

WALDEMAR CZTERNASTY

MIEJSCE PŁACY WŚRÓD MOTYWÓW PODEJMOWANIA PRZEZ KOBIETY PRACY W USŁUGACH RYNKOWYCH

Szybki rozwój sfery usług jest obecnie jednym z podstawowych zagadnień polityki społeczno-gospodarczej kraju. Poziom rozwoju tej sfery determinuje bowiem wzrost efektywności gospodarowania, dynamikę pożądanych przemian gospodarczych, organizacyjnych, społecznych i kulturalnych, ogólny rozwój sił fizycznych i intelektualnych człowieka, a także pełniejsze i wszechstronniejsze zaspokajanie potrzeb ludności warunkujące zwiększenie aktywności zawodowej i wzrost społecznej wydajności pracy. Zakładane przyspieszenie rozwoju sfery usług dotyczy różnych dziedzin tej działalności, nadając jednakże priorytetowe znaczenie usługom rynkowym, czyli działaniom realizowanym głównie w sferze konsumpcji indywidualnej, charakteryzującym się odpłatnością przez oddzielnie ustaloną cenę i stanowiącym przedmiot kupna-sprzedaży. Wzrost rangi i znaczenia usług w rozwoju społeczno-gospodarczym kraju znajduje między innymi swój wyraz w konieczności przekształceń struktury zatrudnienia w gospodarce narodowej na korzyść zwiększenia udziału zatrudnionych w sferze usług, głównie przez kierowanie coraz to większej części przyrostu zasobów siły roboczej do tej sfery. Dynamiczny rozwój wielu rodzajów działalności usługowej implikuje bowiem dalszy, znaczący wzrost zapotrzebowania na pracowników. Mimo wysokich wskaźników aktywizacji zawodowej kobiet, szczególnie predestynowanych do pracy w rozmaitych usługach, warunkiem ograniczającym już obecnie szybki rozwój wielu dziedzin usługowych, mogącym działać z większym jeszcze natężeniem w przyszłości jest pojawiająca się w nich bariera siły roboczej, w tym i żeńskiej¹. Problem ten nabiera szczególnie istotnego znaczenia, gdy uwzględnimy fakt, iż już w pięcioleciu 1976 - 1980 nastąpi zmniejszenie przyrostu zasobów pracy o ponad 600 tys. pracowników w porównaniu z poprzednią

¹ Zatrudnienie kobiet w latach 1960 - 1975 wzrosło o 2599 tys., czyli 208%. Bez wysokiej aktywności zawodowej kobiet byłby niemożliwy rozwój, a nawet funkcjonowanie wielu działów i gałęzi gospodarki narodowej, w tym i szeroko rozumianej sfery usług, w której kobieca siła robocza stanowi najbardziej znaczący odsetek zatrudnionych.

pięciolatką. Tym samym uwidoczni się niedobór pracowników wynoszący około 700 - 800 tys. osób². Sytuacja powyższa może determinować dalszy wzrost wskaźników płynności kadr oraz pogłębiać perturbacje w zakresie pokrycia zapotrzebowania na pracowników głównie w tych dziedzinach gospodarczych (np. w sferze usług), które charakteryzują się względnie niskim stopniem atrakcyjności pracy. Szacunkowe materiały statystyczne wskazują bowiem, iż potrzeby na kwalifikowane kadry do usług rynkowych w latach 1976 - 1980 wyniosą około 90 tys. pracowników; fakt zaś dużej ich płynności (30 - 40%) spowoduje, iż powyższa liczba wzrośnie do około 104 tys.³

Możliwości dalszego wydatnego rozwoju usług rynkowych wynikają między innymi ze wzrostu zatrudnienia, głównie kobiet. Wymaga to przede wszystkim wyeksponowania podstawowych czynników-wyznaczających kierunki zatrudnienia zaktywizowanej zawodowo żeńskiej siły roboczej. Jest oczywiste, iż kierunki te odnieść można głównie do działań tzw. sferminizowanych. Na podstawie bowiem obserwacji rzeczywistości gospodarczej wskazać można na coraz większą koncentrację zatrudnionych kobiet w tych działach, spowodowaną głównie preferowaniem pewnych zawodów przez żeńską siłę roboczą, a także niepodejmowaniem w nich pracy przez mężczyzn przede wszystkim na skutek gorszych warunków płacowych. Wybór przez kobiety określonego miejsca pracy lub jego zmianę determinują głównie:

— charakter „ryнку pracy kobiet” — szczególnie relacja podaży pracy do zgłaszanego na nią popytu, a także dysproporcje między podażą pracy a popytem na pracę kobiet uzależnione od ich kwalifikacji zawodowych.

— czynniki związane z osobowością i sytuacją rodzinną kobiet — takie jak: płacowy lub pozapłacowy charakter ich motywów aktywizacji, posiadane wykształcenie i kwalifikacje, wiek, stan rodzinny itp.

— szeroko rozumiane warunki pracy ukształtowane w jednostkach gospodarczych — przede wszystkim zaś: występujący w nich poziom płac, organizacja procesu produkcyjnego i jego charakter (indywidualny, taśmowy itp.), stopień uciążliwości pracy, stosunki międzyludzkie, warunki socjalne czy lokalizacja jednostki gospodarczej.

Charakter rynku pracy, szczególnie zaś zachodzące na nim relacje są istotnym wyznacznikiem zjawiska „konkurencyjności” między jednostkami gospodarki narodowej, dotyczącego pozyskiwania pracowników, ich fluktuacji z jednych dziedzin działalności do innych. Z jednej bowiem strony występują osoby, które pragną podjąć pracę zawodową lub zmienić jej dotychczasowe miejsce, z drugiej zaś pozostają wolne miejsca pracy lub miejsca, które mają zostać opuszczone przez pracowników. Dużego znaczenia wobec tego nabiera stosunek podaży pracy do zgłaszanego na nią

² M. Kabaj, *Model wysokich plac*, „Polityka Społeczna”, 1974 Nr 2.

³ H. Borzykowski, Bilans potrzeb, „Rynek i Usługi” 1976 Nr 10.

popytu. W sytuacji, gdy pierwszy z elementów powyższej relacji, mianowicie liczba zarejestrowanych kobiet poszukujących pracy jest większa od wolnych stanowisk pracy, trudno analizować wskazane wyżej zjawisko „konkurencyjności”, czyli zjawisko tzw. stanu napięcia na rynku pracy. Nie wszystkie bowiem kobiety zgłaszające chęć pracy zawodowej mogą ją podjąć; szczególnie zaś te z kobiet, które mają niskie kwalifikacje zawodowe. W Polsce do 1972 r. występowała podkreślana wyżej przewaga liczby zarejestrowanych kobiet poszukujących pracy nad liczbą wolnych miejsc pracy⁴. Dopiero w 1973 r. liczba wolnych miejsc pracy dla kobiecej siły roboczej w naszym kraju przewyższyła liczbę zarejestrowanych poszukujących pracy kobiet o 14,4 tys. Zjawisko to występuje do chwili obecnej. Jest jednak oczywiste, iż prezentowane wyżej relacje odnoszą się do całego kraju i nie są tożsame z relacjami rozpatrywanymi w aspekcie regionalnym. W dalszym ciągu, głównie w regionach słabiej uprzemysłowionych, występują nadwyżki żeńskiej siły roboczej w stosunku do możliwości, a głównie gotowości zatrudnienia tych nadwyżek przez zakłady pracy. Tymczasem w wielkich ośrodkach miejskich już w 1960 r. liczba wolnych miejsc pracy na jedną zarejestrowaną kobietę poszukującą pracy była większa od jedności. Prezentowana sytuacja występująca w dużych miastach znajduje swe odzwierciedlenie w stanach napięcia na rynku pracy kobiet, szczególnie w zakresie przedstawionego zjawiska „konkurencyjności”.

Występujące stany napięcia skorelowane są dodatnio z pozostałymi, wyszczególnionymi wyżej czynnikami oddziałującymi na wybór miejsca pracy przez kobiety podejmujące ją po raz pierwszy bądź kontynuujące pracę zawodową po przerwie spowodowanej na przykład wychowaniem dzieci, a także z czynnikami wpływającymi na decyzję o zmianie miejsca pracy i przejścia do innej jednostki gospodarczej. Elementy determinujące aktywność zawodową kobiet, warunkujące w konsekwencji między innymi także wybór miejsca pracy, mają albo uniwersalny, ponadustrojowy charakter, wynikający z pogłębiania się społecznego podziału pracy, lub też związane są ściśle z panującymi stosunkami produkcji, z charakterem władzy politycznej, działanie której przejawia się w formie decyzji wydawanych przez organy polityczno-gospodarcze⁵. Jednak przy analizie aktywizacji żeńskiej siły roboczej występuje również konieczność poznania tzw. zespołu decyzji podmiotów pracy, a więc wyjaśnienia postępowania kobiet podejmujących i wykonujących określoną pracę, przez poznanie subiektywnych czynników wpływających na aktywność zawodową, czyli mo-

⁴ Na przykład w 1960 r. liczba wolnych miejsc pracy dla kobiet wynosiła 6,8 tys. zarejestrowanych kobiet poszukujących pracy było 29,6 tys. Wielkości te dla 1970 r. wynoszą odpowiednio — 8,5 tys. i 71,3 tys., zaś dla roku 1972 — 24,6 tys. i 49,3 tys. — por. Rocznik Statystyczny 1976, GUS Warszawa 1976, s. 64.

⁵ M. Przedpelski, *Spoleczno-ekonomiczne problemy aktywizacji zawodowej i zatrudnienia kobiet*, RPEiS 1965 z. 2, s. 221 i nast.

tywów skłaniających kobiety do pracy zarobkowej⁶. Jest oczywiste, iż zrozumienie i zinterpretowanie działania ludzi za pomocą badania motywów napotyka często wiele trudności związanych głównie ze zmiennymi w czasie odczuciami psychicznymi zainteresowanych i w konsekwencji zmusza do pewnej ostrożności w formułowaniu wszelkich wniosków orzekających na ten temat.

Dla umożliwienia analizy wpływu bodźców płacowych na pracę zawodową kobiet w wybranym rodzaju działalności usługowej, mianowicie w usługach rynkowych, właściwy wydaje się podział wspomnianych motywów na materialne (płacowe) i pozamaterialne (pozapłacowe). Pierwsza ich grupa pozwoli bowiem wyeksponować płace jako pobudki działania kobiet w kierunku ich aktywizacji, druga zaś umożliwi wykrycie dążeń, aspiracji i ambicji tych kobiet⁷. Podstawę powyższych rozważań stanowią materiały badania ankietowego, przeprowadzonego wśród bezpośrednich wykonawców usług zatrudnionych w przedsiębiorstwach uspołecznionych na terenie m. Poznania w 1975 r. w następujących rodzajach usług rynkowych, charakteryzujących się dużym odsetkiem żeńskiej siły roboczej: fryzjersko-kosmetycznych, pralniczo-farbiarskich, krawieckich, fotograficznych i kapeluszniczo-czapniczych.

Jak każda jednak metoda statystyczna, tak i badanie ankietowe obok niezaprzeczalnych zalet ma i swoje niedostatki. Te ostatnie, we wspomnianym badaniu ankietowym, związane są przede wszystkim z pewną dozą subiektywności odpowiedzi poszczególnych osób, a także z różnym stopniem przemyślenia eksponowanych stwierdzeń. Operowanie jednak względnie szerokim zbiorem respondentów wybranych metodą losową — wynoszącym 628 pracownic pozwoliło, jak się wydaje, na wzajemne znoszenie się potencjalnych błędów lub ich proporcjonalny rozkład na wszystkie jednostki badanego zbioru, dając tym samym relatywnie dużą gwarancję prawidłowości otrzymanych wyników.

Siłę pobudzającego działania przedstawionych wyżej motywów aktywizacji zawodowej kobiet, zatrudnionych w wybranych usługach rynkowych prezentuje tabela 1. Na podstawie materiałów zawartych w tej tabeli można wnioskować, iż 72,9% respondentek eksponowało motywy

⁶ M. Przedpelski, *Struktura zatrudnienia kobiet w Polsce Ludowej*, Warszawa 1975, s. 41.

⁷ W literaturze przedmiotu prezentowane są różnego rodzaju badania dotyczące motywów — na przykład tzw. „badanie 100 rodzin” przedstawione przez J. Piotrowskiego (por. J. Piotrowski, *Praca zawodowa kobiet a rodzina*, Warszawa 1963), ankietę redakcji tygodnika „Kobieta i Życie” czy też na przykład badanie przeprowadzone przez H. Strzeмиńską (por. H. Strzeмиńska, *Praca zawodowa kobiet a ich budżet czasu*, Warszawa 1970) itp. Kierunek i zakres tych badań dostosowany jest do problematyki interesującej ich autorów i dotyczy głównie analiz przeprowadzanych w przemyśle lub wśród kobiet nie pracujących. Przedstawiony wyżej podział motywów ma więc charakter umowny, podobnie umowna jest ich dalsza klasyfikacja szczegółowa.

Tabela 1

Motywy aktywizacji zawodowej kobiet
zatrudnionych w wybranych usługach rynkowych

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Procent odpowiedzi
Motywy materialne		
konieczność dodatkowych zarobków (np. ponieważ dochód małżonka lub innych członków rodziny nie starcza na utrzymanie)	371	30,2
chęć zapewnienia sobie emerytury	215	17,4
konieczność zdobycia niezbędnych środków utrzymania (np. jedyne żywicielki, osoby samotne itp.)	150	12,1
pragnienie podniesienia poziomu życia rodziny (np. lepsze wyposażenie gospodarstwa domowego itp.)	128	10,4
powstanie dodatkowych wydatków (np. związanych z kształceniem dzieci itp.)	34	2,8
Motywy pozamaterialne		
zamiłowanie do posiadanego zawodu	150	12,1
zabezpieczenie własnej pozycji w małżeństwie lub w rodzinie	125	10,1
chęć nawiązania nowych kontaktów z innymi kobietami	60	4,9

Uwaga: Liczba odpowiedzi jest wyższa od liczby respondentek, gdyż wiele kobiet wymieniło więcej niż jeden motyw.
Źródło: Materiały badania ankietowego.

o charakterze materialnym jako główny bodziec podjęcia przez nie pracy zawodowej; 27,1% odpowiadających wskazywało na motywy pozamaterialne. Odnosząc powyższe spostrzeżenia do podobnych analiz stwierdzić należy, że wyniki uzyskane w licznych badaniach ankietowych pokazują, iż około 80 - 85% kobiet typowało motywy materialne, jako główne przyczyny ich aktywizacji zawodowej.

Występująca różnica między przedstawionymi badaniami może wynikać przede wszystkim z:

— różnego okresu przeprowadzania badań (wskazane wyżej badania dotyczą głównie końca lat sześćdziesiątych),

— znaczącego wzrostu płac realnych w ostatnim okresie

— oraz z pewnych, charakterystycznych cech związanych z pracą w wielu rodzajach działalności usługowej. Znaczna grupa respondentek (szczególnie zatrudnionych w usługach fryzjersko-kosmetycznych i krawieckich) wskazywała bowiem na zamiłowanie do zawodu i chęć pracy właśnie w usługach — jako na jeden z podstawowych motywów podjęcia pracy. Jest oczywiste, że pod pojęciem zamiłowania do pracy może się mieścić różnorodna treść, związana bądź z negatywną postawą wobec prac domowych lub też z twórczym zainteresowaniem samym wytworem pracy.

Wyniki wskazanych badań, eksponujące motyw dochodowy, nie są tak

bardzo zaskakujące. Praca zawodowa bowiem jako taka, jest również pracą zarobkową. Stwierdzić przy tym można, że istotne znaczenie dla zaktywizowania zawodowego kobiet ma właśnie wysokość budżetu domowego rodziny. Wzrost bowiem aktywności zawodowej kobiet, a także działania motywów materialnych są tym większe, im niższa jest dynamika płac realnych w gospodarce. Nie można jednak wnioskować, że podwyższenie płac realnych spowoduje zmniejszenie nacisku kobiet na rynek pracy, czy też bardzo istotną zmianę motywów ich aktywizacji zawodowej — z materialnych na niematerialne. Podnoszą się potrzeby rodzinne, wzrasta również wykształcenie i kwalifikacje kobiet, które na skutek rozbudzenia swych aspiracji zawodowych nie rezygnują z pracy nawet przy znacznej poprawie ich sytuacji materialnej. Właśnie wskazany wyżej stopień wykształcenia i kwalifikacji może potęgować dość wyraźnie aktywizację zawodową żeńskiej siły roboczej, a także w pewnym zakresie zmieniać relację w charakterze motywów podejmowania pracy przez kobiety. Wyższy poziom wykształcenia obniża bowiem znaczenie pobudek płacowych i eksponuje często takie motywy niematerialne pracy, jak: zamiłowanie do posiadanego zawodu, chęć usamodzielnienia się w rodzinie czy też nawiązania szerszych kontaktów z innymi ludźmi. Taki charakter motywacji z punktu widzenia psychologii jest całkowicie uzasadniony. Praca bowiem ze względu zarówno na swą treść jak i środowisko, w którym się odbywa, jest w stanie zaspokoić poza korzyściami materialnymi również psychiczne potrzeby człowieka. Powyższe stwierdzenie mogłoby sugerować wniosek, że w miarę wzrostu wykształcenia i kwalifikacji pracowników — kobiet podejmujących pracę w usługach rynkowych — motywy płacowe (materialne) będą miały coraz mniejsze znaczenie, wyeksponowane zaś zostaną przede wszystkim cele pozamaterialne. Rozumowanie powyższe ma charakter zbyt jednostronny. Wskazać bowiem można iż:

— w dalszym ciągu znaczna część kobiet zatrudnionych w różnych rodzajach usług rynkowych (np. w usługach pralniczych — 50%) ma wykształcenie wyłącznie podstawowe; stan ten ulega jedynie bardzo powolnej poprawie przejawiającej się w nikłym wzroście wskaźnika wykształcenia,

— charakter motywów podjęcia pracy, a także jej kontynuowanie zdeterminowane są poza wykształceniem także, między innymi, przez takie czynniki, jak: wiek pracownika — kobiety, liczba posiadanych przez nią dzieci, stan cywilny czy na przykład średni dochód przypadający na jednego członka rodziny. Uwagi powyższe potwierdzają dane empiryczne zawarte w tabeli 2, otrzymane ze wspomnianego badania ankietowego.

Zaprezentowane w tabeli 2 dane, uwzględniające różne punkty odniesienia w analizie motywów aktywizacji zawodowej, wskazują również wyraźnie, podobnie jak badania zawarte w literaturze przedmiotu, że pobudki materialne dotyczą w dalszym ciągu stosunkowo nielicznej grupy zatrudnionych kobiet. Najczęściej, jak już podkreślano, związane są one

Tabela 2

Motywy aktywizacji zawodowej kobiet zatrudnionych w wybranych usługach rynkowych według wykształcenia, wieku, stanu cywilnego, liczby posiadanych dzieci oraz średniego dochodu przypadającego na jednego członka rodziny

Wyszczególnienie	Motywy (w %)	
	materiałne	pozamateriałne
1. Wykształcenie:		
— podstawowe	82,5	17,5
— zasadnicze zawodowe	60,3	39,7
— niepełne średnie	57,7	42,3
— średnie	52,4	47,6
2. Wiek:		
— poniżej 20 lat	52,1	47,9
20 - 30	56,1	43,9
31 - 40	69,6	30,4
41 - 50	78,0	22,0
51 - 60	80,1	19,9
— powyżej 60 lat	80,0	20,0
3. Stan cywilny:		
— panna	62,1	37,9
— mężatka	67,6	32,4
— wdowa	75,7	24,3
— rozwiedziona	66,6	33,4
4. Liczba posiadanych dzieci:		
— brak	57,6	42,4
— 1 dziecko	68,3	31,7
— 2 dzieci	77,6	22,4
— powyżej 2 dzieci	79,6	20,4
5. Średni dochód na 1 członka rodziny:		
— poniżej 800 zł	76,4	23,6
— 800 - 1200	69,4	30,6
— 1201 - 1600	72,7	27,3
— 1601 - 2000	66,5	33,5
— 2001 - 2400	67,1	32,9
— 2400 - 2800	48,2	51,8
— powyżej 2800 zł	47,7	52,3

Źródło: Materiały badania ankietowego.

z poziomem wykształcenia lub charakterem zawodu, któremu przyznawane jest w gospodarce priorytetowe znaczenie. Jednak również takie elementy jak wiek kobiety, jej stan cywilny, stan rodzinny czy wysokość dochodu na jednego członka rodziny, pozwalają wyeksponować bardziej jedne motywy zmniejszając wagę innych. Mimo tych odchyień, wśród całokształtu badanej populacji związanej pracą z wybranymi usługami rynkowymi, motywy pozamateriałne wyraźnie ustępują motywom materialnym (por. tab. 1).

Przedstawione wyżej problemy motywacji spełniają jednak istotną rolę nie tylko jako narzędzia pozwalające na dokonanie oceny wagi poszczególnych pobudek, którymi kierują się kobiety podejmujące pracę. Charakter motywacji stanowi bowiem również jeden z istotnych czynników wskazujących na stosunek pracownika do wykonywanej pracy oraz pozwala na ocenę stabilizacji kadry, a także jest często wyznacznikiem wyboru miejsca pracy. Ma to szczególnie miejsce w sytuacji występujących, zinterpretowanych wyżej napięć na „żeńskim rynku pracy”, pozwalających w konsekwencji na dokonanie wyboru pracodawcy przez kobiety posiadające wymagane kwalifikacje zawodowe, kierujące się szeroko rozumianymi warunkami pracy ukształtowanymi w „konkurencyjnych” jednostkach gospodarczych.

Priorytetowe znaczenie jako kryterium powyższego wyboru w sytuacji przyznawania pobudkom materialnym pracy najbardziej znaczącej roli, przypisać można zróżnicowanym warunkom płacowym sensu largo, występującym w poszczególnych przedsiębiorstwach. Najbardziej istotnym czynnikiem powodującym różnicowanie dochodów w gospodarce społecznej są preferencje branżowe, które znaczącą rolę miały w przeszłości i z istotnym natężeniem działają obecnie oraz będą pojawiać się w przyszłości, dotycząc być może zupełnie innych branż⁸. Już pobieżna analiza wysokości średnich miesięcznych płac dokonana na przykład w poszczególnych działach gospodarki narodowej wskazuje na znaczące różnice w dochodach pracowniczych. Niemniej ma ona bardzo ograniczone znaczenie poznawcze, związane głównie z występującą agregacją szeregu elementów składowych każdego z działów. Porównanie powyższe jednak umożliwia wyeksponowanie wysokiej, ujemnej korelacji między wysokością dochodów w poszczególnych działach a odsetkiem zatrudnionych w nich kobiet. Podobne wnioski wynikają na przykład z badań prowadzonych w poszczególnych gałęziach gospodarki narodowej. Analizując bowiem materiał statystyczny związany z tym tematem stwierdzić można, że w takich rodzajach przemysłu, jak odzieżowy, włókienniczy, skórzany, ceramiki szlachetnej, papierniczy itp. poziom przeciętnych miesięcznych płac jest najniższy, zaś udział zatrudnionych kobiet wśród ogółu pracowników jest bardzo wysoki⁹. Przedstawione relacje, co jest zupełnie oczywiste, nie oznaczają egalitaryzmu w poziomie płac kobiet nawet tych, które charakteryzują się podobnym wykształceniem, okresem stażu pracy, wykonywanym zawodem itp., a zatrudnionych w różnych, sfeminizowanych rodzajach działalności gospodarczej czy nawet w samym przemyśle. Jak wobec po-

⁸ S. Chelstowski, *Polityka społeczna*, „Życie Gospodarcze” 1968 nr 71.

⁹ Na przykład miejsce przemysłu odzieżowego według wysokości płac, wśród innych gałęzi kształtuje się na 15 miejscu zaś według udziału zatrudnionych kobiet na miejscu 1; odpowiednie wskaźniki dla przemysłu włókienniczego wynoszą 12 i 2 zaś dla przemysłu skórzanego 13 i 3 itp. — por. Rocznik Statystyczny 1976, GUS, Warszawa 1976, s. 160 i 167 (przeliczenie własne).

wyższych stwierdzeń kształtuje się wysokość płac w usługach rynkowych i innych rodzajach działalności gospodarczej zatrudniających, podobnie jak analizowane usługi, duży odsetek kobiet? Pytanie powyższe zdeterminowane jest szeregiem czynników, w których najistotniejsze związane są głównie z:

— znaczącym rozwojem wielu dziedzin działalności usługowej w gospodarce narodowej i wynikającymi w związku z tym problemami dotyczącymi dalszej konieczności relatywnie dużego wzrostu siły roboczej, w tym i kobiet w tej sferze gospodarki,

— występującą w dalszym ciągu znaczną pracochłonnością w różnych rodzajach działalności usługowej, uniemożliwiającą istotną substytucję pracy żywej pracą uprzedmiotowioną,

— oraz przedstawioną znaczącą rolę materialnego charakteru aktywizacji zawodowej i płacy jako narzędzia „utrzymania” kobiet w usługach.

Istotność efektów różnicowania płac przejawiać się bowiem może zarówno w okresie długoterminowym oraz średnioterminowym jak i bieżącym, rzutując między innymi na wybór zawodu, wybór miejsca pracy czy przesunięcia pracowników międzygałęziowe oraz wewnątrz — i międzydziałowe. Zestawienie poziomów średnich miesięcznych płac bezpośrednich wykonawców usług i pracowników bezpośrednio produkcyjnych w sfeminizowanych rodzajach działalności odniesione zostanie do określonego terenu, mianowicie m. Poznania. Umożliwi to większą adekwatność porównań, między innymi dlatego, że:

— pracownicy zmieniający zakład pracy (szczególnie kobiety) kierując się przyzwyczajeniem do miejsca zamieszkania, a także występującymi trudnościami, głównie mieszkaniowymi, ograniczają swe przejście do innych regionów kraju,

— nowe zaktywizowane zasoby żeńskiej siły roboczej również nie często podlegają mobilności do innych ośrodków, na przykład charakteryzujących się deficytem pracowników. Oczywiście musi to zostać uwarunkowane możliwością wyboru w miejscu zamieszkania poszukiwanej pracy czy dziedzin działalności gospodarczej.

Porównania powyższe zamieszczone zostały w tabeli 3. Materiały przedstawione w tej tabeli dość jednoznacznie wskazują, że mimo wyraźnej dynamiki przeciętnych miesięcznych płac w wybranych, sfeminizowanych rodzajach działalności gospodarczej, zaobserwować można znaczące różnice w ich poziomie zarówno wewnątrz poszczególnych dziedzin usługowych, jak również między wyeksponowanymi rodzajami usług a innymi gałęziami, w których zatrudniony jest duży odsetek kobiet.

Stwierdzić przy tym można, że właśnie w wybranych rodzajach usług rynkowych przeciętne płace kształtują się głównie poniżej ich poziomu występującego w przyjętych do niniejszych badań. Abstrahując od wielu pozapłacowych czynników determinujących wybór miejsca pracy przez

Tabela 3

Poziom średnich miesięcznych płac bezpośrednich wykonawców usług oraz pracowników bezpośrednio produkcyjnych zatrudnionych w wybranych rodzajach działalności gospodarczej w Poznaniu

Wyszczególnienie	Lata					Tempo wzrostu
	1971	1972	1973	1974	1975	$\frac{1975}{1971}$
Wybrane rodzaje usług						
krawieckie	1843	2052	2192	2334	2697	146,3
prałniczo-farbiarskie	2203	2083	2216	2532	2783	126,3
fryzjersko-kosmetyczne	1967	1915	2078	2438	2938	149,4
kapeluszniczo-czapnicze	1924	2014	2138	2471	2684	139,5
Wybrane gałęzie przemysłu						
odzieżowy	1979	2103	2249	2542	2903	146,7
włókienniczy	2030	2112	2199	2488	2663	131,2
papierniczy	1928	1976	2005	2404	2840	147,3
skórzany	2119	2225	2364	2628	2864	135,2
spożywczy	2125	2311	2401	2931	3201	150,6
Handel						
detaliczny	2108	2264	2422	2725	3009	138,0
zakłady gastronomiczne	1968	2121	2289	2454	2862	145,4
hurtowy i zbył	2184	2383	2520	2698	2955	135,3

Źródło: Materiały przedsiębiorstw usługowych oraz Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego w Poznaniu

kobiety charakteryzujące się określonymi kwalifikacjami, wnioskować można że wielkość płac na przykład w pokrewnych rodzajach działalności (np. usługi krawieckie — przemysł odzieżowy), wśród których zachodzić może „konkurencja” w zakresie zatrudniania kobiet, nie stanowi rzeczywistego stymulatora preferującego pracę w usługach. Jednak wskazane zjawisko „konkurencyjności” w zatrudnianiu pracowników może również zachodzić między innymi rodzajami usług a na przykład niektórymi sferminizowanymi gałęziami przemysłu czy handlu, w których charakter pracy jest częściowo lub zupełnie odmienny od czynności wykonywanych w usługach rynkowych. Wywołane to może zostać między innymi przez:

— prezentowane wyżej ukształtowanie poziomów płac nie wyróżniające działalności usługowej, mimo często większej złożoności pracy w niej występującej,

— a także przez dające się w dalszym ciągu zaobserwować względnie niskie kwalifikacje pracowników — kobiet zatrudnionych w niektórych rodzajach usług rynkowych, wyrażające się w relatywnie dużym odsetku robotnic z wykształceniem podstawowym, przyuczonych jedynie do zawodu. Charakterystyczne jest bowiem, że właśnie robotnicy nisko kwalifikowani najczęściej zmieniają pracę i najłatwiej ją uzyskują, ponieważ mogą zostać zatrudnieni w każdej jednostce gospodarczej poszukującej tego ro-

dzaju pracowników¹⁰. Robotnicy wykwalifikowani zaś, szukający pracy zgodnie z profilem swego przygotowania zawodowego nie zawsze otrzymują ofertę zatrudnienia w swej specjalności.

Jednostkami zatrudniającymi kobietą siłą roboczą poszukującą pracy lub też mającą zamiar zrezygnowania z pracy w uspołecznionych usługach rynkowych — mogą być placówki rzemieślnicze. Występujące trudności w uzyskaniu adekwatnych danych obrazujących ukształtowany poziom płac w tej ostatniej działalności, uniemożliwiają ich prezentację w tabeli 3.

Przedstawione wyżej relacje płac występujące w wyeksponowanych rodzajach sfeminizowanej działalności gospodarczej nie stanowią jednak wystarczającego stymulatora wyznaczającego jednoznacznie kierunek wyboru miejsca pracy bądź jego zmiany przez kobiety. Nawet znaczące podniesienie płac nie stanowi bowiem w wielu wypadkach uniwersalnego środka gwarantującego na przykład wymaganą mobilność siły roboczej, jej przesunięcia z jednych dziedzin działalności do innych. Nieodzowne wobec powyższych stwierdzeń wydaje się dokonanie bardziej szczegółowej oceny czynników determinujących decyzję podjęcia pracy przez kobiety w analizowanych rodzajach usług, czyli usługach rynkowych. Ponieważ szereg z tych czynników wynika głównie z odczuć psychicznych zatrudnionych, z ich własnych, indywidualnych ocen, niezbędne wydaje się wykorzystanie do powyższej analizy materiałów pochodzących z badania ankietowego. Chcąc umożliwić szersze wnioskowanie dokonano podziału respondentek według przynależności organizacyjnej jednostek gospodarczych zatrudniających je poprzednio, eksponując zarazem tę grupę pracownic, która przed podjęciem pracy zarobkowej w wybranych rodzajach usług rynkowych nigdzie nie była zatrudniona zawodowo. Uzyskane wyniki prezentuje tabela 4.

Już pobieżna analiza materiałów zawartych w powyższej tabeli pozwala zauważyć różnice w charakterze przyczyn podjęcia pracy w usługach rynkowych przez poszczególne grupy zatrudnionych. Niemniej, najbardziej istotne znaczenie nadawane jest przez respondentki (z wyjątkiem respondentek zatrudnionych poprzednio w rzemiośle), czynnikowi określonemu jako przypadek. Przypadek, jako najistotniejsza przyczyna podejmowania pracy w usługach rynkowych rozpatrywany może być w dwóch aspektach. Z jednej bowiem strony sytuacja na lokalnym rynku pracy, szczególnie w zakresie charakteru oferowanych wolnych miejsc pracy dla kobiet, może determinować jednoznacznie kierunek zatrudnienia. Niemożność znalezienia pracy w innych jednostkach gospodarczych, a jedynie na przykład w usługach rynkowych, nie stwarza więc żadnej alternatywy i w sposób jednoznaczny nakierowuje kobiety pragnące pracować zawodowo, posiadające określone kwalifikacje do podejmowania pracy w tej działalności gospodarczej. W aspekcie tym problem przypadkowości może występować

¹⁰ Z. Jacukowicz, *Proporcje płac w Polsce*, Warszawa 1974, s. 213 i nast.

Przyczyny podjęcia pracy przez kobiety w wybranych rodzajach usług rynkowych

Poprzednie miejsce pracy respondentek	Przyczyny podjęcia pracy															
	Liczba respondentek		wysokość płac w porównaniu z przemysłem, lub innymi rodzajami usług	lepsze warunki pracy niż w przemyśle, rzemiosle lub innych rodzajach usług	niemożność znalezienia pracy zgodnej z wyuczonym zawodem w innych jednostkach	bliska odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy	przypadek		zamilowanie do zawodu i spodziewana możliwość uzyskania satysfakcji w analizowanych usługach		kontynuowanie pracy po odbyciu nauki zawodu w analizowanych usługach					
	Ogółem	%	liczba res-pon.	%	liczba res-pon.	%	liczba res-pon.	%	liczba res-pon.	%	liczba res-pon.	%				
Przemysł	151	100,0	6	3,9	8	5,4	6	3,9	42	27,8	66	43,8	23	15,2	—	—
Inne uspołecznione przedsiębiorstwa usługowe	46	100,0	—	—	4	8,6	1	2,2	3	6,5	23	50,1	15	32,6	—	—
Rzemiosło	152	100,0	8	5,2	75	49,3	4	2,6	9	5,9	18	11,8	38	25,0	—	—
Respondentki, które podjęły pracę po raz pierwszy	297	100,0	1	0,3	16	5,3	7	2,3	33	11,1	80	26,5	61	20,5	99	33,3

Źródło: Materiały badania ankietowego

jedynie w pewnym stopniu w odniesieniu do wyboru określonej jednostki w ramach usług rynkowych. Przeciwna do wskazanej wyżej sytuacja ma miejsce wówczas, gdy na lokalnym rynku pracy nie ma uwarunkowań uniemożliwiających podjęcie pracy przez kobiety, charakteryzujące się wymaganymi kwalifikacjami w dowolnych jednostkach gospodarczych. Kierując się wówczas określonymi kryteriami dotyczącymi na przykład zagadnień płacowych czy warunków pracy itp. pracownicy dokonują świadomego wyboru miejsca pracy. Jednak wydaje się, iż powyższe stwierdzenie jest w pewnym stopniu dyskusyjne. Na podstawie bowiem materiałów zaprezentowanych w tabeli 4 stwierdzić można, iż trudności czy niemożność znalezienia pracy ekspozuje jedynie bardzo niewielki odsetek ankietowanych (3 - 4%). Tymczasem ponad 40% respondentów analizowanej grupy wskazywało na przypadkowy wybór miejsca pracy, nie mając dokładnych wiadomości o płacach czy warunkach socjalnych w tej dziedzinie działalności, a jedynie informacje pochodzące od osób znajomych lub od potencjalnego pracodawcy (przez Wydział Zatrudnienia, prasę itp.) na temat wolnych miejsc pracy w analizowanych jednostkach usługowych. Stwierdzenia te pozwalają wnioskować, że nawet wówczas, gdy sytuacja występująca na lokalnym rynku pracy umożliwia dokonanie w miarę swobodnego wyboru miejsca pracy na podstawie konkretnych kryteriów (płace, warunki pracy, odległość między zakładem a miejscem zamieszkania itp.) element przypadkowości w powyższym wyborze odgrywa istotną rolę.

Drugą znaczącą przyczyną, wskazywaną przez kobiety zatrudnione poprzednio w jednostkach przemysłu, innych przedsiębiorstwach usługowych, czy respondentki, które podjęły pracę zawodową po raz pierwszy w wybranych rodzajach usług — jest bliska odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy. Przyczyna ta również skolerowana jest bezpośrednio z charakterem rynku pracy. W sytuacji bowiem wyższej podaży siły roboczej nad popytem zgłaszanym przez pracodawców, czynnik powyższy nie posiadałby istotnego znaczenia.

Dalszym czynnikiem determinującym wybór miejsca pracy w analizowanych usługach rynkowych, ekspozowanym przez ponad 20% respondentek — jest zamiłowanie do zawodu i spodziewana możliwość znalezienia satysfakcji z pracy właśnie w, usługach. Przyczyna powyższa wynika głównie z osobistych odczuć pracownika i chęci pracy nie w taśmowym, wysoce zmechanizowanym procesie produkcji, lecz w charakteryzujących się indywidualnymi czynnościami usługach (przyczyna ta ekspozowana jest przede wszystkim przez pracowników zatrudnionych w analizowanych usługach krawieckich oraz fryzjersko-kosmetycznych). Następne przyczyny wskazywane przez pracowników, dotyczące analizowanego problemu, związane są z lepszymi warunkami pracy, warunkami socjalnymi czy bhp występującymi w wybranych usługach rynkowych w porównaniu z innymi jednostkami gospodarczymi. Wydaje się, iż na podstawie odsetka odpo-

wiedzi, uwzględniającego tę przyczynę jako sprawczą, nakierowującą do podejmowania pracy w wyeksponowanych rodzajach usług (5,3 - 8,6%) można wnioskować, że obecny stan szeroko rozumianych warunków pracy jest w badanych usługach rynkowych gorszy od stanu tych warunków występujących na przykład w przemyśle i z pewnością nie stanowi stymulatora zachęcającego do wybierania miejsca pracy w niektórych usługach,

Opierając się na materiałach przedstawionych w tabeli 4 stwierdzić również można, że bardzo mało znaczącym czynnikiem nakierującym żeńską siłę roboczą do podejmowania pracy w różnych rodzajach usług rynkowych jest poziom płacy roboczej, szczególnie zaś jej relacja w usługach do wysokości płacy ukształtowanej w innych jednostkach gospodarczych. Znajduje to swe odzwierciedlenie w bardzo niskim odsetku respondentów wskazujących na ten czynnik jako stymulator zatrudnienia w usługach (poniżej 4% odpowiadających). Uzyskane wyniki potwierdzają więc prezentowane wyżej wnioskowanie wskazujące na występowanie trudności w „konkurencyjności” między niektórymi rodzajami usług rynkowych, a innymi dziedzinami działalności gospodarczej w zakresie pozyskiwania pracowników kobiet szczególnie w sytuacji, w której jako jeden z głównych bodźców wpływających na wybór pracy w określonej jednostce gospodarczej występuje ukształtowana w niej wysokość płac.

Z punktu widzenia prowadzonej analizy bardzo istotne wydaje się także poznanie i zinterpretowanie przyczyn podejmowania pracy w różnych uspołecznionych usługach rynkowych przez pracowników odchodzących z rzemiosła, tym bardziej ich zjawisko to dotyczy dość znacznej grupy respondentek. Na podstawie materiału zamieszczonego w tabeli 4 stwierdzić można, że siła oddziaływania przyczyn determinujących przechodzenie pracowników z rzemiosła do uspołecznionych zakładów usługowych jest zupełnie inna w porównaniu z przedstawionymi wyżej przypadkami. Podstawę do przemieszczeń siły roboczej w tym kierunku stanowią, zgodnie z wypowiedziami kobiet, lepsze warunki pracy, doskonalsze warunki bhp czy wreszcie określony 8-godzinny czas pracy — tak często nieprzestrzegany w rzemiośle (prawie 50% respondentek). Jest oczywiste, w związku z przedstawionymi już stwierdzeniami, iż względnie duży odsetek odpowiadających powyższej grupy (ok. 25%) upatruje powód podjęcia pracy w uspołecznionych usługach rynkowych w zamiłowaniu do zawodu i możliwościach znalezienia satysfakcji w pracy w analizowanych usługach. Wydaje się bowiem, iż przejście tych pracowników na przykład do sfeminizowanych gałęzi przemysłu wymagałoby często ich przekwalifikowania oraz adaptacji do innej, w porównaniu z rzemiosłem, organizacji procesu produkcyjnego. Na ukształtowany zaś poziom płac w badanych usługach, jako przyczynę sprawczą do przechodzenia siły roboczej z rzemiosła do niektórych rodzajów uspołecznionych usług rynkowych — wskazywało jedynie 5,2% respondentek.

Dokonując wyżej analizy przemieszczeń żeńskiej siły roboczej z prze-

mysłu czy innych rodzajów uspołecznionej działalności usługowej do badanych usług rynkowych, wskazywano na znaczącą rolę przypadku jako przyczyny decydującej o wyborze miejsca pracy. Tymczasem przypadek ten wpływa w stosunkowo niewielkim stopniu (11,8% kobiet badanej grupy) na wybór jednostki gospodarczej przez odchodzących z rzemiosła. Pozwala to stwierdzić, iż opuszczający rzemiosło pracownicy bardziej świadomie i z większym rozeznaniem warunków dokonują wyboru nowych miejsc pracy; wybór ten zaś nie jest w dużym stopniu zdeterminowany trudnościami w znalezieniu pracy w innych jednostkach działalności gospodarczej. Na powyższe trudności wskazuje bowiem jedynie 2,6% ankietowanych kobiet. Zaprezentowana wyżej analiza podstawowych przyczyn warunkujących wielkość podaży żeńskiej siły roboczej do wybranych usług rynkowych pozwoliła dość wyraźnie wyeksponować znaczenie przypadkowości w wyborze miejsca pracy przez kobiety (z wyjątkiem kobiet przechodzących z rzemiosła). W sytuacji, gdy na lokalnym rynku pracy występuje nadwyżka popytu na pracę kobiet nad jej podażą i w sposób zasadniczy nie występują trudności w znalezieniu pracy w różnych jednostkach gospodarczych przez żeńską siłę roboczą charakteryzującą się określonymi kwalifikacjami, konsekwencje wynikające ze znaczącej roli przypadku w dokonywaniu wyboru miejsca pracy przez kobiety rozpatrywane mogą być w dwóch ujęciach. Przypadkowa forma tego wyboru przy założeniu nikłej znajomości szeroko rozumianych warunków pracy (płacowych, socjalnych itp.) może rzutować w sposób pozytywny na „napływ” żeńskiej siły roboczej do usług rynkowych. Relacja pracowników nowo zatrudnionych w ciągu roku do ogólnej ich liczby kształtuje się bowiem w nich na poziomie ponad 30%. Jest oczywiste, iż wskaźnik ten implikują również zinterpretowane wyżej inne przyczyny, które działają często z mniejszym natężeniem. Jednak przypadkowość w wyborze miejsca pracy może z kolei znaleźć swe ujemne odzwierciedlenia w stabilizacji kadr w usługach rynkowych. Często bowiem warunki sensu largo występujące w analizowanych usługach, przy braku trudności w znalezieniu pracy w innych jednostkach gospodarczych, tworzą między innymi tendencję do fluktuacji załogi; szczególnie w sytuacji, gdy nie występują konkretne przyczyny neutralizujące powyższe tendencje (np. preferencyjne działanie płac). Prezentowane zjawisko fluktuacji, bardzo typowe dla analizowanych usług liczone jako stosunek pracowników odchodzących w danym roku do ich liczby ogólnej, kształtuje się w usługach rynkowych na poziomie około 30 - 40%. Wspomniane wyżej przyczyny fluktuacji wymagają szerszej interpretacji. Poznanie bowiem jedynie czynników determinujących podaż siły roboczej do usług rynkowych, a nieuwzględnianie zjawisk przeciwnych, związanych ze zdefiniowaną fluktuacją, wywierających znaczący wpływ na poziom zatrudnienia w usługach zubaża problem i ogranicza możliwości wnioskowania. Analizy powyższych przyczyn dokonano na podstawie zaprezentowanych już badań ankietowych. Wydaje się bowiem, że

zarówno liczba uczestniczących w tym badaniu respondentek, a także dobór jednostek usługowych pozwalają na przeprowadzenie prawidłowego wnioskania o charakterze poznawczym.

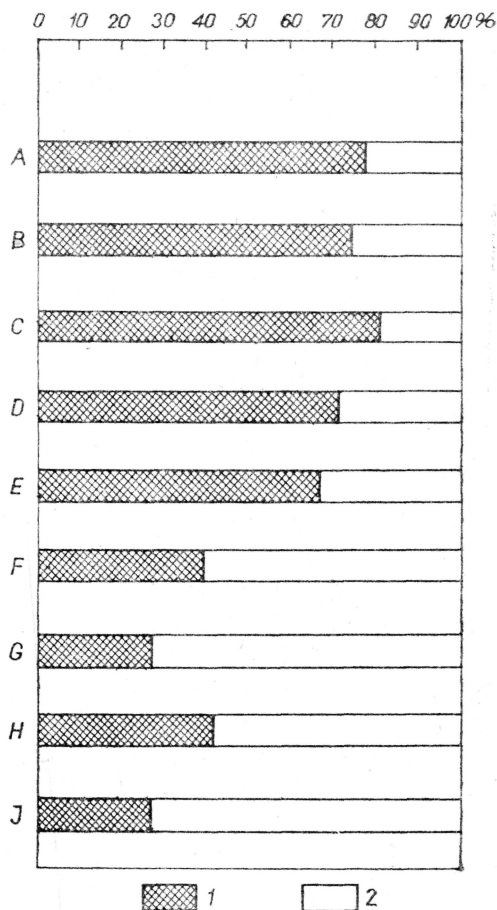
Potencjalne przyczyny odchodzenia kobiet zatrudnionych w usługach rynkowych do innych jednostek gospodarczych uwarunkowane mogą być przez:

— płace — szczególnie zaś ich poziom oraz typowe dla analizowanych usług wahania wysokości płac w poszczególnych miesiącach, wywołane głównie zjawiskiem sezonowości w popycie zgłaszanym przez klientów itp.,

— warunki pracy sensu largo — przede wszystkim: stopień uciążliwości pracy, trudne warunki socjalne, nietypowe godziny pracy itp.,

— bezpośredni kontakt z usługobiorcą i wynikające stąd problemy związane głównie z: zakładaną koniecznością uprzejmego stosunku do klienta, występowaniem konfliktów z klientami czy z koniecznością stałego doskonalenia kwalifikacji i nadążania za zmieniającą się modą i potrzebami usługobiorców itp.

Wszystkie powyższe czynniki uwzględnione zostały w omówionej ankiecie. Zadaniem respondentek było zaś wyeksponowanie poszczególnych, ich zdaniem istotnych przyczyn i nadanie wybranym przyczynom wagi obrazującej siłę ich działania (od 1 - 8). Analiza uzyskanych materiałów dokonana może być tak z punktu widzenia liczby respondentów wyodrębniających poszczególne przyczyny, jak również siły oddziaływania każdej z przyczyn przez ważność nadawaną im przez osoby ankietowane. Możliwości wnioskania w pierwszym przypadku są ograniczone. Fakt bowiem, że nie wszyscy respondenci wykonują swą pracę w godzinach nietypowych lub mają bezpośredni kontakt z klientami rzutowałby ujemnie na adekwatność przedstawionych wniosków. Wobec powyższego, szerszej interpretacji wymaga problem drugi — dotyczący stopnia bodźcowego oddziaływania wyszczególnionych przyczyn, odzwierciedlających podstawowe mankamenty działalności usługowej, mogących wpływać negatywnie na stabilizację kadr. Jest oczywiste, iż pracownicy będąc pod wpływem tych ujemnych bodźców nie realizują często wybranych przez siebie działań bez zakłóceń i w sposób zgodny z założeniem. Zdeterminowane to może być tak warunkami obiektywnymi, szczególnie zaś w badanym przypadku sytuacją występującą na rynku pracy, jak również subiektywnymi związanymi z przedstawianym już kilkakrotnie zamiłowaniem do wykonywanej pracy o charakterze indywidualnym lub odczuwaną obawą przed adaptacją w nowym zakładzie pracy itp. Dlatego też powyższym przyczynom wpływającym na fluktuację kadr nadano charakter potencjalny. Dokonując w sposób umowny podziału prezentowanych wag wyrażonych przez pracowników liczbowo, przez przyjęcie jako kryterium siły ich oddziaływania na poszczególne przyczyny, założyć można, iż współczynniki 1,2 i 3 — będą wskazywały na istotne znaczenie danej przyczyny, zaś wagi 4, 5, 6, 7 i 8 — na jej mniej stymulującą rolę. Korzystając z powyższych założeń znaj-



Ryc. 1. Stopień oddziaływania na kobiety potencjalnych przyczyn fluktuacji w wybranych usługach rynkowych

1 — silne oddziaływanie przyczyny (wagi 1, 2 i 3), 2 — słabsze oddziaływanie przyczyny (wagi 4, 5, 6, 7 i 8); A — niski poziom płac, B — duże wahania płac, C — uciążliwe warunki pracy, D — trudne warunki socjalne, E — praca wielozmianowa, F — nietypowe godziny pracy, G — konieczność uprzejmego stosunku do klientów, H — występowanie częstych konfliktów z klientami, I — konieczność nadążania za zmieniającymi się upodobaniami konsumentów
Źródło: Materiały badania ankietowego.

dujących odzwierciedlenie na rycinie można wnioskować, iż podstawową potencjalną przyczyną mogącą wpłynąć negatywnie na stabilizację kadr jest ukształtowany w usługach poziom płac oraz jego wahania w poszczególnych miesiącach roku. Prawie 80% respondentów uwzględniających tę przyczynę nadaje jej wagi 1 - 3, w tym zaś blisko 50% — 1. Podobne proporcje powyższych wskaźników z mniejszym jednak wyodrębnieniem pierwszej kolejności, związane są z następującymi mankamentami typowymi dla różnych rodzajów działalności usługowej — z uciążliwymi warunkami pracy oraz trudnymi warunkami socjalnymi. Następną potencjalną przyczyną fluktuacji kadr w usługach rynkowych może być występująca w nich zmienowość pracy oraz nietypowe godziny pracy wielu placówek usługowych (np. 10⁰⁰ - 18⁰⁰). Właśnie w wielu rodzajach analizowanej działalności czynniki te potęgują trudności godzenia obowiązków domowych, rodzinnych i macierzyńskich przez kobiety, stanowiąc istotny antybodziec ich podaży do niektórych usług rynkowych. Stwierdzić bowiem należy, że nie tyle sama praca zawodowa lecz zbyt długi jej wymiar i nie-

odpowiednia pora mogą warunkować ujemny wpływ na losy dzieci i rodziny. Szczególnie niedogodne są bowiem dla kobiet nietypowe godziny pracy placówek usługowych. Powyższy czynnik, jako istotną trudność mogącą stanowić przyczynę zmiany miejsca pracy, eksponuje prawie 40% respondentek. Tzw. nietypowe godziny pracy uniemożliwiają przede wszystkim wykonywanie wielu obowiązków domowych, przeszkadzają w doksztalcaniu, a także przez brak skorelowania z godzinami pracy wielu instytucji, na przykład opiekuńczo-wychowawczych czy handlowych, utrudniają korzystanie z nich kobietom zatrudnionym w różnych rodzajach działalności usługowej. Podobne do wskazanych wyżej negatywne działania związane są z pracą zmianową (podkreśla jej istotny, ujemny wpływ aż 68,2% ankietowanych kobiet) charakterystyczną również do wielu usług rynkowych. Jest oczywiste, iż zmienowość pracy to zjawisko typowe dla wielu dziedzin gospodarki także tych, które zatrudniają duży odsetek kobiet. Wydaje się jednak, iż można wnioskować, że dla pewnej grupy kobiet, szczególnie posiadających małe dzieci, kryterium stałości zmian pracy może być dominujące przy jej wyborze. Pozostałe, wybrane przyczyny mogące determinować fluktuację kadr w analizowanych usługach związane są, jak wyżej wskazano, z występującym w nich charakterem pracy polegającym bardzo często na bezpośrednich kontaktach z usługobiorcą. Na podstawie prezentowanego badania można stwierdzić, iż siła działania tych czynników jest znacznie mniejsza od zinterpretowanych wyżej. Istotne ich działanie eksponowane było przez około 20% respondentów.

Zaprezentowane, wybrane przyczyny warunkujące wielkość podaży siły roboczej, a także w sposób potencjalny determinujące utrzymanie pracowników w działalności usługowej, decydują w znacznym stopniu o poziomie zatrudnienia kobiet w usługach rynkowych. Z przeprowadzonej analizy wynika, iż przyczyny posiadające znikome znaczenie w zatrudnianiu kobiet w usługach — głównie ukształtowany poziom płac, a także warunki pracy i warunki socjalne — wyeksponowane są wyraźnie w postaci podstawowych mankamentów oddziałujących istotnie na fluktuację kobiet z analizowanej działalności usługowej. Zjawisko to zaś działa z tym większym natężeniem im istotniejszą rolę przyznają kobiety reprezentowanym, materialnym motywom pracy. Konieczne w związku z przedstawionym badaniem jest wnioskowanie postulujące określone rozwiązania. Z jednej strony powinny one dotyczyć poprawy relacji poziomu płac w szeregu usługach rynkowych w porównaniu z innymi rodzajami sfeminizowanej działalności; relacje te w dalszym ciągu są nie w pełni prawidłowe, mimo występującego stale wzrostu płac w tych dziedzinach gospodarki. Obok efektów bieżących działania te mogą znaleźć swe dodatnie odbicie w rezultatach długoterminowych, posiadających istotne znaczenie dla sterowania ruchliwością roczników wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy. Dalsze podniesienie więc poziomu płac w analizowanych usługach i w kierunku poprawy ich relacji w ramach dziedzin sfeminizowanych mogą zabez-

pieczyć wymaganą liczbę uczniów — dziewcząt, kształcących się w zawodach usługowych. Jednak działania te wymagają skorelowania z szeregiem innych przedsięwzięć umożliwiających w konsekwencji zlikwidowanie występujących w społeczeństwie odczuć wskazujących na podrzędny charakter pracy w usługach. Przedsięwzięcia te dotyczą przede wszystkim:

— procesów poprawy warunków pracy w różnych jednostkach gospodarczych analizowanej działalności. Podjęte bowiem w poprzednich latach decyzje gospodarcze koncentrujące siły i środki inwestycyjne na priorytetowych obiektach, wstrzymały w pewnym stopniu realizację niektórych przedsięwzięć budowlanych czy unowocześniających w usługach. Tymczasem w dalszym ciągu warunki pracy występujące w niektórych uspołecznionych jednostkach usługowych zatrudniających 3-4 pracowników utożsamiane mogą być często z warunkami w „kiepskim” warsztacie rzemieślniczym,

— poprawy szeroko rozumianych warunków socjalnych — związanych z miejscem pracy, zagospodarowaniem czasu wolnego czy możliwościami wypoczynku wakacyjnego, a także instytucjami opiekuńczo-wychowawczymi (żłobki, przedszkola) itp.

— dalszego rozszerzania pracy półetatowej kobiet w różnych rodzajach usług. Działalność usługowa bowiem jest szczególnie predystynowana do zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu,

— istotnymi wreszcie kierunkami działania jest nadawanie coraz wyższej rangi procesowi pogłębiania humanizacji pracy i adaptacji społeczno-zawodowej w działalności usługowej, a także wzmoczenie czynności ideowo-wychowawczych wśród samych pracowników usług.

THE ROLE OF WAGES AMONG MOTIVES OF TAKING UP JOBS IN MARKET SERVICES BY WOMEN

Summary

A significant development of many kinds of service activities, when also market services are understood by that, is determined on present stage of socio-economic development of Poland among others by subsequent growth of employment, especially of women, particularly predestined to work in this sphere of the economy. A level of a wage is an important determinant of directions of job taking up also by female labour force in the period of a deficit of labour force, appearing in the economy. Financial motives are still an important reason of women's professional activation. Meanwhile it can be ascertained on the ground of empirical data presented in the article, that a wage level in many kinds of market services shapes rather below levels in other spheres of economic activities employing a big percentage of women. The materials gathered from the questionnaires carried out among direct performers of the services allow to conclude, that a wage factor possesses insignificant role as a condition of taking up jobs by women. It constitutes, however, at the same time the most important factor influencing staff fluctuation in this

sphere of economic activities. Even, however, a significant increase in a wages level in market services does not constitute a sufficient condition of „competitiveness" of these services in comparison with other, so called, feminized kinds of economic activities in the sphere of gaining female labour force. There occurs a necessity of parallel accomplishment of many different actions connected mainly with improvements in labour conditions. It should raise in consequence the attractiveness of working in market services and it should counteract an existing opinion on secondary character of works in many kinds of service activities.