

# ПРОЕКТ WISE • КРАТКО РЕЗЮМЕ

Трудова заетост на жените в сектора на обществения градски транспорт

[www.wise-project.net](http://www.wise-project.net)

WISE



Подкрепено от Европейския съюз

# КРАТКО РЕЗЮМЕ

## 1) Проектът „Wise“ – основа, цели и методология



**Секторът на обществения градски транспорт е силно доминиран от мъже сектор: средният процент на работна заетост на мъже в сектора е 82,5 %. Съгласно целите, свързани с работната заетост, които Европейският съюз си поставя – 75 % до 2020 г. с по-голямо участие на жените на пазара на работна ръка, проектът WISE (Трудова заетост на жените в сектора на обществения градски транспорт) на Социалните партньори на ЕС, включен в Работната програма на социалния диалог в ЕС и поради това финансиран от Европейския съюз, има за цел да изследва ситуацията на трудова заетост на жените в сектора на обществения градски транспорт в Европа, за да може да допринесе за по-добро представяне и интегриране на жените в сектора.**

Целите на проекта се простират от по-добър достъп на жените до всички професии в сектора на обществения градски транспорт, включително технически професии и управленски функции, до цялостното прилагане на съответното законодателство на ЕС за равните възможности в транспортния сектор. За постигането на тези цели са взети различни мерки. Те включват количествено изследване (извършено чрез наши анкети, изпратени до транспортни компании, асоциации и профсъюзи в страните от ЕС-27), качествено изследване (извършено чрез интервюта с жени в градовете на работните срещи), както и чрез работни срещи в пет различни града: Антверпен, Берлин, Букурещ, Хелзинки и София.

Наред с подкрепата към жените за постигане на икономическа независимост чрез предоставянето на по-лесен достъп до професии и кариери в сектора, полезните за компаниите аспекти от увеличаващата се трудова заетост на жените бяха изложени от самото начало на проекта:

- 👤 В демографските условия на намаляващ брой млад персонал, наемането на работа на повече жени е решение, което ще отговори на увеличаващата се нужда от работна ръка.
- 👤 Наемането на работа на жени, които в обществото все още се възприемат като грижещи се за децата и/или по-възрастните членове на семейството, може да доведе до стратегии за подобряване на баланса работа-личен живот в професиите и по-този начин до подобряване на работните условия и за двата пола.
- 👤 И накрая, често срещаните деескалативни ефекти и комуникативни качества на жената ще доведат до ново качество на обществения транспорт и по-добро удовлетворение на изискванията на потребителите (дамите).

## 2) Трудова заетост на жените в сектора на обществения градски транспорт – ниво на развитие

До момента, събраните данни от анкетите в проучването, попълнени от 14 страни от ЕС (14 от 27-те страни от ЕС реагираха и върнаха попълнени анкети) показва, че въпреки че компаниите, профсъюзите и асоциациите, свързани с проекта, разбират ползите от трудовата заетост на жените и са опитали по най-различни начини да повишат процента на жените служители, цифрите остават незадоволителни: Процентът жени служители в компаниите варира от 5 до 31% със средна стойност 17,5%. В техническите и оперативните отдели, например шофьорската професия, броят на жените е особено нисък – често под 10%.

В хода на проекта бяха разкрити редица различни (оценени и изчислени) причини: Липсата на корпоративни инициативи, свързани с баланса работа-личен живот на служителите, бе идентифицирана като една от основните бариери пред наемането на жени на работа, както и някои културни аспекти като „мъжката работна култура“ и съществуващите стереотипи относно половете. Също така, като причина трябва да се отбележи липсата на политически стратегии за увеличаване на процента жени служители.

Броят жени служители не само е постоянно нисък, но и е в застой от известно време във всяка държава, посетена по време на проекта. Въпреки това е очевидно, че процентът на жените служители в източноевропейските страни е малко по-висок в сравнение със западноевропейските страни. Липсата на разнообразие в половете в техническите или оперативните (и често по-добре платени) отдели все пак отговаря на общата картина в Европа.

Събраните данни показват също и че жените са по-слабо представени във всички възрастови групи, но особено във възрастовата група на служителите над 60 години. Също така се наблюдава видима сегрегация съгласно функциите. Особено в източноевропейските страни, жените са доста по-добре представени. Например, в една посетена източноевропейска транспортна компания 44% от ватманите са жени. Други отдели в източноевропейските страни, в които жените са добре представени, са администрацията и обслужването на клиенти (където деескалативните и комуникативните качества на жените се ценят високо). В тези отдели процентът на наетите жени е до 77,1%, понякога в решително мнозинство.

Резултатите от компаниите от всички държави, които реагираха на количественото изследване, показват, че в управленските функции разнообразието на половете е слабо: В управленските позиции мъжете са преобладаващото мнозинство. Наблюдава се тенденция, в която колкото по-висока е позицията в компанията, толкова по-малко жени са представени там. Същото се отнася и за борда на директорите. Въпреки това, в сравнение с ниския брой жени служители в сектора, делът на жените в управлението – средно 23,8% – е относително висок. Ниският брой жени на технически работни позиции вече бе споменат, но трябва да се отбележи, че значението на техническите професии в компаниите за обществен градски транспорт все още се счита за голямо. Липсата на интерес от страна на жените към техническите професии и понякога установената липса на умения в тази област бяха установени като обща гледна точка. В хода на проекта стана ясно, че този стереотип е добре възприет и следователно може да се превърне сериозно препятствие пред наемането на жени на работа в тази област. Все пак, не само секторът на обществения градски транспорт трябва да се бори с това предизвикателство. Този факт влияе на много други сектори, предлагащи технически работни позиции.

Един интересен резултат от проучването на проекта показва следната тенденция: Значително повече жени работят като ватмани в трамваи или метриси в метрото, отколкото като шофьори на автобуси, в компании, предоставящи всички услуги. Като възможна причина за това бяха посочени липсата на нужда от квалифициране (свидетелство за правоуправление на автобус) и проблем с възприетата несигурност на работното място.



### 3) Основни аспекти и инструменти, които влияят на наемането на жени на работа

Следните индикатори се оформиха като фактори с голяма важност при наемането на жени на работа:

- ↑ Съвместимост между работата и семейството/социалния живот: Организация на работата
- ↑ Съвместимост между работата и семейството/социалния живот: Баланс работа-личен живот
- ↑ Здраве и безопасност на работното място
- ↑ Работна култура
- ↑ Заплащане
- ↑ Кариера, квалификация, обучение
- ↑ Политика на наемане на служители

Тези основни аспекти бяха анализирани и описани детайлно в проекта WISE и ще бъдат набелязани в това резюме.

#### Съвместимост между работата и семейството/социалния живот: Организация на работата

Мениджърите и изследователите обясняват липсата на жени на персонала с недостатъчните мерки за наемане на жени на работа, например недостатъчна гъвкавост в организирането на работата, която да позволява на жените да балансират между работа и семейство, възможността за почасова работа бе спомената сред другите мерки.

Често се оказва, че организацията на работата трябва, запазвайки оперативните и вътрешните нужди на компанията, да бъде променена, за да отговаря на новите изисквания. Оптимизирането на производителността е от съществено значение за оцеляването на бизнеса (и наемането на служители). Затова, както компаниите, така и служителите се нуждаят от гъвкавост. Организацията на работното време и балансът работа-личен живот стават все по-важни, също и за дневния ред на ЕС. За наемането на повече жени на работа особено важна е гъвкавостта на работното време.

От гледна точка на работодателите, гъвкавостта на работните часове предлага много предимства: Един положителен ефект е обвързването на служителите с компанията, за да се увеличи назначаването на постоянна длъжност – важен критерий за новите служители при избора на професия или работодател. Наред с това, подобряването на отношението и моралните принципи на работодателите, което води до редуциране на честото отсъствие от работа и високото текучество на персонал, като същевременно увеличава ефективността на наемане на персонал и продуктивността, също е желан ефект.

Много от компаниите, участвали или посетени по време на този проект (75%), предлагат гъвкавост на работата, като почасовото работно време и гъвкавите работни часове се споменават с предпочитание. Други назовани мерки са тандемна работа, дългосрочни служебни позиции, планиране на работното място на базата на стареещи структури, индивидуални работни графици, почасово работно време за мениджъри и дистанционно работещи служители. Някои компании са въвели менторство за жени. Все пак, въпреки относително големия брой компании с внедрени регулации, по-малко от половината компании (46,4%) считат тези мерки за ефективни относно осигуряването на равни възможности за своите служители. Индивидуалните работни графици бяха обсъдени като един от аспектите на гъвкавостта на работното време за оптимизиране на баланса работа-личен живот на служителите и по този начин подобряване на удовлетвореността и мотивацията за работа.

Проучването показва, че правилата за работните часове се различават в зависимост от държавата и същевременно много представители на компании споделиха мнението, че работните часове в сектора често са неудобни за жените.

Затова нуждата от почасова работа зависи от няколко аспекта, като мащаба на компанията, нуждите, свързани с работното време (на смени или с нощни смени), или, най-вече, броя жени служители, доколкото този брой жени служители е свързан с нуждата от отпуск по майчинство. Следната теза изглежда валидна: Колкото повече са жените служители в компанията, толкова по-голяма е нуждата от почасово работно време.

86,2% от компаниите в проучването вече са внедрили мерки за почасово работно време, но само 48,3% смятат, че правилата са ефективни, въпреки че се изискват, особено от жените: Ако се вземе предвид само общият брой жени и мъже служители, делът на жените с почасова заетост надвишава дела на мъжете с почасова заетост. Примерът на два посетени града показва, че за по-възрастните служители почасовата работа преди пенсиониране е привлекателен вариант. Следователно, нуждата сред тази целева група се увеличава.

Наред с това, проучването показва, че в западноевропейските страни броят на служителите с почасова заетост е по-висок в сравнение с този в източноевропейските страни. Причините за това вероятно се крият в разликата в заплащането, което предполага, че в източноевропейските страни служителите не може да си позволи почасова работа. Ниското заплащане при почасовата заетост често, също и в западноевропейските страни, се счита за пречка пред тази форма на гъвкаво работно време, особено за самотни майки, които се страхуват, че няма да могат да осигурят необходимата прехрана.



Работата на смени не може да се избегне в сектора на обществените транспорт, тъй като тя е необходима мярка, за да се осигури мобилност на пътуващите в различни часове от деня и нощта. Във всеки случай, демографските тенденции се отразяват на много икономики в ЕС така, че наемането на работа и постоянното обвързване с намаляващия брой млад работен персонал става все по-важно. Общо мнение е, че бъдещите нужди от персонал могат да бъдат удовлетворени чрез увеличаване на броя жени служители. Следователно се налага нуждата от пренастройване на работните условия и политики за наемане на работа, включително стратегии за баланс между работа и личен живот, който баланс е цялостен важен фактор както за мъжете, така и за жените служители.

Системата с работа на смени се спомена от повече от половината компании (51,7%) и повечето профсъюзи (78,6%) като препятствие пред наемането на жени на работа. Интересно е, че много от интервюираните жени на позиция шофьор не споделят това мнение. Ако това се разглежда като проблем, изглежда, че е проблем основно когато жените имат много малки деца.

Като цяло, работата на смени се счита за атрактивна по парични причини. Повечето колективни споразумения между компанията и профсъюзите включват допълнително заплащане за работа през нощта, през уикенда и/или на празници. Като алтернатива за предлагане на еднакви и честни работни условия за всички служители, в повече от една държава бяха споменати „редуващи се смени“. Така наречените редуващи се смени осигуряват възможност за работа в предпочитаната смяна, но също така налагат задължението за поемане на по-неприятните смени, за да се осигури балансирана работа на смени за всички служители.

Наред с това, възможността служителите да разменят смени помежду си чрез вътрешна корпоративна комуникация (напр. интранет) под наблюдението на ръководителите на екипа и/или управленския персонал може да повиши удовлетвореността на служителите. Дефиницията за индивидуални графици по лична заявка на служителя обаче зависи от фактори като мащаба на компанията и трябва също да бъде внимателно анализирана съгласно корпоративните нужди.

### Съвместимост между работата и семейството/социалния живот: Баланс работа-личен живот

За да обсъдим баланса работа-личен живот, трябва да вземем предвид аспекта на отпуск по майчинство, който и до днес се използва главно от жените и чиито регулации се различават не само в зависимост от държавата, но и често в зависимост от корпоративната политика на компанията. Почти три четвърти от компанията, участвали в анкетата на проучването, използват комбинация от отпуск по майчинство и почасово работно време, другите мерки са по-скоро вторични. Обсъждане на професионалните перспективи преди отпуск по майчинство се прави от 40,7% от компанията. Оферти за обучителни програми и/или консултации след отпуск по майчинство също бяха споменати.

Във връзка с грижите за децата, правните възможности за освобождаване от работа или за специален отпуск с краткосрочно предупреждение в случай на заболяване на детето, както и субсидиране на разходите за грижите за детето съществуват във всички посетени държави. Все пак, правилата за грижи за детето се различават в зависимост от държавата. Като разнообразен и усъвършенствен пример, Финландия е разработила много детайлни правила със субсидиране от държавата на таксите, свързани с грижите за детето. Представители споменаха задълженията на общината да урежда грижи за всяко дете до постъпването му в начално училище и подкрепата от държавата към общините по отношение на сутрешни и следобедни грижи за децата по време на първата и втората година от началното училище. Наред с това, правото на целодневна грижа за децата на възраст под 3 години е със задължителен характер.

На ниво компания, корпоративните мерки по отношение на грижите за децата много се различават. Мерките варират от възможности за почасова работа за родители до осигурени от компанията детски занимални, които бяха споменати в анкетите и по време на работните срещи или интервютата. Частни и обществени детски градини са достъпни във всички посетени градове, но работните им часове много се различават дори между самите детски заведения. В някои държави, броят на детските градини, както и работните им часове, бяха оценени като недостатъчни за служителите, работещи на пълен работен ден, и несъвместими с работата на смени.

Вече споменахме, че никоя от посетените компании не разполагаше с корпоративна детска градина или център за грижи за деца, което се базира на факта, че държавата субсидира обществени, но не и корпоративни детски градини. В един от посетените градове по-рано, съществуващите детски заведения бяха затворени поради твърде малкото заявки от служители. Въпреки това, по време на срещите бе допусната възможността за сътрудничество на компанията с местните детски заведения с цел подобряване на достъпността и поносимостта на цената на грижите за деца. Най-вече интервюираните заявиха, че инфраструктурата на детските градини може да бъде по-добра по отношение на качеството и работните часове.

Наред с грижите за деца, проблемът с грижите за възрастни хора става все по-голям, имайки предвид застаряването на населението. Предприетите мерки и субсидирането на разходите се различават в зависимост от държавата и компанията, но този проблем не трябва да се забравя.

### Здраве и безопасност на работното място

Наред с гъвкавостта на работното време, здравето и безопасността на работното място се считат за важни фактори в сектора на обществения транспорт. В миналото бяха внедрени множество мерки за опазване на здравето и осигуряване на безопасност на работното място, като повечето от тях имаха слабо влияние върху равенството между мъжете и жените. Затова е подходящо този въпрос да бъде повдигнат, ако противодействащите мерки са ефективни като инструменти за подобряване на равенството между половете.

За да се оптимизират бъдещите мерки и действия по отношение на ефективността, необходимо е този аспект да бъде анализиран по-подробно.

От гледна точка на инфраструктурата, състоянието на превозните средства е много важно за шофьорите. Качеството на инфраструктурата и превозните средства се различава не само в зависимост от държавата, но често и в зависимост от компанията. Също така, липсата и/или състоянието на санитарните съоръжения също бе спомената като огромен проблем в много градове и компании, същото се отнася и за броя и състоянието на стаите за отдих, помещенията за преобличане, персоналните шкафове и помещенията за хранене. Тези съоръжения често не са налични или са в незадоволително състояние, въпреки огромната нужда от тях. Въпреки че темата бе спомената от някои интервюирани жени, компаниите и профсъюзите, които участваха в анкетата, не виждат в тази тема причина за липсата на жени служители в сектора – за разлика от много от интервюираните жени.

Друга спомената причина е имиджът на сектора на обществен транспорт като работно място, което не е безопасно, имайки предвид насилието срещу служителите в сектора. Случаите на насилие имат негативно влияние върху имиджа на компаниите и върху имиджа на целия сектор. Този проблем се увеличава, когато случаите се отчитат и огласяват широко от медиите. Като последствие, негативният имидж може да има нежелан ефект върху наемането на жени на работа. Проучванията на WISE показват, че компаниите всъщност приемат доста сериозно темата и дейностите за повишаване на безопасността на работното място (във връзка със здравословните условия на труд) и сигурността (мерки срещу агресията) са с приоритет. Всъщност, 89,6% от всички компании в проучването вече са подобрили хигиенните фактори на работното място и 62,0% назовават въведени мерки за защита на служителите от насилие и агресия.

Аспектът за сигурността на работното място по отношение на случаите на насилие често се споменава във връзка с работното място на шофьорите, както и по отношение на трети страни и/или пътници. В следствие на това са взети противодействащи мерки. В един от посетените градове например през 2009 година е подписано споразумение за съвместни действия за предотвратяване на агресията и насилието над жени на работното място между компаниите за обществен транспорт в столицата. То съдържа набор от данни, детайлен анализ и предложения за мерки, като например курсове за самозащита за жени. В други градове са избрани друг тип мерки. Примерите включват внедряване на проекти със социални работници и училищни проекти за изостряне на чувствителността на целевите групи към по-добро поведение както по отношение на персонала, така и по отношение на оборудването. Някои компании предлагат също и обучение за деескалационни умения за служителите.

Наред с това се прилагат технически решения за предотвратяване на насилието над шофьори, като например бутони за сигнализиране при спешни случаи или затворени кабинни в превозните средства и частни или служебни мобилни телефони за служителите.

Сексуалният тормоз между колеги често не се възприема като такъв, въпреки че в някои случаи лошите шеги и неприемливото поведение съществуват – особено в техническите отдели. Повечето от интервюираните жени чувстват, че се налага бъдат по-твърди, за да се справят в такива ситуации, но оценяват работната атмосфера в смесени екипи като по-спокойна за разлика от атмосферата в работни екипи, съставени само от жени.

Като цяло, сексуалният тормоз не се счита за сериозен проблем. Често жените трябва да се борят с най-различни стереотипи на поведение, като например мнението, че жените не са способни да поемат някои отговорности. Освен това, повечето жени твърдят, че в общи линии чувстват добро отношение към себе си. В хода на проекта бе споменат не само (сексуалният) тормоз между колегите, но също и между шофьори и пътници, въпреки че бе обсъждан в по-малка степен.

В условията на нарастващи предизвикателства в ежедневната работа, назначаването на лице или орган, който да докладва за случаи на насилие и/или тормоз, изглежда важен аспект, особено след като много от интервюираните споменаха, че страхът от насилие и агресия е един от недостатъците и критичните аспекти на тяхната работа като шофьори в сектора.

Всички посетени компании и градове имаха назначени различни органи за контакт или лица, които могат да бъдат потърсени при случай; процедурите за действие обаче се различават. Изразено бе мнението, че позицията по отношение на йерархичното ниво на органа или лицето за жалби е важна. Изразено бе желание компаниите да избягват директната връзка между отдела за жалби и отдела, който е отговорен за решенията, свързани с наемане на работа. Това може да се окаже пречка за подаването на жалби. Като обща оценка бе изразено становището, че колкото по-лесен е достъпът до лицето за контакт, толкова по-слаба е бариерата за осъществяване на контакт.

### Работна култура

Темите „корпоративна култура“ и „работна култура“ се оказаха доста важни, когато става дума за наемането на жени на работа. При решаването на проблеми, свързани с работната култура, постоянно се сблъскваме с възприетите стереотипи за половете. Тези елементи са силно свързани един към друг.

Разнообразието от различни хора и толерантността към различните и техните индивидуални качества често имат положителен ефект върху това дали компанията е привлекателна за жените. Така наречената „мъжка работна култура“ често се описва като корпоративна култура, ориентирана към мъжкия характер и фокусирана върху мъжете като вътрешна и външна целева група до такава степен, че жените служители чувстват, че трябва да покажат повече мъжки качества, отколкото женски, за да успеят в своята кариера. Общоприето мнение е, че жените възприемат необходимостта да работят по-добре от мъжете, за да бъдат приети в своята професия; Такъв е случаят и в сектора на обществения транспорт.

Количественото изследване показва, че повече от половината от представителите на компаниите (55,2%) считат, че мъжката работна култура е препятствие пред равнопоставеността на половете, което е изразено от броя жени служители. Въпреки това, мерки за подобряване на работната култура в посока повече диверсификация едва ли са взети, популяризирането на женските мрежи например изобщо не се среща често.

В хода на това проучване, понятието „мъжка работна култура“ не би могло да бъде дефинирано по-ясно, но високата полово сегрегация често е резултат от историческо развитие и от факта, че секторът осигурява повече работни места в оперативната (напр. професията шофьор, като професия ориентирана към услугите, а не технически фокусирана) и техническата област, отколкото в търговската и административната.

Като цяло, проблемите, свързани с мъжката работна култура и стереотипите, свързани с половете, трябва да бъдат детайлно анализирани, за да се предложат прецизни мерки за преодоляване на бариерите, поставени пред жените служители. В общи линии, насочването на вниманието на служителите, мениджърите и профсъюзите към този проблем е важно, въпреки че може да е полезно този аспект да бъде включен в офертите за обучение.

Във връзка с работната култура, по-долу са споменати някои периодично повтарящи се примерни аспекти.

Относно работните дрехи, компаниите имат добра практика с осигуряването им и за двата пола. Ако фирмените униформи са достъпни за жените, това ще окаже положителен ефект върху наемането на жени на работа, защото работните дрехи са много важни за идентифицирането на всички служители с компанията. Следователно, няма да се налага жените да споменават този аспект на липсващо или неподходящо работно облекло, както направиха някои интервюирани.



Проблемът с работната атмосфера остава силно субективен и не е проучен по друг начин в този доклад. Все пак, повечето жени оценяват работната атмосфера в тяхната компания като положителна. Коментари като „Секторът на обществения транспорт е чудесно място за жени.“ бяха произнесени повече от веднъж и показват общото удоволствие на жените от работата: „Обичам да шофирам!“

Социалните контакти с колеги и пътници често се разглеждат като положителни и приятни за жените и водят до общото мнение, че „Жените са подходящи за този сектор“. Жените в сектора оценяват независимостта в работата и отговорността за пътниците и смятат, че шофьорът осигурява важна транспортна услуга за потребителя.

Стереотипите са „възприятия за качества, които разграничават групи или категории от хора“<sup>1</sup>. Те съществуват много силно и в сектора на обществения транспорт. Наличието им се потвърди във всички посетени държави и компании. На работните срещи, интервютата и проучванията бяха направени множество изказвания за описателното и предписателното поведение на мъжете и жените. Има известен консенсус между работодатели и профсъюзи, че стереотипите за половете и мъжката работна култура оказват голямо влияние върху наемането на работа на жени в сектора.

Относно културните разлики, няма абсолютно доказателство дали стереотипите са по-силно изразени в една държава или в друга или къде са повече или по-малко очевидни. Стереотипите съществуват по описателен (Как се държи дадено лице?) и предписателен (Как трябва да се държи дадено лице?) начин. Те са важен фактор за наемането на жени на работа и са широко разпространени. Най-силно изразените стереотипи са подобни в различните европейски държави, но някои други стереотипи се различават в зависимост от държавата.

<sup>1</sup> Different Cultures, Similar Perceptions: Stereotyping of Western European Business Leaders; Martha Maznevski (Ph.D.), Karsten Jonsen, Institute for Management Development (IMD), Louanne, Switzerland; публикувано от CATALYST, Ню Йорк, 2006, стр. 5-8.

### Заплащане

Относно концепцията за равноплатно заплащане бе изразено мнение, че в сектора на обществения градски транспорт – поне в рамките на една и съща група на тарифно заплащане – принципът „еднакво заплащане за еднаква работа“ е валиден. Все пак, трябва да се отбележи, че проучването WISE сред държавите включваше въпроси за стартовите заплати и не съдържаше въпроси за професионалното развитие. В следствие на това, резултатите не показват информация за развитието на заплащането на мъжете и жените служители. В допълнение, заплатите на служителите, които принадлежат към групата с нетарифно заплащане, не са включени в това проучване.

Както винаги, адекватността на заплащането трябва да се разглежда като изключително субективна. Фокусът на това проучване е в допълнителното заплащане за работа през уикенда, през нощта и на празници, което е възприето в 61 % от всички компании, участвали в проучването. Тъй като, в сравнение с други сектори, основната заплата на шофьорите в компанията за обществен градски транспорт е относително ниска – поне в някои европейски държави – допълнителното заплащане е атрактивно и тези служители са мотивирани да работят допълнителни смени. Относно предимствата за служителите, в някои компании съществуват различни инициативи под формата на мерки за мотивация на служителите.



### Кариера, квалификация и обучение

Добре квалифицираните служители са важен фактор за предприемачески успех. В този контекст, квалификацията трябва да се актуализира, например в посока на нуждата от познаване на променящото се отношение на клиентите с цел подходяща ответна реакция. От гледна точка на служителите е важно да могат да поддържат годност за работа да „пасват“ на работата, която вършат.

Относно продължаващата квалификация, в общи линии може да се каже, че европейските компании за обществен градски транспорт прилагат продължаващо обучение за шофьори на автобуси на базата на Директива 2003/59/ЕО относно първоначалната квалификация, продължаващото обучение и периодичното обучение. В повечето случаи работодателите финансират обучението. Понякога и самите шофьори трябва да участват във финансирането му. Само в няколко случая има финансова подкрепа от държавата или регионалните власти.

В Германия стажантството е възможност за набиране на нов и млад персонал. Системата позволява посещаване на професионални училища два дни в седмицата за период от три или три и половина години, докато служителят учи професията си в компанията през останалите дни от седмицата. Комбинацията от теоретично и практическо обучение (двойна професионална квалификация) помага на много млади хора да научат по-сложните задачи и да добият добри професионални познания. Ако те останат на работа в компанията, тя спестява пари и време, иначе необходими за адаптирането на стажантите към естеството на работата. Стажантите в сектора получават професионално обучение в три области на дейност на компанията: търговска, техническа и ориентирана към услуги дейност.

Относно шофьорите, първоначалното и последващите обучения се предлагат в сътрудничество с външен институт за обучение и развитие. Във Финландия, обучението за професионална квалификация, като обучение на млади хора, обикновено трае три години и, под формата на стажантство, две до три години. По отношение на професионалното обучение за шофьори в България, шофьорите трябва да преминат теоретично и практическо обучение, като всяко от тях трае шест месеца. След като успешно преминат обучението и изпита, обучаващите се работят като практически асистенти на шофьорите. Само след тази процедура, те могат да шофират тролейбус или трамвай.

Разглеждано отделно полове, разликите в учебните степени са в полза на мъжете служители в категориите „училищна диплома“ и „първоначално професионално обучение“. Но разликите са малки. В сравнение с мъжете, трябва да се отбележи, че в рамките на женската работна сила по-голям процент (10,5 %) от служителите имат университетско образование (за мъжете: 5,8 %). Следователно квалификацията на жените често е по-добра от тази на мъжете. Затова е още по изненадващо, че жените са слабо представени на по-високите и водещи управленски постове. Този аспект на квалификацията от една страна и отсъствието в някои професионални позиции от друга страна могат да бъдат решително преборени от компанията, включително с въвеждане на противодействащи мерки, като например подкрепа в кариерата и професионално повишение за жените.





В повечето компании няма специално разграничение в офертите за обучение за жени и за мъже. С изключение на една компания (BVG, Берлин), където се предлага специално обучение за жени (езикови курсове, приложно обучение), компанията не предлагат специфични учебни курсове за жени, защото в повечето случаи те не разграничават половете по отношение на офертите за обучение. Следователно, болшинството от компанията не предлага функционални курсове или обучение за подобряване на персоналните умения или справяне с проблемите, свързани с половете. За служители, които желаят да се развият кариера в компанията, съществуват различни възможности. Все пак, най-често срещаната възможност е класическото развитие по вертикал в кариерата. Подобряването на равните възможности както за жени, така и за мъже означава също насърчаване на напредването в кариерата на жените, независимо дали става въпрос за класическа мениджмънт кариера или съпоставимата кариера в хоризонтална посока с отговорности за персонала, специалните обекти или проектите. Относно възможностите в компанията и желанието на служителите за напредък в кариерата, има големи разлики между предприятията и жените, интервюирани в проекта. Когато става въпрос за възможности за развитие в кариерата за жените, няма специални начини или пътища за изграждане на кариера. В повечето случаи изобщо няма фиксирани пътища за кариера, а по-скоро подобни инструменти, като например последователни планове. Въпреки че понякога няма представени жени в такива програми, счита се, че само квалификацията, а не полът е определящият фактор за участие в тях.

Представителите на компанията считат, че ясно очертаните пътища за кариера и оформените възможности специално за жени може да вдъхновят повече жени в посока обществения градски транспорт, така че това може да окаже влияние при наемането на персонал.

В много компании се провеждат редовни дискусии относно професионалното развитие. Те обикновено се провеждат веднъж годишно и се предлагат на целия персонал. В някои държави периодичната дискусия за персонална обратна връзка между служителя и прекия началник е задължителна. Много жени служители във всички посетени компании биха оценили високо редовната обратна връзка с техния началник и прозрачния начин на комуникация. Много проучвания от други сектори показват подобни резултати.

Темата, която бе обсъдена много противоречиво, е квотата за жени. В интервютата с жени служители, броят на жените привърженици и опоненти на идеята в компанията е по-скоро балансиран. Като тенденция в мненията може да се посочи, че привържениците на идеята за квота са по-скоро жени с дългогодишен професионален стаж. Академично обучените жени обикновено принадлежат към привържениците на идеята за квота. Сред жените шофьори на автобуси мненията са по-скоро балансираны. Опонентите на идеята за квота за жени са относително млади и самоуверени.

Решението за квота в който и да е сектор не е свързано с легитимиране на социалните партньори. Техните дейности за улесняване на достъпа на жените до кариера в дадена компания на база облекчение или задължителност могат да бъдат изразени само в покана за доброволно действие на съответната страна в компанията. Всъщност трябва да се вземе предвид факта, че всяко решение, водещо до фиксиране на квоти, е от политически характер. Следователно, те могат да бъдат представени от политически инстанции, в този случай Европейския парламент и Съветът на Европа (евентуално с препоръки от Европейската комисия). При такъв подход Социалните партньори ще работят заедно върху средствата за внедряване. На корпоративно ниво, въз основа на политиките и стратегиите на компанията, са възможни целеви фигури – също без официална европейска или национална стратегия. Предварително условие за корпоративни целеви фигури е компанията да превърнат равнопоставеността между половете във важна цел от своята корпоративна мисия и следователно да покажат този ангажимент стратегически.

### Политика на наемане на служители

Съществуват много причини за наемане на повече жени на работа. Една от най-важните от гледна точка на демографското развитие вече бе спомената. Също така, по отношение на качествата, има много повече аргументи в полза на жените служители. Аспектът на квалификация на жените относно тяхното поведение при шофиране, което често се възприема и оценява като по-добро (по-обмислено, по-чувствително и сетивно) от това на мъжете шофьори в повечето случаи не е част от проучванията на мнението на потребителите до момента. Но би могло да бъде опция за в бъдеще.

Компаниите от проучването отговарят, че те – до момента – не правят разлики между инструментите за наемане на работа на жени или мъже. Наред с това, повечето инструменти се използват за всички нива на позиции/професии. Само малък брой компании специално се фокусират върху управленски кадри или други специални целеви групи.

Интересен в този контекст е фактът, че 57,1% от компаниите потвърждават, че желаят да насърчават повече жени да работят в тяхната компания, но само 29,4% предлагат специфично обучение, например за интервюиращи за работни позиции, за да имат предвид тази тема, и за мениджъри, които взимат решенията относно персонала. Въпреки че в общи линии няма стратегия или кампания за наемане на повече жени на работа, което (независимо от стереотипите за половете) е необходимо за увеличаването на дела на жените, служителите жени, които вече са наети на работа, могат да спомогнат да наемане на нови жени колеги на работа. За много компании, все още важен фактор за наемане на служители е фактът, че член на семейството вече работи в компанията. Това означава, че в рамките на семействата работодателят често е препоръчван на членовете му. Също така, по-младите жени са значим потенциал за наемане на жени на работа. Това се отнася особено за млади жени, които не са сигурни какво да правят след завършване на училище, например дали искат да стажуват или да започнат да учат. Ако вниманието на тези жени бъде привлечено на по-ранен етап в училище, възможностите за поощряването им за работа в сектора на обществения градски транспорт са по-големи.

Вече бе споменато, че имиджът на сектора на обществения градски транспорт показва, че секторът се възприема като доминиран от мъже. За да бъдат привлечени жени, трябва да се подобри специфичното популяризиране и комуникацията, маркираща положителните аспекти, като например сигурността при наемането на работа. Освен това, този сектор има имидж на по-скоро старомоден и консервативен. Затова, компаниите често не присъстват в мисълта на търсещите работа като потенциални работодатели. В представата на младите хора за бъдещ работодател, секторът на обществения градски транспорт почти не присъства. Наред с това, в някои държави заплащането в сектора има недостатъци в сравнение със заплащането в други сектори. Още повече, много от съществуващите професии в сектора не са известни на младите хора. Разгръщането на специални кампании може да е полезно за стратегическото преодоляване на тези бариери.

Кампаниите или проектите за привличане на млади хора на работа в техническия сектор в Германия се нарича „MINT-дейности“, които имат за цел промотиране на секторите математика, информатика, естествени науки и техника сред хора, които са потенциален персонал. Също така, „Денят на момичетата“, който се провежда всяка година в Германия и в който компаниите могат да участват, има за цел поощряване на момичета и млади жени да изучават технически професии. Тези дейности могат да бъдат използвани по отношение на наемането на жени служители. Като мярка за повишаване на дела на жените служители и за привличане на повече жени за кандидатстване за работни позиции в сектора, една от посетените компании прилага „Схема за наемане на жени на работа“. Тази схема се базира на регионален закон относно равнопоставеността на половете, който дефинира задължението на компаниите да анализират своята структурата от служители и възможните колебания в персонала.

В интервюта с жени служители, сред тях имаше консенсус, че компаниите трябва да разработят повече маркетингови и комуникационни мерки, насочени към наемането на персонал. Бе предложено например, жените служители да опишат и представят своята работа в училищата, за да се елиминират съществуващите съмнения и стереотипи относно сектора и неговите професии.

В много компании съществува сътрудничество по отношение на наемането на персонал с външни институции, като бюра по труда или училища и университети. В някои градове бе споменато, че болшинството от жените не търсят работа в сектора за обществен градски транспорт. В търговията на дребно например има огромна нужда от жени и често този сектор е по-атрактивен за тях.

В заключение, има много възможности за сътрудничество с локални или регионални агенции по труда или университети и училища с цел привличане на млади жени на работа в сектора на обществения транспорт. Изборът на начин на сътрудничество винаги зависи от локалните структури, стратегиите на компанията и потенциала на кандидатстващите за работа.

## 4) Бъдещи перспективи за наемане на жени на работа

Наред с компаниите и градовете, посетени в рамките на проекта WISE, съществуват примери за компании, които успешно са внедрили мерки за наемане на жени на работа.

В един град в Германия, компанията за обществен градски транспорт, която взе участие в анкетата на WISE, свързана с количественото изследване, е увеличила общия дял на жените служители до 30,6%, с 33,05% жени шофьори и над 20% жени служители в техническите отдели, като например поддръжка и инфраструктура (декември 2010 г.). В този случай е инициран и успешно осъществен доброволен стратегически подход за осигуряване на равнопоставеност на половете (вкл. интегриране на темата в корпоративната мисия и дефиниране на конкретни мерки).

В друга компания във Франция, чийто представител бе поканен на една от срещите на Управителния комитет на WISE, дялът на жените в оперативните и управленските позиции може да бъде увеличен. Още повече, относно наемането на служители е поставена цел от 10% за отделите, които попадат под този праг. Тази цел се допълва от кампания за подобряване на диверсификацията при наемане на хора в оперативните и управленските отдели, както от комуникационни дейности в средните училища преди консултациите за избор на професия. Други корпоративни мерки са създаването на наблюдателен център, свързан с разнообразието по отношение на служителите, който да помогне за обмен на добри практики между отделите и стартиране на социална мрежа на жените в сектора на поддръжка на железопътния транспорт.

Тези примери показват, че компаниите могат да играят активна роля в популяризирането на равнопоставеността на половете и в намаляването на пречките за наемането на жени на работа. В сътрудничество със Социалните партньори може да се постигне положителна тенденция в бъдещото широко развитие на компаниите от сектора в Европа по отношение на равнопоставеността на половете.



Като продължение на проекта WISE, Социалните партньори UITP (Международна асоциация на обществения транспорт) и ETF (Европейска федерация на транспортните работници) препоръчват използване на резултатите от проекта за инициране на по-широк и по-интензивен диалог между европейските транспортни компании, техните асоциации и профсъюзи. Целта е общо дискутиране и утвърждаване на предложените мерки, както и дефиниране на повече области на дейност, които да помогнат за допълнително увеличаване на дела на жените служители.

За начало, UITP (Международна асоциация на обществения транспорт) и ETF (Европейска федерация на транспортните работници) предлагат провеждане на конференция, озаглавена „Наемане на жени на работа и политика на половете в европейските компании за обществен транспорт“, която ще се състои през пролетта на 2013 г.

# ЛИЦА ЗА КОНТАКТ/ИМПРИНТ

## Организация на проекта



### VDV-Akademie e.V.

Г-н Михаел Вебер-Вернц (Mr. Michael Weber-Wernz),  
Г-жа Андреа Динкелман (Ms. Andrea Dinkelmann)  
Kamekestr. 37 – 39  
50672 Cologne  
Германия (Germany)  
weber-wernz@vdv.de, dinkelmann@vdv.de

## Външни специалисти



Gesellschaft für betriebliche  
Zukunftsgestaltungen mbH

### Prospektiv – Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

Г-н Гереон Сток (Mr. Gereon Stock)  
Friedensplatz 6  
44135 Dortmund  
Германия (Germany)  
stock@prospektiv-do.de

## Партньори на социалния диалог на ЕС



### UITP – Международна асоциация на обществения транспорт

Г-н Джийн Декиндт (Mr. Jean Dekindt)  
Rue Sainte-Marie 6  
B-1080 Brussels  
Белгия (Belgium)  
jean.dekindt@uitp.org



### ETF – Европейска федерация на транспортните работници

Г-жа Сабине Триер (Ms. Sabine Trier)  
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11  
B-1000 Brussels  
Белгия (Belgium)  
s.trier@etf-europe.be

