

K O R E F E R A T

=====

ZARZĄD WOJEW. LIGI KOB. W ŁODZI	
Data wpływu	13. XII. 71 r.
L. dz.	218/71
zał.	

w zakresie problemu zatrudnienia kobiet i aktualnych możliwości jego rozwiązania.

Powiat wieluński charakteryzuje się dużym udziałem kobiet w stosunku do ogółu ludności przy jednoczesnym niskim stopniu zatrudnienia ich w gospodarce społecznej. Na przestrzeni lat 1961-1971, udział procentowy kobiet w stosunku do ludności ogółem w naszym powiecie utrzymuje się w zasadzie na jednakowym poziomie i wynosi przeciętnie 52%. Nieco inaczej kształtują się te wielkości w zakresie zatrudnienia, gdyż udział 8-wy kobiet w zatrudnieniu ogółem wynosi: rok 1961-29,6%, r 1970 - 35%. Z powyższych danych wynika z jednej strony niewielki wzrost zatrudnienia kobiet, z drugiej natomiast wyraźna dysproporcja w zakresie podaży siły roboczej kobiet, a stopniem jej wykorzystania.

Likwidacja powyższych dysproporcji winna być w dalszym ciągu przedmiotem działania władz gospodarczych powiatu, tym bardziej, że liczba zarejestrowanych kobiet do pracy z roku na rok wzrasta. Wynika to z danych zawartych w tabeli nr 1, a także z referatu, w którym podano przewidywania w zakresie nadwyżki kobiet w r. 1975 w liczbie 2.320. Mimo wykazanego w tab. nr 1 wzrostu liczby zarejestrowanych, ilość skierowań do pracy nie zawsze ma tendencję wzrostu, a mianowicie:

T r e ś ć	r. 1968		r. 1969		r. 1970		r. 1971	
	zare- jestro- wane	skie- rowa- ne	zare- jestro- wane	skie- rowane	zare- jestro- wane	skie- rowane	zare- je- stro- wane	skie- rowane
4-ry m-cie roku	484	270	607	211	736	252	274	241
% skierowań		55	34,7			34,2		19
wsk. dyn. zarejestr.	x	x	125,4	x	121,2	x	173	x
i skierowań	x	x	x	78,1	x	19,9	x	96
12-mcy roku	1.529	859	1.605	809	1.761	952	-	-
8 skierowań		56		50		54	-	-
wsk. dynamiki								
- zarejestrowań	x	x	x	105	x	109	-	-
	x	x	x	94	x	117,6	-	-

Podkreślenia wymaga fakt, iż w danych dotyczących liczby skierowań podano w łącznych wielkościach skierowania do prac stałych i sezonowych, w tym ostatnim przypadku, kobiety zatrudnione przy pracach sezonowych po jego zakończeniu, stają się ponownie potencjalnymi kandydatkami do pracy. Wydaje się więc, że w ten sposób problem zaciemniono.

W referacie podkreślono "swego rodzaju osiągnięcia" jakim jest wzrost udziału kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych do 35 % przy ogólnym udziale kobiet w liczbie ludności powiatu w wysokości 52%. Zestawienie tych dwu cyfr jest charakterystyczne/ pomijając średnią wojewódzką 46% / i świadczy o efektywności działania zarówno władz gospodarczych powiatu jak i poczynaniach samych państw. Wszystkim znane są uchwały podejmowane przez władze na wszystkich szczeblach działania, nakładające na aparat administracyjny obowiązek egzekwowania od państw realizacji programów wzrostu zatrudnienia kobiet w uspołecznionych zakładach pracy, weryfikacją obsadzanych stanowisk, realizacją akcji przyuczania kobiet i dziewcząt do zawodu tradycyjnie męskich.

Przytoczmy wobec tego cyfry z poszczególnych państw działających na naszym terenie:

Przedsiębiorstwo	% zatrudnienia kobiet w stosunku do ogółu zatrudnionych wg stanu na dzień:			
	31.12.61r.	31.12.68r.	31.12.69.	31.12.70
1. ZUGiI Wieluń	5,9	11,6	12,4	17,4
2. ZSM Praszka	17,0	12,3	15,9	18,7
3. WPPT Wieluń	20,1	26,1	27,8	29,0
4. WFB	7,0	9,6	9,5	10,3
5. PKS	7,3	9,9	10,0	9,8
6. WSS Wieluń	51,0	66,0	41,5	58,9
7. PSuW Wieluń	40,8	53,6	52,6	55,6
8. OUPPT Wieluń	30,1	45,5	48,2	49,0
9. Spł.Stol. Wieluń	20,0	27,2	30,0	34,6
10. Pion CRS	32,3	39,8	40,8	44,7
11. Prezydium Rad Narod.	37,0	54,8	57,6	57,2
12. RNDP Wieluń	2,4	12,7	9,4	10,6

Z powyższych danych wynika, że niektóre państwa na przestrzeni lat, pogorszyły wskaźniki zatrudnienia, niektóre natomiast, jakkolwiek widoczna jest tendencja wzrostu zatrudnienia kobiet, charakteryzują się w zbyt wolnym tempem przyrostu, obniżając w ten sposób średni wskaźnik w powiecie.

Mocnego podkreślenia wymaga fakt zbyt małe ilości zatrudnionych kobiet w zawodach tradycyjnie męskich, przemysłowych/ przeważają bowiem kobiety krawcowe, pracownicy administracji państwowej, ekspedientki a przecież kobiety mają ambicje nie mniejsze od mężczyzn.

I jeszcze jeden istotny wniosek można wyciągnąć - skoro wydawane są akty normatywne w zakresie poprawy struktury zatrudnienia, dla czego ich nikt nie egzekwuje.

Podkreśleniem w referacie, że bieżącą realizacją polityki zatrudnienia powinien zajmować się Wydział Zatrudnienia, który jednocześnie nie przeprowadza analizy ekonomicznej tych problemów/ również podkreślono w referacie /daje odpowiedź na zasadnicze pytania które wyżej postawiono. W interesie Wydz. Zatrudn. jako koordynatora tych zagadnień, leży egzekwowanie od p-stw realizacji realnych programów poprawy struktury zatrudnienia, opracowanych w oparciu o wyniki analiz ekonomicznych, co w konsekwencji doprowadzi do odbudowy autorytetu tej instytucji.

Dla osiągnięcia tego celu niezbędne jest ponadto przekłamanie oporów stwarzanych przez przedsiębiorstwa przy propozycjach zmiany stanowisk względnie zatrudnienia kobiet na wolne miejsca zamiast mężczyzn.

Rola Wydziału Zatrudnienia na tym odcinku jest bardzo trudna i prezentowane w referacie osiągnięcia w tym zakresie rzeczywiście należy zaliczyć do pozytywów pracy tego wydziału. Dla podkreślenia bowiem tego wniosku, należy stwierdzić, że w trakcie przeprowadzanych rozmów, większość p-stw. nie widziała możliwości dalszej zmiany stanowisk/ z wyjątkiem ZUGIL/. Wydaje się jednak, że i te stwierdzenia nie wynikały z jakichkolwiek analiz przeprowadzanych przez p-stwa, a konieczność taka napewno istnieje.

Konieczność taka wynika zresztą w najbliższym czasie przy okazji realizacji Uchw. nr 68 RM z 2.IV.1971r w sprawie zwiększenia zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Będzie to okazja dla wszystkich zainteresowanych stron i czynników - należy sądzić, że wykorzystana zostanie w stopniu maksymalnym. Istotnym czynnikiem, wytyczającym kierunki działania w omawianym zakresie, a jednocześnie ograniczającym możliwości Wydziału Zatrudnienia jest brak kwalifikacji wśród kobiet poszukujących pracy. Na przestrzeni lat 1960 - 70 kobiety nie posiadające kwalifikacji, a poszukujące pracy, stanowiły ca 79% .

Prowadzenie więc przez p-stwa i finansowanie we wszystkich możliwych źródłach akcji przeszkalania i przyuczania kobiet do zawodu jest wręcz koniecznością, która przyniesie efekty w najbliższej przyszłości.

Fundusz. interwencyjny/

Swoisty paradoks wykazany w referacie, a dotyczący trudności w zatrudnieniu dziewcząt z przygotowaniem ekonomicznym i finansowym wymaga wyegzekwowania od adresatów wskazanych w referacie programów działania w tym zakresie.

Wnioski w zakresie trudności w zatrudnieniu dziewcząt o specjalności technik żywienia zbiorowego i zrewidowania tegoż kierunku kształcenia należałoby postawić przy uwzględnieniu takich zagadnień jak:

- istniejące w Wieluniu Technikum Żywienia Zbiorowego kształci kadrę dla całego województwa, w wypadku jego likwidacji w Wieluniu władze oświatowe uruchomią takie technikum na innym terenie.
- zakłady gastronomiczne w Wieluniu i powiecie nie dysponują fachową kadrą, powstaje więc problem zrealizowania programu poprawy jakości na tym odcinku, jakości potraw i inne,
- przeprowadzona przez Dyрекcję Szkoły ankieta wśród ubiegłorocznych absolwentek wykazała, że na 18 osób zatrudnienia nie uzyskały tylko 4 osoby/dane z grudnia 1970r./
- względy społeczne i zdrowotne w zakresie prowadzenia własnego gospodarstwa domowego są nie bez znaczenia.

Słusznie w referacie podkreślono konieczność wzrostu zatrudnienia pracy nakładczej przy opracowaniu programu poszerzenia zakresu świadczonych usług i asortymentu wyrobów produkcyjnych przez chałupników. Duże pole do działania w tym zakresie stoi przed przemysłem terenowym, spółdzielczością pracy i jednostkami handlowymi. W tej dziedzinie działalności nie można pomijać tak drobnych usług jak np. przyszywanie guzików w pralniach zwłaszcza chemicznych, przeróbki i skracanie odzieży przy punktach sprzedaży, prasowania odzieży i inne.

Podkreślić należy, że konieczność rozwiązywania tych problemów wynika z obowiązku respektowania i wykonywania takich Uchwał jak:

- Uchwała nr 109 RM z 23.VII.1970r w sprawie rozwoju w latach 71-75 pracy nakładowej wykonywanej na zlecenie jednostek gospodarki uspołecznionej.
- Uchwała Prezydium KDW nr 2/71 z 25.I.1971r w sprawie uwzględnienia w dokumentacjach inwestycji realizowanych w latach 71-75 organizowania części operacji i faz produkcyjnych w systemie pracy nakładowej.
- uchwała Prezydium KDW nr 3/71 z 10.II.1971r w sprawie określenia zadań w zakresie pracy nakładowej w latach 71-75 dla jednostek uspołecznionych średniej wytwórczości,

Wymienione w referacie kierunki działania prowadzonego przez PPRN poprzez Wydział Zatrudnienia są w pewnym sensie działalnościami doraźnymi, nie należy ich jednak umniejszać, z pewnością bowiem przynoszą określone korzyści.

Przytoczone możliwości wzrostu zatrudnienia kobiet w różnych p-stawach, nie wynikają ze świadczonego programu działania PPRN, a są raczej wynikiem rozwiązywania tych problemów przez same p-stwo/przynajmniej w ostatnim okresie np. ZUGiL zabór absolwentek z LO do Technikum Chemicznego, zatrudnienie 300 kobiet po w. kliniarni, ZSM - zatrudnienie 500 kobiet w związku z przeprowadzoną inwestycją/.

Stąd też wynika konieczność:

1. przedstawienia pracy aparatu administracyjnego na prognozowania programowania i wychodzenie z propozycjami do zrealizowania przez określone jednostki gospodarcze.
2. egzekwowania od p-stw wykonania postawionych kierunków działania. Podane bowiem w referacie propozycje i pełne ich wykonanie złagodzają w poważnym stopniu dysproporcje i niedociągnięcia w analizowanym zakresie.

Reasumując problemy zatrudnienia kobiet, należałoby podkreślić zagadnienia stojące przed wszystkimi ogniwami i szczeblami działania na tle sytuacji ukształtowanej w powiecie, a mianowicie:

1. dalsze podnoszenie kwalifikacji kobiet, sprzyjające zarówno możliwości szybszego uzyskania zatrudnienia jak i lepszym warunkom zatrudnienia,

2. zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy.
Zagadnienie to wymagać będzie wielu posunięć organizacyjnych ze strony władz naszego powiatu w zakresie dostosowania określonej ilości p-stw od strony asortymentu produkcji, właściwej organizacji pracy, zasobów surowcowych, możliwości zbytu produkowanych asortymentów i inne.
3. dalsze rozwijanie produkcji w systemie pracy nakładczej z jednoczesnym wykorzystaniem możliwości wykonywania niektórych operacji i faz produkcyjnych w tym systemie, a ponadto poszerzenia asortymentu produkowanych wyrobów,
4. dalsze rozwijanie działalności usługowej z uwzględnieniem popy i możliwości rozszerzenia ich zakresu.
5. podjęcie starań o uruchomienie w przyszłości zakładu pracy, zatrudniającego w większości kobiety. Oczywiście postulat ten z uwagi na istniejącą sytuację w zakresie nakładów inwestycyjnych jest trudny i niepopularny, tym niemniej w warunkach naszego powiatu będzie nadal aktualny. Nie od rzeczy będzie wspomnieć o możliwościach w tym zakresie, które mogą powstać w związku z nową Uchwałą RM nr 52 z dnia 5.III.1971r w sprawie utworzenia terenowego funduszu aktywizacji gospodarczej na lata 1971-75.

Realizacja tych postulatów jest możliwa przy włączeniu się wszystkich czynników decydujących o powyższych sprawach, a ponadto przy spełnieniu takich warunków jak:

- zobowiązania p-stw do spełnienia obowiązków zgłaszania wolnych miejsc pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- przeanalizowania struktury zatrudnienia w poszczególnych zakładach pracy z uwzględnieniem:
 - a/ możliwości wymiany stanowisk,
 - b/ poprawy stanu zatrudnienia od strony zgodności zaszeregowania z posiadanymi kwalifikacjami /GS-y, gastronomia, KR/,
 - c/ możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w miejsce zwolnionych pól etatów wykorzystywanych przez pracowników zatrudnionych na 1,5 i więcej etatów.

Analizy przedsiębiorstw łącznie z postulatami winny być w posia-

daniu Wydziału Zatrudnienia,

- dokonywania przez sam Wydział Zatrudnienia analiz ekonomicznych będących podstawą prowadzonej polityki zatrudnienia.

JD/