

ALEKSANDER MATEJKO

## SPOŁECZNE UWARUNKOWANIA POSTAW ZAWODOWYCH

Postawy zawodowe są uwarunkowane szeregiem czynników tkwiących wewnątrz jak i na zewnątrz zakładów pracy. Gruntowne rozpoznanie tych uwarunkowań jest bardzo istotne, zarówno teoretycznie, jak i praktycznie. Należałoby właściwie zbudować modele sprzężeń między postawami zawodowymi a różnymi elementami tych systemów społecznych, w które wspomniane postawy są uwikłane: omawiane modele miałyby dużą wartość zarówno dla wyjaśnienia mechanizmu krystalizacji postaw i ich oddziaływania społecznego, jak i dla socjotechnicznych zabiegów mających na celu kształcenie postaw zawodowych albo ich wykorzystanie na określony użytek praktyczny.

Jako pierwszy krok w kierunku przygotowania takich właśnie modeli należy potraktować zgromadzenie istniejących danych empirycznych na temat postaw zawodowych; wyciągnięcie z nich tego, co ogólne, i tego, co specyficzne, cechuje poszczególne typy postaw zależnie od ich społecznej lokalizacji. Tutaj właśnie przedstawiamy próbę w omawianym zakresie, dotyczącą danych krajowych.

### I. STOSUNEK DO ZAWODU

Orientacja ludzi przejawiana w ramach pełnionego przez nich zawodu związana jest z pragnieniami i oczekiwaniami, jakie oni do niego wnoszą. Na przykład dla ludzi współcześnie uprawiających studia wyższe w naszym kraju charakterystyczne jest przykładanie większej wagi do psychicznych walorów zawodu (ciekawość, dający szansę rozwoju, zaspokajających ambicję) aniżeli do jego użyteczności społecznej, a nawet do korzyści materialnych z nim związanych. Przy tym studia wyższe są traktowane jako atrakcyjny okres życiowy<sup>1</sup>.

Młodzież wybierając zawód „na ogół sądzi, że powinno się brać pod uwagę przede wszystkim własne zainteresowania i uzdolnienia”<sup>2</sup> —

<sup>1</sup> Zob. S. Kowalewska, *Studia uniwersyteckie i perspektywy przyszłej pracy*, w: *Kształtowanie postaw zawodowych*, Wrocław 1964.

<sup>2</sup> M. Trawińska, *Motywacje decyzji studiowania i wyboru zawodu w okresie przejścia ze szkoły średniej do wyższej*, w: *Socjologia zawodów*, Warszawa 1956, s. 291.

stwierdza na podstawie swych badań M. Trawińska. Upowszechnienie takiego właśnie sądu jest rezultatem obiektywnej sytuacji młodzieży w naszym kraju, skłaniającej ją do żywienia przekonania o znacznej swobodzie wyboru (nie zawsze zresztą to przekonanie odpowiada rzeczywistości). Co więcej, jak podkreśla M. Trawińska, młodzież „częściej koncentruje uwagę na sposobie zdobywania kwalifikacji zawodowych niż na sposobie ich wykorzystania”<sup>3</sup>.

Stopień samodzielności i uprzywilejowania cechujący pozycję zawodową człowieka bardzo silnie wpływa na jego satysfakcję zawodową. Na przykład przejście w górnictwie z systemu filarowego na system ścianowy obniżyło zadowolenie górników z pełnionego zawodu głównie na skutek zmniejszenia samodzielności górnika, a także obniżenia stopnia jego kwalifikacji<sup>4</sup>.

Istotne znaczenie dla satysfakcji zawodowej ma również akceptacja pełnionego zawodu przez rodzinę i najbliższe otoczenie. Są zawody wymagające daleko idącego podporządkowania życia rodzinnego, wymaganiom zawodu danego pracownika — jak to ma miejsce choćby w hutnictwie<sup>5</sup> lub w górnictwie. Im łatwiej wykonawca godzi się z danym zawodem, tym bardziej możliwa staje się akceptacja jego zawodu i odwrotnie: gdy najbliższe otoczenie pracownika nie jest dostosowane do wymagań i oczekiwań pełnionego przez niego zawodu, wtedy gromadzą się sprzeczności utrudniające adaptację zawodową; widoczne jest to np. na tle wchodzenia przemysłu ciężkiego w środowiska dotąd nowe i obce, a zarazem pozbawione odpowiednich tradycji środowiskowych.

Stanowisko zajmowane w zawodzie oczywiście także wpływa na stopień zadowolenia z zawodu. Stanowisko kierownika budowy względnie mało zadowala inżynierów, którzy aspirują bardziej do zawodu projektanta, inspektora nadzoru lub funkcjonariusza zarządu przedsiębiorstwa<sup>6</sup>. Sytuacja materialna, jaką dane stanowisko daje zajmującemu się osobnikowi, ma oczywiście niemałe znaczenie. Nie należy przy tym jednak lekceważyć również aspektu moralno-ambicjonalnego. Ubieganie się o korzyści materialne stanowi nieraz rekompensatę braków odczuwanych na innych polach, np. na polu uznania. „Jeżeli ludziom nie stwarza się możliwości ani warunków i nie wyzwala chęci do pracy z motywów pozaekonomicznych, wówczas pracownicy nastawieni są tylko na zwiększenie zarobków, żądając stale więcej pieniędzy, nawet jeżeli stawki są

<sup>3</sup> M. Trawińska, op. cit., s. 297.

<sup>4</sup> Analogiczne dane dały w tym zakresie zarówno badania brytyjskie, jak i badania polskie. Zob. E. Trist i inni: *Organizational Choice*, London 1946; A. Stojak, *Studium o górnikach kopalni „Janina” w Libiążu 1905—1960*, Łódź 1964.

<sup>5</sup> Zob. F. Adamski, *Z badań nad stosunkiem hutnika do pracy i przywiązaniem do zawodu*, Studia Socjologiczne 1964, nr 3; A. Matejko, *Hutnicy na tle ich środowiska pracy*, Katowice 1964.

<sup>6</sup> Z. Korszyński, *Kierownicy budów w resorcie budownictwa*, w: *Socjologia zawodów*, op. cit.

stosunkowo wyższe niż gdzie indziej"<sup>7</sup> — słusznie stwierdza M. Łągowska na podstawie obserwacji stosunków panujących w dziewiarni.

Poczucie niskiego prestiżu społecznego poważnie ciąży na przedstawicielach niektórych zawodów, wpływając negatywnie na ich morale pracownicze. Według badań K. Lutyńskiej, urzędnicy umiejscawiają swój zawód pod względem prestiżu gdzieś między majstrem a robotnikiem, poniżej lekarza, inżyniera, czy też nawet nauczyciela lub technika<sup>8</sup>. Spośród urzędników zajmujących stanowiska wykonawcze tylko 46% uznało swoją pozycję za wyższą od pozycji robotnika (wśród urzędników zajmujących stanowiska kierownicze ten odsetek wyniósł 57%). Brak wykształcenia specjalistycznego (a często i dostatecznego wykształcenia ogólnego), niedostateczne skonkretyzowanie pełnionego zawodu i związanej z nim odpowiedzialności, nie dość wymierny i oceniony społeczny pożytek pełnionej pracy, względnie niskie zarobki — oto powody, jakie wymienili badani urzędnicy, dla których ich pozycja jest dość niska. „W przeciwieństwie do własnej pracy, zawód lekarza, inżyniera, nauczyciela, nawet robotnika czy rzemieślnika wydaje się im interesujący, a przede wszystkim twórczy, dający społeczeństwu i jednostce coś nowego i wartościowego”<sup>9</sup>.

Uderza swoista ambiwalencja sytuacji zawodowej urzędnika w polskim społeczeństwie. Z jednej strony ma on silne poczucie niższości w stosunku do innych zawodów inteligenckich jako znacznie wyżej sprofesjonalizowanych aniżeli jego własny, a z drugiej strony czuje się człowiekiem warstwy inteligenckiej, powołując się na swoje wykształcenie, wyższe od przeciętnego wykształcenia robotnika lub chłopca, zarazem na swój poziom kulturalny. Jak słusznie stwierdza K. Lutyńska, „poczucie niższości zbadanych urzędników wiąże się przede wszystkim ze sprawami zawodowymi, ze stosunkiem urzędników do własnej pracy, której w przeciwieństwie do innych prac i zawodów nie traktuje się jako zawód. Natomiast poczucie wyższości w stosunku do pewnych kategorii zawodowych nawiązuje do tych cech, których posiadanie inteligencja tradycyjna uważała za podstawę własnej wyższości społecznej”<sup>10</sup>.

Warunki utrudniające pełnienie danego zawodu lege artis wpływają ujemnie na morale zawodowe, np. wśród wykwalifikowanych robotników<sup>11</sup>, jak i wśród pracowników handlu oraz gastronomii, wplątanych

<sup>7</sup> M. Łągowska, *Dziwiarz i społeczna ocena jego pracy*, w: *Kształtowanie postaw zawodowych*, op. cit., s. 99.

<sup>8</sup> K. Lutyńska, *Pozycja społeczna urzędników w Polsce Ludowej*, Wrocław 1965.

<sup>9</sup> K. Lutyńska, *Opinie urzędników o ich pozycji społecznej*, w: *Socjologia zawodów*, op. cit., s. 215.

<sup>10</sup> K. Lutyńska, op. cit., s. 217.

<sup>11</sup> R. Dyoniziak, *Problem degradacji pracy zawodowej*, w: *Zawody*, Wrocław 1964, s. 100.

w sytuację nieustannie wręcz nakłaniającą do popełniania nadużyć, a przy tym nacechowaną bardzo złą organizacją. Badania dotyczące sprzedawców sklepowych, przeprowadzone w Warszawie<sup>12</sup> oraz w Krakowie i w województwie krakowskim<sup>13</sup> wskazują na szereg istotnych bolączek tego zawodu. Mniej niż roczny staż w danym sklepie miały w Warszawie dwie trzecie ankietowanych, zaś do trzech lat pracowały w handlu dwie piąte w Warszawie oraz dwie trzecie w Krakowie i okolicy. Jedna trzecia (Warszawa) do dwóch piątych (Kraków) pracowników nie posiada żadnego wykształcenia zawodowego, przy czym doksztalca się znikoma część. Uzyskiwane zarobki zdecydowanie nie zadowolają, zaś zarazem zaznacza się niedostatek szeregu innych okoliczności mogących dawać zadowolenie z aktualnie pełnionej pracy, np. faktycznego wpływu na kierowanie sklepem. Im młodsi są sprzedawcy oraz tym wyższy jest ich poziom wykształcenia, tym bardziej powszechna jest wśród nich skłonność do porzucenia pracy w handlu, byle zarobić gdzie indziej choćby nieco więcej. Niewielu sprzedawców widzi przed sobą jakiegokolwiek możliwości awansu (w Warszawie było takich wśród badanych tylko 18,4%). A przecież przy tym wszystkim sam zawód sprzedawcy jest dość lubiany, traktowany jako względnie interesujący. Pozytywnie zostały ocenione w większości przypadków stosunki koleżeńskie, jak też stosunki z bezpośrednimi przełożonymi. Swoją drogą, „pracownicy handlu detalicznego są elementem zawodowo biernym, nie mają ambicji kierowniczych i przywódczych: zasadniczym celem, który im przyświeca przy pracy, jest zarabkowanie na potrzeby własne i rodziny”<sup>14</sup>. „Dlatego byłoby też problemem — błędem przeceniać znaczenie zadowolenia z kontaktów z małym zespołem roboczym oraz znaczenie integracji z tym zespołem”<sup>15</sup>.

Poprawa sytuacji materialnej pracowników handlowych jest niewątpliwie podstawowym warunkiem stabilizacji. Jak można sądzić z materiałów sprawozdawczych ZZPHiS, działalność związkowa — aczkolwiek obejmująca szeroki zakres spraw — nie była w stanie datąd zmniejszyć w jakimś poważniejszym stopniu głównych bolączek związanych z niskim poziomem płac<sup>16</sup>. Jak stwierdza A. K. Koźmiński, podstawa premiowania nie jest skorelowana dodatnio z ilością i jakością usług świadczonych przez sprzedawców nabywcom. Ponadto zachodzi poważne prawdopodobieństwo, że wysokość obrotu skorelowana jest ujemnie z ilością usług świadczonych nabywcom (im większy obrót, tym mniej-

<sup>12</sup> *Badanie postaw integracyjnych sprzedawców w warszawskim handlu detalicznym*, Warszawa 1964.

<sup>13</sup> J. Altkorn, *Postawy sprzedawców wobec wykonywanego zawodu*, w: *Pracownicy handlu*, Warszawa 1984.

<sup>14</sup> *Badanie postaw ...*, op. cit., s. 79.

<sup>15</sup> *Badania postaw ...*, op. cit., s. III.

<sup>16</sup> *Zob. Sprawozdanie na II krajowy zjazd delegatów ZZPHiS za lata 1961—1963*, Warszawa 1964.

sza usługa). Także szansa podniesienia zarobków przeciętnego sprzedawcy nie zależy w ogóle od jego osobistych starań i wysiłków, i wreszcie — górny pułap zarobków w handlu jest na ogół niższy niż w innych sektorach gospodarki narodowej<sup>17</sup>. Nic dziwnego przeto, że „pracownicy handlu deklarują niezadowolenie zarówno z wysokości uzyskiwanych zarobków, jak i z przyjętych zasad wynagrodzeń. Co więcej, odczuwają oni względne upośledzenie w stosunku do pracowników innych gałęzi gospodarki narodowej. Do najczęściej przejawianych reakcji na niezadowolenie z niskiego poziomu zarobków wydaje się należeć: a) bierność i minimalne zainteresowanie zarówno pracą, jak i wszystkim co się z nią wiąże [...], b) gwałtowna agresja kierowana najczęściej przeciwko nabywcy, po pierwsze dlatego, że ta forma agresji nie pociąga za sobą przykrych konsekwencji służbowych, po drugie dlatego, że niektórzy nabywcy prowokują agresywne zachowanie sprzedawcy własnym zachowaniem, po trzecie, że sytuacja materialna nabywcy wielokrotnie jaskrawo odbiega na korzyść od sytuacji materialnej sprzedawcy, c) dążenie do zwiększenia drogą nielegalną uzyskiwanych korzyści materialnych [...]”<sup>18</sup>.

Zróżnicowanie stawek wynagrodzenia jest wyraźnie niedostateczne, co występuje zwłaszcza w gastronomii. „Stanowiska kluczowe, od których przede wszystkim zależy jakość pracy, nie są odpowiednio preferowane w wysokości stawek w obowiązującym taryfikatorze [...]. Często płaca kierownika zakładu jest niższa niż płaca np. starszego kelnera czy kuchmistrza. Obecne stawki płac zasadniczych ze względu na niedostateczne ich zróżnicowanie pomiędzy stanowiskami nie mogą być bodźcem do doskonalenia jakości siły roboczej [...]. Bardziej opłaca się pracownikowi zwiększyć obroty niż podnosić kwalifikacje zawodowe, których poziom może warunkować lepszą jakość usług gastronomicznych [...]”<sup>19</sup>.

Bodźce ekonomiczne są w handlu zdecydowanie niewystarczające, co oczywiście wpływa na postawę do pracy pracownika handlowego. Udział płac pracowników obrotu towarowego w stosunku do średniej krajowej spadł z 87,5% w 1953 r. na 81,2% w 1963 r. Dodatkowe wynagrodzenie przysługujące w przypadku zwiększenia obrotu wzmocnionym wysiłkiem jest niewspółmiernie małe, np. pracownik GS-u, który przekroczył obrót planowany o 150%, otrzyma dodatkowo zaledwie 60 zł. To samo dotyczy nagród za długoletnią sumienną pracę. Odpowiedzialność majątkowa jest natomiast bardzo duża. „Zdarza się, że obawa przed istniejącym systemem odpowiedzialności majątkowej prowadzi do rozwoju oszustw wobec konsumenta, do gromadzenia rezerwy zabezpieczającej przed ewentu-

<sup>17</sup> A. K. Koźmiński, *Warunki określające postawy pracownicze w handlu detalicznym*, w: *Pracownicy handlu*, op. cit., s. 199.

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> R. Głowacki, w: *Pracownicy handlu*, op. cit.

alnymi niedoborami lub nie uznawanymi ubytkami, lub w celu rekompensaty nadzwyczajnych niedoborów nie uznanych przez władze handlu"<sup>20</sup>. Według J. Mareckiego, „przy surowej odpowiedzialności za niedobory i szeroko, konsekwentnie stosowanej praktyce, zarówno przez aparat zarządzania — w formie zwalniania tych pracowników, jak i przez aparat ścigania i wymiaru sprawiedliwości — przez wymierzanie wysokich kar więzienia za niedobory, pracownicy handlu poczęli w coraz szerszej mierze stosować metody przerzucania tego ryzyka właśnie na konsumenta". O stosunkowo znacznym zakresie tego zjawiska świadczą wyniki badań dokonanych w latach 1961—1963, według których oszustwa na szkodę konsumentów na wadze, gatunku i mierze wyniosły przeciętnie 3,0% zakupów. Rocznie blisko dziesięć tysięcy pracowników zatrudnionych w handlu objętych jest postępowaniem sądowym i prokuratorskim (na kilkaset tysięcy zatrudnionych ogółem w handlu, skupie i placówkach usługowych). Kontrola jest jednak w gruncie rzeczy mało skuteczna — jak stwierdza J. Marecki, gdyż nie sięga należycie w głąb, ślizgając się li tylko po powierzchni, mając charakter wysoce formalistyczny.

Sprawa przestępczości gospodarczej w handlu jest przedmiotem żywego zainteresowania opinii publicznej i władz, a zarazem jedną z podstawowych okoliczności umniejszających prestiż pracownika handlowego. Według min. M. Lesza, „o ile manko jako forma przestępstwa przeżywa się, o tyle zdarzają się nierzadko inne formy działania na szkodę państwa lub klienta, a w szczególności zmiana gatunku oraz sprzedaż towarów obcych. Zmiana gatunku może być długo ukrywana, jeśli ma miejsce w spółdziałaniu z producentem lub odbiorcą (np. pozarynkowym) przy przekupieniu organów nadzoru i kontroli"<sup>21</sup>.

Badania ankietowe wykonane przez poznańską WSE wykazują, że podłożem przestępstw jest dysproporcja między pożądaną stopą życiową a możliwościami dalece do niej sięgającymi. „Relatywnie zbyt niskie płace personelu o wyższych kwalifikacjach lub ponoszących większą odpowiedzialność mogą prowadzić lub prowadzą do szukania rekompensaty we własnym zakresie — i to sposobami, które przynoszą szkodę bądź to pracodawcy, lub konsumentom" — stwierdza Z. Krasińska na podstawie wymienionych wyżej badań<sup>22</sup>. Istotnym źródłem przestępstw są również kradzieże osób trzecich (klientów, konwojentów, pracowników hurtu, producenta).

Problem należytych kwalifikacji personelu w handlu nabiera coraz bardziej na ostrości. Według stanu z początku 1964 r., w pionie CRS 32% pracowników miało niepełne wykształcenie podstawowe (w pionie

<sup>20</sup> R. Polakiewicz, w: *Pracownicy handlu*, op. cit.; J. Marecki, *ibidem*.

<sup>21</sup> M. Lesz, w: *Pracownicy handlu*, op. cit.

<sup>22</sup> Z. Krasińska, *ibidem*.

CZSP aż 86,2% miało tylko wykształcenie podstawowe lub niepełne): Odsetek osób ze średnim wykształceniem wynosi w spółdzielniach zrzeszonych w CRS tylko 13% (w gminnych spółdzielniach tylko 9%). Ogółem w spółdzielczości jest zatrudnionych stosunkowo mniej ludzi z wykształceniem wyższym, a nawet średnim, aniżeli w całej gospodarce uspołecznionej<sup>23</sup>. Mówią o tym wyraźnie dane spisu kadrowego dokonanego na początku 1964 r.

Szczególnie istotny jest problem należytego poziomu kadry kierowniczej. Według danych z początku 1965 r., wśród prezesów i kierowników gminnych spółdzielni 69% nie posiada wykształcenia średniego, a tylko niecałe 2% wykształcenie wyższe. Przy tym ponad trzy piąte pracuje w spółdzielni więcej niż 10 lat i cztery piąte nie przekroczyło 45 lat życia. Wśród kadry kierowniczej PZGS wykształcenie wyższe ma zaledwie kilka procent, zaś wykształcenie poniżej średniego — dwadzieścia kilka procent. Niemal połowa nie ukończyła żadnych kursów zawodowych, a przecież blisko połowa prezesów PZGS pełni swe funkcje ponad 10 lat<sup>24</sup>. Wprawdzie sytuacja polepsza się z biegiem lat (odsetek ludzi z wykształceniem średnim wśród prezesów i członków PZGS wzrósł w latach 1961—1963 z 40,6% na 49%<sup>25</sup> ale ciągle jeszcze nie jest dobra.

O właściwościach ludzi przejawianych przez nich z okazji pełnienia określonych ról zawodowych i podejmowania decyzji przesądza w sporej mierze to, czy i jak dalece zostali oni prawidłowo dobrani, przysposobieni i ukształtowani. Dobór przypadkowy, niedbałe i niekompletne przysposobienie, niedostatek dojrzałości moralno-emocjonalnej i intelektualnej, wadliwa adaptacja do zawodu<sup>26</sup> — powodują, że między rolami zawodowymi oraz pełniącymi je ludźmi zachodzi istotna sprzeczność. Opinie panujące wśród ewentualnych kandydatów do zawodu, preferencje zawodowe znamionujące dany krąg zainteresowanych wpływają na dobór elementu ludzkiego. Fakt, że wśród naszej młodzieży zawody usługowe są dużo mniej popularne niż zawody produkcyjne, z wyjątkiem tych, które cechują wyjątkowo ciężkie warunki pracy, sprzyja ujemnemu odsiewowi kandydatów do tych właśnie zawodów<sup>27</sup>.

Niepokojących rozmiarów nabrała płynność kadr. Według badań wykonanych przez poznańską WSE, najwyższa płynność występuje wśród pracowników operatywnych: magazynierów, kierowników sklepów, sprzedawców i kelnerów. Co gorzej, płynność zaznacza się bardzo wy-

<sup>23</sup> J. Boniuk, *Problemy przygotowania kadr na tle perspektyw rozwoju handlu i usług spółdzielczych*, Trybuna Spółdzielcza 1965, nr 2.

<sup>24</sup> M. Drąg, *Szkolenie kadry kierowniczej PZGS*, Trybuna Spółdzielcza 1965, nr 4.

<sup>25</sup> K. Boczar, *Społeczny i zawodowy czynnik w zarządzaniu spółdzielnią*, w: *Pracownicy handlu*, op. cit., s. 67.

<sup>26</sup> Zob. J. Budkiewicz, w: *Socjologia zawodów*, op. cit.

<sup>27</sup> Zob. J. Bierzwińska, *ibidem*.

rażnie wśród ludzi mających średnie i wyższe studia handlowe. J. Dietl i K. Magott stwierdzili, że „niemal z reguły absolwenci kierunku handlu, po odbyciu stażu pracy, zmieniają przedsiębiorstwa, w wielu zaś przypadkach w ogóle nie podejmują pracy w handlu. Decydują się bądź to na spłaceniu poprzednio uzyskanego stypendium, bądź stypendium to jest spłacane przez przedsiębiorstwa produkcyjne. Często są także przypadki, szczególnie w małych miastach, że przedsiębiorstwa same dążą do nie zatrudniania stypendystów, z uwagi na niskie kwalifikacje kadry kierowniczej, co powoduje obawę objęcia kierowniczych stanowisk przez nowo przyjmowanych absolwentów wyższych uczelni”<sup>28</sup>.

Ankieta dokonana w 1961 r., a obejmująca personel 27 spółdzielni spożywców, wykazała przewagę zwolnień na prośbę samych pracowników, przy czym powodem były przede wszystkim niskie płace (35% ogółu zwolnień), zwłaszcza w produkcji (49% zwolnień) i w sklepach (29% zwolnień). Wobec przewagi zatrudnienia kobiet, pewne znaczenie miało zamążpójście lub urodzenie dziecka. W przypadkach wymówienia przez spółdzielnie powodami były najczęściej zaniedbania obowiązków (41% wymowień w produkcji, 28% wymowień w obrocie towarowym oraz 40% wymowień w administracji). Manka i nadużycia stanowiły trzecią część wymowień w obrocie towarowym, zaś niskie kwalifikacje stanowiły 44% wymowień w gastronomii<sup>29</sup>.

Powodów stosunkowo dużej płynności kadr należy szukać przede wszystkim we względnie trudnych warunkach bytowych personelu oraz w niedostatku bodźców materialnych i moralnych, które sprzyjałyby stabilizacji. Duży i przy tym rosnący odsetek kobiet również w pewnym stopniu tłumaczy odejścia z pracy (zamażpójścia, konieczność wyłącznego zajęcia się małym dzieckiem).

Spśród sprzedawców i sprzedawczyń badanych przez J. Altkorna przeszło połowa — wśród osób liczących do 30 lat — zamierza porzucić pracę w handlu, jeśli to będzie możliwe. „Swoistym paradoksem jest zwiększanie się skłonności do porzucania zawodu w miarę wzrostu wykształcenia respondentów” — stwierdza J. Altkorn. Tak na przykład odsetek sprzedawców deklarujących w sprzyjających okolicznościach zamiar porzucenia zawodu wynosi 3,9% dla osób nie posiadających wykształcenia zawodowego, 50,3% dla absolwentów zasadniczych szkół handlowych i 54% dla absolwentów techników. Prawdopodobnie ta sugeruje, że z handlem najbardziej związani są ludzie, którym na skutek braku poszukiwanych kwalifikacji trudno byłoby znaleźć pracę. Element bardziej wykształcony i mający tym samym lepsze możliwości wyboru ocenia natomiast istniejące warunki zawodu negatywnie<sup>30</sup> — zwłaszcza

<sup>28</sup> J. Dietl, K. Magott, w: *Pracownicy handlu*, op. cit.

<sup>29</sup> H. Nurowski, *Płynność zatrudnienia i jej przyczyny w spółdzielniach spożywców*, *Problemy naszej pracy* 1962, z. 717.

<sup>30</sup> J. Altkorn, w: *Pracownicy handlu*, op. cit.

w branżach nacechowanych uciążliwymi warunkami pracy. Znając warunki pracy w handlu, zdecydowałyby się obrać jeszcze raz ten sam zawód tylko czwarta część badanych. Wprawdzie przeszło połowa badanych uważa pracę w handlu za ciekawą i urozmaiconą, ale tylko jedna trzecia badanych jest zdania, że zawód sprzedawcy cieszy się w społeczeństwie jakim takim poważaniem.

Jak wynika z powyższych rozważań, występuje wiele okoliczności przeciwdziałających identyfikacji sprzedawcy ze swym zawodem, czerpaniu zadowolenia z samego faktu służenia klientowi. Warto podkreślić tę okoliczność, że feminizacja zawodu sprzedawcy łączy się ze względnie niskim poziomem aspiracji zawodowych. „Wiele sprzedawczyń traktuje pracę czysto instrumentalnie — stwierdza J. Altkorn na podstawie dokonanych badań — wyłącznie jako okazję do uzyskania środków utrzymania lub przyczynienia się do utrzymania standardu życiowego na poziomie akceptowanym przez dane środowisko. Stąd wśród ogółu sprzedawców spotykamy większe nasilenia motywów zarobkowych i odsunięcie na drugi plan dążeń do zawodowej kariery czy społecznego awansu [...]. Wiele kobiet traktuje pracę w handlu jako przejściową [...]”<sup>31</sup>. Spośród badanych przez J. Altkorna sprzedawczyń aż 42% nie posiadało żadnego wykształcenia zawodowego, w tym tylko trzecia część starała się ten brak uzupełnić. Jest to jeden z przejawów właśnie braku aspiracji.

Kontakt z klientami, służenie im pomocą, stanowi integralny element zawodu sprzedawcy. Tymczasem okazuje się, że tylko część sprzedawców chce i urnie czerpać stąd zadowolenie, natomiast kontakty z nabywcami — jak stwierdził na podstawie przeprowadzonych badań M. B. Kamiński — powoduje u większości sprzedawców stany frustracyjne. Świadczy to dodatkowo o względnie przypadkowym doborze kandydatów na sprzedawców<sup>32</sup>. Trudno, aby było inaczej, jeśli sam zawód sprzedawcy nie jest dotąd wyraźnie skonsolidowany. „Brak prawnego określenia zawodu sprzedawcy i nadania temu zawodowi należytej mu rangi, zarówno w sensie formalnym, jak i świadomości społeczeństwa, ma swój negatywny skutek dla działalności handlu detalicznego” — stwierdza H. Landesberg. Wysunął on następujące postulaty: 1) uznania zawodu sprzedawcy jako zawodu w sensie formalnoprawnym; 2) ustalenie stopni zawodowych, wspólnych dla wszystkich przedsiębiorstw handlu detalicznego, bez względu na ich formę prawną-organizacyjną; 3) ustalenie wymagań kwalifikacyjnych dla osób podejmujących pracę w zawodzie sprzedawcy; 4) ustalenie jednolitego systemu kształcenia sprzedawców; 5) ściśle sprecyzowanie i ujednoczenie materialnych i społecznych warunków pracy sprzedawców; 6) wprowadzenie prawnej ochrony zawodu sprzedawcy; 7) ustalenie organów i instancji czuwających nad prawidło-

<sup>31</sup> J. Altkorn, *ibidem*.

<sup>32</sup> M. B. Kamiński, *ibidem*.

wą realizacją przepisów o zawodzie sprzedawcy i uprawnionych do wykonywania poszczególnych czynności wynikających z tych przepisów. Problematykę sytuacji zawodowej pracowników handlu można oczywiście rozpatrzeć na rozmaitych płaszczyznach i rozmaitych skalach. W makroskali konieczne jest rozpatrzenie możliwości generalnych ulepszeń dotyczących poziomu zarobków, świadczeń socjalnych, ochrony zawodu, poziomu kwalifikacji, narybku itd. Nie mniej ważne jest rozpatrywanie omawianej problematyki również w mikroskali konkretnego przedsiębiorstwa handlowego.

Przedsiębiorstwo jest przecież swoistym systemem społecznym opłatającym poszczególnych pracowników siecią rozmaitych wzajemnych stosunków i zależności. Postawy sprzedawcy nie da się wyizolować od całokształtu warunków bezpośrednio go dotyczących, wpływających na jego postępowanie. Ta postawa jest w znacznej a nawet wręcz decydującej mierze funkcją bardziej korzystnego splotu celów przedsiębiorstwa z osobistymi celami i aspiracjami pracowników. Jeśli rozchodzą się one z sobą, wtedy wręcz nieuchronnie odbija się to ujemnie na postawie personelu. Im większy stopień profesjonalizacji danej grupy zawodowej, tym większego znaczenia nabiera problem zgodności między orientacją zawodową pracowników a treścią ról służbowych pełnionych przez nich w przedsiębiorstwie. Pracownik handlowy, szanujący swój zawód i traktujący go poważnie nie będzie godził się z układem stosunków żywo zaprzeczających jego aspiracjom zawodowym. Stąd wręcz nie da się zmienić na lepsze postaw pracowników handlowych bez gruntownej zmiany układu stosunków panujących w przedsiębiorstwach handlowych. Zresztą, jedno z drugim ściśle się wiąże.

Atmosfera panująca w bardzo wielu przedsiębiorstwach handlowych jest bardzo daleka od harmonii w stosunkach międzyludzkich, np. C. Bittner zwrócił uwagę na wyjątkowo silne sprzężenie więzi organizacyjnych w zakładach gastronomicznych oraz na nerwowość pracy. Jedno i drugie sprzyja temu, że albo atmosfera jest w zakładzie pełna napięcia, nacechowana swarami, albo ludzie ściśle zżywają się ze sobą, niestety, nieraz na szkodę konsumenta. Bardzo dużo zależy tutaj od kierownika. Nieraz jednak bywa on człowiekiem zgoła przypadkowym, który ani nie umie, ani nie chce potraktować swojej roli dostatecznie poważnie i wszechstronnie. „Brak zawodowych kwalifikacji u kierowników zakładów powoduje — stwierdza C. Bittner — że ich rola w ogólnej organizacji zakładu jest znacznie mniejsza niż w innych branżach. Dlatego też wysokość uposażenia tej grupy pracowników bywa niższa od wysokości uposażenia pracowników odpowiedzialnych za produkcję i od dochodów pracowników grupy handlowej. W tej sytuacji, z uwagi na brak znajomości fachu (np. zasad technologii produkcji) i wpływający stąd brak autorytetu, kierownik nie tylko staje wobec różnorodnych trudności związanych z jego obowiązkami służbowymi, ale także nie rzadko pozo-

staje w nieprzychylnym dla siebie układzie stosunków osobistych, co się odbija m. in. np. w związku ze spożywaniem posiłków w zakładzie. Posiłki te stanowią część wynagrodzenia kierownika, lecz ich jakość zależy od kucharza f. . .]"<sup>33</sup>.

Gdy znów idzie o sklepy, to ich personel jest powiązany z sobą rozlicznymi nićmi, w których niemałą rolę gra wspólna odpowiedzialność majątkowa. Jest przeto wiele przesłanek dla krystalizacji grupy, co samo w sobie jest zjawiskiem pozytywnym — o ile ta grupa będzie działała zgodnie z dobrem przedsiębiorstwa. Niestety, nieraz bywa odwrotnie. „Pracownik sklepu napotkawszy na trudności przekonuje się — stwierdza L. Dzikiewicz — że można je przezwyciężyć, ale trzeba w tym celu zastosować pewne manipulacje. Trzeba zabiegać o dobre stosunki z kierownikiem sklepu, aby przydzielił lepszą pracę i dopomagał w pracy. Także należy wkupić się do grona tych, którzy wzajemnie sobie pomagają. Początkowo takie manipulacje są wykorzystywane w celu przezwyciężenia trudności w pracy, ale z czasem mogą być zastosowane nie tylko do celów obronnych", ale dla osiągnięcia korzyści bez wysiłku. Można uzyskać lepsze zarobki nie rzetelnym świadczeniem dobrej usługi handlowej, ale dobrymi stosunkami z kierownikiem sklepu, który patrzy przez palce na źle świadczoną usługę, przyznaje niezasłużoną premię z tytułu ubytków. Dobre stosunki z kolegami mogą być oparciem w pokonywaniu różnych trudności, ale mogą również ułatwić negatywne zachowanie, np. ukrywanie niedoborów"<sup>34</sup>.

Uzdrowienie stosunków panujących w przedsiębiorstwach handlowych wymaga aktywizacji załóg w walce ze złem. Ale, jak wynika z badań, większość sprzedawców uważa, że ich wpływ na kierowanie przedsiębiorstwem jest niewielki lub zgoła nie istnieje (w badaniach wykonanych na terenie Warszawy takie stanowisko zajęło ponad trzy piąte badanych). Występuje zatem konieczność stworzenia silnych bodźców sprzyjających oddolnej inicjatywie, urealnających ją. Podany wyżej przykład dotyczący sytuacji zawodowej pracowników handlu obrazuje jak obiektywne warunki pełnienia zawodu mogą wpływać ujemnie na jego prestiż oraz samopoczucie ludzi go pełniących. Związek między prestiżem zawodu oraz adaptacją do niego jest wręcz oczywisty. Niski prestiż zawodu sprzyja ujemnie selekcji kadr, które kierują się wówczas bardziej brakiem lepszych możliwości aniżeli faktyczną ochotą<sup>35</sup>.

Prestiż określonych zawodów jest oczywiście różny w rozmaitych środowiskach społeczno-zawodowych<sup>36</sup>. Mniej lub bardziej znaczne roz-

<sup>33</sup> C. Bittner, *ibidem*.

<sup>34</sup> L. Dzikiewicz, *ibidem*.

<sup>35</sup> Zob. J. Marczak, *Wybór i perspektywy pracy w zawodzie włókniarza*, w: *Kształtowanie postaw zawodowych*, op. cit.

<sup>36</sup> Zob. W. Wesołowski, A. Sarapata, *Hierarchia zawodów i stanowisk*, Studia Socjologiczne 1961, nr 2.

piętości zaznaczające się w tym zakresie między poszczególnymi środowiskami] dają wyraz różnicom lub podobieństwom wartości oddzielających te środowiska. Wiele na przykład mówi fakt, że prestiż urzędników jest u nas dużo większy wśród inteligencji aniżeli wśród robotników niewykwalifikowanych albo że w hierarchii słusznego wynagrodzenia inteligencji pospołu z robotnikami umieszcza się na czterech pierwszych miejscach profesora uniwersytetu, ministra, lekarza i inżyniera mechanika<sup>37</sup>.

Im mniejsza jest rozpiętość prestiżu rozmaitych zawodów, tym prawidłowiej możemy sądzić o względnie daleko posuniętej unifikacji określonych wartości społecznych, aczkolwiek zawsze działają tutaj deformująco swoiste interesy określonych grup zawodowych. Jeśli na przykład nauczyciele lub aktorzy umieszczają samych siebie w hierarchii słusznej płacy znacznie wyżej aniżeli umieszczają ich przedstawiciele innych zawodów<sup>38</sup>, to znajduje tutaj wyraz fakt, że własne interesy są danej grupie zawodowej zazwyczaj dużo bliższe aniżeli innym grupom, nawet skądinąd jak najbardziej jej życzliwym. Jak słusznie podkreśla A. Sarapata, „ocena własnej pozycji w społeczeństwie i ocena zawodu wiąże się ściśle z zagadnieniem zbieżności pozycji zajmowanych przez zawód na różnych skalach”<sup>39</sup>. Bardzo charakterystyczne są różnice hierarchii prestiżu zawodów, mające miejsce między społeczeństwami o odmiennych ustrojach. Zawody wchodzące w zakres grupy robotników wykwalifikowanych są na przykład w polskim społeczeństwie umiejscowione w hierarchii prestiżu na drugim miejscu (zaraz za zawodami inteligentnymi), tzn. dużo wyżej aniżeli w takich społeczeństwach, jak amerykańskie lub zachodniemieckie<sup>40</sup>.

Charakterystyczne, jakiego rodzaju wnioski wysuwa się w celu podniesienia prestiżu danego zawodu. F. Michoń na przykład postuluje w odniesieniu do zawodu księgowego: a) uporządkowanie stosunków ekonomicznych na tyle, aby praca księgowego nabrała większego niż dotąd sensu, zarówno obiektywnie, jak i w świadomości ogółu pracowników danej instytucji; b) lepsze niż dotąd traktowanie i poszanowanie księgowych przez kierownictwo; c) zaangażowanie służby księgowo-rachunkowej w całokształcie problemów przedsiębiorstwa, a nie tylko w ich wy-

<sup>37</sup> Zob. A. Sarapata, *Zawód — jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*, w: *Socjologia zawodów*, op. cit., s. 162.

<sup>38</sup> Ibidem.

<sup>39</sup> Ibidem.

<sup>40</sup> W. Wesołowski, *Prestiż zawodów — system wartości — uwarstwienia społecznego*, w: *Socjologia zawodów*, op. cit., (wg wykonanych przez niego badań około trzy czwarte pracowników rachunkowości skarżyło się na brak zrozumienia dla roli i funkcji w zakładach pracy); F. Michoń, *Psychospołeczne uwarunkowania wydajności pracy w zawodzie księgowego*, Wrocław 1964.

cinku; d) wydatne podniesienie kwalifikacji księgowych; e) prawna ochrona zawodowego tytułu księgowego<sup>41</sup>.

Ujemne strony poszczególnych zawodów, np. monotonia wykonywanych czynności, bywają mniej lub bardziej skutecznie rekompensowane przez zalety instytucji zarobkodawczej. Tak jest w urzędach pocztowych, a zwłaszcza w bankach, gdzie dobry rytm pracy, sprawna organizacja oraz stabilny charakter stosunków dają zadowolenie wtórne wobec samej pracy<sup>42</sup>. Odwrotnie przedstawia się sytuacja w zawodach, których wykonawcy w większości negatywnie oceniają warunki swej pracy, wyraźnie odstrasżające od pełnionego zawodu. Wówczas im wyższe kwalifikacje, tym silniejsza tendencja do szukania innego zawodu — nawet przy już względnie długim stażu zawodowym.

Rozwój poszczególnych zawodów w ramach danej społeczności lokalnej może być poważnie hamowany ich nieatrakcyjnością społeczną, np. niegdyś „na terenie kurpiowskiej Puszczy Zielonej nie zdarzyło się, aby rodziny gospodarskie wybierały na rodziców chrzestnych swatów czy też drużbów kogoś z rodziny kowalskiej lub rybackiej”<sup>43</sup>.

Aspiracje rodziców co do zawodu własnych dzieci wywierają wielostronny wpływ na postawę dzieci w zakresie spraw zawodowych. Przede wszystkim wspomniane aspiracje czynią mniej lub bardziej prawdopodobnym pęd do awansu społecznego drogą zdobywania coraz to wyższych zawodów. Jeśli na przykład ojcowie uczniów szkół budowlanych przewidują dla swych synów zawody wymagające co najmniej średniego wykształcenia, zaś aspiracje matek są jeszcze wyższe, to ta okoliczność wywiera oczywiście swój pobudzający wpływ na aspiracje zawodowe dzieci<sup>44</sup>.

W gospodarce nacechowanej bardzo silnym wzrostem zatrudnienia, jak np. u nas w latach 1950—1953, występuje problem trudności należytej absorpcji nowo zatrudnionych przez istniejące zawody. Napływają masowo ludzie nie mający ani należytych kwalifikacji, ani dostatecznie ugruntowanej motywacji zawodowej, ich niska wydajność robocza rekompensowana jest wysoką liczebnością zatrudnienia oraz pracą w godzinach nadliczbowych, słabe związane z zawodem i miejscem pracy sprzyja płynności oraz absencji: występuje zjawisko swoistego wykorzenia.

<sup>41</sup> F. Michoń, *Z badań nad zawodem księgowego*, w: *Socjologia zawodów*, op. cit., s. 449—450.

<sup>42</sup> W. Kieżun, *Zawód pracownika bankowego*, w: *Socjologia zawodów*, op. cit.

<sup>43</sup> J. Gładzki, *Rybak i kowal w społeczeństwie wsi kurpiowskiej*, w: *Socjologia zawodów*, op. cit., s. 354.

<sup>44</sup> Zob. Z. Kowalewski, *Przyczyny wyboru szkoły budowlanej i zawodów budowlanych*, w: *Kształtowanie postaw zawodowych*, op. cit., s. 45.

## II. POSTAWY ZAWODOWE KOBIEŃ

Wielki napływ kobiet do pracy zawodowej, jaki nastąpił w warunkach socjalizmu, pociąga za sobą liczne konsekwencje. Kobiety dziś nie tylko dużo częściej aniżeli wojną są zatrudnione zarobkowo, ale w dodatku zyskały szeroką i dogodną możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie średnim i wyższym co wyzwoliło w nich silne, a przy tym trwałe aspiracje zawodowe. Wśród uczących się płeć żeńska zyskuje coraz mocniejszą pozycję. Dwie trzecie absolwentów liceów ogólnokształcących to dziewczęta. Odsetek kobiet wśród studentów na studiach dziennych i wieczorowych wzrósł w latach 1945—1963 na kierunku prawno-ekonomicznym z 26,1% do 41,5%, na rolniczym z 25,4% do 31,1%, na technicznym z 8,1% do 14,3%, matematyczno-przyrodniczym z 51,6% do 58,3%.

Aktywność zawodowa kobiet ogólnie dość znacznie wzrastała w dobie Polski Ludowej. Wśród mieszkanek miast w wieku 14 lat i więcej współczynnik aktywności zawodowej wzrósł z 38,4% w 1950 r. do 42,9% w 1960 r., przy czym ten wzrost dotyczył wszystkich grup wieku, z wyjątkiem wieku najmłodszego (14—17) i wieku najstarszego (60 lat i więcej), w których wystąpił nawet pewien niewielki spadek zatrudnienia. Spośród kobiet liczących w grudniu 1960 r. 21 lat i zamieszkujących miasta lub osiedla pracowało zawodowo 65%, a uczyło się 6%. Pracuje niemal połowa wśród ogółu kobiet miejskich wychowujących dzieci do lat 16. Odsetek kobiet wśród zatrudnionych poza rolnictwem wzrósł z 31,9% w 1950 r. do 36,1% pod koniec 1964 r., przy czym wzrost zaznaczył się szczególnie w obrocie towarowym (z 42,5% na 60,9%), oświacie, nauce i kulturze (z 56% na 64%) oraz ochronie zdrowia i opiece społecznej (z 68,7% na 76,6%)<sup>45</sup>.

Nastąpił napływ kobiet do wielu zawodów traktowanych do niedawna jako tradycyjnie męskie. Kobietom wielokrotnie przypada praca i odpowiedzialność na równi z mężczyznami. W niektórych zawodach mamy do czynienia z wyraźną i stopniową feminizacją, a przez to wyłania się szereg nowych problemów.

Spośród ogółu polskich kobiet w wieku 18—64 lat pracuje poza domem obecnie blisko trzecia część, podczas gdy w latach trzydziestych pracowała tylko mniej więcej dziesiąta ich część. Pracownice umysłowe stanowią nieledwie połowę zatrudnionych kobiet, podczas gdy przed wojną stanowiły one tylko trzecią część, natomiast blisko dwie piąte stanowisk pracowniczych dla kobiet było w służbie domowej. W porównaniu ze stanem przedwojennym zmienił się bardzo nie tylko ogólny stan zatrudnionych kobiet, ale również wydatnie polepszyła się ich przeciętna sytuacja zawodowa. Jak stwierdza J. Piotrowski, „ogólny kierunek tych zmian wykazuje wyraźną tendencję przechodzenia kobiet od

<sup>45</sup> Zob. J. Waluk, *Prawa i płaca kobiet w Polsce*, Warszawa 1965.

zajęć niewykwalifikowanych, prostych i wyrobniczych, dorywczych, o niskiej i nieokreślonej pozycji społecznej (służba domowa, wyrobnicy), do pracy zawodowej mniej lub bardziej wykwalifikowanej i o większej ciągłości [...]. Wiele pracownic fizycznych zostało zatrudnionych w produkcji w nowych lub rozbudowanych i unowocześnionych wielkich zakładach przemysłowych, w których praca wymaga określonych kwalifikacji [...];. We wszystkich prawie działach gospodarki, z wyjątkiem produkcyjnych, pracownice umysłowe stanowią większość pracownic. Ogólnie obserwuje się więc duże przesunięcie pracownic z zajęć fizycznych do umysłowych [...]"<sup>46</sup>.

Przyrost liczby kobiet wśród pracowników umysłowych jest szybszy aniżeli przyrost mężczyzn, w latach 1958—1964 w Polsce liczba kobiet pracujących umysłowo wzrosła o 33%, a mężczyźni pracujących umysłowo tylko o 8%. W tym samym czasie o 50% zwiększyła się też liczebność kobiet pracujących umysłowo, a przy tym posiadających wyższe wykształcenie (wśród mężczyzn analogiczny wskaźnik wyniósł 20%). Według stanu z 1964 r., udział kobiet w zawodach wymagających wyższego wykształcenia jest szczególnie duży w zawodach medycznych (56,7%), humanistycznych (56,6%), z zakresu nauk ścisłych (49,4%) i w zawodach artystycznych (41,2%), rośnie też nawet w zawodach technicznych (z 8% w 1958 r. na 11,3% w 1964 r.). Niektóre zawody, kiedyś typowo męskie, są współcześnie bardzo daleko sfeminizowane, np. wśród farmaceutów i lekarzy stomatologów jest (w obu przypadkach) cztery piąte kobiet<sup>47</sup>. Nie oznacza to jednak pełnego zrównania sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn. Przede wszystkim zajmują one z reguły stanowiska gorzej płatne. Według danych z 1964 r. przytoczonych przez A. Preiss-Zajdową, wśród pracowników z wyższym wykształceniem zatrudnionych w przemyśle zarabiała powyżej 3000 zł miesięcznie 75,3% mężczyzn, a tylko 27,5% kobiet<sup>48</sup>. Łączy się to w dużej mierze z obsadzeniem bardziej odpowiedzialnych i lepiej płatnych stanowisk z reguły przez mężczyzn. Wśród dyrektorów przedsiębiorstw i wśród inżynierów naczelnych było w 1958 r. w obu przypadkach tylko po 2% kobiet. Bardzo niewielki jest ten odsetek również wśród kierowników działów produkcyjnych<sup>49</sup>.

Spośród ogółu pracownic zatrudnionych poza rolnictwem co druga jest mężatką, przeważnie mająca na wychowaniu dzieci. Warto zwrócić uwagę na motywy skłaniające kobiety zamężne do podejmowania zajęcia

<sup>46</sup> J. Piotrowski, *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, Warszawa 1963.

<sup>47</sup> Zob. S. Dzięcielska-Machnikowska, *Wybrane problemy feminizacji zawodu farmaceutycznego*, Warszawa 1965, (powiel.).

<sup>48</sup> Zob. A. Preiss-Zajdowa, *Sytuacja kobiet z wyższym wykształceniem*, Warszawa 1965 (powiel.).

<sup>49</sup> Zob. M. Sokołowska, J. Wrochne, *Pozycja społeczna kobiet w świetle statystyki*, Studia Socjologiczne 1965, nr 1.

zarobkowego i trwania przy nim. Dążenie do kontynuowania podjętej przed małżeństwem roli zawodowej jest coraz mocniejsze wraz z upowszechnieniem wśród dziewcząt przygotowania zawodowego oraz związanej z nim pracy. To samo można powiedzieć o rosnącym znaczeniu aspiracji zawodowych i ogólnego zainteresowania pracą, w miarę jak kobiety posiadają coraz wyższe kwalifikacje. Towarzyszy temu pragnienie posiadania własnej, niezależnej pozycji zawodowej, łączące się z ogólną emancypacją kobiety. Wychodząc poza swój dom, staje się ona coraz bardziej zainteresowana kontaktami społecznymi z szerszym środowiskiem. Nie wystarcza jej sam tylko krąg rodzinny, co również stanowi nieraz istotny motyw pracy zawodowej, znamienne zwłaszcza dla kobiet mających już podchowane dzieci i zmniejszone w związku z tym obowiązki domowe.

Obok owych dążeń o charakterze osobistym, wymienić należy również dążenia rodzinne, wyrażające pragnienie zapewnienia rodzinie przez własną pracę zarobkową niezbędnych środków utrzymania, podniesienia poziomu życia rodziny, zabezpieczenia bytu dzieci. Kobiecie przy tym nieraz chodzi również o lepsze zabezpieczenie własnej pozycji w małżeństwie i rodzinie. Trzeba stwierdzić, że motywy natury rodzinnej grały niegdyś decydującą rolę, jeśli idzie o podejmowanie przez kobiety pozadomowych zajęć zarobkowych. Obecnie zaś coraz większej wagi nabierają, obok motywów natury osobistej, motywy związane ze wzbogacającą się rolą społeczną kobiety<sup>50</sup>. Awans zawodowy kobiet wyraźnie nie idzie dotąd w parze ani z należytą racjonalizacją gospodarstwa domowego, ani też z dostatecznie mocnym podniesieniem prestiżu kobiety jako pracownika równoprawnego z mężczyzną. Aspiracje kobiet, pochłoniętych pracą zawodową i mających nieraz na swym koncie poważne osiągnięcia, wyraźnie wybiegają poza gospodarstwo domowe, którego prymitywizm oraz kłopotliwość staje się dla kobiety pracującej coraz większą kulą u nogi. Zaczyna ona to odczuwać niejednokrotnie jako wręcz nieznośny ciężar, tym bardziej że równouprawnienie płci ciągle jeszcze za rzadko wyraża się w realnej pomocy męża kobiecie w prowadzeniu gospodarstwa oraz wychowywaniu dzieci. On sam zresztą również jest pochłonięty pracą i zarobkowaniem na utrzymanie domu, które spada zazwyczaj głównie na niego i dlatego uważa się za uprawnionego do pozostawienia troski o dom wyłącznie żonie. Główną rolę gra tu jednak nadal tradycyjny podział obowiązków między mężem a żoną, ukształtowany w warunkach gdy ona tkwiła wyłącznie w domu i nie miała szerszych aspiracji.

W rezultacie na kobietę pracującą, jeśli jest zamężna i ma dzieci, spadają z reguły podwójne obowiązki — wykonywania pracy zawodowej oraz prowadzenia domu. Kobieta musi zatem pogodzić szereg ról peł-

<sup>50</sup> Zob. M. Sokołowska, *Kobieta pracująca*, Warszawa 1964.

nionych jednocześnie: pracownicy, ewentualnie aktywistki społeczno-politycznej, żony, matki, gospodyni domu, zaopatrzeniowca gospodarstwa domowego, człowieka towarzystwa itd. Każda z tych ról bynajmniej nie jest łatwa, jeśli weźmiemy pod uwagę choćby niedomagania organizacyjne występujące w wielu dziedzinach naszego życia (niedostateczne i nieregularne zaopatrzenie sklepów, pośpiech i bałagan w pracy zawodowej, nadmiar różnego rodzaju zebrań, trudności z nabywaniem biletów na różne imprezy, niedostatek urządzeń socjalnych dla dzieci), a także występującą tu i ówdzie dyskryminację kobiety.

Zadania stojące przed kobietą pracującą są więc o tyle trudne, że aby im podołać, trzeba zdobyć się na bardzo duży upór, hart i wręcz twardy racjonalizm. Tymczasem zaś tradycyjne wzory wychowania kobiety, jak też naturalne predylekcje wyraźnie kształtują jej psychikę w kierunku większej lub mniejszej uczuciowości, miękkości, wręcz nawet bierności; zgodnie z tymi tendencjami kobieta miałaby szukać oparcia w mężczyźnie, chroniącym ją przed nadmiarem obowiązków i kłopotów, stwarzającym mocne podstawy materialne dla utrzymania domu i rodziny.

Na powyższym tle zaznacza się wśród kobiet pracujących mniejsza lub większa rozbieżność między rosnącymi aspiracjami i koniecznościami a tradycyjnie hołdowanymi wzorami osobowymi odnoszącymi się do otczających je mężczyzn. Ta zbieżność jest na tyle poważna, że ciąży na samopoczuciu współczesnej kobiety, sprzyja stanom neurotycznym, wywołuje poczucie zazdrości wobec mężczyzn jako tych, którzy „lepiej urządzają się”, spychają dom na głowę i barki kobiety, a sami ograniczają się do pracy zawodowej.

Współczesna kobieta natrafia przeto na liczne trudności przy realizowaniu swej roli społeczno-zawodowej. U ich podstaw tkwi sprzeczność między rosnącym zatrudnieniem kobiet-matek a słabym tempem rozwoju sieci przedszkoli, prymitywizmem zaopatrzenia towarowego i usług, niedostatkiem pomocy społecznej w zakresie gospodarstwa domowego. W miarę jak kobiety nabierają kwalifikacji i związanych z nimi aspiracji zawodowych, coraz jaskrawiej uwydatnia się nasze zapóźnienie na wspomnianych wyżej polach, wynikające nie tylko z ograniczonych środków materialnych, ale również — i to w niemałej mierze — z niedowładu organizacyjnego. Jest na przykład bardzo znamienne, że mimo wieloletniego poruszania tych spraw w prasie codziennej i tygodniowej, dotąd nie zdołaliśmy znaleźć zadowalających nowych rozwiązań co do pomocy domowej, prania itd. A przecież z licznych przykładów obcokrajowych wiemy, że wspomniane sprawy są do rozwiązania (np. doskonale funkcjonujące pralnie masowe w Moskwie i Leningradzie). To samo można powiedzieć o zatrudnieniu kobiet na niepełnych etatach, co ma miejsce na skalę powszechną w wielu krajach, a u nas napotyka bardzo znaczne opory formalne, wynikające głównie z nieudolności organizacyjnej.

Już sam fakt, że współcześnie tak wiele kobiet pracuje zarobkowo,

wytwarza konieczność dokładnego zdawania sobie sprawy ze specyficznej sytuacji kobiety pracującej. Jest to istotne zwłaszcza w tych zakładach, które opierają się głównie na kobiecej sile roboczej. Mnóstwo tarć i nieporozumień w zakładach ma miejsce na skutek nieuświadomienia sobie faktu, że kobieta bywa nieraz w sytuacji znacznie trudniejszej od swego współtowarzysza pracy mężczyzny, że działa na nią dużo więcej stresów. Kobiety mają więcej od mężczyzn danych, aby przejawiać drażliwość, wyjść z równowagi, mieć trudności związane z przystosowaniem się do miejsca pracy.

## STIPULATION SOCIALE DES ATTITUDES PROFESSIONNELLES

### R e s u m e

Dans cet article l'auteur désire, à la base des résultats nationaux des recherches sur le problème des attitudes professionnelles et de leurs stipulations sociales, préparer les prémisses pour construire des modèles des couplages entre les attitudes susmentionnées et les facteurs les stipulant, qui restent à l'intérieur et à l'extérieur des établissements de travail. Sur le fondement de ces modèles, d'après l'auteur, on pourrait expliquer également les mécanismes de la naissance des attitudes déterminées et créer les possibilités à les former et profiter pratiquement.

Dans la première partie de l'article l'auteur systématise et analyse les données empiriques concernant les facteurs sociaux formant le rapport du travailleur envers la profession. Les résultats de recherches démontrent, que ces facteurs (tels que, entre autres, les désirs et les espoirs concernant la profession, le degré de l'indépendance et des privilèges de telle sorte de la profession, l'acceptation par la famille et l'entourage le plus proche de la profession exercée, le prestige social de la profession donnée, les conditions et l'organisation de travail, la rémunération, les aspirations des parents concernant la profession de leurs enfants) exercent l'influence décisive sur la satisfaction de la profession exercée, sur la morale de travailleur et sur la sélection des cadres à la profession particulière.

Dans la seconde partie on traite des attitudes professionnelles des femmes. Les recherches démontrent que le régime socialiste a créé des conditions à délivrer les aspirations professionnelles des personnes et les possibilité à les réaliser. Pourtant la promotion professionnelle des femmes ne va pas de pair avec la rationalisation convenable du rôle traditionnel assumé toujours par la femme — de l'épouse, de la mère, de la maîtresse de la maison etc. Les divergences entre les aspirations croissantes des femmes et les modèles de personnalité traditionnels des femmes, le prestige inférieur de la femme comme le travailleur en comparaison avec l'homme, la primitivité des services — voici les facteurs qui influencent d'une façon négative sur l'état général psychique de la femme contemporaine et qui leur rendent difficile la réalisation des rôles socio-professionnels, en créant des difficultés dans l'adaptation au poste de travail et délivrant des états de la neurasthénie et les situation stressantes.