

Zarobki tygodniowe w przemyśle

	Mężczyźni	Kobiety
1955	*212*	*106*
1957	228	112
1959	*221*	*114*

Kenia (szylingi)

Zarobki miesięczne w przemyśle

	Mężczyźni	Kobiety
1955	*112*	*69*
1957	134	73
1959	*141*	*82*

Załącznik 9

ZMIANA RELACJI ŚREDNIEJ PŁACY ROBOTNIC W STOSUNKU DO ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEMYŚLE 11 KRAJÓW KAPITALISTYCZNYCH W LATACH 1938—1954

(średnia płaca robocza = 100%)

Kraj	Relacja płacy kobiet do płacy mężczyzn w %		
A	B 1938	C 1954	C:B
Australia	51,0	69,5	136
Dania	61,8	65,7	106
Finlandia	56,1	67,5	120
Francja	55,3	86,6	157
Irlandia	53,6	57,5	107
Norwegia	59,5	68,0	114
Nowa Zelandia	53,1	65,8	128
NRF	58,1	63,0	108
Szwajcaria	58,9	65,0	110
Szwecja	63,2	69,0	109
Wielka Brytania	50,6	59,2	117

Źródło: Changing Wage Structures, „International Labour Review" nr 3, 1956, str. 28.

Załącznik 10

GODZINOWE ZAROBKI ROBOTNIKÓW W PRZEMYŚLE ANGLII W ODSETKACH ZAROBKÓW MĘSKICH

	Chłopcy	Dziewczęta	Kobiety
Listopad 1938	39	29	52
Kwiecień 1956	46	38	60
Kwiecień 1961	49	39	61

Źródło: „The Economist" nr 2, 1961.

Załącznik 11

PORÓWNANIE PŁAC MĘŻCZYZN I KOBIET ZA OŚMIOGODZINNY DZIEŃ PRACY W POLSCE W LATACH 1925—1926

Kategorie robotników	Płace w zł	
	1925	1926
Przemysł chemiczny — Górny Śląsk		
Rzemieślnicy	4,90	5,55
Pomoc fachowa	4,20	4,88
Robotnicy niewykwalifikowani	3,70	3,84
Robotnice	*2,40*	*2,56*
Młodociani	0,70	0,72
Przemysł Włókienniczy — Łódź		
Tkacze bawełniani	3,76	3,76
Tkacze wełniani	5,18	5,18
Cewiaczki	*3,17*	*3,17*
Przędzarze	6,17	6,17
Prządki	*3,68*	*3,68*
Robotnicy podwórzowi	2,93	2,93
Zamiataczki	*2,50*	*2,50*
Przemysł Włókienniczy — Białystok		
Majstrowie tkaccy	4,58	4,58
Cewiaczki	*3,19*	*3,19*
Prządki	*3,53*	*3,53*
Przędzarze	5,47	5,67
Cewiaczki osnowy	*2,38*	*2,56*

Źródło: Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 1927.

Załącznik 12

STAWKI PŁAC ZA OŚMIOGODZINNY DZIEŃ PRACY

Przemysł drzewny (Górny Śląsk, 1925 r.)

Rzemieślnicy	6,97
Robotnicy niewykwalifikowani	5,44
Robotnice	*3,23*

Poznań

Rzemieślnicy	9,49
Robotnicy niewykwalifikowani	6,88
Robotnice	*3,99*

Przemysł Spożywczy (woj. poznańskie)

Rzemieślnicy	min. 9,22	max. 10,32
Robotnicy niewykwalifikowani	min. 7,58	
Kobiety	*min. 4,45*	

Określenie stawek płac dla hut szklanych (1925 r.)

Majstrowie hutnicy	min. 8,86	max. 11,18 (dniówka)
Robotnicy niefachowi	min. 3,87	max. 4,47
Kobiety	*min. 2,58*	*max. 3,44*

Huty szkła kryształowego (pozawarszawskie)

Majstrowie hutnicy	min. 9,46	max. 14,54
Robotnicy niefachowi	min. 3,87	max. 4,47
Kobiety	*min. 2,58*	*max. 3,44*

Przemysł metalowy (Warszawa)

	1925 r.	1927 r.
Rzemieślnicy	8,53	7,28
Pomoc fachowa	6,47	5,36
Pomoc podwórzowa	5,50	4,72
Kobiety	*4,68*	*3,52*

Przemysł chemiczny (Warszawa)

Rzemieślnicy	8,43	7,40
Pomoc fachowa	7,22	6,45
Robotnik niewykwalifikowany	6,36	5,00
Robotnice	*4,15*	*3,30*

Przemysł włókienniczy (Warszawa)

Tkacze bawełniani	9,84	7,20
Cewiaczki	6,55	4,95

Załącznik 13

WYNAGRODZENIE MĘŻCZYZN I KOBIET — PRACOWNIKÓW BANKOWYCH, 1925 r.

Rodzaje banków	Urzędnicy wykwalifikowani (Polska ogółem)	Mężczyźni	Kobiety
Bank Polski		442	378
państwowe		442	366
prywatne		301	238
	Siły pomocnicze, manipulanci i biuraliści		
Bank Polski		371	296
państwowe		274	250
prywatne		233	202
	Personel niższy		
Bank Polski		275	81
państwowe		191	89
prywatne		143	64

Źródło: Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 1927.

Załącznik 14

RÓŻNICE W ZAROBKACH MĘŻCZYZN I KOBIET W POLSCE W 1936 r.

Przeciętne zarobki godzinowe robotników w wielkim i średnim przemyśle przetwórczym, w zł

Ogółem	Wykwalifikowani	Przyuczeni	Niewykwalifikowani	Zatrudnieni nie bezpośrednio w produkcji
Mężczyźni	0,91	0,65	0,53	0,64
Kobiety	0,59	0,48	0,40	0,41

Źródło: Mały Rocznik Statystyczny, Warszawa 1938 r.

Załącznik 15

ODSETEK ROBOTNIKÓW W WIELKIM I ŚREDNIM PRZEMYŚLE WEDŁUG WYSOKOŚCI ZAROBKU TYGODNIOWEGO

	—10	10—20	20—30	30—40	40—50	50—60	60—70	70—80	80 i więcej
Mężczyźni	6,8	19,9	24,1	20,6	12,1	7,0	4,0	2,2	3,3
Kobiety	11,9	35,5	33,2	14,0	4,2	1,0	0,2	0,0	0,0

80,6% kobiet zarabiało tygodniowo do 30 zł, z tego prawie 50% do 20; wśród mężczyzn do 30 zł tygodniowo zarabiało 51,8%. W grupie zarobkowej 30—60 zł tygodniowo było 19,2% kobiet i 39,7% mężczyzn. Duże różnice występują również w najwyższych grupach zarobkowych; ponad 60 zł tygodniowo zarabiało 9,5% mężczyzn i tylko 0,2% kobiet; maksymalnym pułapem zarobków dla kobiet było 70 zł, natomiast 3,3% mężczyzn zarabiało ponad 80 zł.

Załącznik 16

DZIENNE PŁACE DNIÓWKOWYCH ROBOTNIKÓW ROLNYCH, W ZŁ

	1928 rok		*1933 rok*	
	Mężczyźni	*Kobiety*	*Mężczyźni*	*Kobiety*
Sezon wiosenny	3,9	2,6	1,7	1,3
Sezon letni	5,6	3,5	2,5	1,9
Sezon jesienny	3,3	2,9	1,6	1,3

Załącznik 17

STAWKI PŁAC WEDŁUG PRZEDWOJENNYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Stawki płac według układu zbiorowego pracy z dnia 1.X.1937 r.

Kategorie pracowników	Poznań i gmina Luboń	Miasta pow. 10 tys. mieszk.	Miasta poniżej 10 tys. mieszk.	Gminy wiejskie
Rzemieślnicy w okresie pierwszych 2 lat po wyuczeniu	0,66	0,63	0,59	0,56
Robotnik przyuczony	0,66	0,63	0,56	0,56
od 15-18 lat	0,31	0,30	0,27	0,22
18-21 lat	0,51	0,48	0,43	0,43
ponad 21 lat	0,65	0,62	0,55	0,55

Kategorie pracowników	Poznań i gmina Luboń	Miasta pow. 10 tys. mieszk.	Miasta poniżej 10 tys. mieszk.	Gminy wiejskie
Robotnica				
od 15-18 lat	0,26	0,25	0,22	0,22
18-21 lat	0,31	0,30	0,27	0,27
ponad 21 lat	0,37	0,35	0,31	0,31

Źródło: Zbiór Układów Zbiorowych Pracy, r. 1, nr 18, poz. 75, Warszawa 1937.

Maksymalną płacą, jaką mogła uzyskać w Poznaniu robotnica, było 0,37 zł za godz., co stanowiło 57% płacy robotnika o tych samych lub nawet niższych kwalifikacjach.

Stawki płac według układu zbiorowego pracy z dnia 2.V.1938 r.

Kategorie pracowników	I Bydgoszcz Grudziądz Toruń Inowrocław Wejherowo	II Brodnica Chełmno Chojnice Działdowo Gniew, Tczew	III Wszystkie inne miasta nie wymienione pod I i II	IV Wszystkie gminy wiejskie
Robotnik przyucz.	60	57	54	51
od 16-18 lat	29	28	26	25
od 18-20 lat	43	41	39	37
ponad 20 lat	57	54	51	48
Robotnica przyucz.	42	40	38	36
od 16-18 lat	26	25	23	22
od 16-20 lat	29	28	26	25
ponad 20 lat	33	31	30	28

Źródło: Por. *Zbiór Układów Zbiorowych Pracy*, r. II, nr 35, poz. 97, Warszawa 1938. Układ ten zawarty w Bydgoszczy dla przemysłu ogólnego z wyłączeniem przemysłów: budowlanego, ceramicznego, tartacznego, cukrowniczego, poligraficznego oraz stolarskiego — obowiązywał na obszarze województwa pomorskiego, prócz miasta Gdyni. Stawki podane w groszach za godzinę.

Załącznik 18

RÓŻNICE W WYNAGRADZANIU MĘŻCZYZN I KOBIET W OKRESIE MIĘDZYWOJENNYM W WARSZAWIE

Przeciętny zarobek brutto dla typowych kategorii pracowników miejskich zatrudnionych bezterminowo w Warszawie

Typowe kategorie pracowników	Miesięczny przeciętny zarobek w zł bez wynagrodzeń za godziny nadliczbowe i premie	
	mężczyzn	kobiet
Inspektorzy i kontrolerzy kontroli miejskiej	600	516
Rachmistrze	277	242
Kanceliści	231	205
Maszynistki	278	213
Bibliotekarze	314	223
Nauczyciele	378	285
Lekarze	401	346
Farmaceuci	468	299

Źródło: J. Derengowski, *Płace pracowników miejskich M. St. Warszawy*, Warszawa 1939, str. 124.

Podajemy nie wszystkie kategorie pracowników, jednakże wśród pozostałych nie ma również ani jednej takiej, w której zarobek kobiety przynajmniej dorównywałby zarobkowi mężczyzny.

Pracownicy fizyczni

Typowe kategorie pracowników	Miesięczny przeciętny zarobek w zł bez wynagrodzeń za godziny nadliczbowe i premie	
	mężczyzn	kobiet
Woźni	193	162
Ogrodnicy	220	165
Robotnicy wykwalifikowani	200	139
Robotnicy niewykwalifikowani	205	127
Pomoc fachowa	223	129
Posługacze	194	138

Przedsiębiorstwa wiejskie

Pracownicy umysłowi		
Księgowi i buchalterzy	408	377
Kasjerzy	542	333
Rachmistrze	402	381
Inkasenci, poborcy	393	275
Pracownicy fizyczni		
Woźni	245	155
Robotnicy niewykwalifikowani	201	185
Obrzędni w tramwajach	234	224

Załącznik 19

PRZECIĘTNE ZAROBKI ROBOTNIKÓW W PRZEMYŚLE PRZETWÓRCZYM WARSZAWY W SIERPNIU 1937 r. NA PODSTAWIE DOCHODZEŃ GUS

Kategorie zawodowe robotników	Przemysł metalowy ogółem			
	59 zakładów zatrudniających do 49 robotników		65 zakładów zatrudniających 50 i więcej robotników	
	przeciętny zarobek w zł		przeciętny zarobek w zł	
	godz.	tygod.	godz.	tygod.
1	2	3	4	5
Niewykwalifikowani				
mężczyźni	0,64	29,2	0,84	36,3
kobiety	0,40	17,8	0,63	23,1
Wykwalifikowani				
mężczyźni	1,07	46,7	1,43	62,3
kobiety	0,39	17,1	0,62	26,5

Źródło: Szturm de Sztrem, *Walka o płace zarobkowe*, Warszawa 1938 r.

Kategorie zawodowe robotników	Przemysł metalowy ogółem	
	59 zakładów zatrudniających do 49 robotników	65 zakładów zatrudniających 50 i więcej robotników
	przeciętny zarobek godzinowy w zł	przeciętny zarobek godzinowy w zł
Lakiernicy (wykw.)	1,29	1,15
Lakierniczki (wykw.)	0,50	0,67
Sztancerzy (wykw.)	0,67	0,79
Sztancerki (wykw.)	0,31	0,57
Polerowacze	0,77	1,15
Polerowaczki	0,34	0,83
Przemysł elektrotechniczny		
Zatrudnieni nie bezpośrednio w produkcji		
mężczyźni	0,84	0,88
kobiety	0,35	0,51
Wykwalifikowani		
mężczyźni	0,94	1,13
kobiety	0,43	0,55

Porównanie sytuacji płacowej kobiet w Warszawie w okresie międzywojennym z istniejącą nieco wcześniej (przed pierwszą wojną światową) pozwala na wysnucie wniosku, że zmiany są minimalne albo żadne.

Załącznik 20

SYTUACJA PŁACOWA PRZED I WOJNĄ ŚWIATOWĄ

Płace pracowników w papierni pod Warszawą (1914 r.)

Kategorie zawodowe	*Zarobek dzienny w zł*
Robotnik wykwalifikowany	3,67 — 4,36
Robotnica wykwalifikowana	2,30 — 4,30
Robotnik niewykwalifikowany	2,75
Robotnica niewykwalifikowana	1,61

Płace pracowników księgarni „E. Wende", 1914 r.

	Zarobek miesięczny
Buchalter główny	367 zł
Kasjer główny	367 zł
Ekspedient hurtowni	275 zł
Młodsza kancelistka	184 zł
Maszynistka	184 zł

Źródło: Szturm de Sztrem, *Walka o płace zarobkowe*, cyt. wyd.

Płace robotników w garbarniach w styczniu 1914 r.

Kategorie zawodowe	Rodzaj płacy	Zarobek w zł
Robotnik podwórzowy	dziennie	4,59 — 6,43
Warsztatowy, sztukowy, bramowy	dziennie	4,59 — 7,34
Pasiarz	tygodniowo	82,60 — 160,65
Kobieta, chłopiec	dziennie	2,30 — 3,44
Stróż dzienny i nocny	tygodniowo	41,77
Furman	tygodniowo	36,72

Płace robotników w browarach w styczniu 1914 r.

Kategorie	*Zarobek dzienny w zł*
Kobieta	3,67
Robotnik	5,28
Rzemieślnik	7,34 — 8,26
Woźnica	6,89
Pomocnik woźnicy, stróż	4,59

Płace robotników w przemyśle odzieżowym w styczniu 1914 r.

Kategorie zawodowe	Rodzaj płacy	Zarobek dzienny w zł
Szewc I kat.	tygodniowo	55,08
Szewc II kat.	tygodniowo	41,31
Szewc III kat.	tygodniowo	32,13
Pracownice igły	dziennie	4,27
Krawiec	dziennie	12,74

Załącznik 21

WZROST ZATRUDNIENIA KOBIET W NIEKTÓRYCH KRAJACH ŚWIATA [a]

Kraj	Rok	Ludność pracująca w tys.		Uwagi
		kobiety	mężczyźni	
Rosja	1897	5 276	25 995	ogółem
	1915	623	1 338	zatrudnien tylko. w przemyśle
ZSRR	1917	839	1 255	„
	1930	3 877		
	1937	9 357		
Australia	1911	395	1 767	
	1921	464	1 853	
	1955	845	2 856	
St. Zjedn.	1890	3 712	19 596	(poza rolnictwem)
	1900	4 997	24 076	
	1920	8 347	34 087	
	1940	13 840	38 308	
	1945	19 030	34 830	
Szwecja	1900	36	167	(poza rolnictwem)
	1905	39	191	
	1910	44	210	
	1912	46	219	
Niemcy	1907	9 493	18 599	
	1920	11 587	22 297	

a Proces absolutnego wzrostu zatrudnienia kobiet od końca XIX wieku do połowy XX wieku wiąże się ze zmianami demograficznymi, stałym przyrostem ludności oraz zmianą jej *struktury na korzyść kobiet*. Przed II wojną światową było już tylko 7 krajów na świecie, w których na 1 000 mężczyzn przypadało mniej niż 1000 kobiet. Por. J. Waluk, *Niektóre problemy zatrudnienia kobiet*, „Biuletyn Naukowy, Wydz. Ek. Pol." nr 2, 1959.

Załącznik 22

LUDNOŚĆ WARSZAWY WEDŁUG ZAJĘĆ (SPIS JEDNODNIOWY DOKONANY W 1897 r.)

Rodzaj zajęć	*Osoby pracujące samodzielnie* Mężczyźni	Kobiety
Administracja, sądownictwo, policja	5 646	64
Służący w instytucjach prywatnych	799	10
Zajęcie prawne prywatne	589	8
Siły zbrojne	37 315	—
Służba cerkiewna i kościelna	426	88
Niższa służba przy kościołach itp.	527	21
Zajęcia pedagogiczne	2 375	2 166
Nauka, literatura, sztuka	1 659	433
Służba lekarska i sanitarna	2 554	1 162
Służba w instytucjach dobroczynnych	160	293
Usługa osobista i wyrobnicy	31 172	46 732
Dochód z kapitałów, nieruchomości lub od krewnych	7 720	10 445
Zapomogi ze skarbu, instytucji i osób prywatnych	3 200	4 311
Więźniowie i odsiadujący kary	1 412	291
Pszczelnictwo i jedwabnictwo	8	—
Rolnictwo	1 090	187
Chów bydła	63	16
Leśnictwo i przemysł leśny	67	7
Rybołówstwo i polowanie	28	—
Produkcja rud i kopalnie	58	2
Przetapianie metali	187	2
Przetwór produktów zwierzęcych	3 845	213
Obróbka drzewa	9 729	459
Przerabianie materiałów włóknistych	1 921	1 425
Przerabianie metali	13 653	462
Wyroby ceramiczne	1 102	105
Przemysł chemiczny	1 054	216
Gorzelnictwo, piwowarstwo i miodosytnie	836	61
Produkty wyskokowe i inne napoje	217	33
Wytwarzanie produktów spożywczych	4 572	432
Wyroby tytoniowe	272	313
Wyroby poligraficzne	3 294	415
Instrumenty optyczne, fizyczne, chirurgiczne	1 031	46

	Mężczyźni	Kobiety
Jubilerstwo, malarstwo, religijne przedmioty zbytku	2 529	163
Wyrób odzieży	23 004	12 358
Zajęcia budowlane	8 787	98
Produkcja powozów i statków drewnianych	145	1
Zajęcia nie objęte poprzednimi rubrykami	2 870	551
Komunikacje wodne	100	1
Drogi żelazne	5 565	83
Przemysł przewozowy	5 063	63
Inne komunikacje lądowe i środki transportowe	1 140	5
Poczta, telegraf i telefon	983	66
Instytucje kredytowe i handlowe	880	28
Pośrednictwo handlowe	1 943	75
Handel nie oznaczony szczegółowo	9 499	1 923
Handel bydłem żywym	148	3
Handel zbożem w ziarnie	387	70
Handel innymi produktami rolnymi	5 144	1 820
Handel materiałem budowlanym i opałem	988	59
Handel przedmiotami użytku domowego	374	54
Handel przedmiotami metalowymi, maszynami, bronią	484	28
Handel wyrobami tkackimi i odzieżą	2 359	401
Handel skórami i futrami	604	46
Handel przedmiotami zbytku, nauki, sztuki i inne	624	110
Handel przedmiotami pozostałymi	464	81
Handel przenośny i wędrowny	3 098	1 505
Restauracje, hotele, kluby i inne	2 156	830
Handel trunkami	1 025	129
Czystość i higiena ciała	666	2 841
Osoby zajęć nie oznaczonych	1 165	362
Prostytucja	3	492
Osoby, które nie podały swego zajęcia	931	882
Razem	221 812	95 546

W 1897 roku ogólna liczba ludności Warszawy wynosiła 601 408 osób, w tym: kobiet — 316 248, mężczyzn — 281 160.

Odsetek kobiet pracujących samodzielnie w stosunku do ogółu ludności Warszawy wynosił 15%, do ogółu kobiet 30%.

Źródło — St. Dziewulski i H. Radziszewski, *Warszawa 1913*, tabl. 29.

Załącznik 23

STRUKTURA ZATRUDNIENIA KOBIET W KILKU WYBRANYCH ZAKŁADACH PRZEMYSŁU WARSZAWSKIEGO (PEŁNE ZBIOROWOŚCI) *

1. Stołeczne Zakłady Metalowe — sierpień 1961 r.

Liczba zatrudnionych		prac. fizycz.	w % do ogółu zatrudnionych mężczyzn i kobiet
Mężczyzn	254	219	86
Kobiet	105	75	61

Pracownice fizyczne

Robotnice niewykwalifikowane	30
Robotnice wykwalifikowane	15
Prac. transportu wewnętrznego	10
Magazynier	3
Ślusarz	3
Pom. ślusarza	4
Pom. magazyniera	2
Sprzątaczka	2
Krajacz na pasach	1
Tokarz	1
Prac. magazynu	1
Szpularka	1
Grupowa	1
Dozorca	1
	75

Pracownice umysłowe		*Pracownicy umysłowi*	
St. referent	9	Dyrektor naczelny	1
St. księgowa	4	Dyr. d/s techn.	1
Księgowa	6	Dyr. adm.-handl.	1
St. ekonomista	3	*Kier.* oddziału	6
Kier. sekcji mater.	1	*Kier.* sekcji	5
Kier. admin.-gosp.	1	*Kier.* magaz.	2
Kier. person.	1	Kier. zaopatrzenia	1

* Opracowano na podstawie udostępnionej przez dyrekcję zakładów ewidencji pracowników w sierpniu 1961 roku.

Skalarz	1	Kier. techniczny	1
Przew. RZ	1	Kier. zakładu	1
Technik	1	Gł. księgowy	1
Kasjerka	1	St. mistrz	4
Wydawca narzędzi	1	St. ekonomista	3
		Technik	3
	30	St. dyspozytor	1
		Brygadzista	1
			33

2. Stołeczne Zakłady Przemysłu Dziewiarskiego — wrzesień 1961 r.

Liczba zatrudnionych		Pracownicy fizyczni	W % do ogółu zatrudnionych mężczyzn i kobiet
Mężczyzn	89	67	75
Kobiet	260	219	85

Struktura zatrudnienia pracowników według działów:

a) *Dział Administracji*

Kobiety		*Mężczyźni*	
Sprzątaczki	6	*Robotnik*	5
Rewident	2	Portier	3
Robotnice	3	Kierowca	2
Goniec	1		10
	12		

b) *Dział Głównego Mechanika*

Kobiety	*Mężczyźni*	
	Elektryk	3
nie ma	Mechanik	2
	Palacz	3
	Tokarz	2
	Ślusarz	1
		11

c) *Dziewiarnia*

Kobiety		*Mężczyźni*	
Dziewiarki saneczkowe	22	Dziewiarz osnowowy	13
Snowaczki	13	Mechanik	1
Dziewiarki	7		14
Podmistrz	1		
Sprzątaczka	1		
	44		

d) *Krajalnia*

Kobiety		*Mężczyźni*	
Rysownik	4	Krojczy	1
Brakarz	4		
Rozdzielca	5		
Nakładaczka	3		
Podmistrz	1		
	17		

e) *Kontrola Techniczna*

Kobiety		*Mężczyźni*	
Brakarz	15	*Brakarz*	1

f) *Wykańczalnia*

Kobiety		*Mężczyźni*
Szwaczki	45	
Cerowaczki	4	
Magazynowa	1	
Podmistrz	1	nie ma
Rozdzielca	1	
	52	

g) *Brygada remontowa*

Kobiety	*Mężczyźni*	
	Stolarz	3
nie ma	Murarz	1
		4

h) *Szwalnia* (I i II zmiana)

Kobiety		*Mężczyźni*	
Szwaczki	65	Mechanik	2
Sprzątaczki	2		
Rozdzielca	1		
	68		

Struktura zatrudnienia pracowników umysłowych

Kobiety		*Mężczyźni*	
Ekonomista	4	Dyrektor zakładu	1
Planista	4	Z-ca dyrektora	1
Księgowa	4	Gł. księgowy	1
St. księgowa	2	Z-ca gł. księgowego	1
Intendent	2	*Kierownik oddziału*	3
St. rozdzielca	2	*St. technik*	3
Technik	2	St. mechanik	1
Asystent	1	Kier. zakładu	1
Mistrz	1	Nadmistrz	1
St. technik	1	Kier. sekcji	1
Kontroler techn.	1	*Technik*	1
Inż. technolog	1	*Ekonomista*	2
Kier. działu	1	Magazynier	2
Lekarz dentysta	1	*St. księgowy*	2
Lekarz intern.	1	Radca prawny	1
Felczer	1	*Intendent*	2
Maszynistka	1		
	30		24

3. Warszawska Fabryka Motocykli — luty 1961 rok

Liczba zatrudnionych		Pracownicy fizyczni	W % do ogółu zatrudnionych mężczyzn i kobiet
Mężczyzn	1 758	1 614	85
Kobiet	301	196	68

Struktura zatrudnienia pracownic fizycznych
luty 1961 rok

Wiertacz	38
Sprzątaczka	34
Pom. fachowa	30

Brakarz	23
Galwanizer	16
Zaplataczka	11
Centrowaczka	6
Prac. magazynu	6
Szlifierz	5
Pakowaczka	4
Prac. wypożyczalni narz.	4
Przeciągaczka	3
Frezer	2
Gwinciarz	2
Woźna	2
Krawcowa	2
Goniec	2
Tokarz	1
Pasenkownik	3
Szatniarka	2
	196

Struktura zatrudnienia pracowników umysłowych

Kobiety		*Mężczyźni*	
Stanowisko	Liczba zatrudnionych	Stanowisko	Liczba zatrudnionych
Księgowa	26	Dyr. zakładu	1
Referent	20	Dyr. techn.	1
Planista	10	Dyr. handl.	1
St. księgowa	7	*Kier. działu*	25
Maszynistka	4	*Technik*	18
St. referent	4	Konstruktor	16
Kier. działu	3	Technolog	14
Rozdzielca	3	Majster	13
Technik	3	Kontroler	11
Intendent	2	Magazynier	9
Insp. kadr	3	*Rozdzielca*	7
Chemik	1	Mistrz	6
Kontystka	1	*Kier. sekcji*	7
Kontroler	1	*Planista*	4
Kier. sekcji	1	St. konstruktor	11
Kier. kanc. ogól.	1	*Referent*	4
Telefonistka	1	Kier. magazynu	3
Kasjerka	1	Kier. zespołu	3

Kobiety

Stanowisko	Liczba zatrudnionych
Ekonomista	1
Archiwistka	1
Inż. metalurg	1
	105

Mężczyźni

Stanowisko	Liczba zatrudnionych
Ekonomista	3
Gł. księgowy	1
Z-ca gł. księgowego	1
Gł. technolog	1
Z-ca gł. technologa	1
Gł. energetyk	1
Org. produkcji	1
Z-ca szefa produkcji	1
Gł. konstruktor	1
Z-ca gł. konstruktora	1
St. technolog	2
Dyspozytor	2
St. inspektor	2
Referent	2
St. księgowy	2
Z-ca kier. magazynu	2
Sprzedawca	1
Kalkulator	1
Kreślarz	1
St. dyspozytor	1
Kasjer	1
Nadmistrz	1
Intendent	1
Mechanik	1
St. inżynier	1
Inż. konstruktor	1
St. metalurg	1
Szef KT	1
Radca prawny	2
Monter	1
Redaktor	1
Razem	144

Załącznik 24

STANOWISKA ZAJMOWANE PRZEZ PRACOWNIKÓW

Stanowiska zajmowane przez pracowników z wykształceniem wyższym (WFM)

Mężczyźni	*Liczba*	*Kobiety*	*Liczba*
Dyr. techniczny	1	Kier. laborat.	1
Z-ca gł. księgowego	1	St. metalurg	1
Kierownik	10	Ekonomista	1
Dz. organiz.			
Zmianowy		Razem	3
Sekcji zaop.			
Sekcji org. warszt.			
Automatów			
Dział zbytu			
Oddz. galw.			
Lakierni			
Prototypowni			
Gł. technolog	1		
Z-ca gł. technologa	1		
Gł. energetyk	1		
Org. produkcji	1		
Z-ca szefa prod.	1		
Gł. konstruktor	1		
Z-ca gł. konstruktora	1		
St. konstruktor	10		
Konstruktor	7		
St. technolog	1		
Technolog	1		
Majster	1		
Szef KT	1		
St. metalurg	1		
Kontroler	1		
Ekonomista	1		
Planista	1		
Radca prawny	2		
Redaktor	1		
Razem	47		

Stanowiska pracowników z niepełnym wyższym wykształceniem

Mężczyźni	*Liczba*
Dyr. handl.	1
Mechanik silnikowy	1
Kierownik: zaopatrzenia	2
Ekonomista	2
Magazynier	1
Konstruktor	1
Razem	8

Kobiety	*Liczba*
St. referent	1
St. księgowa	1
Razem	2

Stanowiska pracowników z wykształceniem średnim ogólnokształcącym

Mężczyźni	*Liczba*
Kier. sekcji	5
Kier. magazynu	3
Z-ca kier. magazynu	2
Konstruktor	3
Rozdzielca	2
Referent	2
St. inspektor	2
Technolog	2
Majster	2
Gł. księgowy	1
Magazynier	2
St. księgowy	2
Technik	1
Kreślarz	1
St. dyspozytor	1
Ekonomista	1
Planista	2
Intendent	1
Kontr. techniczny	1
Sprzedawca	1
Razem	38

Kobiety	*Liczba*
Kier. dz. transportu	1
Kier. świetlicy	1
Intendent	1
St. księgowa	3
Księgowa	8
Kontr. czasu	1
Technik normowania	1
Referent	6
Planista	1
Ekonomista	1
Razem	26

Stanowiska pracowników z wykształceniem podstawowym

Mężczyźni	*Liczba*	*Kobiety*	*Liczba*
Majster	5	Planista	2
Kierownik	2	Inspektor kadr	2
Pom. fachowa	1	Maszynistka	2
Monter	1	Rozdzielca	1
Mistrz	1	Telefonistka	1
Magazynier	1	Archiwistka	1
Ślusarz	1	Referent	1
Referent	1	Pom. fachowa	1
		Księgowa	1
Razem	13	Razem	12

Stanowiska pracowników z nie ukończonym wykształceniem podstawowym

Mężczyźni	*Liczba*	*Kobiety*	*Liczba*
Magazynier	1	Kier. sekcji	1
Referent	1	Referent	1
Razem	2	Razem	2

Stanowiska pracowników z wykształceniem średnim zawodowym

Mężczyźni	*Liczba*	*Kobiety*	*Liczba*
Technolog	8	Księgowa	8
Technik	8	St. księgowa	1
Konstruktor	6	St. referent	1
Majster	3	Referent	2
Rozdzielca	3	Planista	1
Kier. oddziału	2		
Kier. sekcji	1	Razem	13
Kier. zespołu	3		
Kier. techniczny	2		
Magazynier	2		
Ślusarz	2		
Kasjer	1		
Nadmistrz	1		

Mistrz	1
Planista	1
Mł. technolog	1
St. inż.	1
Inż. konstr.	1
Razem	49

Stanowiska pracowników z wykształceniem niepełnym średnim (ogólnokształcącym i zawodowym)

Mężczyźni	*Liczba*
Kontroler techn.	10
Technik	9
Kierownik: odz.	
sekcji	
magaz.	
transportu	
linii	8
Mistrz	3
Majster	2
Dyspozytor	2
Mistrz silnikowy	1
Rozdzielca	2
Magazynier	2
Technolog	1
Kalkulator	1
Razem	41

Kobiety	*Liczba*
Księgowa	6
Referent	6
Planista	3
St. referent	3
Pom. fachowa	2
Pom. magazyniera	1
St. księgowa	1
Maszynistka	1
Kier. KT	1
Rozdzielca	2
Razem	26

Stanowiska pracowników z wyższym wykształceniem

Mężczyźni	*Liczba*
Z-ca dyr.	1
Kierownik działu	2
Gł. księgowy	1
Radca prawny	1
St. mechanik	1
St. księgowy	1
Razem	7

Kobiety	*Liczba*
Ekonomista	1
St. technik	1
Inż. technolog	1
Lekarz dent.	1
Lekarz intern.	1
Razem	5

Stanowiska pracowników z wykształceniem niepełnym wyższym i średnim (WFM)

Mężczyźni	*Liczba*	*Kobiety*	*Liczba*
Dyrektor	1	Asystent	1
Z-ca gł. księgowego	1	St. technik	1
Kier. farb.	1	Technik	1
Kier. oddziału	1	Planista	1
St. technik	1	Kier. działu	1
Technik BHP	1	Ekonomista	3
Kier. sekcji	1	Księgowa	4
Magazynier	1	Felczer	1
Ekonomista	1	St. księgowa	1
St. księgowy	1	Intendent	1
Razem	10	Razem	15

Stanowiska pracowników z wykształceniem niepełnym średnim i podstawowym

Mężczyźni	*Liczba*	*Kobiety*	*Liczba*
Kier. zakładu	1	St. mechanik	1
Nadmistrz	1	Mistrz	1
Magazynier	1	Planista	2
Intendent	1	St. kontr. techn.	1
		St. rozdzielczy	1
Razem	4	St. planista	1
		Maszynistka	1
		Księgowa	1
		Kasjerka	1
		Razem	10

Załącznik 25

PRACOWNICY PEŁNOZATRUDNIENI W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ I W PRZEMYŚLE WEDŁUG PŁCI I WYKSZTAŁCENIA Z UWZGLĘDNIENIEM PODZIAŁU NA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH I UMYSŁOWYCH (W ODSETKACH)

Gospodarka uspołeczniona

	Ogółem	Wykształcenie						
		wyższe	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	niepełne średnie ogólne	zasadnicze zawodowe	podstawowe ukończone	podstawowe nie ukończone
Ogółem	100,0	3,8	6,9	4,3	4,9	8,2	40,8	31,1
Pracownicy fizyczni								
Mężczyźni	100,0	0,0	0,6	0,4	1,5	10,2	43,2	44,1
Kobiety	100,0	0,0	0,4	0,5	1,7	3,0	52,8	41,6
Pracownicy umysłowi								
Mężczyźni	100,0	15,7	17,8	11,5	10,7	9,1	29,9	5,3
Kobiety	100,0	7,6	24,9	14,6	14,6	7,1	29,3	1,9
Przemysł								
Ogółem	100,0	1,7	3,8	2,4	3,6	10,5	45,0	33,0
Pracownicy fizyczni								
Mężczyźni	100,0	0,0	0,9	0,6	1,8	13,7	44,9	38,1
Kobiety	100,0	0,0	0,4	0,6	1,8	3,6	53,9	39,7
Pracownicy umysłowi								
Mężczyźni	100,0	13,4	21,9	10,1	10,5	11,2	28,9	4,0
Kobiety	100,0	4,3	15,8	17,3	20,1	8,0	33,2	1,3

Źródło: Badania jednorazowe GUS, 1958 rok.

Załącznik 26

POLSKA I WARSZAWA
PRACOWNICY PEŁNOZATRUDNIENI W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ WEDŁUG PŁCI I WYKSZTAŁCENIA NA 10 000 LUDNOŚCI, 1958 R.

Gospodarka uspołeczniona ogółem

Wyszczególnienie	Wykształcenie						
	wyższe	średnie zawod.	średnie ogólne	niepełne średnie	zasadnicze zawodowe	podstawowe ukończone	podstawowe nie ukończ.
olska							
Razem	82	151	95	108	180	892	679
Mężczyźni	124	153	100	117	302	1210	1036
Kobiety	45	150	90	100	66	596	346
M. st. Warszawa							
Razem	509	360	451	428	471	1815	1385
Mężczyźni	769	413	455	412	796	2537	2183
Kobiety	287	326	448	441	192	1197	703

PRACOWNICY PEŁNOZATRUDNIENI W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ WEDŁUG PŁCI I WYKSZTAŁCENIA, 1958 ROK
(w tysiącach)

Wyszczególnienie	Wykształcenie							
	Ogółem	wyższe	średnie zawodowe	średnie ogólno-kształcące	niepełne średnie ogólne	zasadnicze zawodowe	podstawowe ukończone	podstawowe nie ukończ.
Razem	6 350 816	239 928	438 680	275 592	312 831	522 016	2 589 737	1 972 032
Pracownicy fizyczni								
Mężczyźni	3 163 748	1 024	18 948	14 197	46 543	322 567	1 366 355	1 394 114
Kobiety	1 206 949	193	4 383	6 407	20 787	36 416	636 764	502 299
Pracownicy umysłowi								
Mężczyźni	1 095 433	171 924	194 701	125 662	116 773	100 377	327 563	58 433
Kobiety	884 686	66 787	220 648	129 329	128 725	62 656	259 355	17 186

Załącznik 27

KOLEJNOŚĆ DZIAŁÓW GOSPODARKI USPOŁECZNIONEJ WEDŁUG LICZBY ZATRUDNIONYCH KOBIET

1958 rok

POLSKA		WARSZAWA	
1. Przemysł	887 164	1. Przemysł	60 455
2. Urządzenia socj. i kulturalne	460 619	2. Urządzenia socj. i kulturalne	48 854
3. Obrót towarowy	357 932	3. Obrót towarowy	41 231
4. Transport i łączność	91 036	4. Admin. publ. i instytucje wymiaru spraw.	17 080
5. Admin. publ. i inst. wymiaru spraw.	88 206	5. Budownictwo	14 809
6. Budownictwo	70 738	6. Transport i łączność	122 164
7. Rolnictwo	58 494	7. Gospod. komun. i mieszk.	7 278
8. Gospod. komunal. i mieszk.	47 105	8. Usługi nieprodukcyjne	5 600
9. Inst. finans. i ubezp.	28 323	9. Inst. finans. i ubezp.	4 600
10. Usługi nieprodukc.	21 065	10. Rolnictwo	604
11. Leśnictwo	4 316	11. Leśnictwo	46
Ogółem	2 091 635		212 721
z tego:		z tego:	
prac. fizycznych	1 206 949	prac. fizycznych	94 801
prac. umysłowych	884 686	prac. umysłowych	117 920

Załącznik 28

ZATRUDNIENIE KOBIET W PRZEMYŚLE W POLSCE I W WARSZAWIE

Przemysł ogółem, Polska		*Przemysł ogółem, Warszawa*	
	Pracownicy fizyczni		
Mężczyźni	1 652 362	Mężczyźni	73 973
Kobiety		Kobiety	42 838
	Pracownicy umysłowi		
Mężczyźni	310 053	Mężczyźni	20 006
Kobiety	133 462	Kobiety	11 693

Załącznik 29

PRACOWNICY Z WYKSZTAŁCENIEM WYŻSZYM ZATRUDNIENI W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ

Stan na dzień 31.V.1958 r.

Grupa zawodu i nazwa zawodu	Razem	Mężczyźni	Kobiety	% kobiet
1	2	3	4	5
Ogółem	239 928	172 948	66 980	27,9
W tym:				
Grupa zawodów technicznych	79 660	73 275	6 385	8,0
Inż. metalurg	2 980	2 850	130	4,4
Inż. górnik	3 915	3 771	144	3,7
Inż. elektryk	10 987	10 669	318	2,9
Inż. energetyk	523	512	11	2,1
Inż. mechanik	22 330	22 011	319	1,4
Inż. budow. okrętowego	882	873	9	1,0
Inż. chemik	8 105	5 910	2 195	27,1
Inż. technologii środków spożywczych	1 268	874	394	31,0
Inż. technologii rolno-spożywczej	957	725	232	24,2
Inż. technologii drewna	1 442	1 297	145	10,1
Inż. włókiennik	1 683	1 336	347	20,6
Inż. poligrafik	80	76	4	5,0
Inż. architekt	4 094	3 511	583	14,2
Inż. budow. lądowego	10 559	10 030	529	5,0
Inż. budow. wodnego	1 737	1 602	135	7,8
Inż. budow. sanitarnego	1 524	1 293	231	15,2
Inż. geolog	849	637	212	25,0
Inż. geodeta	2 204	1 997	207	9,4
Inż. łączności	1 688	1 573	115	6,8
Inż. komunikacji	1 853	1 728	125	6,7
Grupa zawodów rolnych	20 058	16 716	3 342	16,7
Inż. agronom	8 032	6 453	1 579	19,7
Inż. zootechnik	1 932	1 404	528	27,3

1	2	3	4	5
Inż. ogrodnik	1 286	570	716	55,7
Inż. mechanizacji rolnictwa	424	369	55	13,0
Inż. meliorant	618	561	57	9,2
Lekarz weterynarii	3 222	2 964	258	8,0
Inż. leśnik	4 544	4 395	149	3,3
Grupa zawodów ekonomicznych	30 387	21 529	8 858	29,2
Inż. ekonomista	520	404	116	22,3
Ekonomista	29 867	21 125	8 742	29,3
Prawnicy	19 396	15 750	3 646	18,8
Grupa zawodów humanistycznych	26 710	21 292	14 418	54,0
Filolog	10 260	3 614	6 646	64,8
Bibliotekarz	290	65	225	77,6
Historyk	5 207	2 643	2 564	49,2
Historyk kultury materialnej	366	181	185	50,5
Dziennikarz	1 140	671	469	41,1
Psycholog	540	174	366	67,8
Filozof	3 057	1 551	1 506	49,3
Pedagog	5 091	2 874	2 217	43,5
Inne zawody humanistyczne	759	519	240	31,6
Specjaliści nauk ścisłych	19 064	10 430	8 634	45,3
Matematyk	4 042	2 612	1 430	35,4
Astronom	104	74	30	28,8
Fizyk	2 153	1 557	596	27,7
Geofizyk	97	70	27	27,8
Chemik	4 555	2 623	1 932	42,4
Biolog	4 534	1 612	2 922	64,4
Geograf	2 147	1 372	1 375	50,1
Geolog	832	510	322	38,7
Grupa pracowników służby zdrowia	34 566	19 935	17 631	51,0
Lekarz medycyny	21 260	13 513	7 747	36,4
Lekarz dentysta	6 019	1 393	4 620	76,8
Farmaceuta	7 287	2 023	5 264	72,2
Nauczyciele wychowania fizycznego	4 207	2 564	1 643	39,1

1	2	3	4	5
Grupa zawodów artystycznych	5 839	3 421	2 418	41,4
Historyk sztuki	551	193	358	65,0
Konserwator	96	42	54	56,3
Muzykolog	210	134	76	36,2
Muzyk	2 052	1 261	791	38,5
Plastyk	1 824	1 079	745	40,8
Aktor	940	564	376	40,0
Inne	166	148	18	10,8

Źródło: Dane z Departamentu Pracy GUS.

Załącznik 30

PRACOWNICY Z WYKSZTAŁCENIEM ŚREDNIM ZAWODOWYM ZATRUDNIENI W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ

(Stan w dniu 31.X.1958 r.)

Grupa zawodu i nazwa zawodu	Razem	Mężczyźni	Kobiety	Odsetek kobiet[1]
1	2	3	4	5
Ogółem	438 680	213 649	225 031	51,3
W tym:				
Grupa zawodów technicznych	150 123	122 715	27 408	18,3
Technik metalurg	5 501	5 083	418	7,6
Technik górnik	6 803	6 590	213	3,1
Technik elektryk	13 990	13 233	757	5,4
Technik energetyk	1 932	1 778	154	8,0
Technik mechanik	48 004	46 108	1 896	3,9
Techn. przem. mineralnego	895	740	155	17,3
Technik chemik	8 874	4 842	4 032	45,4
Technik technologii artykułami spożyw.	6 451	3 828	2 623	40,7
Technik technologii żywienia zbiorowego	3 439	259	3 180	92,5
Technik przemysłu drzewnego i papierniczego	1 973	1 669	304	15,4

1	2	3	4	5
Technik przemysłu włókienniczego i odzieżowego	10 718	5 385	5 333	49,8
Technik poligrafik	931	548	383	41,1
Technik budownictwa	22 147	19 253	2 894	13,1
Technik geolog	805	451	390	48,4
Technik geodeta	3 352	2 706	646	19,3
Technik komunikacji	5 126	4 271	855	16,7
Technik łączności	6 500	3 753	2 747	42,3
Technik meteorolog	126	72	54	42,9
Technik fotograf	484	169	315	65,1
Nawigator	878	869	9	1,0
Technik okrętowy	1 194	1 144	50	4,2
Grupa zawodów rolnych	15 537	12 627	2 910	18,7
Technik agronom	6 883	5 355	1 528	22,2
Zootechnik	1 301	945	356	27,4
Technik ogrodnik	1 727	1 116	611	35,4
Technik mechanizacji rolnictwa	1 215	1 067	148	12,2
Technik meliorant	833	770	63	7,6
Technik weterynarii	1 114	1 021	93	8,3
Technik leśnik	2 464	2 353	111	4,5
Grupa zawodów ekonomicznych	77 998	26 625	51 373	65,7
Nauczyciele	150 443	43 421	107 022	71,1
Nauczyciel	137 732	43 338	94 394	68,5
Wychowawca przedszkola	12 262	26	12 236	99,8
Bibliotekarz	449	57	392	87,3
Grupa zawodów służb zdrowia	41 880	6 688	35 192	84,0
Pielęgniarz dypl.	22 362	882	21 480	96,0
Położna	6 195	19	6 176	99,7
Laborant medycyny	3 713	380	3 333	89,8
Technik dentystyczny	1 769	956	813	46,0
Technik farmaceutyczny	1 800	379	1 421	78,9
Felczer	5 687	4 067	1 620	28,5
Dietetyk	354	5	349	98,6
Grupy artystyczne	2 225	1 239	986	44,3
Muzyk	2 017	1 089	928	46,0
Inne artystyczne	208	150	58	27,0

Źródło: Dane z Departamentu Pracy GUS.

Załącznik 31

PRACOWNICY Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM WEDŁUG GRUP ZAWODOWYCH W PRZEMYŚLE USPOŁECZNIONYM (1958 r.)

Grupa zawodu	Razem	Kobiety
Ogółem	47 933	5 827
Grupa zawodów technicznych	33 835	2 391
w tym:		
Chemików		1 126
Grupa zawodów rolnych	1 631	228
w tym:		
Agronomów		107
Grupa zawodów ekonomicznych	7 736	1 899
w tym:		
Ekonomistów		1 865
Prawnicy	2 125	255
Grupa zawodów humanistyczzych	591	254
w tym:		
Filozofów		96
Filologów		62
Pedagogów		37
Specjaliści nauk ścisłych	1 475	540
w tym:		
Chemików		363
Biologów		131
Grupa zawodów służby zdrowia	296	163
w tym:		
Farmaceutów		141
Grupa zawodów artystycznych	187	100
w tym:		
Plastyków		93
Hist. sztuki		6

Źródło: Dane z Departamentu Pracy GUS.

BIBLIOGRAFIA

Adamus J., *Aktywizacja zatrudnienia kobiet niewykwalifikowanych*, Warszawa 1947.

Adamek P., *Kobieta w życiu zarobkowym*, Warszawa 1909.

Baetjer A. M., *Women in Industry*, 1949.

Borkowski, Sajkiewicz, *Analiza działalności gospodarczej przedsiębiorstwa przemysłu odzieżowego*, Warszawa IEiOP.

Bartnicki I., *Struktura zatrudnienia i zarobki pracowników umysłowych*, Warszawa 1939.

Bebel A., *Kobieta i socjalizm*, Londyn 1897.

Beaulieu L., *Praca kobiet w XIX w.*, 1897.

Bilszaj W., *Reszenije żenskogo woprosa w SSSR*, Moskwa 1959.

Bornstein-Wienawer H., *Kobieta w przemyśle na Zachodzie*, Warszawa 1912.

Boy-Żeleński, *Jak skończyć z piekłem kobiet*, Warszawa 1932.

Bossard J. H., Boll S. S., *The large Family system*, 1956.

Brodowska F., Brodowski T., *Kobieta w rodzinie*, Warszawa 1925.

Bucharin N., *Teoria materializmu historycznego*, 1927.

Burgess E., Locke, *The Family*, Nowy Jork 1945.

Bry G., *Wages in German 1871—1945*, Princeton Univ., 1930.

Burhart R., *Thinking About Marriage*, Nowy Jork 1939.

Clark J. M., *Economic Institutions and Human Welfare*, Nowy Jork 1957.

Czajkowski T., *Kobiety i młodociani w wielkim i średnim przemyśle*, Warszawa 1933.

Derengowski J., *Płace pracowników umysłowych m. st. Warszawy*, Warszawa 1939.

Dobrowolski K., *Umysłowość i moralność w Polsce*, Warszawa 1932.

Dühring E., *Wyższe wykształcenie zawodowe kobiet i współczesne nauki uniwersyteckie*, Warszawa 1904.

Equal pay for equal work, Nowy Jork 1960.

Engels F., *Pochodzenie rodziny, własności prywatnej i państwa*, Warszawa 1939.

Engels F., *Położenie klasy robotniczej w Anglii*, Warszawa 1952.

Engels F., *Anty-Dühring*, Warszawa 1956.

Filenz, *Careers for Women*, Boston i Nowy Jork 1934.
Friedmann G., *Maszyna i człowiek*, Warszawa 1960.
Funke M., *Sind Weiber Menschen*, Berlin 1896.
Gagarina Z., *Sytuacja kobiet w krajach kapitalistycznych*, Warszawa 1951.
Gardner B. B., Moore D., *Human Relation in Industry*, Londyn 1956.
Galkin L., *Zarabotnaja płata pri socjalizmie*, Moskwa 1960.
Gauseron B. H., *Co robić z naszymi dziewczętami*, Warszawa 1897.
Grace H., *Women who work*, Nowy Jork 1934.
Greenspan A., *Wpływ społecznych warunków pracy kobiet w przemyśle*, Warszawa 1960.
Halle F., *Kobieta w Rosji Sowieckiej*, Warszawa 1934.
Hill J., *Women in gainfull occupations*, 1929.
Holtzendorf E., *Ulepszenia w społecznym i ekonomicznym położeniu kobiet*, Warszawa 1868.
Hulewicz J., *Sprawa wyższego wykształcenia kobiet w Polsce w XIX wieku*, Kraków 1939.
Jak pracuje człowiek, Warszawa 1961.
Kłoskowska A., *Wzory i modele w socjologicznych badaniach rodziny*, „Studia Socjologiczne" nr 2/5, 1962.
Kłuszyńska D., *Co Polska Ludowa dała kobiecie*, Warszawa 1950.
Kolbanowski W., *Miłość, małżeństwo, rodzina w społeczeństwie socjalistycznym*, Warszawa 1949.
Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Łódź 1955.
Kotarbiński T., *O pojęciu metody*, Warszawa 1957.
Kordaszewski J., *Kwalifikowanie pracy pracowników umysłowych*, Warszawa 1960.
Kordaszewski J., *Tendencje społeczno-ekonomiczne we współczesnych systemach wynagradzania*, „Człowiek w przedsiębiorstwie", Materiały V Konferencji w Wiśle, Warszawa 1962.
Kobiety Azji i Afryki, Warszawa 1951.
Kobieta w Polsce, Warszawa 1960.
Krahelska H., *Praca kobiet w przemyśle współczesnym*, Warszawa 1932.
Krahelska H., *Prawda o stosunkach pracy*, Lwów, Odbitka z „Przeglądu Ekonomicznego", 1934.
Krahelska H., Kirstowa M., Wolski St., *Ze wspomnień inspektora pracy*, Warszawa 1936.
Kurcjusz A., *O kwestii kobiecej*, 1895.
Kurzynowski A., *Praca zawodowa mężatek a macierzyństwo*, „Praca i zabezpieczenie społeczne" nr 8/9, 1961.
Kurzynowski A., Kwiatkowska E., *Zagadnienia polityki społecznej na III Zjeździe Ligi kobiet*, „Praca i zabezpieczenie społeczne" nr 6, 1962.

Lafargue P., *Kwestia kobieca*, Warszawa 1905.
Lange O., *Ekonomia polityczna*, Warszawa 1961.
Leichter K., *Frauenarbeit und Arbeiteriinnenschutz in Oesterreich*, Wiedeń 1927.
Lenin W., *Dzieła wybrane*, t. 32 i 33.
Lendle O., *Mierzalność wartości pracy*, „Zeszyty Teoretyczno-Polityczne" nr 5, 1961.
Lopatkin, *Raspredzielenie po trudu*, Moskwa 1960.
Luszniewicz A., *O metodach badania budżetów rodzinnych w Polsce w latach 1920—1957*, Warszawa 1959.
Luszniewicz A., *Warunki bytu rodzin pracowników kolejowych*, Warszawa 1961.
Lutz R. R. i Patterson, *Women workers and Labor supply*, 1936.
Łazowska H., *System taryfowy w przemyśle*, Warszawa 1953.
Mc Lean Beth Bailey, *The young women in business*, 1962.
Marks, Engels, Lenin, Stalin, *O wyzwoleniu kobiety i jej roli w walce o socjalizm*, 1953.
Marks, Engels, *Listy wybrane*, Warszawa 1951.
Marks K., *Kapitał*, t. I, Warszawa 1955.
Mahoney Th. A., *Factors Determining the Labour Force Participation of Married Women. Industry and Labour*, „Relations Review" nr 4, 1961.
Matejko A., *Socjologia zakładu pracy*, Warszawa 1961.
Majewska M., *Dyskryminacja kobiet zamężnych w zatrudnieniu i zawodzie*. „Praca i zabezpieczenie społeczne" nr 7, 1962.
Miedzińska J., *Nauka zawodu w przemyśle*, 1931.
Mill J. S., *Poddaństwo kobiet*, Kraków 1887.
Millard Betty B., *Women against Myth*, Nowy Jork 1948.
Miller H., *Problems of Labour*, 1951.
Mirończuk A., *Ochrona pracy kobiet*, Warszawa 1957.
Mirończuk A., *Uprawnienia kobiet pracujących*, Warszawa 1962.
Morecka Z., *Płaca robocza w przemyśle PRL*, Warszawa 1956.
Morecka Z., *Rozwój gospodarczy i struktura płac*, w zbiorze: *Teoria wzrostu ekonomicznego a współczesny kapitalizm*, Warszawa 1962.
Morecka Z., *Człowiek jako przedmiot oddziaływania bodźców materialnych, w: Człowiek w przedsiębiorstwie*, Warszawa 1962.
Nussbaum H., *Kobieta w społeczeństwie*, Warszawa 1897.
Piotrowski J., *Aktywizacja zawodowa kobiet zamężnych, a ich sytuacja rodzinna*, „Studia Socjologiczne" nr 1/4, 1962.
Piotrowski J., *Kilka danych o pracy kobiet w Polsce*, Warszawa, „Praca i zabezpieczenie społeczne" nr 3, 1960.
Piotrowski J., *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, Warszawa 1963.

Rajkiewicz A., *Sprawy szkolenia, zatrudnienia i wynagradzania*, Warszawa 1958.

Rajkiewicz A., *Problemy zatrudnienia*, Warszawa 1959.

Sait U. B., *New horizons for the Family*, 1938.

Sarapata A., *Z badań nad przemianami w hierarchii zawodów*, „Studia Socjologiczne" nr 1/4, 1962.

Sarapata A., Doktor K., *Elementy socjologii przemysłu*, Warszawa 1962.

Sarapata A., *Iustum pretium*, „Studia Socjologiczne" nr 3/6, 1962.

Seminar on participation of women in public life, Genewa 1961.

Smuts R., *Women and work in America*, 1959.

Sokołowska M., *Kobieta pracująca*, Warszawa 1963.

Soule G., *Men, wages and employment*, Nowy Jork 1954.

Stanton Teodor, *Kwestia kobieca w Europie*, 1885.

Strumilin S., *Problemy socjalizma i kommunizma w SSSR*, Moskwa 1961.

Studium monograficzne pod kierunkiem dra J. Piotrowskiego, zeszyt 36, *Struktura robotniczej załogi w jednej z fabryk warszawskich* (i inne artykuły), Warszawa 1961.

A Study of the Factors to determine the distribution of Women in Industry, 1930.

Svitlan G., *Kwalificirowannyj trud*, Moskwa 1915.

Szczepański J., *Z badań klasy robotniczej i inteligencji*, Łódź 1958.

Smierzchalski H., *Metodyka opracowania taryfikatora kwalifikacyjnego*, Warszawa 1958.

Tajchman S., *Wykształcenie i stanowisko pracy kobiet pracujących*, „Praca i zabezpieczenie społeczne" nr 5, 1960.

Time Rates of Wages and hours of work, Londyn 1961.

Trzciniecki J., *Zagadnienia socjalne w przemyśle*, Warszawa 1957.

Vielrose E., *Rozkład dochodu według wielkości*, Warszawa 1961.

Verrieres, *O naukową definicję rodziny*, „Zeszyty Teoretyczno-Polityczne" nr 6(85), 1961.

Wesołowski W., Sarapata A., *Hierarchia zawodów i stanowisk*, „Studia Socjologiczne" nr 2/2, 1961.

Wiedza o pracy ludzkiej, Warszawa 1959.

Williams G., *Women and work*, Londyn 1945.

Wiśniewski J., *Rozkład dochodów według wysokości*, Warszawa 1934.

Woody Th., *History of women education in the United States*, Nowy Jork 1929.

Wootton B., *The Social Foundation of Wage Policy*, Londyn 1955.

Praca zbiorowa pod red. J. Szczepańskiego, *Wykształcenie a pozycja społeczna inteligencji*, Łódź 1959.

Żeńszczyny i dieti, Moskwa 1961.
Zarzycka Z., Morczak J., Głowacki K., *Z badań nad budżetem czasu łódzkich włókniarek*, „Praca i zabezpieczenie społeczne" nr 10, 1959.

MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE

Roczniki Statystyczne PRL.
Układy Zbiorowe Pracy.
Taryfikatory kwalifikacyjne.
Materiały nie opublikowane GUS (z Departamentu Pracy).
Listy płac WFM, SZPM SZPDz oraz WZPO II.
Karty indywidualne pracowników oraz karty pracy.
Materiały CRZZ dotyczące kodyfikacji pracowników.
Ankieta i kwestionariusz.

ЗАРАБОТКИ И ТРУД ЖЕНЩИН В ПОЛЬШЕ

Краткое изложение

В обобществленном хозяйстве Польши каждым вторым работником умственного труда и каждым третьим работником физического труда является **женщина.** Профессиональный труд женщин стал неопровержимым явлением. Однако, несмотря на конституционную гарантию равноправия, проблема обеспечения действительного равноправия женщин с точки зрения условий жизни, вознаграждения и труда не может считаться уже разрешенной.

Каждый исследователь проблематики женского труда обращает прежде всего внимание на заработную плату, какую получают женщины за свою работу. В основном, они зарабатывают меньше, чем мужчины (свидетельствуют о том данные I раздела книги); выяснение причин этого факта является одной из задач данного исследования.

Из экономической точки зрения одной из важнейших проблем является вопрос об уровне профессиональной квалификации женщин. Рассмотрение этого вопроса требует сочетания с анализом структуры занятости в широком смысле, с анализом условий жизни женщин, на конец — с анализом заработной платы.

Принимая все это во внимание, автор исследует следующие проблемы: различия в уровне вознаграждения мужчин и женщин в Польше, удельный вес женщин в общей занятости (совместно с обусловливающими социально-экономическими факторами), профессиональные квалификации женщин. Все эти вопросы, а особенно последний, требуют увязки с общими условиями жизни женщин, с социальной позицией женщин на работе, в быту и семье.

Не случайно поэтому, что в настоящей работе экономический анализ переплетается с проблемами социологического характера. Анализ произведен на нескольких ступенях: наиболее общая-обобществленная экономика в целом, затем — промышленность в целом, варшавская про-

мышленность, несколько подобранных типологическим методом предприятий, и наконец, группа рабочих и работниц, среди которых были проведены исследования при помощи анкет и опросов. В работе были использованы научные публикации, касающиеся проблематики труда и вознаграждения женщин (и т. н. „женского вопроса" вообще) а также некоторые неопубликованные материалы одноразовых исследований Главного статистического управления и материалы экономического отдела и женской комиссии ЦСПС.

Исследования, проведенные в нескольких варшавских промышленных предприятиях, объединены с результатами особых наблюдений в отдельных коллективах, с учетом всех других доступных материалов. Полученная таким образом картина, обладает, по мнению автора, достаточной достоверностью для формулировки хотя бы предварительных выводов.

*

Относительно существенные различия между заработками мужчин и женщин могут быть связаны с двумя группами причин. С одной стороны, низший уровень средней зарплаты женщин (так в масштабе целого хозяйства, как в масштабе отрасли или предприятия) может являться разультатом неоднинаковой профессиональной структуры, неодинакового уровня или характера квалификаций. С другой стороны, различия могут также возникать из-за неодинаковой оплаты однородного труда. Эта последняя ситуация равнялась бы существованию открытой дискриминации в вознаграждении.

Анализ структуры занятости (II раздел) и квалификации женщин (III раздел) приводит к следующим выводам относительно влияния этих факторов на различия в заработках: низшие средние заработки женщин в Польше обусловлены прежде всего иной структурой занятости (более высокий удельный вес женщин в нижеоплачиваемых подразделениях и отраслях), фактом что как правило женщины занимают менее выгодные должности (по сравнению с мужчинами внутри отраслей или предприятий), а также более низким уровнем и иным характером квалификации женщин. Этот последний фактор — вопреки многим распространенным взглядам — не имеет общего значения. Во многих профессиональных группах уровень квалификации женшин не ниже, а иногда даже выше чем мужчин; более низкие квалификации женщин проявляются особенно отчетливо в низших профессиональных группах. Сильное влияние этого явления на средние заработки объясняется тем, что большинство работающих женщин принадлежит именно к этим группам.

Автор работы считает однако, что перечисленные факторы не в со-

стоянии объяснить полностью различия в заработках женщин и мужчин. Имеются дополнительные, довольно существенные факторы.

В период, когда женщины массово начали браться за профессиональный труд, соотношения зарплат в большой мере обосновывались на критериях пола и возраста работника. И сегодня многие работы, выполняемые исключительно или в большинстве женщинами, оплачиваются ниже ряда иных, подобных работ, выполняемых мужчинами. Это происходит не только потому, что это более легкие работы, требующие меньших квалификаций, и менее ответственные; действует в какой-то степени, чего даже не сознает законодатель, традиция исторически установленных соотношений зарплат. При этом, недостаточно точные методы оценки труда и сопоставления различных работ и профессий создают благоприятные условия для сохранения этого явления, которое можно определить как скрытую дискриминацию в вознаграждении женщин. По крайней мере до момента разработки более точных орудий оценки и сопоставления труда и проведения пересмотра существующих соотношений оплат, нельзя категорически отрицать существование этого типа дискриминации.

*

Анализ структуры занятости женщин в Польше, проведенный в разных плоскостях и в разных подразделениях народного хозяйства позволил определить наиболее характерные черты этой занятости и указать причины, обосновывающие сформировавшуюся в настоящее время структуру занятости. Здесь выступают две важнейшие группы причин: 1) связанные с характером труда, 2) специфические общественные причины, включая также преобладающие взгляды на вопрос о женском труде.

С точки зрения характера труда важнейшими моментами являются: степень сложности работы, степень трудности и различия в видах выполняемых работ. Общественные причины сводятся к общим условиям работы женщин, к вопросу о конкуренции с мужчинами, к преобладании старых взглядов на женский труд. Давление традиции приводит между прочим к своеобразному разделению профессий на мужские и женские. В определенные периоды времени отдельные из этих моментов становятся решающими. С экономической точки зрения, проблема сложности труда, т. е. проблема профессиональных квалификаций женщин выдвигается на первый план. Поэтому автор посвящает большое внимание этой стороне вопроса.

Анализ статистических материалов подтверждает указанную уже выше неточность мнения о повсеместно низших квалификациях жен-

щин чем мужчин. Однако для большой группы женщин занятых в самых низких звеньях профессионального труда решающее значение имеет *отсутствие практических квалификаций*, а также *трудности* в приобретении и повышении квалификаций. Проблема неквалифицированных работниц, особенно тех, которые перед замужеством не приобрели специальности, а как жены и матери не имеют возможности их приобретения, является трудноразрешимой.

Анализ профессиональных квалификаций женщин в Польше позволяет определить главные факторы, сдерживающие возможности повышения ими квалификаций. Особенно в третьем разделе произведена попытка выделения объективных факторов, имеющих прежде всего отношение к экономическому положению страны (например, удерживающийся все время спрос на низкоквалифицированную рабочую силу, низкая оплата женского труда, не создающая стимулов в повышении квалификаций, трудности в совмещении двух ролей женщины как работницы и домохозяйки и т. п.), а также субъективных факторов (распространенные взгляды, согласно которым женщины должны выполнять традиционно понимаемую роль жены и матери и т. п.).

Эти факторы в большой степени осложняют, а в практике часто делают невозможным повышение профессиональных квалификаций женщин.

*

Нет и не может быть перспективы возвращения женщин „к дому" в традиционном смысле. Эволюция неизбежно стремится к ограничению функции дома даже там, где не так давно он еще был исключительным монополистом.

Это однако еще не означает существования однородных взглядов на вопрос женского труда. По-мнению довольно большой части общества, вопрос о том должна или не должна женщина профессионально трудится — по-прежнему остается открытым. Чаще всего (хотя и не всегда) это относится к женщинам, имеющим детей.

Глубоко уходят исторические корни этого явления. Сформировавшийся в течение сотен лет некоторый образец общественных понятий не может быстро исчезнуть. Независимо, а иногда наперекор экономическим переменам, в довольно широких кругах общества удерживается мнение, что поприщем женщин должны быть работы, связанные с домашним хозяйством.

Взгляды и мнения по поводу труда женщин, а также формирующиеся на их основании отношения, становятся реальной общественной силой. Возникает определенный климат, в котором дорастает даже молодое поколение, а который часто решительным образом влияет на

отношение девушек к будущему труду. Конфликт, возникающий из-за двойной роли женщины-матери и работницы, не может быть пока полностью ликвидирован, зато наверное может быть смягчен. Достижение этого возможно путем систематического улучшения экономического положения женщин при одновременном изменении взглядов и отношений все еще значительной части общества.

WOMEN'S WORK AND EARNINGS IN POLAND

Summary

In the socialized economy of Poland, one out of every two white collar workers and one out of every three laborers is a woman. Women as wage-and-salary earners have come to stay. Although the constitution guarantees equal rights to men and women the problem of insuring equality to women as regards living conditions, work and earnings still cannot be considered as already solved.

Every student of the problem of women's work focuses his attention primarily on the wages and salaries women receive for their work. As a rule, they earn less than men (this is shown in chapter 1); the elucidation of this point is one of the tasks undertaken by the present writer.

From the economic point of view, one of the most important problems is that of women's professional qualifications. This problem has to be analyzed in its relation with and against the background of the employment structure and the living conditions of women as well as their remuneration.

Taking all this into consideration, the author attempts to discuss the following problems: the differences in women's and men's earnings in Poland, the proportion of women in various jobs and the social and economic reasons for this, the professional qualifications of women.

In the present work, the economic analysis is necessarily interlaced with attempts at a sociological approach. The analysis is conducted on various levels: the socialized economy as a whole, then — industry as a whole, the industry of Warsaw, a few chosen factories and finally a group of women and men employees selected as sample cases. These were asked to answer questionnaire and were interviewed.

The author has used as reference, scientific publications regarding the work and earnings of women as well as works that deal with what is called the women's question. The author also made use of certain unpublished data from individual research projects conducted by the Central Bureau of Statistics and the unpublished data of the Economic Department and the Women's Committee of the Central Council of Trade Unions.

The results of studies conducted in a number of Warsaw factories were

supplemented with the results of special observations of chosen groups, all other pertinent material was taken account of. The over-all picture obtained is, according to the author's opinion, sufficiently reliable for drawing some preliminary conclusions and generalizations.

*

Considerable differences between men's and women's earnings in Poland may be linked to two groups of causes each of them having a quite different meaning. On one hand the lower level of average women's wages and salaries (on a national scale or on the scale of branch and even of a single enterprise) may be caused by different professional structure and lower level of skills. On the other hand, however, discrepancies may also arise from the fact that different wages and salaries are paid for the same work or — reversely — different jobs are evaluated as the same, depending who is doing the work — a man or a woman. This latter situation would point to an open discrimination between the sexes.

Chapter II devoted to the question of the structure of employment and chapter III devoted to the examination of women's qualifications in various cross-sections lead to the following conclusions as far as the problem of differences in earnings is concerned:

In Poland the lower average level of women's earnings is determined primarily by the structure of employment (a larger share of women working in sectors and branches with lower average earnings), by the fact that as a rule women occupy less favourable positions compared with men (inside a given branch or firm) and finally by lower level and different direction of women's skills. This latter element however — contrary to many widespread opinions — cannot be generalized. In many vocational groups the level of women's qualifications is the same or even higher than that of men's; the lower level of women's skills comes clearly to the forefront particularly in the lowest vocational groups. The strong impact of this phenomenon on the average earnings is caused by the fact that the main bulk of active women belongs to these groups.

It is however the present writer's opinion that the factors mentioned above do not account fully for the discernible differences in earnings between men and women. There are some additional and quite important factors.

In a period when large numbers of women began to seek employment, their earnings were based to a great degree on the criteria of sex and age. As a result, even today, we witness a situation in which many jobs held primarily or exclusively by women command a lower wage than similar jobs held by men. It is not only because the jobs held by women are easier, because they do not call for special skills and because

they do not carry as much responsibility. This relation between the sexes rests still on a past tradition. It seems also that the lack of precision in the evaluation of jobs and in comparing wages creates circumstances which promote further maintenance of phenomena which may be defined as a hidden wage discrimination against women. At least, until a more precise method of the evaulation of work is developed and until the present relations in earnings are re-examined it is impossible to state categorically that such a discrimination ceased to exist in Poland.

*

The analysis of the employment structure of women in Poland conducted in various cross-sections and on different levels of economic life, led to the formulation of the most typical traits of this structure and of the reasons for its existence. There are two important groups of reasons: 1) relating to the nature of the given job, 2) relating to social conditions including the existing opinions on the subject of the employment of women.

As regards the nature of the job, the questions of complexity and difficulty of work have to be taken into account. The social reasons are comprised of the conditions and circumstances of women's work, the competition with men, the views and opinions as well as the pressure of tradition resulting in a concept of two separate categories of jobs: jobs for men and jobs for women. Some of these aspects are decisive in certain periods of time. From the economic point of view, the most important is the complexity of a job or the problem of the professional qualifications of women. That is why so much attention is being devoted by the present author to these problems.

An analysis of statistical data relating to this question points to the already mentioned fact that professional qualifications of women are not inferior to those of men in higher vocational groups (Chapters III and IV).

The crux of the problem, however, is the lack of practical qualifications among women holding jobs on the lowest professional scale and the difficulty of acquiring and improving skills. A problem that defies solution is that of unskilled women, particularly those who did not acquire a skill before marriage and who now as mothers and wives do not have the opportunity to acquire one.

An analysis of the professional qualifications of women in Poland leads to the definition of the main factors which prevent women acquire skills. Particularly in chapter III attempts are made to set apart the objective factors which relate chiefly to the economic situation of the country (e.g. the continuous demand for unskilled labor, the low level of women's earnings which do not provide incentives for raising qualifications, the difficulty of reconciling the dual role of women — as an employee and as

a housewife, etc.) and the subjective factors (the prevailing conviction women should perform the traditional role of mother and wife etc.).

It is largely these factors that hinder and practically prevent women from improving their skills.

There is none and there can be no prospect of the woman returning to „the home" in a traditional sense. The course of progress leads inevitably to the limitation of the function of home in sphere in which the home had held a monopoly not so long ago.

This does not mean that there is one unanimous concept of the employment of women. In the opinion of a large sector of the Polish society, the question still remains open whether a woman should or should not work. Most often (though not always) this refers to women who have children. The cultural root of this phenomenon reach very deep. Some social attitudes were fashioned over the centuries and therefore cannot be quickly superseded. Irrespective of and sometimes despite and contrary to the economic changes that occur in the widest social circles, the view prevails that housework is the sole domain of women.

The views and opinions on women's work and the attitudes developed from these views become a real social factor. A climate is created in which even the young generation is raised and which bears a decisive influence on the attitudes of young girls toward their future jobs. The conflict that arises from the role of women as both employees and housewifes cannot be totally disregarded although its impact may be cushioned. This may be accomplished by improving the economic situation while also changing the views and attitudes of a large section of the society.

SPIS TABLIC

1. Udział dochodów niskich i wysokich wśród mężczyzn i kobiet (dla lat 1958 i 1960) 22
2. Struktura zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej według wysokości zarobku za wrzesień 1959 r., w większych miastach Polski 30
3. Przeciętna płaca miesięczna brutto w gospodarce uspołecznionej 78
4. Działy gospodarki uspołecznionej według płac przeciętnych (od najwyższych do najniższych) oraz zatrudnienia kobiet . . . 79
5. Gałęzie przemysłu według wielkości płac przeciętnych (od najwyższych do najniższych) i udział kobiet w poszczególnych gałęziach przemysłu 81
6. Motywy podejmowania pracy zarobkowej 121
7. Motywy podejmowania pracy zarobkowej przez pracownice umysłowe 130
8. Wykształcenie a płace ogółu pracowników umysłowych w SZPDz 154
9. Wykształcenie a płace pracowników umysłowych WFM . . . 157
10. Różnice w płacach według zawodów . . . . . 161—162
11. Uposażenie pracowników według płci 165
12. Porównanie wynagrodzenia wiertaczy mężczyzn i kobiet . . 165
13. Płace mężczyzn i kobiet w wydziale mechanicznym III . . . 166

SPIS WYKRESÓW

1. Struktura zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej według wysokości zarobku miesięcznego (wrzesień 1960 r. w % zatrudnionych) 20
2. Struktura zatrudnienia w przemyśle uspołecznionym według wysokości zarobku miesięcznego za wrzesień 1960 25
3. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn według działów gospodarki uspołecznionej (w liczbach absolutnych) 46
4. Zatrudnienie pracowników z wyższym wykształceniem według grup zawodowych 49
5. Zatrudnienie pracowników fizycznych w gospodarce uspołecznionej Polski według wykształcenia (w %, 1958 r.) 91
6. Zatrudnienie pracowników fizycznych w gospodarce uspołecznionej Polski według wykształcenia (w liczbach absolutnych, 1958 r.) 92
7. Pracownicy zatrudnieni w gospodarce uspołecznionej Polski według wykształcenia (1958) 93
8. Zatrudnienie pracowników umysłowych według wykształcenia w gospodarce uspołecznionej (Polska ogółem, 1958 r.) 94

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

1. Informacje o materiałach źródłowych i metodzie badań . . . 183
2. Ankiety 189
3. Struktura zatrudnienia pracowników SZPDz i WFM według wysokości zarobku miesięcznego (netto) za czerwiec 1961 r. . . 192
4. Struktura zatrudnienia pracowników umysłowych WFM według wysokości zarobku miesięcznego (brutto) za czerwiec 1961 r. . . 192
5. Struktura zatrudnienia pracowników z wyższym wykształceniem według rzeczywistego zarobku (brutto) za październik 1958 r. . 192
6. Struktura zatrudnienia pracowników WFM z wyższym wykształceniem według wysokości zarobku za lipiec 1961 r. 193
7. Struktura zatrudnienia pracowników umysłowych SZPM według wysokości zarobków za sierpień 1961 r. 194
8. Zarobki mężczyzn i kobiet w niektórych krajach kapitalistycznych 195
9. Zmiana relacji średniej płacy robotnic w stosunku do robotników zatrudnionych w przemyśle 11 krajów kapitalistycznych w latach 1938—1954 198
10. Godzinowe zarobki robotników w przemyśle Anglii w odsetkach zarobków męskich 198
11. Porównanie płac mężczyzn i kobiet za ośmiogodzinny dzień pracy w Polsce w latach 1925—1926 199
12. Stawki płac za ośmiogodzinny dzień pracy 199
13. Wynagrodzenie mężczyzn i kobiet — pracowników bankowych, 1925 r. 201
14. Różnice w zarobkach mężczyzn i kobiet w Polsce w 1936 r. . . 201
15. Odsetek robotników w wielkim i średnim przemyśle według wysokości zarobku tygodniowego 202
16. Dzienne płace dniówkowych robotników rolnych, w zł . . . 202
17. Stawki płac według przedwojennych układów zbiorowych pracy 202
18. Różnice w wynagradzaniu mężczyzn i kobiet w okresie międzywojennym w Warszawie 204
19. Przeciętne zarobki robotników w przemyśle przetwórczym Warszawy w sierpniu 1937 r. na podstawie dochodzeń GUS . . . 205
20. Sytuacja płacowa przed I wojną światową 206
21. Wzrost zatrudnienia kobiet w niektórych krajach świata . . 208

22. Ludność Warszawy według zajęć (spis jednodniowy dokonany w 1897 r.) 209
23. Struktura zatrudnienia kobiet w kilku wybranych zakładach przemysłu warszawskiego (pełne zbiorowości) 211
24. Stanowiska zajmowane przez pracowników 217
25. Pracownicy pełnozatrudnieni w gospodarce uspołecznionej i przemyśle według płci i wykształcenia z uwzględnieniem podziału na pracowników fizycznych i umysłowych (w odsetkach) . . . 222
26. Polska i Warszawa. Pracownicy pełnozatrudnieni w gospodarce uspołecznionej według płci i wykształcenia na 10 000 ludności, 1958 r. 223
27. Kolejność działów gospodarki uspołecznionej według liczby zatrudnionych kobiet 224
28. Zatrudnienie kobiet w przemyśle w Polsce i w Warszawie . . 224
29. Pracownicy z wykształceniem wyższym zatrudnieni w gospodarce uspołecznionej — stan na dzień 31.V.1958 r. 225
30. Pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym zatrudnieni w gospodarce uspołecznionej 227
31. Pracownicy z wyższym wykształceniem według grup zawodowych w przemyśle uspołecznionym (1958 r.) 229

SPIS RZECZY

PRZEDMOWA 5

WPROWADZENIE 7

Rozdział pierwszy
RÓŻNICE W PŁACACH MĘŻCZYZN I KOBIET W POLSCE . . 13

Tło ogólne i sytuacja płacowa kobiet w okresie międzywojennym w Polsce 13
Płaca kobiet w Polsce współczesnej — charakterystyka różnych przekrojów 18
Zasada „równa płaca za równą pracę" 35

Rozdział drugi
UDZIAŁ KOBIET W ZATRUDNIENIU ORAZ JEGO SPOŁECZNE I EKONOMICZNE UWARUNKOWANIE 43

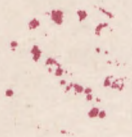
Ilustracja statystyczna (charakterystyka ogólna) 43
Przyczyny określające strukturę zatrudnienia kobiet 56
Wypowiedzi w sprawie pracy kobiet 66
Związek struktury zatrudnienia kobiet ze zróżnicowaniem płac według płci 77

Rozdział trzeci
KWALIFIKACJE ZAWODOWE KOBIET 85

Pojęcie „kwalifikacji zawodowych". Dwie strony problemu kwalifikacji 85
Ogólna charakterystyka kwalifikacji zawodowych kobiet w Polsce 90
Zatrudnienie i kwalifikacje kobiet pracujących w Warszawie . . 99
Uwarunkowanie poziomu i kierunku kwalifikacji zawodowych kobiet 103
Kwalifikacje a płace kobiet 151

Rozdział czwarty
WNIOSKI I PERSPEKTYWY 169

Załączniki 181
Bibliografia 230
Streszczenie w j. rosyjskim 235
Streszczenie w j. angielskim 240
Spis tablic 245
Spis wykresów 246
Spis załączników 247



Redaktor techn. K. Kolasiński
Korektor M. Orzechowska

„Książka i Wiedza", Warszawa, lipiec 1965 r. * Wyd. I. Nakład 2800 + 200 egz. * Obj. ark. wyd. 15,8 * Obj. ark. druk. 15,75 * Papier druk. sat. kl. III 70 g. 86 × 122 cm z fabryki papieru w Kluczach * Oddano do składu 12.XII.1964 r. * Podpisano do druku 1.VII.1965 r. * Druk ukończono w lipcu 1965 r. * Zakłady Graficzne „Dom Słowa Polskiego" w W-wie, ul. Miedziana 11 * Zam. nr 9485. * E-80. * Cena zł 25.—

Sześć tysięcy sześćset trzydziesta czwarta publikacja „KiW"

35

25483 KPiP
1125483