

UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ FEMININE LA UNELE ÎNȚEPRINDERI DIN MUNICIPIUL CLUJ-NAPOCA

Natalia Giurgiu, Magdalena Vorszak, Elena Butură

(Cluj-Napoca)

Politica Partidului Comunist Român de emancipare a femeii, de atragerea ei în producția materială și spirituală, precum și în viața socială și politică a țării, de dezvoltare multilaterală și complexă a personalității femeilor, de afirmare tot mai puternică și în toate domeniile a energiei și potențialului lor creator, face parte din politica sa generală de edificare a societății socialiste multilateral dezvoltate.

Populația feminină reprezintă, de câteva decenii, mai mult de jumătate din populația țării (la 1 iulie 1960, ponderea populației feminine era de 51,2%, la 1 iulie 1970 de 50,9% iar la 1 iulie 1978 de 50,7%)¹, ceea ce i-a conferit dreptul de a participa la procesul creării bunurilor materiale și spirituale. Atât prin Constituția țării, cât și prin Codul muncii și Codul familiei se consfințește egalitatea deplină a femeii cu bărbatul în toate domeniile de activitate.

Ne-am propus urmărirea câtorva aspecte ale modului de folosire a forței de muncă feminine la cinci întreprinderi industriale din municipiul Cluj-Napoca: „Someșul”, „România Muncitoare”, „Flacăra confecții”, „Clujana” și „Libertatea”. Am avut astfel în vedere factorii de influență și condițiile care permit o utilizare eficientă a forței de muncă feminine.

În unitățile cercetate, forța de muncă feminină are o pondere însemnată atât în ceea ce privește personalul muncitor, cât și personalul T.E.S.A., după cum reiese și din tabelul nr. 1 (vezi tabelul nr. 1).

Cu toate că femeile reprezintă majoritatea absolută în aceste întreprinderi, cu excepția întreprinderii „Libertatea”, nivelul lor de calificare este destul de redus. Astfel, categoriile medii de calificare în anul 1978 pentru personalul muncitor de sex feminin a reprezentat pentru „Someșul” — 1,93; pentru „România Muncitoare” — 2,64, pentru „Flacăra” — 1,63, „Clujana” — 1,35, „Libertatea” — 2,05. Ponderea muncitoarelor necalificate la cele cinci întreprinderi este în proporție de 15% în totalul muncitorilor.

Calificarea slabă a forței de muncă feminine la întreprinderile studiate este o consecință a pregătirii profesionale, majoritatea muncitoarelor obținându-și calificarea prin pregătirea lor la locul de muncă.

Situația pregătirii profesionale a forței de muncă feminine la întreprinderile amintite apare în tabelul nr. 2 (vezi tabelul nr. 2).

¹ Anuarul Statistic al R.S.R., 1979.

Tabelul nr. 1

Ponderea femeilor în totalul muncitorilor și al personalului T.E.S.A. la cinci întreprinderi din municipiul Cluj-Napoca

Nr. crt.	Întreprinderea	Ponderea femeilor în totalul muncitorilor	Ponderea femeilor în personalul T.E.S.A.
1	Someșul	98,5 %	73,5 %
2	România muncitoare	84,8 %	82,8 %
3	Flacăra confecții	83,0 %	63,0 %
4	Clujana	75,0 %	69,0 %
5	Libertatea	34,0 %	43,0 %

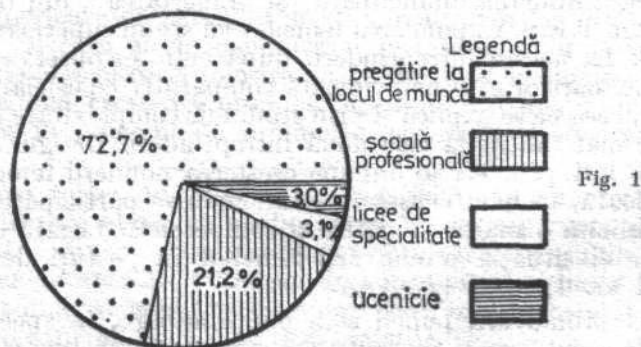
Tabelul nr. 2

Structura forței de muncă feminine după pregătirea profesională - în procente -

Nr. crt.	Întreprinderea	Pregătire la locul de muncă	Școală profesională	Liceu de specialitate	Ucenicie
1	Someșul	79,3	14,5	4,9	1,3
2	România muncitoare	54,8	31,8	6,6	6,8
3	Flacăra confecții	86,6	10,3	2,1	1,0
4	Clujana	85,3	12,4	1,5	0,8
5	Libertatea	57,9	36,8	—	5,3
6	Media pe întreprindere	72,7	21,2	3,1	3,0

Media pe întreprindere este reprezentată grafic prin cercul de structură.

Atât tabelul, cât și graficul confirmă concluzia că forma principală de pregătire a forței de muncă feminine o reprezintă pregătirea la locul de muncă. Proporția mai mare a celor cu școală profesională, ca formă su-



perioară de pregătire, se întâlnește la întreprinderile „Libertatea”, „România muncitoare”, „Someșul”, unde și calificarea medie este mai ridicată, ceea ce demonstrează legătura directă dintre forma de pregătire și calificare. Ponderea celor formate prin licee de specialitate este foarte

redusă : la unele întreprinderi nu se întâlnește de loc, iar la altele este neînsemnată. O pondere mai mare o întâlnim la „România muncitoare” și „Someșul”. Evident că, în viitor, chiar și în industria confecțiilor, textilă și de încălțăminte, situația va trebui să se schimbe în favoarea formelor de pregătire superioară și acest lucru va fi posibil și prin creșterea numărului absolvenților cu 10 clase, ceea ce va avea ca rezultat ridicarea nivelului de cultură generală al muncitoarelor. Ca urmare, va avea loc o creștere a gradului de participare calitativă a forței de muncă feminine în procesul de producție a acestor întreprinderi.

Un alt aspect urmărit a fost nivelul de instruire a personalului feminin T.E.S.A., rezultatele fiind reflectate în tabelul nr. 3 (vezi tabelul nr. 3).

Tabelul nr. 3

Structura personalului feminin T.E.S.A. după nivelul de instruire
— în procente —

Nr. crt.	Întreprinderea	Studii superioare	Studii medii
1	Someșul	24,0	76,0
2	România muncitoare	41,0	58,2
3	Flacăra confecții	26,0	74,0
4	Clujana	28,3	71,4
5	Libertatea	42,7	57,3
6	Media pe întreprindere	30,1	69,9

După cum se observă, majoritatea personalului T.E.S.A. de sex feminin are o pregătire medie, fapt reflectat prin posturile pe care le ocupă femeile în întreprinderile, birourile și serviciile în care sunt încadrate. Astfel, la aproape toate întreprinderile analizate, ponderea femeilor în cadrul personalului T.E.S.A. este de aproape 100% la biroul personal, învățămînt și retribuire, financiar-contabil, administrativ, laboratorul C.T.C. La întreprinderile „România muncitoare” și „Libertatea”, din totalul personalului feminin T.E.S.A., ponderea femeilor cu studii superioare se apropie de jumătate. La aceste întreprinderi, după cum s-a observat, calificarea medie a muncitoarelor este mai ridicată comparativ cu celelalte întreprinderi studiate, ceea ce se explică și prin gradul de complexitate al procesului de producție mai ridicat la cele două întreprinderi. Desigur că în viitor și la celelalte întreprinderi se impune creșterea ponderii femeilor cu pregătire superioară, în felul acesta intensificîndu-se participarea lor în domeniul care solicită o înaltă pregătire și competență. Legată de problema studiilor este și situația promovării femeilor în posturi de răspundere (vezi tabelul nr. 4).

Situația promovării femeii este mulțumitoare, în special la întreprinderea „Someșul”, unde în anul 1978 din cele 29 posturi de răspundere aproape jumătate au fost ocupate de femei. La celelalte întreprinderi, promovarea femeii se face încă cu destulă timiditate, mai ales dacă ne orientăm după ponderea mare a femeilor în totalul muncitorilor sau în personalul T.E.S.A. La întreprinderea „Libertatea” în ultimii doi ani nu a fost promovată nici o femeie în funcții de răspundere. De remarcă

că la această întreprindere nu există nici o femeie tehnician sau maestru. Deși la întreprinderea amintită ponderea femeilor în totalul muncitorilor este mult mai scăzută, totuși ele reprezintă peste o treime din totalul muncitorilor, iar din personalul T.E.S.A. reprezintă 43%. Considerăm că este firesc ca acolo unde femeile reprezintă majoritatea absolută (la patru din întreprinderile cercetate ponderea lor variază între 75—98,5%), posturile de conducere a procesului de producție să fie ocupate tot de ele.

Tabelul nr. 4

Evoluția promovării femeilor în posturi de răspundere între anii 1976—1978

Nr. crt.	Întreprinderea	1976			1977			1978		
		Total	din care femei		Total	din care femei		Total	din care femei	
			Nr. abs.	%		Nr. abs.	%		Nr. abs.	%
1	Someșul	28	11	39,3	29	12	41,4	29	13	44,8
2	Flacăra confecții	71	18	25,3	71	19	26,7	71	21	29,5
3	România muncitoare	19	6	31,6	19	7	36,8	25	6	24,0
4	Clujana	22	8	36,3	23	8	24,6	24	9	37,5
5	Libertatea	19	2	10,5	10	—	—	24	—	—
6	Media pe întreprindere	33	9	27,6	32	9	28,0	35	10	29,0

Desigur că procesul de atragere a femeilor în funcții de conducere se desfășoară concomitent cu creșterea pregătirii lor profesionale, a nivelului lor de instruire, a nivelului lor politic, a gradului lor de cultură, ceea ce va asigura creșterea competenței lor profesionale și paralel o contribuție sporită a femeii la soluționarea problemelor de producție și obștești, la îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață ale tuturor oamenilor muncii din țara noastră.

Creșterea gradului de participare al femeilor în procesul de conducere al producției este asigurat de un ansamblu de măsuri care se iau la nivelul organelor superioare de partid și de stat, realizarea lor însă depinzând în foarte mare măsură și de conducerile întreprinderilor și organizațiilor economice, de atragerea și folosirea ei la un nivel calitativ cât mai înalt, ceea ce înseamnă creșterea productivității muncii lor, a folosirii lor cât mai eficientă în procesul de producție materială și spirituală din țara noastră.

Folosirea forței de muncă feminine poate fi caracterizată și prin modul de utilizare al timpului de lucru, factor important de creștere a productivității muncii. Din cercetarea utilizării timpului de lucru al muncitoarelor pe anul 1978 la cele cinci întreprinderi luate în studiu s-a determinat ponderea medie a timpului neutilizat în totalul fondului de timp maxim disponibil și structura acestuia:

— Fond de timp maxim disponibil	— 100%
— Timp neutilizat	— 14%
din care :	
— concedii de boală	— 7,2%
— concedii de maternitate	— 2,9%

— întreruperi, stagnări	— 2,1 %
— învoiri, concedii fără plată	— 0,9 %
— absențe legale	— 0,5 %
— absențe nemotivate	— 0,4 %

Ponderea timpului neutilizat în totalul fondului de timp maxim disponibil este mare comparată cu ponderea timpului neutilizat dintr-o întreprindere constructoare de mașini (unde forța de muncă de sex masculin este preponderentă); la nivelul aceluiași an, se observă o depășire a acesteia de aproximativ trei ori, cauza principală a acestor întreruperi nefiind concediile de maternitate, ci concediile de boală care dețin peste 50% din ponderea timpului neutilizat și numai în al doilea rind urmează concediile de maternitate.

În cadrul concediilor de boală, aproximativ 60% reprezintă concedii pentru îngrijirea copiilor. O analiză detaliată a evidențiat ponderea ridicată a absențelor pentru îngrijirea copiilor la întreprinderile unde lucrează un număr mare de femei ca „Someșul”, „Flacăra confecții” și „România muncitoare”. În medie, fiecare femeie din întreprinderile studiate a beneficiat de zece zile de concediu de boală, iar la femeile care au copii sub trei ani, concediile de maternitate, de boală și pentru îngrijirea copiilor mici reprezintă 60 de zile, ceea ce înseamnă două luni calendaristice pe an. Ponderea ridicată a concediilor de boală și pentru îngrijirea copiilor mici demonstrează că la aceste întreprinderi nu s-au creat încă condiții optime pentru îngrijirea și creșterea copiilor (ne referim la creșe, cămine, grădinițe cu orar normal și redus etc.).

Cele citeva aspecte privind modul de utilizare a forței de muncă feminine la întreprinderile studiate ne conduc la concluzia că mai sînt serioase rezerve în folosirea eficientă și deplină a acesteia la întreprinderile amintite. Avem în vedere, în primul rînd, creșterea potențialului de muncă feminină prin creșterea calificării femeii, printr-o pregătire profesională temeinică, corespunzătoare creșterii gradului de complexitate al producției și a gradului său de tehnicitate.

În al doilea rînd, ne referim la reducerea întreruperilor din timpul de lucru al muncitoarelor și utilizarea mai deplină a forței de muncă feminine, creșterea productivității muncii și în final a producției. Crearea unor condiții mai bune de îngrijire a copiilor, prin înființarea unor creșe cu personal specializat, competent sau creșterea numărului de locuri la cele existente, completarea personalului de specialitate cu cadre competente, vor reduce simțitor absențele pe aceste motive.

Dealtfel, în general trebuie acordată mai multă atenție modului de folosire a timpului de lucru al muncitorilor, ca factor principal de creștere a productivității muncii, la personalul feminin, însă, se mai adaugă și condiția obiectivă a femeii de participare în măsură mai mare, comparativ cu bărbatul, la creșterea și educația copiilor. Evident că în viitor, prin preluarea de către societate a unei părți din sarcinile de creștere și educația copiilor, se va ușura considerabil funcția femeii în familie și va crește contribuția și competența ei la îndeplinirea sarcinilor sociale și obștești.

În ultimul rînd este necesară atragerea în măsură mai mare a femeilor din aceste întreprinderi în posturi de răspundere. În raportul prezentat la cel de-al XII-lea Congres al P.C.R., tovarășul Nicolae Ceaușescu, secretar

general, sublinia că în viitor „o atenție mai mare va trebui acordată promovării femeilor în munci de răspundere în toate domeniile”².

Participarea tot mai intensă a femeii în procesul de conducere a societății noastre socialiste multilateral dezvoltate face parte integrantă din procesul general de adâncire și perfecționare continuă a democrației socialiste.

² Nicolae Ceaușescu, *Raport la cel de-al XII-lea Congres al P.C.R.*, București, Edit. politică, 1979, p. 75.