

## **ЗАЈЕДНИЧКЕ ПРЕПОРУКЕ ОРГАНИЗАЦИЈА CER И ETF ЗА БОЉУ ЗАСТУПЉЕНОСТ И ИНТЕГРАЦИЈУ ЖЕНА У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ**

На основу заједничке студије социјалних партнера која се тиче утврђивања заступљености жена у железничким компанијама и у оквиру различитих железничких професија, затим на основу постојећег статуса жена, као и на основу примера добре праксе за бољу интеграцију жена у железничком сектору, социјални партнери (*Заједница европских железница и инфраструктурних компанија (CER)* и *Европска федерација транспортних радника (ETF)*) су припремили заједничке препоруке како би пружили подршку чланицама у успостављању стратегије једнаких могућности (равноправности) у железничком сектору.

Питање једнаких могућности се у великој мери помиње у основним документима Европске уније, почев од Уговора о европској економској заједници, Уговора из Мастрихта и Уговора из Амстердама. Недавно је у Лисабонској стратегији за раст и развој посебно истакнут податак да је стопа запослености жена била 60% током 2010 док је данас стопа 57,1%.

Како би се постигли бољи циљеви у овој области, послодавци, синдикати и политичари морају спроводити и промовисати стратегије о једнаким могућностима за мушкарце и жене. У железничком сектору који је традиционално “доминантно мушки сектор”, социјални партнери CER и ETF желе да допринесу бољој заступљености и интеграцији жена. Стога, они су успоставили посебне препоруке за своје чланице са циљем да се исте примене у пракси, како на националном тако и на регионалном нивоу и на нивоу самих компанија.

### **1. Повеља о једнаким могућностима у европским железничким компанијама и синдикатима**

Модерна европска друштва ће бити засигурно под утицајем глобализације и демографских промена.

Европске железнице ће постићи дугорочни успех уколико искористе потенцијал и жена и мушкараца. Добра сарадња и социјално партнерство компанија и синдиката је у том контексту заиста важна.

Подстакнуто опште прихваћеним приступом о родној равноправности и у складу са овом Повељом, ми као заступници железничких компанија и синдиката ћемо:

1. Успоставити такво радно и корпоративно окружење које се карактерише узајамним поштовањем и уважавањем између свих страна и у ком ће мушкарци и жене заједно радити у једном партнерству једнаких.
2. Интегрисати принцип једнаких могућности и родне равноправности у пословну организацију и стратегију о запошљавању компаније,
3. Размотрити сегмент који се тиче људских ресурса и обезбедити да жене не буду одбијене или ометене на било који начин у погледу нијиховог приступа функцијама или лидерским позицијама јер су женског пола
4. Креирати оквир пословања који ће омогућити запосленима да успоставе баланс између радног времена и породичног живота односно друштвеног живота.
5. Обезбедити да постојеће разлике у погледу плата мушкараца и жена буду превазиђене. Мушкарци и жене би требали да добијају једнаке плате за исте функције.
6. Успоставити правни оквир за заштиту жена од дискриминације на радном месту,
7. Укључити сегмент родне равноправности у колективном преговарању и уговорним радним односима
8. Заступати ставове о једнаким могућностима у интерним и спољним медијима и обезбедити информације о позитивним примерима у овом сегменту

## **2. Препоруке за позитивне активности**

1. Охрабрити жене да бирају и професије у технолошком домену, што се може остварити њиховим информисањем о овим занимањима уз сарадњу са школама или кроз организацују “дана отворених врата” *(реч је о данима када су институције отворене за јавност која жели да се ближе информисе о функционисању истих, професијама и слично)*
2. Омогућити процесе селекције који омогућавају непристрасни одабир кандидата, при чему би професионална способност имала највећи приоритет.
3. Успоставити процедуре и бенефиције у железничким компанијама за унапређење успостављања баланса између радног времена и породичног живота. То укључује већу флексибилност радног времена у складу са потребама запослених, затим консултацију са женама и мушкарцима као запосленима, као и са њиховим синдикатима, пружајући на тај начин запосленима подршку у погледу неге деце или чланова породице којима је додатна нега потребна.
4. Успоставити активности како би се унапредила сигурност сменских радника и радника који ради у међу сменама. Уз унапређење сигурности се и жене мотивишу за сменски рад.
5. Извршити преглед правила које се тичу подобности за рад на одређеним позицијама и ускладити их на европском нивоу. То подразумева да се жене које су у другом стању не могу ангажовати у одређеним областима. У свим другим ситуацијама оне могу радити у

свим областима, тј када њихово физичко и психичко стање испуњава захтеве које су одређени за дату позицију.

6. Понудити запосленим женама једнак приступ свим активностима које се примењују у погледу личног развоја и унапређења квалификација
7. Промовисање родне равноправности од стране железничких предузећа и синдиката, кроз обучавања или развој каријере, који су доступни свим запосленима
8. Предузети конкретне кораке за примену правних норми Европске уније о родној равноправности у радном окружењу.
9. Извештавање на нивоу компаније о учешћу жена у оквиру компаније у различитим областима и активностима и на различитим нивоима хијерархије, затим о условима запошљавања и висинама накнада, као и о успостављању планова за остварење једнаких могућности у складу са Директивом ЕУ2002173/ЕС.

### **3. Методолошке препоруке**

Као могући методолошки приступ ми препоручујемо следеће:

а) Промовисање процеса евалуације (односно процене) у циљу унапређења организационе структуре компаније, интерних процедура, као и управљања менаџмента и уједно проценити ефекте током овог процеса, као и на крају истог.

б) Успостављање мерљивих циљева (квота) за учешће жена на специфичним позицијама и разним хијерархијским нивоима у компанијама, што би требало да буде договорено и са представницима синдиката и социјалним партнерима, посебно у погледу мерљивих циљева (квота) за учешће и представљање жена у синдикатима.

### **4. Евалуација и праћење**

Три године након потписивања ових препорука, европски социјални партнери планирају да спроведу студију о мерама које су увеле њихове чланице, као и синдикати, како би се имплементирале све наведене активности у препорукама.

Они ће спровести заправо другу по реду студију како би анализирали развој који је постигнут од прве заједничке студије (спроведена у периоду 2004. године).

На основу процене у којој мери су примењене препоруке европских социјалних партнера у оквиру чланица, успоставиће се и план будућих активности, попут заједничких планова за будуће мере, као и за усвајање неких ад хоц мера (мере које се усвајају по потреби).

*Потписници документа о заједничким препорукама:*

У име организације CER: \*Franz Nigl, председавајући Радне групе директора за људске ресурсе

- Jean Paul Preumont, виши саветник

У име организације ETF: \* Сабина Триер, заменик генералног секретара

- Лена Моберг Линдвалл, члан ETF бироа за железнички саобраћај

\*CER- Заједница европских железница и инфраструктурних компанија

\*ETF- Европска федерација транспортних радника

## **Анекс на документ о заједничким препорукама**

### **1. Зашто баш заједничке препоруке?**

Заступљености и интеграције жена захтева посебну забринутост и ангажовање јер је питање од великог интереса и за железничке компаније и за запослене.

#### **1.1 Компаније и синдикати имају велике користи од вештине и стручности жена**

Жене имају другачије потребе услед другачијег искуства како у социјалном тако и у професионалном животу. Њихова другачија становишта могу допринети развоју производа и услуга у компанији и промовисању иновативности. Жене су неопходне за успостављање модерних услуга компаније. Такође, кад је реч о техничким професијама, доказано је да диверзитет у погледу пола има велики допринос на продуктивност на радном месту. Присуство жена на радном месту доприноси и унапређењу односа између запослених у компанији.

Прелазак са индустријског на услужно друштво се може остварити само уз допринос жена. Данас су жене високо квалификоване и успешне у свим професијама. Пословање без њих би било штетно за целокупну националну економију. На пример у Немачкој 46% од укупног броја дипломираних студената су жене. У Италији је слична ситуација посебно међу младим женама: 9.6%. узраста од 25-34 године старости су дипломирани студент док је свега 8.5% младих мушкараца; 44.1% жена је завршило средњу школу док је мушкараца 40.7%.

У историји је било много примера који показују да се жене могу укључити у свим областима у оквиру железничког сектора. Посебно током два светска рата, жене су радиле како у канцеларијама тако и у радионицама, као машиновође и у другим активностима.

*"Нема професије која је искључиво за жене, само зато што је женског пола, као што нема ни за мушкарце само зато што су мушког пола: таленти су равномерно присутни у оквиру оба пола..." Платон (ца. 428-348 Б.Ц.).*

## 1.2 Демографски развој

Као резултат демографског развоја у Европи, већ је предвидљиво да ће се железничке компаније такмичити са другим секторима и компанијама у погледу ангажовања квалификоване радне снаге. У интересу је компанија да искористе потенцијал у све већем броју квалификованих жена као радне снаге. Компаније са убедљивијом политиком и корпоративном стратегијом о једнаким могућностима (родној равноправности) биће у могућности да ангажују младе и квалификоване жене а тржишту рада.

Старење друштва је проблем многих европских држава. Само са квалификованим млађим односно младим запосленима, Европа ће унапредити иновативност и самим тим и економску моћ. *(узето из Саопштења Европске комисије под називом "демографска будућност Европе", 12. Октобра 2006)*

- Просечан број деце по жени је 1.5, што је знатно испод нивоа од 2.1. што је заправо ниво репродуктивности који је потребно достићи због одрживости популације;
- Стопа старијих људи се повећава. Као консеквенца постоји раст у уделу старијих људи које мора добити финансијску потпору у све мањем броју радно способних људи.
- Приближно 95% глобалног демографског развоја ће се одвијати у оквиру развијених земаља Сходно томе, удео популације ЕУ у укупном броју светске популације ће се смањивати..
- Постоји предвиђање да ће укупан број запослених на нивоу ЕУ бити смањен за 30 милиона у период између 2010 и 2050.

## 1.3 Нове очинске улоге

Начин живота младих људи се мења. Све више и више су млади мушкарци заинтересовани за преузимање породичних обавеза. Посебно када је реч о мобилним професијама где се могу уочити проблеми због особености сменског рада, услед чега је тешко исти ускладити са породичним животом. Указивање више пажње на успостављање баланса између радног

времена и друштvenог живота како за мушкарце тако и за жене је важно за железничке компаније, како би се испуниле све потребе у погледу запошљавања. На овај начин се унапређује мотивација мушкараца а самим тим и њихова продуктивност на раду. Студије су донеле низ доказа да боље успостављени баланс између друштvenог односно породичног живота и радног времена, који укључује и мушкарце, има позитиван ефекат на здравље на дугорочном нивоу. Ово је кључан део стратегије компаније о једнаким могућностима односно равноправности полова.

## 2. Најзначајнији резултати заједничке студије

Завршни извештај о европском заједничком пројекту (април 2005. године) указује да још увек постоје значајне разлике у различитим земљама у погледу удела односно заступљености жена. Нарочито у земљама западне Европе, просечан удео жена у укупном броју запослених у железничком сектору је мањи од 10% (изузетак су Немачке железнице DB AG: 20.8%), док у земљама источне Европе овај удео достиже у просеку 30%. Уопштено говорећи, у железничким компанијама и синдикатима, жене су примарно заступљене у услужним сегментима при чему су недовољно заступљене у оквиру техничких професија, као и на извршним нивоима. Просечна плата жена у железничком сектору је за 10-30% нижа у односу на плату њихових колега мушкараца. Међутим, на местима са надзорним или извршним одговорностима, ова разлика је знатно нижа. Ипак, уговор о раду знатно доминира у железничком сектору, док се уговори о раду са флексибилним елементима примарно више заступљени код запослених женског пола (свега 9.8 % уговора о раду жена су заправо уговори са радом у пуном рандом времену).

Резултати истраживања о CER-ETF заједничком пројекту истичу следеће критичне тачке које се посебно тичу жена радника у железничком сектору: евидентна је мања заступљеност жена-радника на свим нивоима хијерархије, посебно на високим позицијама и у оквиру свих других функција, посебно у оквиру техничких професија. Истовремено, жене су биле најзаступљеније на неким посебним радним местима за које се подразумевало да буду много више погодна и усклађена са одликама женског пола, а при томе су маргиналне позиције по организацији пословања. Уједно, према резултатима уочене су јасне разлике у погледу приступу жена појединим технолошким функцијама и функцијама где се доносе кључне одлуке.

Уочено је више потешкоћа и у напредку каријере за жене-раднике које при томе раде у различитим секторима у поређењу са њиховим колегама мушког пола. Уочене су и јасне потешкоће у постизању такозваног баланса између породичног односно друштvenог живота и радног времена, посебно у погледу жена-радника, а посебно у погледу радног времена.

Неуједначен је број организација које се баве питањем успостављања једнаких

могућности односно равноправности као и мрежа социјалних партнера који се баве овим питањем у различитим земљама.

Оскудне су информације о једнаким могућностима односно равноправности како међу запосленима тако и у оквиру пословодства. Такође, уочена је другачија примена правних инструмената код жена и мушкараца у погледу обука које су у основи неутралне у погледу полова, односно по условима који се морају испунити за обучавање.

### 3. Примери најбоље праксе

#### 3.1. “Рушење” стереотипа

Активности које се спроводе у циљу “рушења” стереотипа су веома важне у железничком сектору, који је традиционално и претежно мушки сектор и са професијама на којима су углавном мушкарци.

У том смислу, истраживање *лсфорт института из 2005.* године показује да још увек постоји културолошки стереотипи и системи са специфичним правилима (нпр.захтеви у погледу физичких способности и образовних квалификација) који утичу на обесхрабрење жена или чак онемогућавају приступ женама појединим високо-технолошким и инжењерско оријентисаним професијама.

Полазна тачка овог предлога јесте широко распрострањено уверење о ниском нивоу самопуздања међу младим женама за поједине професије, одсуство такозваног “женског референтног модела”, а самим тим и одсуство потребе да се интервенише у оквиру образовања.

Стога, циљ ове врсте акције је да жене охрабре да бирају и стичу знања о техничким професијама кроз сарадњу са школама и кроз организацију догађаја попут такозваних “отворених врата” (дани када су институције и компаније из железничког сектора доступне за ширу јавност како би се иста упознала са њиховим начином функционисања).

У том контексту, немачке железнице ДБ организују такване “дане жена” када су младе жене као ученице и генерално школе позване да се упознају ближе са функционисањем ове железничке компаније а посебно са професијама у техничком домену.

#### 3.2. Унапређење присуства жена

Уверени смо да би већи број жена у железничким предузећима довео до унапређења не само услова рада већ и до корпоративне ефикасности и

квалитета производа и услуга компаније.

Стога, један од циљева (узето на основу примера најбоље праксе) је повећање процентуалног удела жена у предузећима, посебно у неким секторима, уз развој недискриминативних критеријума за приступ железничким професијама, које су углавном намењене мушком полу, као и кроз интерно обучавање.

Захтевање више баланса односно родне равноправности у случају на пример грађевинских професија може допринети успостављању динамичнијег система, узевши у обзир интерес и бенефиције услова рада, еволуцију тржишта и опште слике сектора као резултат присуства жена.

У том смислу, извештај Исфорта од 20.05 је позитивно оценио поједине политике запошљавања засноване на конкретним циљевима и квотама, са посебним освртом не само на потребу успостављања иницијелних критеријума запошљавања, већ уједно и узимање у разматрање и општег јавног мњења, како би се одржао континуирани директан контакт са самим људима који траже посао. Потребно је једнако присуство жена не само у погледу квантитета већ и по квалитету, како би се гарантовала избалансирано присуство оба пола на свим нивоима одлучивања, како на локалном тако и на националном и европском нивоу.

Како би избегао феномен познатији као "**стаклени плафон**"\* потребно је борити се елиминисањем разлике у погледу плата између полова што је повезано са лимитираним присуством жена на високим менаџерским позицијама и са потешкоћама у достизању баланса између друштвеног живота и радног времена.

***"стаклени плафон"\*-подразумева посебну метафору која се користи како би се приказале некада и неприметне баријере које ометају жене да напредују у хијерархији унутар неког система, компаније и слично.***

### 3.3. Успостављање баланса између друштвеног односно породичног живота и радног времена

Ово је важно питање на европском нивоу. Многе активности се могу применити како би се промовисало успостављање баланса између друштвеног односно породичног живота и радног времена на националном нивоу, међу којима је водеће: промовисање уговора о раду са скраћеним радним временом, радом од куће, као и промовисање промена у погледу сменског рада.

Поред тога, било би значајно проширити и унапредити друге мера у уговорима, попут родитељског одсуства, затим пружање релевантних информација и женама и мушкарцима у овој области и др. Позитивна активност подразумева и подршку у виду обуке након враћања са родитељског одсуства жена али и



мушкараца.

Још једна мера подразумева успостављање социјалних услуга у оквиру предузећа уз промовисање инструмената социјалне помоћи, попут услуге неге у оквиру предузећа, бонуса за услугу бриге и чувања деце, помоћ и подршку за старије родитеље и слично

#### 3.4. Унапређење услова рада

Прва препрека за превазилажење у постојећим моделима радне организације јесте културне природе.

У том контексту, обучавање и унапређење запослених је веома важно како би се обезбедили једнаки услови и могућности за развој каријере. Унапређење културе једнаких могућности, односно равноправности полова, веома је важна посебно у погледу жена и младих људи.

У погледу развоја каријере, пилот пројекат би могао бити назван "програма високог потенцијала" који би имао циљ увећање броја жена на менаџерским позицијама.

Поред тога, питање унапређења услова рада укључује не само интерне односе међу запосленима већ такође и здравствене и хигијенске услове који су важни и за мушкарце и за жене. Ово питање тиче се појединих професија посебно у техничком домену, као и адаптације радног окружења, укључујући ставке које се тичу комфорности на послу које су примењене у железничким предузећима кроз одговарајуће програме (нпр. обнова смештаја за возопратно особље, присуство санитарних просторија, модернизацију радне униформе и др.).

Још једно питање се односи на сигурност на послу, посебно у погледу возопратног особља, сменских радника и међусменских радника.

У овом тренутку, стратегије већине компанија усмерене су ка упошљавању жена не само на техничким и професионалним задацима, већ и на комерцијалним пословима, као и пословима који подразумевају рад са клијентима, затим на оним који се тичу безбедности у возу, ако и на позицијама које су вид помоћних услуга возопратном особљу. У том смислу веома је важно интервенисати у корист жена и мушкараца као радника како би их припремили за рад у сменама и уједно обезбедити већу сигурност корисницима услуга.

#### 3.5 Унапређење квалитета и издавање сертификата

"Е-квалитет" је део система управљања квалитетом и уопште целокупног пословања. Стога, овај појам тиче се и организационе структуре, интерних

процедура и управљања ресурсима у компанијама и синдикатима. Такође, овакав вид стратегије је мултикултуролошки.

*\*е-квалитет-представља појам који означава примену стратегије о једнаким могућностима односно родној равноправности а самим тим подразумева и унапређење квалитета пословања.*

Овај појам се односи на све запослене и целокупан менаџмент, јер свака активност мора бити гарантована такозваним "е-квалитетом".

Стратегију "Е-квалитета" карактерише следеће:

Анализа: промовисање социолошке и статистичке анализе како би се решили проблеми, потребе у организационој структури и ресорном менаџменту;

Циљеви: утврђивање смерница, метода и инструмената за примену неколико кључних активности;

Евалуација: промовисање статистичких и социолошких студија како би се спровеле неопходне промене.

Само предности се могу очекивати од промовисања "е-квалитета", па тако на пример : веће задовољство железничког особља (и мушкараца и жена); боље односе у компанији/синдикату, унапређење општег имиџа компаније; престиж и кредибилитет и већа гаранција квалитета за клијенте.

Још једна позитивна активност подразумева процес израде сертификата, при чему ће се формирати посебан регистар како би издавали сертификати у овој области. Посебне награде би могле да се успоставе због бољег пословања компаније и синдиката. Кроз ову врсту инструмената односно награђивања, компаније, послодавци и синдикати би се могли обавезати на примену политике равноправности и политике једнаких могућности унутар компаније.