

Leszek KOZIOL*, Zenon MUSZYŃSKI**

DETERMINANTY ERGONOMICZNEJ PRACY Kobiet

Celem pracy jest przeanalizowane wybranych determinant ergonomicznej pracy kobiet, w porównaniu do odpowiednio zatrudnianych mężczyzn oraz wskazanie kierunków usprawnień. Należy zauważyć, że zakres pracy wykonywanej przez kobiety w większości przypadków różni się od pracy zlecanej mężczyznom. Wśród kobiet charakteryzujących się wyższym wykształceniem, wskaźnik zatrudnienia jest znacznie mniejszy niż mężczyzn. Kobiety podejmują pracę przede wszystkim lekką, średnio ciężką, natomiast ciężką i średnio ciężką wykonują mężczyźni. W analizie zatrudnienia, zwrócono również uwagę na dyskryminację kobiet. Obecnie dostrzega się za to wzrost wskaźnika aktywności zawodowej zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Czas pracy oraz zakres i sposób zlecanych czynności pracującym zawodowo kobietom, a zwłaszcza samotnie wychowującym dzieci powinien być ściśle dostosowywany do ich potrzeb i możliwości psychofizycznych, co powinno być zgodne z zasadami ergonomii.

Słowa kluczowe: kobiety, zatrudnienie, ergonomia, wynagrodzenie, czas pracy, wykształcenie

1. WPROWADZENIE

Praca jest jedną z czynności, szczególnie ważną, towarzyszącą człowiekowi od zarania dziejów.

W ogólnym, bardzo uproszczonym ujęciu praca to przede wszystkim działalność zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, będąca podstawą i warunkiem istnienia oraz rozwoju społeczeństwa.

* Katedra Zarządzania, Wydział Zarządzania i Turystyki, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie.

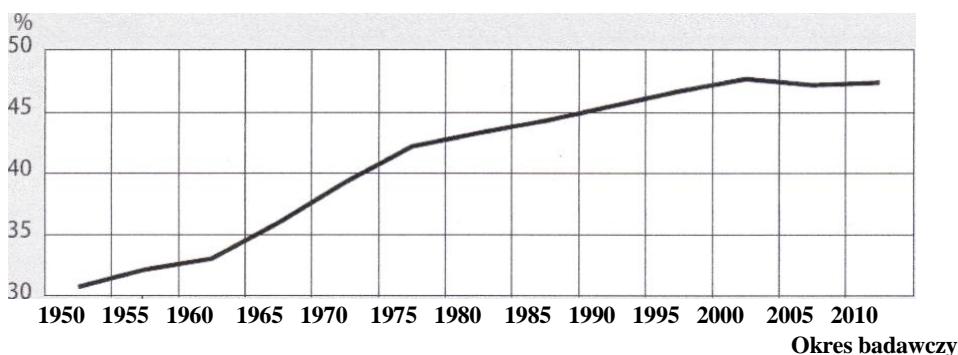
** Katedra Turystyki i Rekreacji, Wydział Zarządzania i Turystyki, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie.

Należy zauważyć, że zakres wykonywanej pracy w większości podejmowanych czynności różni się w przypadku zatrudniania kobiet, czy też mężczyzn.

Celem niniejszego opracowania jest określenie determinant wpływających bezpośrednio na wykonywaną przez kobiety pracę zgodnie z zasadami ergonomii i bezpieczeństwa oraz przedstawienie wyników badań empirycznych. Aby zrealizować ten cel, należy przeanalizować wiele czynników wpływających na przystosowanie środowiska oraz narzędzi pracy na możliwości i potrzeby psychofizyczne kobiet, w porównaniu z warunkami optymalnie dostosowanymi dla mężczyzn. Takimi czynnikami są na przykład: wynagradzanie, motywacje, czas pracy, określenie różnic w predyspozycji do pracy w zależności od płci, zagrożenie dla zdrowia itd.

2. STRUKTURA W ZATRUDNIANIU Kobiet W PORÓWNANIU DO ZATRUDNIANIA MĘŻCZYZN

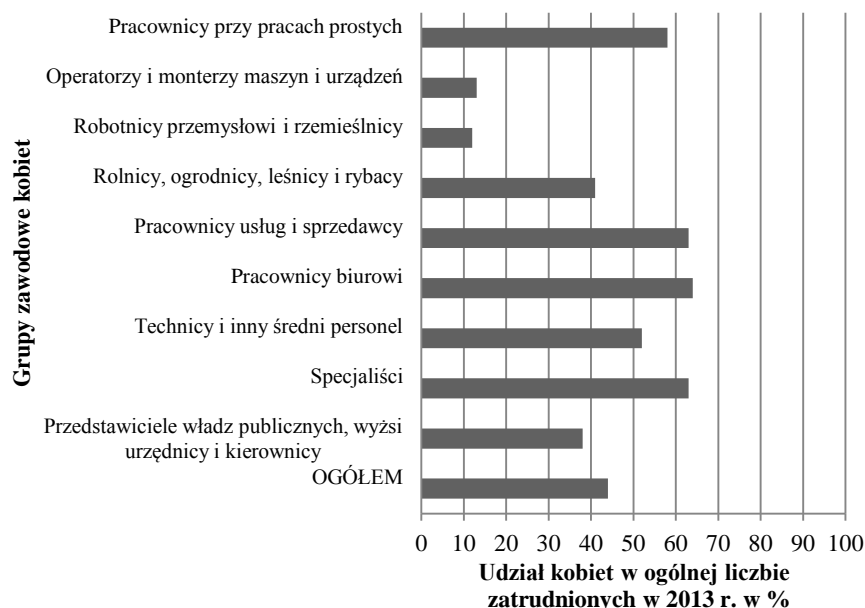
W Polsce liczba zatrudnianych kobiet po drugiej wojnie światowej stanowiła kilka procent ogółu zatrudnionych. Ta liczba stopniowo wzrastała, osiągając od około 30% w 1950 r. do około 47% ogółu zatrudnionych w 2014 r. (rys. 1).



Rys. 1. Udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych w Polsce [3]

Na podstawie analizy stanu ludności w Polsce od wielu już lat można zauważyć, że liczba kobiet jest o kilka procent wyższa od mężczyzn. W miastach z ogólnej liczby zamieszkałej tam ludności, kobiety stanowią w przybliżeniu 65%. W Polsce na 1 km² przeciętnie przypada ponad 125 osób. Z danych podawanych przez GUS wynika, że z ogólnej liczby osób zatrudnionych w Polsce, ponad 43% stanowią kobiety. Natomiast z ogólnej liczby kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym liczba zatrudnionych kobiet przekracza 60%, a mężczyzn 70%. Z danych statystycznych GUS wynika, że nadal utrzymuje się tendencja największego udziału kobiet zatrudnionych w grupie pracowników biurowych, a najmniej kobiet jest

zatrudnionych w grupie zawodowej robotników i rzemieślników, co zostało wykazane na rysunku 2. Przy czym kobiety przede wszystkim są zatrudniane przy wykonywaniu czynności lekkich, a także średnio ciężkich, mniej uciążliwych.

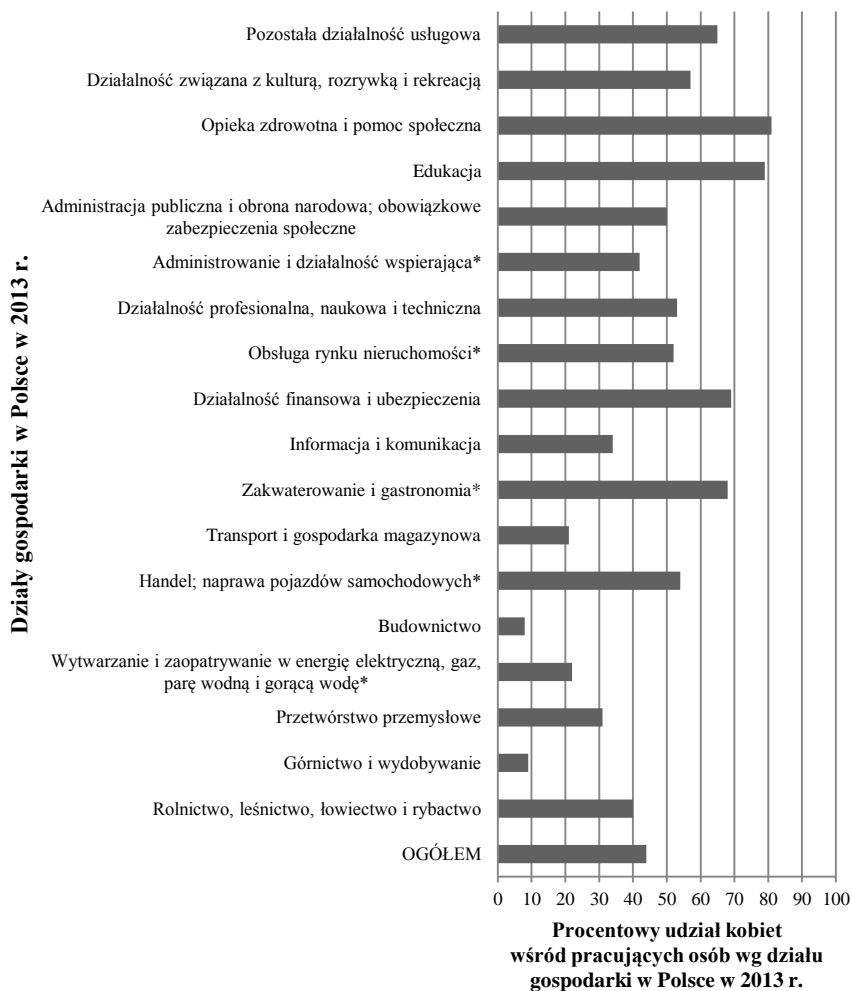


Rys. 2. Udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych osób w Polsce w 2013 r. [2, s. 8]

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2013 r., udział kobiet przekraczający 60% ogólnej liczby zatrudnionych osób w następujących grupach podejmowanej pracy: pracownicy biurowi, specjaliści i pracownicy usług i sprzedawcy. Natomiast kobiety są zatrudniane w najmniejszym stopniu to jest w około 12% jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (rys. 2).

Procentowy udział kobiet wśród pracujących osób według działu gospodarki w Polsce w 2013 r. wskazuje najwyższy udział kobiet zatrudnionych w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej, natomiast najmniejszy w budownictwie (rys. 3).

Niski procent zatrudnienia kobiet w Polsce w połowie XX wieku wynikał z uwarunkowań historycznych. Zatrudnienie kobiet jeszcze w XIX wieku było rzadkością. Kobieta kojarzona była raczej z ogniskiem domowym, niż z wykonywaniem pracy zarobkowej. Mężczyzna zaś miał za zadanie wyżywienie rodziny dzięki odpowiedniej pracy zarobkowej. Dopiero dwie wojny światowe, na skutek zaangażowania mężczyzn w walkach na froncie oraz zmiany kulturowe i gospodarcze, doprowadziły do tego, że kobiety uzyskały możliwość wykonywania prac, które były wcześniej wykonywane przez mężczyzn. Niemniej jednak nawet do dzisiaj tradycja patriarchy powoduje, że praca kobiet nadal jest inaczej (gorzej) traktowana niż praca mężczyzn.



Rys. 3. Procentowy udział kobiet wśród pracujących osób według działu gospodarki w Polsce w 2013 r. [2, s. 8]

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej ludności według płci w latach 2010-2013 [2, s. 3]

Lata	Ogółem w wieku produkcyjnym			
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
2010	47,5	63,9	66,8	76,2
2011	48,0	64,2	67,9	76,6
2012	48,3	64,4	68,8	77,2
2013	48,5	64,4	69,7	77,6

Na tle zatrudnienia kobiet interesująco przedstawia się wskaźnik aktywności zawodowej w Polsce. Według danych GUS w latach 2010–2013 w grupie osób w wieku produkcyjnym, ten wskaźnik kształtował się na poziomie ok. 68% w odniesieniu do kobiet, a jeśli chodzi o mężczyzn to wyniósł on 77% (tabela 1).

Z danych zawartych w tabeli 1, wynika, że z roku na rok przybywa liczba kobiet i mężczyzn aktywnych zawodowo. Przy czym można zauważyć, że procent mężczyzn aktywnych zawodowo w dalszym ciągu jest znacznie wyższy niż procent kobiet aktywnych w zawodzie.

W ostatnim ćwierćwieczu liczne organizacje społeczne i gospodarcze podjęły skoordynowane działania zmierzające do poprawy sytuacji kobiet w strukturze zatrudnienia w zakładach pracy, szczególnie w korporacjach, poczynając od promocji pracy kobiet przez niwelację ograniczeń zatrudnienia, aż po określanie parytetu kobiet w zarządach, radach nadzorczych i innych organach stanowiących prawo, stymulowano rozwój i sukcesy kobiet w pracy zawodowej.

Jednakże szeroko zakrojone badania Boston Consulting Group wykazały tylko niewielki wzrost udziału kobiet w strukturze zatrudnienia w korporacjach w tym czasie. Nie odnotowano również znaczącego wzrostu pozycji kobiet, zwłaszcza na szczeblach wyższych zarządzania [8, s. 18–19]. Okazało się bowiem, że usunięcie większości dość oczywistych barier formalnych czy obyczajowych, utrudniających rozwój i awans zawodowy kobiet w korporacjach, nie poprawiło wskaźnika kobiet w kategorii zawodowej kierowników. Okazało się, że bariery na ścieżce kariery zawodowej kobiet są bardziej zróżnicowane i skomplikowane niż myślano.

W raporcie wskazano dwa główne czynniki powstawania luki rozwojowej kobiet [8, s. 18]:

- brak elastyczności realizacji funkcji menedżerskich, spełnianej roli oraz struktura tej pracy, czyni tę profesję trudną, mało atrakcyjną, wręcz niemożliwą do podjęcia dla kobiet z małymi dziećmi, czy też dla tych, które mają inne obowiązki rodzinne, np. opieka nad starymi rodzicami;
- wiele kobiet rokujących na szybki awans nie wykorzystowało możliwości rozwoju swojego talentu. Zjawisko to dość zauważalne w krajach wysokorozwiniętych (np. Australia) wskazuje na zróżnicowane uwarunkowania kariery zawodowej kobiet i mężczyzn. Można zatem mówić o zróżnicowanych modelach kariery kobiet i mężczyzn, jak również różnych determinantach tej kariery.

Doceniając znaczenie kobiet w funkcjonowaniu i rozwoju korporacji, zatrudnienie kobiet oraz wskaźniki udziału kobiet w zarządzaniu traktuje się na równi z innymi ważnymi wynikami przedsiębiorstwa.

Predyspozycje kobiet do wykonywania danej pracy

Kobieta wyróżnia się w pracy następującymi cechami: sumiennością, obowiązkowością, dokładnością i terminowością w podejmowanych decyzjach. Ze względu na mniejszą siłę fizyczną może wykonywać prace adekwatne do jej możliwości fizycznych. Psychiczna odporność kobiety jest większa niż mężczyzny, co z kolei

pozwała na zatrudnianie jej do prac narażonych bardziej na stres i wymagają większej cierpliwości oraz do prac monottonnych.

Niezależnie od wyżej wymienionych cech psychiczno-fizycznych kobiet, ze względu na ich inne jeszcze predyspozycje i możliwości, są one częściej od mężczyzn zatrudniane w oświacie (szkoły i przedszkola) i w szeroko pojętej służbie zdrowia, zarówno jako lekarze, jak i służba pomocnicza służby zdrowia i pomoc społeczna. Kobiety doskonale sprawdzają się jako pracownice w działalności finansowej oraz w ubezpieczeniach. Obsługują hotele i gastronomię. Kobiety dobrze pracują jako handlowcy, w kulturze, rozrywce i rekreacji.

Biorą udział w pracach gospodarstw rolnych (szczególnie ogrodniczych) i leśnych, w administracji państwowej, w informacji i komunikacji. Rzadziej pracują w górnictwie, budownictwie w transporcie i gospodarce magazynowej. Kobiety znacznie rzadziej od mężczyzn sprawują funkcje kierownicze i w zarządach. Również bardzo rzadko zajmują się polityką. Według danych GUS kobiety w ostatnich latach najczęściej wykonywały pracę w zawodach należących do grupy prac biurowych, usługowych, zatrudnionych w handlu na stanowiskach sprzedawcy, gdzie stanowiły ponad 60% ogółu zatrudnionych.

Do najbardziej sfeminizowanych działów gospodarki narodowej w Polsce zalicza się przede wszystkim edukację, gdzie kobiety są zatrudnione na ponad 70% ogółu stanowisk.

Czynniki wpływające na komfort i jakość pracy kobiet

Stosunek kobiet do pracy, jak i efekt tej pracy są uwarunkowane wieloma czynnikami, często innymi niż u mężczyzn, zarówno zależnymi jak i niezależnymi od samej kobiety. Dokładna analiza tych czynników pozwala na precyzyjne zdefiniowanie oraz ustalenie celów i ich bezwzględne stosowanie w zakresie zgodnym z odpowiednimi ustaleniami i wytycznymi w ergonomii pracy kobiet.

Między innymi tymi czynnikami są:

- wykształcenie,
- zaangażowanie w życie rodzinne,
- wynagrodzenie i wpływ na kształtowanie zysku w pracy,
- czas pracy,
- wpływ tradycji patriarchy na warunki pracy: brak zaufania ze strony mężczyzn do pracy kobiet, patologie w zatrudnianiu: stres, mobbing i molestowanie.

3. WARUNKI PRACY Kobiet

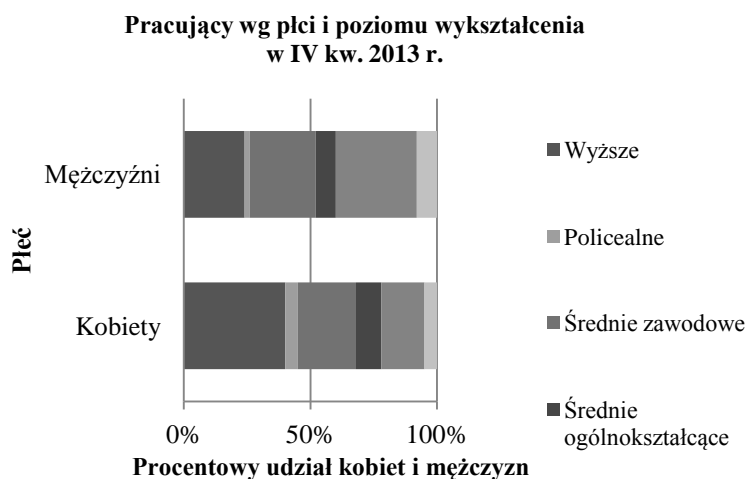
Liczne obserwacje życia kobiet wskazują na to, że w wielu przypadkach podejmowana przez nie nowa praca zawodowa, mimo usilnych starań, nie przynosi im oczekiwanego zadowolenia i wymarzonej satysfakcji, co może być przyczyną cho-

robiwych stanów stresogennych. Powyższy stan niewątpliwie wpływa niekorzystnie na określony i wymagany przez kierownictwo poziom zdolności do osiągnięcia jakości i wydajności pracy. Brak motywacji oraz niezadowolenie z zatrudnienia może również wpływać niekorzystnie na stosunki międzyludzkie w macierzystym zakładzie pracy, a także na dobrą atmosferę w rodzinnym gronie.

Biorąc pod uwagę powyższe wywody, należałoby zatrudniać kobiety tylko i wyłącznie w środowisku pracy zgodnym z wymogami podstawowych zasad ergonomii i bezpieczeństwa pracy.

Prace wzbronione kobietom [7]

Kodeks pracy w art. 176 § 1 stanowi, że nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla ich zdrowia i przewiduje ustalenie wykazu tych prac w drodze rozporządzenia Rady Ministrów, które zostało wydane w dniu 10 września 1996 r. Zakaz zatrudniania przy pracach zamieszczonych w wykazie prac wzbronionych kobietom ma charakter bezwzględny, co oznacza, że przy pracach tych nie wolno zatrudniać kobiet nawet za ich zgodą. Naruszenie tego zakazu przez osoby działające w imieniu zakładu pracy stanowi wykroczenie z art. 281 Kodeksu pracy, zagrożone karą grzywny. Przyjmując w Kodeksie pracy dotychczasowe unormowania dotyczące prac wzbronionych kobietom, ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek określenia w regulaminach pracy rodzajów prac, przy których nie wolno zatrudniać kobiet, zgodnie z wykazem prac wzbronionych kobietom. Nałożenie obowiązku zamieszczania w regulaminach prac wzbronio-



Rys. 4. Pracownicy zatrudnieni według poziomu wykształcenia w 2013 r. (oś x – procentowy udział kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem w IV kwartale 2013 r. w Polsce; oś y – pracujący według płci i poziomu wykształcenia) [2, s. 7]

nych kobietom pozwala na konkretyzację tych prac, a przede wszystkim na zastosowanie nomenklatury stanowisk w poszczególnych zakładach pracy. Ułatwia to niewątpliwie posługiwanie się wykazem oraz przyczynia się do wzmożenia kontroli postrzegania przez zakłady pracy zakazów zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie szkodliwych dla ich zdrowia.

Wykształcenie

Choć znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn kończy wyższe studia i w miarę swoich możliwości aktualizuje i uzupełnia zdobytą wiedzę oraz umiejętności wykorzystania jej w praktyce, to jednak w wielu przypadkach w ogłaszanych konkursach zatrudnienia na określone stanowisko wygrywają mężczyźni.

Na studiach podyplomowych, czy też na różnego rodzaju kursach dokształcających, uczestniczą przede wszystkim kobiety, uzupełniając i podnosząc swoje kwalifikacje zawodowe.

Według danych statystycznych GUS w Polsce, w IV kwartale 2013 r. udział kobiet z wyższym wykształceniem wynosił ok. 42% i był wyższy niż mężczyzn w przybliżeniu o ok. 16% (rys. 4).

Zaangażowanie w życie rodzinne

Według E. Górskiej różne obecnie stosowane formy organizacji pracy wskazują na dążenie do poszukiwania rozwiązań korzystnych dla zakładu pracy i pracowników. Należą do nich między innymi: dążenie do większej swobody jednostki w gospodarowaniu swoim czasem, w tym również i czasem pracy, pragnienie uwzględnienia w szerszej mierze indywidualnych właściwości psychofizycznych jednostek oraz właściwych im sytuacji życiowych [1].

Kobieta jest dość często zmuszona (na razie dużo częściej niż mężczyźni) korzystać z przerw w pracy w związku z urodzeniem i wychowywaniem dzieci, opieką nad dziećmi i opieką nad bliskimi osobami starszymi oraz szeroko pojętym prowadzeniem gospodarstwa domowego. Pracodawcy oraz prawo są, choć niezgodnie z oczekiwaniami kobiet, przygotowani na spełnienie tych wymogów. Taki stan rzeczy jednak powoduje, że kobieta zajmująca się dodatkowo, poza pracą zawodową, jeszcze czynnościami wymienionymi powyżej (coraz częściej wspólnie z mężczyzną), jest automatycznie zmuszona do jakby powolniejszego rozwoju zawodowego, mniejszych sukcesów w pracy lub dodatkowego dokształcania na skutek przerw w pracy w związku z szybkim rozwojem zajmowanego stanowiska. Przy tym należy brać pod uwagę całe obciążenie wykonywanymi czynnościami obu płci. Panie jednocześnie pracują zawodowo i w domu, panowie mniej lub w ogóle w domu, a dzięki temu więcej w pracy.

Gdyby przeliczyć zatem czas pracy dzienny kobiety i mężczyzny, pewnie doszlibyśmy do wniosku, że kobieta jest dziennie bardziej obciążona pracą niż mężczyzna, co nie do końca spełnia warunki Kodeksu pracy co do długości czasu pracy.

Na skutek przedstawionych wyżej zagadnień, istnieją nawet poglądy, że kobieta za urodzenie i wychowanie dzieci powinna otrzymywać, poza wynagrodzeniem za pracę, dodatek pieniężny od państwa.

Wynagrodzenie i wpływ kobiety na kształtowanie zysku w pracy

Kozak podaje, że dane statystyczne mówią, że na świecie kobiety zarabiają przeciętnie 70%–90% wynagrodzenia mężczyzn. Podobnie jest w Polsce. Według danych GUS z 2002 r. zarobki Polek wynosiły 83% dochodów mężczyzn. Okazuje się jednak, że na początku kariery życiowej kobiety zarabiają ok. 17% mniej, ale już w wieku 40 lat różnice te wynoszą 40% [5].

Według S. Sandberg, dyrektora operacyjnego Facebooka i jednej z najbogatszych kobiet Ameryki, zawody i stanowiska wykonywane przez kobiety są niżej opłacane niż te, które piastują mężczyźni. Powodem takiego stanu rzeczy, jest również fakt, że stanowiska zajmowane przez kobiety w większości nie wpływają bezpośrednio na generowanie zysku, co upoważnia pracodawców do traktowania pracy kobiet jako mniej wartościowej od pracy mężczyzn.

Wynik pracy kobiet np. w administracji, księgowości, sprawozdawczości czy kadrach właściwie nie wpływa bezpośrednio na rozwój firmy, pomimo, że jest to żmudna i mrówcza praca, wymagająca solidności, dokładności. Zarządzający, przeważnie traktują te działy jako konieczność potrzebną do funkcjonowania ich struktur, jednak bez wpływu na ich rozwój. Czynniki wymienione wyżej są chyba podstawowymi argumentami do niższych wypłat dla kobiet. Jednak należy przyznać, że w wielu przypadkach, ze względu na podejmowaną pracę, w różnym stopniu wpływającą na zysk przedsiębiorstwa, należałoby zrównać wysokości zarobków dla osób mających taki sam wpływ na rozwój firmy, niezależnie od płci. Oczywiście są wyjątki, gdzie kobiety przyczyniają się w znacznym stopniu do rozwoju firmy, ale nadal są to tylko rzadkie przypadki. Chociaż autorzy Raportu BCG zauważają, że menedżerowie, którzy odnieśli znaczące sukcesy w zarządzaniu przedsiębiorstwem zatrudniali kobiety na stanowiskach kierowniczych, stwarzając im warunki rozwoju i stabilności pracy.

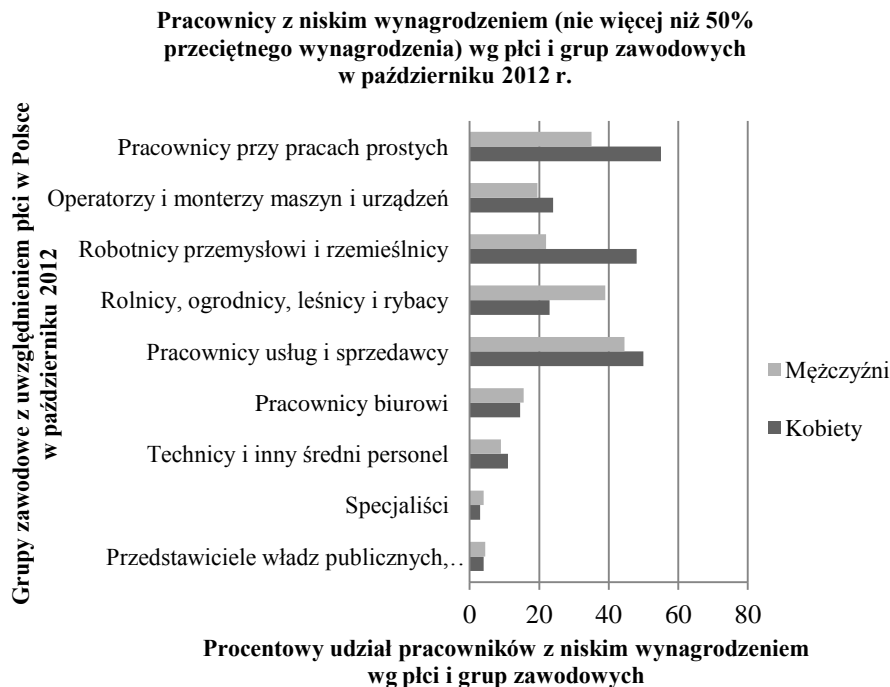
Niedawno S. Sandberg wydała książkę zatytułowaną „Lean In” i na każdym kroku zaczęła piętnować to, co sprawia, że kobiety są wciąż traktowane gorzej od mężczyzn, szczególnie na rynku pracy. Najnowsze dane na temat zarobków Amerykanek dowodzą bowiem, że kobietom przysługuje zaledwie 77 centów pensji na każdego 1 dolara zarobionego na tym samym stanowisku przez mężczyznę.

W Polsce w ostatnich latach różnica w zarobkach na podobnych stanowiskach kobiety i mężczyzny może wynosić nawet do 50%. Dane zawarte na rysunku 5 wskazują, że wśród osób zatrudnionych przy pracach prostych z niskim wynagrodzeniem w sposób znaczny przeważają kobiety.

Konkluzja

Zawodowo łatwiej mogą spełnić się kobiety, które stać na wynajęcie opieki do dzieci i prowadzenia domu. Te kobiety, podobnie jak mężczyźni, często są w stanie być bardzo efektywne w pracy.

Należy stwierdzić, że pomimo tego, że większy procent kobiet kończy wyższe studia, to jednak ich procentowy udział w rynku pracy, szczególnie odnoszącego się do stanowisk kierowniczych, a również i polityki (różnego szczebla), jest znacznie niższy niż mężczyzn.



Rys. 5. Pracownicy z niskim wynagrodzeniem (nie więcej niż 50% przeciętnego wynagrodzenia) według płci i grup zawodowych w październiku 2012 r. (oś x – procentowy udział pracowników z niskim wynagrodzeniem według płci i grup zawodowych; oś y – grupy zawodowe z uwzględnieniem płci w Polsce w październiku 2012) [2, s. 16]

Czas pracy

Stosownie do obowiązującego Kodeksu pracy [4] pod pojęciem czasu pracy należy rozumieć czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, ustalonym przez pracodawcę.

W systemach i rozkładach czasu pracy, czas ten nie może przekraczać 8 godzin w przypadku kobiet:

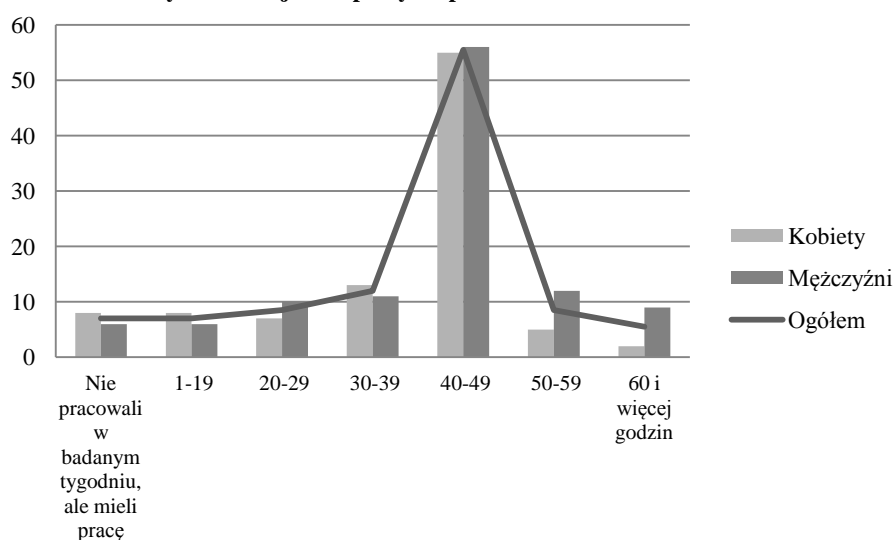
- zatrudnianych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
- w ciąży,
- opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody.

Pracownica w takich przypadkach zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jej czasu pracy.

Kozioł stwierdza, że przy zatrudnianiu kobiet oprócz względów fizjologicznych, możliwości adaptacyjne pracownika określają również przesłanki społeczne takie jak stan cywilny, sytuacja rodzinna, liczba i wiek dzieci [6].

Panie, w większości przypadków, poza zatrudnieniem według ogólnie przyjętego czasu pracy, w określonej firmie podejmują wielogodzinne, w wielu przypadkach uciążliwe tak zwane prace domowe, do których panowie w ogóle się nie włączają, albo robią to w znacznie ograniczonym udziale i rzeczowym zakresie. Takie zdanie zacytowałem już powyżej. Definiuje ono zakres, a tym samym ogólnie zawiera pogląd na czas pracy w ciągu doby jednej i drugiej płci.

Czas pracy wg liczby godzin przepracowanych w tygodniu we wszystkich miejscach pracy na podst. BAEL w IV kw. 2013 r.



Rys. 6. Zestawienie czasu pracy według liczby godzin przepracowanych w tygodniu we wszystkich miejscach pracy (oś x – czas pracy według liczby godzin przepracowanych w tygodniu we wszystkich miejscach pracy w IV kwartale 2013; oś y – procentowy udział kobiet, mężczyzn i ogółu zatrudnionych w określonych przedziałach czasowych) [2, s. 9]

Kobieta pracująca dla domu i zawodowo, siłą rzeczy pracuje dłużej dziennie niż mężczyzna. Ponadto na rzecz domu pracuje również w weekendy i święta. Uważa się, że ilość czasu przeznaczona na sen i inne formy wypoczynku ma wpływ na poziom efektywnego wykorzystania czasu pracy, a nade wszystko na użyteczność czasu poza pracą zawodową. Powyższe ma szczególne znaczenie dla często przeciążonych pracą kobiet.

W związku z powyższym kobieta jest zaangażowana fizycznie i psychicznie podczas wykonywania różnych czynności związanych z pracą w czasie społecznym i zawodowym, a tym samym jej czas pracy jest wydłużony i niezgodny z przyjętymi normami czasu pracy określonymi przez Kodeks pracy.

Dla pracowników zatrudnionych przy pracach uciążliwych, ciężkich lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia czas pracy powinien być odpowiednio skrócony z 8-godzinnego dnia pracy oraz 40-godzinnego tygodnia pracy. Skrócenie czasu pracy powinno polegać na zmniejszeniu zarówno dziennego, jak i tygodniowego unormowanego wymiaru czasu pracy. Względnie na ustanowieniu dłuższych i częstszych przerw w pracy lub w odniesieniu do czasu pracy. Skrócenie czasu pracy wprowadza się na czas trwania szkodliwych lub uciążliwych warunków pracy.

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, rozwój zawodowy kobiet ograniczają czynniki organizacyjne, a mianowicie mała elastyczność czasu pracy i organizacji stanowiska pracy, a dokładniej sposób spełniania roli i realizacji zadań.

Uelastycznienie standardowych (sztywnych) systemów czasu pracy przyczynia się do godzenia i lepszego wypełniania funkcji zawodowych oraz rodzicielskich i opiekuńczych. Wśród licznych propozycji systemów organizacji czasu pracy, które można by wykorzystać są: ruchome godziny rozpoczęcia i kończenia pracy, elastyczny czas pracy (*flex-time*), praca w domu (*work-at-home*), telepraca, zadaniowy czas pracy, system Kopovaza, różne formy pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i inne. Należy jednak dodać, że zarządzanie elastycznymi systemami pracy nie jest łatwe, nakłada na kadrę kierowniczą dodatkowe obowiązki. Prościej jest wykorzystywać tradycyjne metody zarządzania personelem zawierające m. in. „zarządzanie przez obchód” lub „zarządzanie przez zebrania”, które są jednak coraz mniej efektywne i przydatne.

4. PODSUMOWANIE

Na podstawie podjętej analizy determinantów ergonomicznych w pracy kobiet w Polsce można sformułować następujące wnioski.

1. Biorąc pod uwagę znacznie większą liczbę kobiet niż mężczyzn, można by w wielu dziedzinach gospodarki narodowej w przedsiębiorstwach, zarówno publicznych, jak i prywatnych, zwiększyć liczbę etatów dla kobiet. Powyższe wnioskowanie jest tym bardziej uzasadnione, że ogólnie rzecz biorąc, kobiety

- w Polsce, przykładowo z wyższym wykształceniem zawodowym, stanowią większą populację niż mężczyźni.
2. Analizując potencjalne możliwości zatrudnienia kobiet w grupach zawodowych pracy lekkiej i średnio ciężkiej, a także nieszkodliwych dla zdrowia, należałoby podjąć wielokierunkowe działania zmierzające do zatrudniania większej niż dotychczas liczby kobiet.
 3. W zakresie ustalanych dla kobiet wynagrodzeń, należałoby podczas ich zatrudniania na stanowiska równorzędnie podejmowane przez mężczyzn nie dopuszczać do ich wynagradzania w zróżnicowanych stopniu.
 4. Dla kobiet, zwłaszcza samotnie wychowujących dzieci, należy ustalać odpowiedni do ich potrzeb czas pracy.
 5. Środowisko pracy oraz szeroko rozumiane narzędzia pracy powinny być nadal odpowiednio modernizowane oraz przystosowane do zmieniających się potrzeb, a także możliwości psychofizycznych kobiet.
 6. W organizacjach i instytucjach sektora publicznego, jak również w dużych korporacjach, należy dokonywać oceny i pomiaru zatrudniania kobiet oraz diagnozowania warunków sprzyjających ich rozwojowi zawodowemu.
 7. Aby pracownicy byli zadowoleni z warunków pracy, pracodawcy powinni wprowadzić zmiany w organizacji pracy, elastyczny czas pracy, różne formy udziału pracowników w zyskach firmy oraz prowadzić odpowiedni dialog z pracownikami. Do polepszenia tych warunków przyczyniają się także szkolenia pracowników oraz godziwe płace.
 8. W celu minimalizowania negatywnych czynników wpływających na samopoczucie, wywołujących stres, oraz zmniejszania liczby wypadków, należy stosować działania zapobiegawcze dostosowane do specyfiki danego zawodu. Należy dążyć do zlikwidowania przyczyn stresu, nie tylko na własną rękę, ale działania powinni podejmować również przedsiębiorcy i władze państwowe.

LITERATURA

- [1] Górńska E., Ergonomia projektowanie diagnoza eksperymenty, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2007.
- [2] GUS, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Warszawa 2014.
- [3] GUS, Rocznik statystyczny, Warszawa 2013.
- [4] Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 wraz z późniejszymi zmianami, Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141, Warszawa 2015, w: Dziennik Gazeta Prawna z 19 stycznia 2015 (dodatek).
- [5] Kozak S., Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie, Engram 2009.
- [6] Kozioł L., Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa - Kraków 2002.
- [7] Szymański K., Majda T., Słownik Ochrony Pracy, Alpaca, Wrocław 1998.
- [8] The Boston Consulting Group for Innovation & Business Skills, The Manager of the 21st Century 2020 VISION, Australia, 2014.

DETERMINANTS OF ERGONOMICS WORK OF WOMEN

Summary

The paper analyzed the selected determinants of ergonomics work related to employ the women, compared to men employed respectively. It should be noted that the scope of work performed by women in most cases is different from the work for men. Among women with higher education, the employment rate is much lower than for men. Women take mainly light and medium duty, while men do the hard and medium-hard work. Analysis of employment also focuses attention on discrimination against women. Currently, there is an increase in professional activity among both women and men. Working time, the scope and manner of tasks entrusted to working women, especially single parents, should be closely tailored to their needs and psycho-physical capabilities which should be consistent with the principles of ergonomics.

Keywords: women, employment, ergonomics, remuneration, work time, education