



Pour et avec les partenaires sociaux européens  
dans le secteur chemins de fer ETF et CER

**PROJET EUROPEEN**

**REPRESENTATION ET MEILLEURE**

**INTEGRATION DES FEMMES DANS LES**

**DIFFERENTES PROFESSIONS DU CHEMIN**

**DE FER**

**- RAPPORT FINAL -**

*(Hungarian version)*

**Avril 2005**



COMMISSION EUROPÉENNE  
DIRECTION GÉNÉRALE EMPLOI, AFFAIRES SOCIALES  
ET ÉGALITÉ DES CHANCES

## TARTALOM

<b>Fejezet 1</b>		
<b>Általános megállapítások és jótanácsok</b>	Oldal	1
1.1. A helyzet általános leírása	„	1
1.2. A vizsgálat főbb eredményei	„	5
1.3. Jótanácsok	„	15
<b>Fejezet 2</b>		
<b>A kutatás céljai és módszertana</b>	„	17
2.1. Célkitűzések	„	17
2.2. Alkalmazott módszertan	„	18
2.3. Az összegyűjtött információk: összefoglalás és értékelés	„	20
<b>Fejezet 3</b>		
<b>Közvetlen vizsgálat</b>	„	23
3.1 Közvetlen vizsgálat: a vasútállalatok szerkezeti adatai	„	23
3.1.1. A női munkaerő összetétele és dinamikája az utóbbi három évben	„	23
3.1.2. Az életkor szerinti megoszlás	„	27
3.1.3. A munkában töltött évek száma szerinti megoszlás	„	28
3.1.4. A szakértelem szerinti beosztás megoszlása	„	29
3.1.5. A vállalati ágazatban betöltött szerep és az azzal kapcsolatos munka megoszlás	„	29
3.1.6. A bérek összehasonlítása és a szerződés-típusok	„	30
3.1.7. A munkavégzés pályája, a képzés és a családi okból kért szabadság felhasználása	„	31
3.2 Közvetlen vizsgálat: a szakszervezetek szerepe és tevékenysége a nők munkahelyi integrációja érdekében	„	42
3.2.1. Bevezetés	„	42
3.2.2. Nő dolgozók a szakszervezetekben	„	43
3.2.3. A szerződés nyújtotta védelem	„	44

3.2.4. Esélyegyenlőség: projektek, kezdeményezések, eszközök és információk	Oldal	46
3.3 Közvetlen vizsgálat: a nők munkahelyi integrációját szolgáló vállalati politika	„	52
3.3.1. Bevezetés	„	52
3.3.2. Foglalkoztatás	„	53
3.3.3. Munkaidő, szabadság és bérezés	„	54
3.3.4. Pályafutási lehetőségek és értékelési	„	55
3.3.5. Esélyegyenlőség	„	56
3.4 Vállalati esélyegyenlőségi politika: a kérdés minőségi elemzése	„	61
<b>Fejezet 4</b>		
<b>A Benchmarking</b>	„	65
4.1. Bevezetés	„	65
4.2. A Milánói Északi Vasút esete. A női erőforrás vállalaton belüli értékelésére vonatkozó politika meghatározása	„	67
4.2.1. A környezet és a javasolt lépések	„	67
4.2.2. Az elért eredmények	„	69
4.2.3. A megvalósítás során jelentkezett nehézségek és a pozitív akciók hatása a konszolidált vállalatok gyakorlatára	„	71
4.3. A Solvay Olaszország esete. Harmónia-terv a távmunka kikísérletezésére	„	72
4.3.1. A terv megvalósításának folyamata	„	72
4.3.2. Összegző értékelés: a bevont szereplők elégedettségi szintje	„	72
4.3.3. Összegző értékelés: általános szempontok és tanúságok	„	73
4.4. A női munka elősegítésének esete Franciaországban az építőipari ágazatban	„	74
4.5. Akció-terv a női jelenlét növelésére a londoni szállító iparban	„	77
4.5.1. Kiindulási pont	„	77
4.5.2. Akció-pontok	„	78

**Fejezet 5**

<b>Célirányosan rendezett találkozók</b>	Oldal	81
5.1. A célirányosan rendezett találkozók kitűzései és eredményei	„	81
5.2. A munkacsoport	„	83
5.2.1. Az Olaszországban rendezett találkozó	„	84
5.2.2. Az Ausztriában rendezett találkozó	„	87
5.2.3. A Németországban rendezett találkozó	„	90
5.2.4. A Franciaországban rendezett találkozó	„	94
5.2.5. A Magyarországon rendezett találkozó	„	99
5.2.6. A Lengyelországban rendezett találkozó	„	103

**Fejezet 6**

<b>Fókuszban az esélyegyenlőség</b>	„	107
6.1. Az elért eredmények (az erősségek és a bevált gyakorlat, amely értékesítésre vár)	„	107
6.2. Felmerült kritikus pontok (megszüntetendő gyenge pontok)	„	119
6.3. Javaslatok a teendőkről és a távlatokról	„	121

# Fejezet 1

## ÁLTALÁNOS MEGÁLLAPÍTÁSOK ÉS JÓTANÁCSOK

### 1.1. A helyzet általános leírása

Ez volt az első alkalom, hogy kutatási munka készült a 25 országra bővült Európai Unió vasútállatainál a férfi-nő munkahelyi esélyegyenlőség témájában: ehhez természetesen az egyes országok valós termelési, törvényi és társadalmi feltételeinek pontos ismerete volt szükséges, másrészt elengedhetetlen volt a kutatási témának a közösségi kontextusban való elhelyezése. El akartuk kerülni, hogy kizárólag az adott témára vagy az említett szektorra összpontosítsuk a figyelmet, ehelyett összképet akartunk szerezni, amely kiindulási pont lehet a „női kérdéskör” megértésében az európai vasútnál, valamint különböző megoldásokkal szolgálhat az ezzel kapcsolatos problémákra.

„A nők ábrázolása és jobb integrációja a vasúti szakmákban” című projekt annak a Vegyes Esélyegyenlőségi Munkacsoportnak az ötleteként született, amely 2001 decemberében alakult Brüsszelben a vasúti ágazatban meglévő Társadalmi Párbeszéd keretében. A projekt abból a - szektorban dolgozók számára teljesen egyértelmű, de a nem itt dolgozók által is biztosan érzékelt - problémából indult ki, hogy a vasút világában a lehető legalacsonyabb a női munkaerő jelenléte: ez magyarázza az igényt, hogy jobban megismerjük ezt a világot, amelyet eddig sohasem vizsgáltak meg „női szemmel”.

„A nemek közötti különbségekről” szerettünk volna beszélni abból a szemszögből kiindulva, amelyet a Pekingben, 1995-ben rendezett Világkonferencia a „gender mainstreaming” kifejezéssel foglalt össze, és nem régen New Yorkban az ENSZ - Peking +10 Konferencia is megerősített. A nemek közötti különbségről beszélni az európai vasútállalatoknál első lépésben azt jelenti, hogy megvizsgáljuk, milyen szemszög szerint végzik munkájukat a nő dolgozók. Az ezt követő azonnali és szükségszerű lépés azoknak a társadalmi feleknek a vizsgálata,

melyek - dialektikus rendszerben - a belső szabályok kidolgozásáért felelősek, a tárgyalási folyamatokért és a jogok tiszteletben tartásáért, valamint a felsoroltak kultúrájának terjesztéséért.

A projekt a hagyományos kutatási eszközökkel végzett felmérésként épült fel: kérdőívek, interjúk, melyeket két célirányban valósítottunk meg. Terepmunkát végeztünk nem csak az adatok statisztikai-mennyiségi analízisével, ezt a vizsgálat során minőségi módszertannal is kiegészítettük.

Olyan eszközöket és módszereket dolgoztunk ki, melyekkel a száraz számadatok mögötti „nem elmondott” tényekre is rá bírtunk világítani a valós helyzet megerősítése vagy cáfolata érdekében - mindez a fejlődéshez és fejlesztéshez szükségesnek tartott változtatások megvalósítását szolgálta, másrészt a női munkaerő megerősítését a vasutas szakmákban, a meglévő források értékesítését a felelőségek és a szerepkörök hangsúlyozásával. Folyamatosan szem előtt tartottuk a viszonyítási alapul szolgáló társadalmi körülményeket, hiszen a múlthoz képest ma még inkább olyan integrációs politikára van szükség, amely a bővített Európában konkrét állampolgársági jogokat biztosít- a nőknek is. Ezen kívül eszközöket a szakmai és a családi élet összeegyeztetéséhez a nők és a férfiak számára is; fejlődési és fejlesztési lehetőségeket a szervezeteken belül és a munkahelyen dolgozók számára.

A - CER (Európai Vasútvállalatok Közössége) tagjait alkotó vasútvállalatok képviselői és az ETF - ben (Európai Közlekedési Dolgozók Föderációja) tömörülő szakszervezetek részvételével létrehozott - Vegyes Munkacsoportot az a meggyőződés vezérelte, hogy éppen a férfi-nő vegyes jelenlét teremthet ösztönző munkahelyi légkört a termelékenységi mutatók javításával és az össztermelés megerősítésével.

A fent említett elvek széles visszhangra találnak az Európai Unió előírásaiban. Az Európai Közösség történetében a nők érdekében gyakorolt politika pozitív fejlődésen ment keresztül: a kiindulópont az egyenlőség korlátozott értelemben tett meghatározása volt, amely kizárólag az egyenlő bérezést írta elő (1957 CEE Egyezmény 119. cikkely); előrelépést képviselt a Maastrichti-egyezmény, amely általános jellegű szociális politikát fektetett le a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség szabályozásával - a munkapiacra és a munkahelyi bánásmóddal kapcsolatban is. Ez az egyezmény minimális alapvédelmet írt elő a nők számára, ugyanakkor a tagállamoknak teljes szabadságot adott a pozitív

diszkriminációt segítő kiegészítő intézkedések bevezetésében. Maastricht (1993) után direktívákat dolgoztak ki például a családi okokból kivett szabadság szabályozásáról, és az alapvédelmet biztosító uniós elveket más hosszú távú törvények egészítették ki. Újabb állomást jelentett az Amszterdami-egyezmény (1999), amely a folyamat utolsó lépése volt, és további erősítést adott a férfiak és nők közötti jogi egyenlőségnek. Az egyezmény 2. és 3. cikkelye hangsúlyozza, hogy az európai közösség elkötelezi magát a nemi esélyegyenlőség (gender mainstreaming) megvalósítására: az esélyegyenlőség elvét a közösségi politika összes szintjén integrálni kell. Erre a célra az Unió már 1981-től programokat dolgozott ki, és a gender mainstreaming elvét bevezette a Társadalmi Párbeszéd-ben, a fejlesztési kooperációban, az oktatásban, a fiatalok képzésében, a szerkezeti alapokban és mindenekelőtt az Európai Szociális Alapban. A munka megvalósításában jelentős szerepet töltek be az Európai Parlament Nőjogi Bizottságának innovatív javaslatai.

Általánosan elismert tény, hogy a nők egyenjogú részvétele a politikai és szociális döntéshozatalban a jól működő demokratikus rendszer garanciája, az igazi demokrácia megalkotásának azonban az a feltétele, hogy a társadalomnak a nők alkotta - igen jelentős - része megfelelő elismerésben részesüljön.

A nők jelenléte nem csak mennyiségi szempontból, létszámuk miatt fontos, hanem minőségi szempontból is, hiszen a szavazással megválasztott gyűlésekben, a politikai döntéshozatal legkülönbözőbb - helyi, országos és európai - szintjein jelenlétük a szükségletek kiegyensúlyozott képviselését biztosítja. A nők és férfiak újfajta európai állampolgársága irányában megkezdett út a partnerségi szellemre és az egyenjogú részvételre épül - csakis ezekkel lehet választ adni a harmadik évezred Európájának kihívásaira. Vagyis az alábbiakra: a gazdasági és pénzügyi unió, a munkanélküliség elleni küzdelem, az Európai Unió bővítése, Európa nemzetközi szerepe, az új technológiák fejlesztése és az informatikai társadalom megteremtése.

Ami a Társadalmi Párbeszédet illeti, a munkatörvények, a kollektív szerződés és más együttműködési formák kormány, munkavállalók és munkaadók között jelentős eszközt képviselnek a szociális igazságosság ösztönzésében, a munkaügyi politika és a gazdasági-társadalmi élet egymásra hatásában.

Az Európai Unió a társadalmi párbeszéd ösztönzésével, az intézmények, a társadalmi párbeszéd mechanizmusának és folyamatának, valamint a társadalmi felek képviseleti rendszerének a megerősítésével tranzverzális intézményként működik, és irányt szab a termelés különböző szektorainak.

A szakmai ágazatok közötti párbeszéd ma már stratégiai jelentőséggel bír a szociális politika kidolgozásában egyrészt a társadalmi megállapodások, másrészt egy újfajta foglalkoztatási stratégián keresztül, de további erősíthető olyan kulcsterületeken mint a szakmai beilleszkedési képesség, valamint a dolgozók informálása és konzultációja.

Az ágazatokon belüli párbeszéd az az operatív szint, amelynek azonnali hatását a lakosság is közelről érzékeli. Mégis az ágazati párbeszédben rejltó potencialitás még kiaknázásra vár közös akciók, megállapodások, tárgyalások keretében. A Bizottság ezért bátorítja a hasonló lépéseket, elsősorban azokat, melyek a nőkkel szembeni pozitív döntésekre törekednek. Közismert, hogy a társadalmi felek közötti megállapodások az alábbi két módon születhetnek meg:

- egyenesen a társadalmi feleken keresztül a munkaadók, a szakszervezetek és a tagállamok részvételével;
- az Európai Unió normatíva rendszerén keresztül. Ebben a második esetben a Bizottság esetről esetre értékeli a megállapodást aláíró felek képviseleti szintjét, a megállapodás záradékainak törvényességét az európai jog értelmében és a tárgyra vonatkozó közösségi előírások tükrében. A fentiekre mutatnak példát a nem régen kötött Confédération européenne des syndicats (CES), Union des Industries de la Communauté européenne (UNICE) és Centre Européen des Entreprises (CEEP) keretszerződések, melyek a családi okok miatt kivett szabadságot és a részidős munkát szabályozzák.

Ahhoz, hogy a kitűzött célok megvalósuljanak „A nők ábrázolása és jobb integrációja a vasúti szakmákban” projekten belül, a munkát egy vegyes-bizottság irányította egy külső szakértő közreműködésével, aki felkereste a partnerországok (Olaszország, Ausztria, Németország, Franciaország) és az Európai Unióba nem régen belépett két ország (Magyarország és Lengyelország) vállalatait és szakszervezeteit. A két új belépő tagállam bevonását az az akarat indokolta, hogy a jövőben minél szélesebb körben terjeszthessük a bevált tapasztalatokat.



15A különböző országok közötti konfrontáció, és a pozitív lépések egymással való megosztása ugyanis erős kötőanyagként szolgált a mai Európa országai közötti társadalmi párbeszédben és együttműködésben-, ahogyan ezt a vasutas ágazathoz hasonló (vagy ettől távoli) ágazatokban végzett benchmarking vizsgálat is megerősítette.

Kiegészítő segítséget jelent az a reklám- és adatterjesztési terv is, amely a Vállalatokon és a Szakszervezeteknél belüli hagyományos kommunikációs eszközök mellett kiegészítheti az információk célba juttatását külön erre kidolgozott informatikai eszközök segítségével.

A mennyiségi-minőségi vizsgálat eredményei a Bizottság direktíváival is összhangban vannak: vagyis az országok közötti párbeszéd és csere erősítésével, az esélyegyenlőség fejlesztésével - amely a jelenlegi hat éves EU-politika igazi tartóoszlopának számít-, a kulturális integrációval, ami homogén ismeretekhez és eszközökhöz vezethet.

Vizsgálatunkat talán ambiciózusnak lehet nevezni annál is inkább, mivel azt a logikát és azokat a célokat követi, amelyeket a Bizottság tűzött ki maga előtt, és amelyekért jelentős forrást is rendelkezésre állított. A projekt finanszírozása egy olyan adatbank azonnali felállítását szolgálja, amely az európai vasutak által egyeztetett esélyegyenlőségi politika kiindulópontja lehet.

## 1.2. A vizsgálat főbb eredményei

A vállalatoknál és a szakszervezeteknél folytatott vizsgálatba nem sikerült a bővített Európa összes országát bevonni. Az összegyűjtött információk azonban így is elegendőek és jelentősek, hiszen az Unió főbb országai vagyis Németország, Franciaország, Olaszország, Lengyelország, Spanyolország (itt csak a szakszervezet) részt vett a projektben.

A szerkezeti vizsgálatban részt vevő 11 vasút vállalat/csoport súlya valóban jelentős: dolgozóik összlétszáma majdnem 850.000, közöttük közel 160.000, vagyis az összlétszám 18,8%-a, nő.

A vizsgálat elsőként arra a - mennyiségi - tényezőre világított rá, hogy az európai vasút vállalatoknál a női munkaerő csekély jelenléttel bír, úgy is fogalmazhatnánk, hogy nincsen megfelelően képviselve.

Nagy általánosságban a kelet-európai országokban a női munkaerő aránya magasabb, megközelíti a 30%-os átlagot. Ezzel ellentétben a nyugat-európai országokban ez az arány gyakran egészen 10% alá süllyed. Kivételt a német DB képvisel, ahol a női munkaerő a dolgozói összlétszám több mint 20%-a az egykori kelet-német vasútállalat bekebelezésének köszönhetően.

Az elmúlt három év foglalkoztatási trendje a vasútállalatok munkaerejének általános csökkentését mutatja. Még mindig folyamatban van az a szerkezeti átalakítási folyamat, amely már néhány év óta zajlik a vasúti szektorban, és a foglalkoztatottak létszámának jelentős csökkenéséhez vezetett. Nyugat-Európában a vasutasok létszámcsökkentése már korábban megkezdődött, és bátran állítható, hogy az átalakítási folyamat nehezt már a hátuk mögött hagyták. Ezekben a vállalatokban a női munkaerő aránya emelkedett, ez okozza a nők jelenlétének erősödését az összlétszámhoz képest is, bár szerény ütemű növekedésről van szó. Más a helyzet a kelet-európai országok vasútállatainál, ahol a szerkezeti átalakítás üteme jelenleg is nagyon gyors, de itt a női munkaerő csökkenést mutat, abszolút értékben és arányait tekintve is. Ez az oka annak, hogy ezeknél a vasútállalatoknál a női foglalkoztatást ösztönző eszközök (vállalati segítség a gyermekmegőrzésben, kedvezmények a munkaidő beosztásban, megfelelő bérezési szint...) fokozatosan veszítenek erejükből, és a nők számára egyre nehezebbé válik a szakmai és a családi élet egyeztetése.

Az életkor szerinti osztályozással kapcsolatban azt lehet megfigyelni, hogy az európai vasútállalatoknál dolgozó női munkaerő összességében fiatalabb a férfi kollégáknál. A 30 évnél fiatalabb nő dolgozók aránya az összlétszám 15,5%-nak felel meg, a férfiaknál ez az arány 11,0%; a 31-40 év közötti korosztály-csoportban a nők a dolgozók összlétszámának 29,4%-kát teszik ki, a férfiak 23,6%-t. Viszont, az 50 évnél idősebb nők aránya 16,0%, miközben a férfi dolgozóké ebben az esetben 23,6%. Nem sokban eltérő a helyzet akkor sem, ha a vállalatnál töltött évek számát tekintjük: a nők 19,7%-a kevesebb mint 5 éve dolgozik a vállalatoknál (ez a dolgozók összlétszámának 12,7%), a 8,5% 6-10 év közötti időszakot töltött már a vállalatnál (a dolgozói összlétszám 6,8%-a).

A szakmai beosztást illetően, a nő dolgozók között magas a hivatalnokok aránya (40%), súlyuk kétszer akkora mint a férfiaké. Magasabb beosztási szinten a nő menedzserek súlya enyhén alacsonyabb mint a férfiaké, a

döntéshozó vezetői pozíciókban viszont egyenlő az arányuk, ami az összlétszám 1%-nak felel meg.

Összetettebb feladat azoknak az adatoknak az összehasonlítása és vizsgálata, melyek az ágazaton belüli munkaerő felhasználásra és az adott munkakörökre vonatkoznak- a nem homogén információk eltérő jellege miatt. Általános tendenciaként az alábbiak figyelhetők meg:

- a különböző szektoroknál végzett felmérésekből az derült ki, hogy azokban a munkakörökben a legmagasabb a női jelenlét, amelyekben a dolgozók létszáma a legjelentéktelenebb a vállalat egészét tekintve. Az egészségüggyel kapcsolatos munkakörökben például általában igen magas a nők létszáma (Franciaországban egyenesen 94%), pedig a vállalati összmunkaerőt tekintve ez a szektor a dolgozóknak csak 2-3%-t foglalkoztatja. A női jelenlét erős más szektorokban is, például a fedélzeti és a földi szolgáltatásban (itt viszont különbségek mutatkoznak a különböző országok között), az adminisztrációban (minden országban magas a nő dolgozók aránya) és a kereskedelmi szektorban (elsősorban a kelet-európai országokban, valamint Franciaországban és Belgiumban);
- a nők gazdasági ereje a fentiekhez hasonlóan oszlik meg az orvosi és más egészségügyi munkákban, a hivatali, kereskedelmi szektorban, a fedélzeti és földi szolgáltatásban, vagyis ott, ahol a női munkaerő jeleléte a legmagasabb.

Az európai vasútvállalatoknál dolgozó nők és férfiak bérezésének összehasonlításából az derül ki, hogy az esetek többségében a nők részesülnek hátrányosabb bánásmódban. Elsősorban a munkások között, ahol a nők bérezése 10%-kal (Lengyelországban, Ausztriában) alatta marad a férfiakénak, sőt, van ahol 30%-kal (Litvániában). Ez a jelentős bérkülönbség főleg az általában a férfi dolgozók által vállalt magasabb arányú túlórával magyarázható. A nők keresetátlaga azonban a hivatali beosztásokban és a műszaki szakmákban is jelentősen alacsonyabb. Magasabb, menedzseri szinten a különbség enyhül, bizonyos esetekben meg is szűnik, de a vezető pozíciókban is létezik bérdifferencia nők és férfiak között (átlagosan 8-10%). Ha figyelembe vesszük, hogy ezen a beosztási szinten a „túlórában végzett munka” már nem befolyásoló tényező, akkor megerősítést kap, hogy a nő dolgozók nagyobb nehézségekkel találják szemben magukat akkor is, amikor jobban fizetett, felelőseteljes munkakörrel van szó.

Ami a különböző szerződés-típusokat illeti, az európai vasútvállalatoknál a leelterjedtebb a határozatlan időre szóló munkaszerződés (az összmunkaerő 95,2%-a ilyen szerződéssel dolgozik). A nő dolgozókkal gyakrabban kötnek rugalmasabb szerződéseket elsősorban részmunkaidőre (a szerződések összességének 9,8%-a).

Végül azt is érdemes megjegyezni, hogy a vizsgálatban részt vevő 11 vállalati csoportból 5 külön intézményt állított fel az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az országokban hatályos törvények és munkaszerződések értelmében.

A szakszervezetek körében végzett vizsgálat (10 ország képviselőjében 17 szakszervezet vett részt a felmérésben) főbb eredményeit az alábbiakban felsoroltak szerint lehet összefoglalni:

1. a szakszervezetek jelenlegi taglétszámának csupán 18,2%-t alkotják a nők, és ez az arány jellemzi az új tagság összetételét is. A vállalatoknál tapasztalt folyamattal szemben a szakszervezeteknél nem figyelhető meg a női jelenlét növekedése annak ellenére, hogy a szakszervezetek fele elismeri, hogy a női tagok belépése pozitív hatást gyakorol az érdekképviselet szervezeti felépítésére (elsősorban az esélyegyenlőség terén, a szakszervezeti tagok közötti kapcsolattartásban és a nők jogainak védelmében). Az elmúlt három év alatt a szakszervezeteknek a nők létszámának növelése érdekében indított kezdeményezései között kiemelt szerep jutott a továbbképzési tanfolyamoknak, a nőtagok toborzásának, a nők elhelyezésének a vezetői beosztásokban, a külön a nőknek felállított szakszervezeti szekcióknak, azoknak a csoportoknak, amelyek a nőket akadályozó munkahelyi problémák/nehézségek azonosításában segítenek, a szabályzatba bekerülő diszkrimináció ellenes normatíváknak (például annak, hogy a vezetői beosztásokban a nők aránya nem lehet alacsonyabb 40%-nál);
2. a szakszervezetek abban is jelentős munkát végeztek, hogy jobb összhang teremthetődjön a szakmai és a családi élet között elsősorban a rugalmasság növelésével és a részdőre szóló szerződések ösztönzésével. A vállalatokra gyakorolt nyomás eredményeként tíz országból ötben a kollektív szerződés szabályozza a szakma és a család egyeztetését, hat esetben pedig a nők belépését is segítik a vasutas ágazatba (említésre méltó, hogy a szakszervezetek tíz országból csak kettőben jelezték, hogy pozitívan értékelik a női munkaerő ösztönzését szolgáló vállalati politikát);

3. a vizsgálatban részt vevő 17 szakszervezetből összesen 11 nyilatkozott úgy, hogy jelzések/panasz érkezett hozzá a hatályos törvényes előírások és a szerződések hiányosságai miatt az anyasági és az apasági szabadsággal kapcsolatban. A panaszok között szerepel az, hogy az anyasági időszak hátrányosan befolyásolja a pályafutási lehetőségeket, pénzügyi kiesést jelent a fakultatívan kivehető szabadság időszaka alatt, és az, hogy „az anyaságot a vállalat nem nézi jó szemmel”. Tanulságos megjegyezni, hogy a jelzések nem a szabályozás tartalmára vonatkoznak, hanem azokra a következményekre, amelyek a vállalaton belül az anyasággal járnak. A gyermekvállalás megnehezíti a pályafutást nem a szerződésben előírtak, hanem az ezzel járó konkrét vállalati döntések miatt;
4. a vasúti esélyegyenlőség érdekében a szakszervezetek által megjárt út - az érdekképviselések mintegy közös eszköze - az a harc volt, amelyet azért vívtak, hogy az esélyegyenlőség része legyen a kollektív szerződésekről folytatott tárgyalásoknak. Igen jelentősnek számítanak a nemzetközi együttműködési programok, a nemek közötti különbségekről folytatott kutatási projektek támogatása és az általános együttműködést erősítő csoportmunka ösztönzése. Ezzel ellentétben kevésbé elterjedtek a képzési tevékenység fejlesztésére szánt lépések, az esélyegyenlőség érdekében folytatott szakmai továbbképzés. Azokban az esetekben, amikor az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdéskör napirenden szerepelt a kollektív szerződések tárgyalásain, elsősorban a családi okokból kivett szabadság és az anyaság volt a tanácskozás tárgya. Ezt olyan kevésbé sürgetett témák követték mint a munkaszervezés kérdései, a nők integrációja a műszaki szakmai területeken és a béregyenlőség;
5. ami a munkahelyi zaklatást és kínzást illeti, számos szakszervezet megerősítette, hogy ezzel kapcsolatos jelzéseket is kapott: a szakszervezetek válasza vállalati fellépéshez vezetett, korlátozott számú esetben az illetékes esélyegyenlőségi bizottság foglalkozott a kérdéssel vagy büntetőjogi eljárás indult;
6. Ami az esélyegyenlőségre vonatkozó információszolgáltatást illeti, a szakszervezetek többsége külön teret szentel a kérdésnek a szakszervezeti újság cikkeiben, a szakszervezeti Internetes honlapon külön oldalon tárgyalja, találkozót rendez a témáról;

7. a szakszervezetek által 2004 indított esélyegyenlőségi kezdeményezések/projektek skálája széles: célzatos képzési projektek (például folyamatos továbbképzés annak érdekében, hogy a nők és a férfiak családi vagy más okokból kivett szabadság után problémamentesen állhassanak vissza a munkába), munkahelyi zaklatás-ellenes irodák megnyitása, esélyegyenlőségi szakértőkkel tartott találkozók konferenciák, orientációs központok felállítása a nők munkahelyi integrációja érdekében, a baby-sitter szolgálat, női szakszervezeti szekció és sok más projekt. Megjegyezzük, hogy 4 szakszervezet azt állítja, hogy semmilyen külön akciótervet nem készítettek, 4 másik szakszervezet pedig nem adott választ a kérdésre;
8. végül a felmérésben részt vett 17 szakszervezetből 10 esetében a szakszervezeti szabályzat külön esélyegyenlőségi intézmény felállítását tartalmazza.

A vizsgálat a női munkahelyi integrációt ösztönző vasútvállalati politikára is kiterjedt (a felmérésben 13 vállalat/csoport vett részt 9 ország képviselőjében), az eredmények az alábbiakban foglalhatók össze:

- a) a felmérésben részt vett 13 vállalatból 10 kijelentette, hogy nem indított külön programot a női munkaerő megerősítésére, lényegében azért nem, mivel a problémát nem érezte jelentősnek az egyértelmű képet mutató strukturális adatok ellenére;
- b) a család és a munka közötti jobb összhangot szolgáló vállalati lépések egyike a részidős szerződés (9 vállalat választja ezt a megoldást) és a munkaidő módosítása (7 vállalat). Csak 4 vállalat jelezte a rugalmasság növelését és vállalati szociális intézkedések bevezetését; egy vállalat a távmunkát szorgalmazza. A vállalatok tehát a már eddig is bevált eszközöket használják a munka rugalmasabbá tételéhez; olyan eszközöket mint a részmunkaidőre szóló szerződés, amely azonban inkább a vállalat igényeit (rugalmas munka, nem teljességében biztosított munkahely) elégíti ki, mint a női dolgozóét. A részmunkaidős szerződés gyakori megoldás a munka és a családi élet összeegyeztetését szolgáló eszközök sorában. Megoldást jelent a projektre szóló szerződés és a határozott időre kötött szerződés is. Egy vállalat sem élt viszont a távmunka lehetőségével, ami azt erősíti meg, hogy a vállalatok kevés érdeklődést tanúsítanak a munka és a család közötti összhangot célzó innovatív lépések iránt;

- c) ami az anyasági és apasági szabadságot illeti, a vállalatok azt jelezték, hogy a férfi és a nő dolgozók is a pályafutási lehetőségek korlátozására panaszkodnak (ahogyan ezt a szakszervezetek is jelezték);
- d) a fentiekkel ellentétben a vállalatok és a szakszervezetek értékelése nem egyezik a nemi diszkriminációs problémák terén, melyek a pályafutási lehetőség akadályaként lépnek fel. 13 vállalatból csak 2 látja úgy, hogy jelentős karrierbeli különbségek léteznek férfi és női dolgozók között. Ami a nők szakmai előrelépése érdekében tett vállalati politikát illeti, a vállalatok az elsők között említették a menedzserképzést és a szakmai továbbképzést. Megjegyzendő, hogy egyetlen vállalat sem jelzett a női képességek értékelésére tett lépéseket;
- e) arra a kérdésre, hogy a humán erőforrás értékelésére használt rendszerben milyen jellegzetességeket vesznek figyelembe (hozzáértés, attitűd), a válaszok többsége a „termelékenység” említi, vagyis a munkavégzési teljesítményt, amelyet mennyiségben, kitartásban és végrehajtási gyorsaság szerint értékelnek. A vállalati értékelési rendszerekben kevés jelentőséget tulajdonítanak a „szervezésben”, „innovációban” és az „együtműködésben” mutatott hozzáértésnek/attitűdnek, vagyis azoknak, - eredetiség, kreativitás, csoportmunka együtműködési szellem, a határidők tiszteletben tartása -, amelyek szorosan hozzátartoznak a szakmai kötelezettségekhez, magatartáshoz, és nem annyira férfi, mint női jellegzetességek;
- f) a kommunikációs csatornák közül az esélyegyenlőségről leggyakrabban a vállalati körlevelek beszélnek, prospektusok és a vállalati corporate identity, amely a csoport értékeit tartalmazza. Ezenkívül 11 vállalat meggyőződéssel állítja, hogy a vállalati külső és belső kommunikáció is - képeiben és nyelvezetében is- a férfiak és nők közötti esélyegyenlőségre irányul;
- g) az elmúlt három év alatt a vállalatok a programok és kezdeményezések széles skáláját indították az esélyegyenlőség érdekében: a szerződések és az munkaidő rugalmasságának vizsgálata, a kiemelt munkakörben és a fedélzeten dolgozó nők biztonságát célzó projektek, a női szakmai továbbképzés a kereskedelmi szektorokban, a gyereknevelés támogatása, menedzseri továbbképzés az esélyegyenlőség témájában;

h) végül, az esélyegyenlőség védelmével foglalkozó intézmények, ha léteznek ilyenek a vállalatnál, elsősorban a társadalmi felekkel egyeztetve folytatják munkájukat a munkahelyi egyenlőség és az egyenlő munkavégzési feltételek érdekében. Megjegyezzük, hogy csak két vállalatnál tervezik azt, hogy az esélyegyenlőségi bizottság kizárólagos konzultációs hatásköre döntéshozóvá lépjen elő.

A női munkahelyi integráció vállalati politikájára vonatkozó információk értékes forrását képezik - és mintegy többletként kiegészítik a kérdőívek és a találkozók során összegyűjtött adatokat - a különböző vállalatok Humán Erőforrás osztályainak felelős menedzsereivel és az Esélyegyenlőségi Bizottságok képviselőivel készített egyenes interjúk.

A vállalatok és a szakszervezetek képviselői egyetértenek abban, hogy a női foglalkoztatásnak az európai vasútvállalatoknál tapasztalható alacsony szintje történelmileg egyrészt az általános kulturális diszkriminációra vezethető vissza, másrészt a vállalatok által alkalmazott diszkriminációs politikával magyarázható. A nők átlagos iskolai végzettségi szintje jelentősen emelkedett; kizárva (vagy a maximálisra csökkentve) a fizikai követelményekre épített alkalmazási kritériumokat, középtávon a vasútvállalatoknál is jelentősen növelhető lenne a női foglalkoztatottság aránya. Így lehetne elérni, hogy a nők ne legyenek többé bizonyos szakmai szektorokba „gettóba zárva” az összes ezzel járó következménnyel (bérezési különbségek, korlátok a pályafutásban, stb...).

Ezen kívül közös az egyetértés abban is, hogy egy olyan marketing és kommunikációs politikára van szükség, amely a vállalat közmegítélésének javítását szolgálja, és kedvet teremt a nők körében ahhoz, hogy a vasútnál dolgozzanak. Fontos tehát, hogy a vasútvállalatoknak a női foglalkoztatottság fejlesztését célzó politikája megfelelő munkafeltételeket legyen képes biztosítani (méltó munkahelyi körülmények, rugalmas munkaidő...). Ilyen szempontból alapvetőnek számítanak a munkát és a családi életet összhangba hozó eszközök.

Felmerült az általános társadalmi, gazdasági fejlődés és a női foglalkoztatottságra vonatkozó jogi előírások közötti kapcsolatok elemzése a vasúti ágazatban alkalmazható esetleges megoldásokkal.

A munkapiac elnőiesedése - amely egyben a nők társadalmi integrációjának eszköze is - a fő jellegzetessége annak a modernizációs folyamatnak, amellyel az országok többsége szemben találta magát. Az



Európai Unió már többször sürgette a tagállamokat azoknak a szociálpolitikai intézkedéseknek a bevezetésére, amelyek az állampolgárok egyenlőségét egyéni jellegzetességeik tiszteletben tartásával biztosítja; vagyis olyan védelmet nyújt, amely a munkavégzésre és a szakmai életre is kiterjed. Ennek ellenére a fent említett találkozók során egyértelműen kiderült, hogy ami az esélyegyenlőséget illeti, továbbra is erős a kulturális deficit, a vállalatok nehezen tudják a nemek közötti egyenjogúság szemléletét követni a női foglalkoztatáspolitikára megerősítésének a terén. A közösségi direktívák hatására az említett vasútvállalatok és a szakszervezetek is - különböző utakat járva - a női foglalkoztatás-politika megkönnyítésére, megszervezésére és védelmére kijelölt szervezeteket állítottak fel a diszkrimináció leküzdése érdekében. Ezeknek a megteremtése bizonyítja az európai vasútvállalatok érzékenységet az esélyegyenlőség kérdése iránt.

Általánosságban az európai vasutaknál az esélyegyenlőség és a női munkahelyi integráció érdekében indított politika és programok célja mindenekelőtt annak a szemléletnek a meghaladása, amely „hátrányos kategóriaként” a nőket segítségben részesíti. Ehelyett olyan rendszeres akciók alkalmazása a cél, amelyek a női jelenlét megerősítését szolgálják. Abból a tényből kiindulva, hogy bizonyos szakmai ágazatokban a nők létszáma valóban igen alacsony, az országok célzatos fellépésekkel igyekeznek tenni a helyzet megváltoztatása érdekében.

A vállalatok esélyegyenlőségi politikájának eredményei mellett érdemes figyelmet fordítani a vasúti szektor jelenlegi szervezési modelljeiben felmerülő kritikus és gyenge pontokra is az esélyegyenlőség és az integráció terén. Az első leküzdésre váró akadály kulturális. Még nem tudatosodott, hogy a nők növekvő vállalati jelenléte nem csak a munkahelyi feltételek, hanem a vállalati hatékonyság és a termékek/szolgáltatások minőségének javításához is vezet. Elegendő belenézni azoknak a vállalatoknak a jelentéseibe, amelyek már alkalmazzák az esélyegyenlőségi politikát: egyértelműen kiderül, mely lépésekkel lehet javítani az összes dolgozó helyzetét kiváltságok nélkül.

Egy másik gyakori probléma - a megvizsgált tapasztalatok alapján - a nők alacsony foglalkoztatottsági szintje a műszaki szakmákban (mozdonyvezető, manőverező, karbantartó, stb.). A vállalatok ezt az említett állások „férfias” jellegével magyarázzák, a nők által nehezen kielégített fizikai és szakmai követelményekkel. Valójában a technológiai

fejlődés (például a sínen mozgó eszközökben) és a javult munkaszervezés jelentős segítséget nyújt azoknak a fizikai követelményeknek a leküzdésében, amelyek ma még elbátortalanítják a nőket vagy teljesen elzárják előlük ezeket a szakmákat.

A találkozók során felszínre került harmadik probléma a bérezési diszkriminációt érinti, amely jelentősen befolyásolja a nő dolgozók szakmai elégedettségét, sőt, az állásukból való távozást is eredményezheti. Amíg nem sikerül túllépni a szakmák „szektoriális” jellegén, nehéz béregyenlőséget biztosítani. Addig is a nők az adminisztrációban, a hivatali munkakörökben fognak dolgozni, ahol általában nincsen olyan bértkiegészítési lehetőség, mint a „hátrányosabb”, a vonatokon végzett munkáknál, tehát a bérezési különbségre nem lesz megoldás.

A nők számára a negyedik nehézséget - amely többször is említésre került már, és közös probléma a különböző országokban - a családi és a szakmai élet egyeztetése képviseli. Néhány esetben a vállalatok szerződésben szabályozták a munkahelyi rugalmasságot biztosító eszközöket, ezeket azonban a nők a pályafutásuk korlátaiként élik meg, és károsnak tartják a jogegyenlőség szempontjából. A nők nem akarják kényszerként megélni a szakmai lehetőségek és jutalmak, valamint a családjukra és gyerekeikre szánt idő közötti választást. Az is problémát jelent, hogy a szerződés által biztosított eszközök többsége a gyakorlatban nem kerül alkalmazásra. A vállalatok úgy vélik, hogy negatívan befolyásolják a termelékenységet, a vállalati hatékonyság teljességét. Még ott is tényleges diszkriminációra találunk, ahol szerződési garanciák léteznek; például a családi okokból kivett szabadság nem biztosítja a női dolgozónak azt, hogy eredeti beosztásába térhessen vissza. A nő dolgozók sokszor azért nem élnek a munka-család közötti rugalmas egyensúlyt szolgáló eszközökkel, mivel attól tartanak, hogy ez hátrányos helyzetbe hozhatja őket a szakmai előrelépés terén vagy egyenesen munkahelyük elvesztéséhez vezethet. Ez az érzés különösen azoknál a vállalatoknál nyomasztó, ahol szerkezeti átalakítás van folyamatban létszámcsökkentéssel.

### 1.3. Jótanácsok

Az eddigiekben elmondottakból kiderül, hogy a vasutaknál éppúgy mint a felmérés által érintett más ágazatokban is még számos kritikus pont létezik, amelyek elsősorban a nők helyzetére vonatkoznak. Ezek a következők:

- egyértelmű a női létszám alacsony aránya a munkahelyi hierarchia összes szintjén, főleg a magasabb szinteken, az összes munkakörben, főleg a műszaki beosztásokban;
- a női munkaerő „gettókba” szorul, vagyis olyan meghatározott szakmai területekre, melyeket „a nőkhöz jobban illőknek” tartanak, és amelyek a vállalat üzleti szerkezetét tekintve a peremet képviselik;
- a nők egyértelmű nehézséggel találják szemben magukat bizonyos, magas technológiai és/vagy döntéshozási szakmai területekre való belépésben;
- a nők számára a karrier nehezebb és lassúbb mint férfi kollégáik számára;
- minden fél elismeri a szakmai és a családi élet összeegyeztetésének nehézségét, elsősorban a nők számára, főleg ami a munkaidő beosztást illeti;
- a különböző országokban nem homogén az esélyegyenlőségi - tárgyalásokat folytató intézmények és hálózatok jelenléte;
- gyér vagy kevésbé hatékony a személyzeti és a menedzseri szinten történő információszolgáltatás az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdésekről;
- a családvédelmi előírások másképpen kerülnek felhasználásra a férfiak és a nők esetében;
- alapvetően „semleges”, nemi különbségek nélküli képzésre van szükség.

A fenti lista természetesen tovább bővíthető, és országról országra eltéréseket mutat, mégis kiindulási pontként szolgálhat a nők helyzetének megvizsgálásához a felmérésben aktívan részt vett országok vasútállalatainál.

Kiindulópont a vegyes bizottság számára is olyan megoldások kidolgozására, amelyek nem fognak tudni azonnali és mindent kielégítő választ adni, de ötletekkel, eszközökkel, forrásokkal szolgálhatnak; változást indíthatnak el a munkahelyeken és a szervezeteken belül; felhívhatják a figyelmét a döntéshozóknak, és ösztönözhetik őket.

A felmérés különböző megoldási lehetőséget vet fel, amelyekből minden ország a saját történelme, saját rendszere és saját aktuális szükségletei szerint válogathat: ami közös nevező, és amelytől senki sem tekinthet el az az a tény, hogy szemlélet- és kultúra-váltásra van szükség a valós esélyegyenlőség megteremtésére.

A tanulmány utolsó fejezete éppen ezért nem csak azokat a javaslatokat tartalmazza, melyek a nemek közötti egyenlőséget erősíthetik és fejleszthetik, hanem módszertani segítséget is nyújthatnak egy olyan program/értékelési terv kialakításában, amely a humán erőforrások kiaknázását a férfi-női esélyegyenlőségre építi. Ez a folyamat az érdekelt alanyok részvételét igényli, elsőként a nők jelenlétét a munkahelyi érdekképviselői szervezeteken keresztül vagy más intézményes szinten, a társadalmi felek közreműködését helyi és országos szinten, a nemzetek feletti szövetségek jelenlétét, az Európai Bizottság támogatását, amely garanciát vállal az egész folyamatért, ösztönzi ezt, tanácsokkal, direktívákkal és jelentős finanszírozási forrással.

## Fejezet 2

### A KUTATÁS CÉLJAI ÉS MÓDSZERTANA

#### 2.1. Célkitűzések

Ahogy már említettük, a tárgyban forgó felmérést a Társadalmi Párbeszéd ösztönzését és erősítését szolgáló európai kezdeményezések keretében végeztük el; a felmérés a vasúti ágazaton belül az esélyegyenlőség témakörét érintette, amelynek vizsgálatára ad hoc vegyesbizottság került felállításra. Ebből kifolyólag a tanulmány céljai kettős szintet fednek le: cél volt a témakör elmélyítése, valamint az európai Társadalmi Párbeszéd kontextusában való elhelyezése.

A projekt céljai az alábbiak szerint összegezhetők: (további eredményekre várva):

1. a vasutaknál dolgozó nők munkahelyi körülményeinek és szerkezetének leírása, mennyiségi szempontok (a nők jelenlétének aránya és súlya a vállalati szektorokban, a szakszervezetekben, szociális és életkor szerinti tagolás, dinamikus analízis...) személyzeti kérdések (pályafutási lehetőségek, szerződés-típusok, munkaidő...) az esélyegyenlőségi politika és a munkahelyi integráció szerint;
2. a nők munkahelyi feltételei között a kritikus pontok azonosítása és hangsúlyozása, elsősorban a végzett munkakör, a munkaszervezés, a pályafutási lehetőségek, az esélyegyenlőségi politika szerint;
3. az említett témákban a vasútvállalatokról kialakított összkép összehasonlítása más európai vállalatokéval egyéb szektorokban (a közlekedésben és máshol);
4. javító intézkedések szorgalmazása a felmerült kritikus pontok megoldására és megszüntetésére elsősorban annak érdekében, hogy az európai vasútvállalatoknál megvalósuljon a nő dolgozók integrációja;
5. információs *adatbázis* felállítása a szerkezeti-mennyiségi és a bővebben kifejtett-minőségi adatok tárolására, amelyek segítségével konfrontálható a megvizsgált vállalatoknál tapasztalt valóság, és a jövőben is figyelemmel követhetők a felmérésben szereplő folyamatok;

A projekt háttérét képző európai kontextus az alábbiak szerint összegezhető: az európai vasútállalatok és szakszervezeteik közötti párbeszéd és információcsere ösztönzése mindenekelőtt a nő dolgozók munkahelyi feltételeinek kérdésében a gyakran jelentős különbségeket mutató vállalati politika, hozzáállás, körülmények szerint;

2. a vállalati és a szakszervezeti képviselők által végzett elemzések, értékelések, álláspontok összegyűjtése és kiegészítése a „társadalmi párbeszéd” szellemében, azzal a tudattal, hogy ez a munkamódszer nem csak a témában érintett felek tapasztalatait gazdagíthatja, hanem hasznos eredményekhez és megoldásokhoz vezethet a vasutaknál dolgozó nők munkahelyi integrációjában;
3. az „esélyegyenlőség” témájának elismerése és értékelése: ez a témakör tranzverzális (az összes vállalati szektort lefedi), és muszáj elismerni, hogy a vasutaknál tapasztalt alacsony arányú női munkaerő valóban nemi diszkrimináció jele.

## 2.2. Alkalmazott módszertan

A kutatási projekt összetett módszertani eszközöket használt fel, és kísérleti jellegű volt az elemzett témakör és a munkamódszerek miatt is.

A munkaeszközök ugyanis (elsősorban a felmérésben használt kérdőívek) „alulról” közelítették meg a témát, intenzív konfrontáción és partneri párbeszédén keresztül, közvetítési pontokat is kerestünk, egyedi volt a vizsgálat beállítása (minőségi és mennyiségi, szubjektív és objektív), a tartalmi választások, a használt nyelvezet. A felek közötti közvetítés természetesen gyakran oda vezetett, hogy bizonyos országok vállalatai és szakszervezetei esetében nem kerülhetett sor egyéni jellegzetességeik figyelembe vételére.

A vizsgálat kezdeti elképzelése szerint hat különböző adatcsoport szolgáltatotta az információk alapját, ezeket kellett kiegészíteni.

1. Az alapvető strukturális adatok összegyűjtése a vállalatoknál foglalkoztatott munkaerőről nemek szerint, különös tekintettel az életkorra, a vállalatnál töltött évekre, munkakörre, beosztásra, szerződés-típusra, bérezésre, továbbképzési lehetőségekre, valamint

figyelembe véve a munkahelyi beilleszkedés, a pályafutási lehetőségek, az esélyegyenlőségi politika értékelését.

2. A vasútvállalatok képviselőihez küldött és az információgyűjtést szolgáló kérdőívek kérdései a munkahelyi integráció politikájára irányultak, az esélyegyenlőségre a különböző szinteken (szakmák, munkaidő, szabadság, bérezés, pályafutási lehetőségek, értékelési rendszerek, esélyegyenlőségi akciók szerint), és választ vártunk az említett kérdéskörök kritikus pontjaira is.
3. A vasutas szakszervezetek képviselőihez küldött és az információgyűjtést szolgáló kérdőíveken keresztül a nők munkahelyi körülményeit (szerződéses, munkaidő, stb.) javító kezdeményezésekre és projektekre voltunk kíváncsiak; arra, hogy milyen védelmet nyújtanak a munkahelyi visszaéléssel, zaklatással szemben, hogyan segítik elő a nők jelenlétét a vasutas ágazatban, miként ösztönzik az esélyegyenlőséget. A szakszervezetektől azoknak a begyűjtött panaszoknak, kritikus pontoknak a jelzését is vártuk, amelyeket maguk a nő dolgozók jeleztek a munkahelyi nehézségekkel kapcsolatban a legkülönbözőbb területeken.
4. A vasútvállalatok (Csoportok) személyzeti Osztályvezetőivel interjúk készültek, amelyek mélységben tárgyalták a fent említett kérdéseket. A cél ebben az esetben az esélyegyenlőség és a nők vállalati integrációja folyamatának a rekonstrukciója volt, a jövőbeli távlatok elemzése a jelenlegi és az európai szinten tervezett törvények tükrében.
5. A projektben résztvevő partner-országokkal tartott „több hangú” találkozók tovább gazdagították a fokozatosan összegyűjtött információs bázist: a találkozók lehetőséget nyújtottak a társadalmi felek közötti konfrontációra is, valamint a szakszervezetek és a Projekt Munkacsoport közötti egyeztetésre.
6. A Benchmarking, vagyis a nemek szerinti munkahelyi integráció példamutató eseteinek elemzése és összevetése, valamint az esélyegyenlőség ösztönzése az európai vasútvállalatoknál és más ágazatokban, ami hasznos információkkal szolgált a vasúti szektor számára.

## 2.3. Az összegyűjtött információk: összefoglalás és értékelés

A vizsgálat során összegyűjtött információk mennyisége és minősége összességében igen jelentős, ugyanakkor hiányosságokat is mutat: ezeket is érdemes megemlíteni az alábbi fejezetben a vizsgálat eredményeinek részletezése előtt.

A három kérdőív segítségével összegyűjtött adatok összegzése a következő:

### *A vállalatok struktúrájára vonatkozó felmérés*

- **Részvétel: 15 kérdőív 11 ország**
- *Képviselet országok: 6 Közép- és Észak-Európából (Ausztria, Anglia, Svájc, Franciaország, Belgium, Németország); 1 a Földközi-tenger medencéjéből (Olaszország); 4 Közép-Kelet-Európából (Magyarország, Litvánia, Lengyelország, Szlovákia).*

### *A vállalatokhoz küldött kérdőívek*

- **Részvétel: 13 kérdőív 9 ország**
- *Képviselet országok: 5 Közép- és Észak-Európából (Egyesült Királyság, Belgium, Németország, Franciaország, Ausztria); 1 a Földközi-tenger medencéjéből (Olaszország); és 3 hárman Közép-Kelet-Európából (Litvánia, Lengyelország, Szlovákia).*

### *A szakszervezetekhez küldött kérdőívek*

- **Részvétel: 17 kérdőív 10 ország**
- *Képviselet országok: 4 Közép- és Észak-Európából (Franciaország, Egyesült Királyság, Ausztria, Németország); 3 a Földközi-tenger medencéjéből (Olaszország, Spanyolország, Görögország); és 3 Közép-Kelet-Európából (Szlovákia, Bulgária).*



Az összegyűjtött kérdőívek létszáma elegendő ahhoz, hogy tartalommal teli képet tudjunk felvázolni az európai vasútvállalatoknál létező problémákról a női munkahelyi integráció és az esélyegyenlőség területén - a vállalatoktól és a szakszervezetektől kapott értékelés alapján.

A kérdőívek segítségével összegyűjtött adatok minőségéről az alábbiakat érdemes megjegyezni:

### ***A vállalatok szerkezeti felépítését vizsgáló kérdőívek***

Az adatszolgáltatás hiányosnak bizonyult. A beérkezett adatok nem mindig homogének az országról országra változó feltételek miatt főleg bizonyos területek esetében (például a személyzet tevékenységek, ágazatok és beosztás szerinti felbontása). Az eltérő valóságokat tükröző adatok vezettek a nem mindig homogén képet mutató adatfeldolgozáshoz. A Földközi-tengert képviselő országok minden esetben kisebbségben voltak.

### ***A vállalatokhoz küldött kérdőívek***

Válaszadáskor nem minden esetben tartották tiszteletben a kérdőívek kitöltési szabályait (például több választ adtak egyszerre az egyetlen választ váró kérdésre). Néhány válasz hiányos volt. A kérdőívek száma nem volt magas, a Földközi-tenger medencéjét igen kevés ország képviselte, és ez a mennyiségi adatfeldolgozásban is nehézséget teremtett.

### ***A szakszervezetekhez küldött kérdőívek***

Válaszadáskor nem minden esetben tartották tiszteletben a kérdőívek kitöltési szabályait (például több választ adtak egyszerre az egyetlen választ váró kérdésre). Néhány válasz hiányos volt.

Ami a társadalmi felekkel konkrét témáról folytatott találkozót illeti, az alábbi megbeszélésekre került sor: Róma (2004. május), Bécs (2004. június), Berlin (2004. szeptember), Párizs (2004. október), Budapest (2004. november), Varsó (2005. január).

A találkozók összértékelése teljesen pozitív. A különböző vállalati szervezetek és szakszervezetek részvételi aránya magas volt; a Munkacsoporttal folytatott párbeszéd, a kölcsönös tapasztalat- és információ-csere hasznos és érdekes volt, ahogyan ezt az 5. fejezet részletesebben is tárgyalja.

A vállalatok és az Esélyegyenlőségi Bizottságok ebben az esetben is, az összegyűjtött adatok igen hasznosnak bizonyultak. Előfordult azonban, hogy a találkozók során az interjúkra fordított idő nem volt elegendő bizonyos kérdések mélyebb vizsgálatára.

A találkozók különösen hasznosnak bizonyultak egyrészt azokért az információkért, melyekhez a társadalmi felek tudtak hozzájutni, másrészt a találkozók során felmerült párbeszédért- a Munkacsoport élôben tudta megfigyelni, milyen dinamikájú ipari kapcsolatrendszer létezik az egyes országokban.

A benchmarking-ra vonatkozó kérdôívek viszont számos hiányosságot mutatnak. A vizsgálat az alábbi módszer szerint zajlott:

1. a partner-országoknak jelezni kellett, milyen közlekedési és más ágazatot képviselô vállalatok fejlesztettek ki jelentôs projekteket a nemi munkahelyi integráció és az esélyegyenlőség ösztönzése érdekében;
2. az országokban tett látogatások során vagy más úton olyan mennyiségi-minôségi önértékelési kérdôívet osztottunk szét, amely a vállalatnál dolgozó nôi munkaerô strukturális profilját volt hivatott felvázolni, azoknak a lépéseknek a jelzésével együtt, melyek jelentôsen javítottak a nôk munkahelyi feltételein, és elôsegítették az esélyegyenlőséget;
3. ahol lehetséges volt, konfrontáltuk és feldolgoztuk a vasúti és más vállalatok mutatóit (például: a nôk jelenléte a különbözô beosztásokban, pályafutási esélyeik, továbbképzési lehetôségeik, stb.).

A visszaérkezett jelzések száma igen alacsony volt (igaz, nem tudtuk, pontosan kihez forduljunk), az összegyűjtött dokumentáció hiányos, néhány kivétellel. A 6. fejezet részletezi a megvizsgált esetekre vonatkozó információkat, ezekbôl is „jó gyakorlatra” lehet szert tenni a vasúti ágazatban.

## Fejzet 3

### KÖZVETLEN VIZSGÁLAT

#### 3.1. Közvetlen vizsgálat: a vasútvállalatok szerkezeti adatai

##### 3.1.1. A női munkaerő összetétele és dinamikája az utóbbi három évben

Az európai országokat képviselő és a felmérésbe bevont 11 vasútvállalat/csoportnak egybevéve majdnem 850.000 alkalmazottja van, és ennek 18,8% nő (**1 ábra**). Az európai vasutak világában a női dolgozók jelenléte tehát igencsak kisebbségben van.

##### Questionnaires (*summing up*)

	Country	Structural
1	Italy	Ferrovie dello Stato S.p.A.
2	Italy	Trenitalia S.p.A.
3	Italy	RFI S.p.A.
4	Italy	Italferr S.p.A.
5	Italy	Ferservizi S.p.A.
6	Austria	Osterreichische Bundesbahnen
7	UK	Central Trains Limited
8	Lithuania	JSC Lithuanian Railways
9	Poland	PKP JSC - Polish State Railways
10	Slovak Republic	Železnica spoločnosť a.s.
11	Switzerland	SBB Swiss Federal Railways
12	Hungary	Hungarian State Railways Co.
13	France	SNCF
14	Belgium	NMBS
15	Germany	Deutsche Bahn AG

Jelentős különbséget lehet azonban észrevenni az egyes vállalatok között is a női foglalkoztatottság tekintetében, ha annak abszolút értékeit vagy

százalékos arányát vesszük figyelembe. Abszolút értékét tekintve a több mint 48.000 fő női munkaerőt foglalkoztató német DB-csoporttól az angol Central Train Limited-ig lehet eljutni, amely 331 főt foglalkoztat vagy az osztrák ÖBB-csoporthoz, amely viszont 2752 fő női munkaerőt alkalmaz.

Az ennyire nagy különbséget, amely teljesen érthető, elsősorban a különböző országok vasúthálózatának és szolgáltatásainak eltérő nagyságával lehet magyarázni: ebben az értelemben a sok lakosú és nagy kiterjedésű országok vasúti hálózatának a súlyát, mint például Németország, Franciaország vagy Lengyelország, nem lehet összehasonlítani az olyan kis országok vasútjaival, mint Ausztria, Belgium vagy Svájc. Ami azonban a CTL szerény méreteit illeti, emlékeztetnünk kell arra, hogy az angol modell sajátos jelleggel bír az európai panorámában. Valójában, Nagy-Britanniában a vasútágazatban számos magánvállalkozás működik, míg a többi európai országban csak egy nagy állami csoport létezik, amely azonban különböző, szakosodott vállalkozásokra tagolódik, de lényegében monopol feltételek között tevékenykedik.

Másodszor ki kell emelni, hogy az európai vasutaknál dolgozó nők százalékos arányának számai is különbözőek. Közép-Kelet Európa országaiban ez a százalékos arány általában sokkal magasabb, mint más európai országok esetében.: Litvániában a vasútágazatban dolgozó nők aránya eléri a 34,9%-ot, a Szlovák Köztársaságban 28,2%, Lengyelországban 27,7%, Magyarországon 26,2%. Ezzel szinte ellentétben ez a százalékos arány Ausztriában 6%-ra csökken, Belgiumban 7,6%-ra és Olaszországban 10,9%-os. Így történhet meg aztán az, hogy egy olyan kis országban, mint Magyarország, a vasutaknál dolgozó női munkaerőnek a száma meghaladja egy olyan nagy országét, mint Olaszország (13.454 kontra 10.484); hasonló eset látható a lengyel vasutaknál dolgozó nők száma 40.000, és amely jóval meghaladja a francia SNCF vagy az olasz FS-csoport női dolgozóinak a létszámát.

Németország az egyetlen olyan nyugat-európai ország, ahol a vasutaknál fizikai munkát végző nők száma magasabb mint 20% (20,8%).

Hogy a közép-kelet európai országokban a vasutaknál dolgozó nők jelenléte miért ilyen magas, annak igen összetett okai vannak, részben az egyes országok valóságának sajátos helyzetéből vezethetők le.

Általánosságban azt lehet mondani, hogy ezekben az országokban a vasútállalatoknál a munkaerő szerkezetét az alábbi tényezők határozták meg:

- a nőknek a munka világában való széleskörű részvétele, amelyet a gazdaság minden ágazatában keresztirányban is lehet észlelni;
- a dolgozó nők életét segítő hathatós hálózat megléte, amely arra irányul, hogy a lehető legjobban segítsen összeegyeztetni a nők munkáját és a családi életüket (a gyermekintézmények szolgáltatásai, rugalmas munkaidő, stb.);
- azon lényeges kulturális akadályok hiánya, amelyek megakadályozhatták volna, hogy a nők a tipikusan férfimunkának tartott vasutas helyekre bejussanak (mozdonyvezető, manőverező, stb.).

Ezek közül a szerkezeti tendenciák közül néhány igen nagy változáson megy át. Pontosabban, a vasútállalatok szerkezetében a kelet-európai országokban az Európában legalább 15-20 éve beindult jelentős folyamatok az utóbbi években igencsak felgyorsultak, és elsősorban a női fizikai dolgozók esetében.

Ha megvizsgáljuk a munkaerő alakulását a 2001-2003-as időszak három éve alatt a különböző vasútállalatokban (**2. ábra**), a foglalkoztatottság általános csökkenését állapíthatjuk meg, a legmagasabb a Szlovák Köztársaságban (-15,1%), míg Belgiumban (-0,6%) és Franciaországban majdnem változatlan (-1,7%). Ha azonban a női foglalkoztatottságot tesszük vizsgálatunk tárgyává, akkor nyilvánvalóvá lesznek azok a dinamikus különbségek, amelyek a közép-kelet és közép-nyugat európai országok között állnak fenn:

- a női foglalkoztatottság ez első csoportjában a középértéket negatív értelemben meghaladóak állnak; a Magyarországon kimutatott -7,6%-os eredménytől a Szlovák Köztársaság -17% -áig;
- A második csoportban viszont az eredmények minden esetben pozitívak, mindenekelőtt Svájcban (+7,4%) és Belgiumban (+6%), az egyetlen negatív kivétel Ausztria (-11,4%).

Lényegében tehát, a kelet-európai országok vasútállatainál, ahol a legmagasabb a női foglalkoztatottság, a szerkezetváltás folyamatainak következtében a fizikai dolgozók számának csökkentése elsősorban a nőket

érintette. Ugyanakkor egyre csökkennek a nőket segítő, támogató eszközök is, és ennek következtében a nők számára egyre nehezebb összeegyeztetni a munkájukat a családi életükkel. Ezzel egyidőben a vállalatok egyre hatékonyabbak kívánnak lenni, így rugalmas eszközöket igyekeznek használni (rugalmas munkaidő, egyéni munkaszerződések, stb.), valamint a nyugdíjazás eszközéhez is nyúlnak, és ezzel is a náluk dolgozó nőket sújtják.

Közép-Nyugat Európa vasútállatai esetében pontosan az ellenkezőjét láthatjuk, a foglalkoztatottság csökkenése elsősorban a férfi munkaerőt hozta nehéz helyzetbe: Németországban -12%, Olaszországban -9,6%, Ausztriában -8,7%.

Hogy jobban megértsük ennek a folyamatnak az okait, vizsgálat tárgyává kell tennünk az utolsó három évben a munkaerő folyamatait, a munkába állás és az onnan való kilépés folyamatait, amelyeket a **3. ábrán** látható szempontok szerint osztottunk fel. Láthatjuk, hogy a nyugat-európai országokban az újonnan felvett munkaerő között a nők száma magasabb, mint a vállalatoknál fizikai állományban foglalkoztatott nők arányának súlya, a legjelentősebb adat Németország 42%-a. A női munkaerő elbocsátására, megszűnésére vonatkozó adat viszont alacsonyabb (amely alól kivételt jelent Ausztria); vagyis a női fizikai dolgozókra vonatkozó számarányok igen magasak, és a vállalatoknál ez is a női dolgozók súlyának a növekedését mutatja.

A kelet-európai országokban hasonló folyamat megy végbe, de a munkába állás folyamatai (a vállalat összfoglalkoztatottságában a női összetevő magasabb) rendszeresen erősebbek, mint az onnan való kilépések, így aztán az értékek továbbra is magasak maradnak, de ugyanakkor a női jelenlét csökkenésének irányába mozdulnak el.

A vállalatot elhagyók motivációját vizsgálva (**4. ábra**) kitűnik, hogy az első ok az elbocsátás (40%), ezt követi hasonló nagyságrendben a nyugdíjazás (29,2%) és a lemondások (28,3%). Egyes országokban, mint például Olaszországban igen jelentős a csoport egyik társaságától a másikhoz áthelyezett személyzet aránya anélkül, hogy azok elbocsátásáról vagy újrafelvételéről esne szó. Meg kell említeni azt is, hogy egyes esetekben, ahogyan azt a nyugdíjba készülők is magyarázzák, igen magas azon elbocsátottak száma, akiknek az érvényben lévő rendelkezések értelmében a nyugdíjazásuk előtt kevéssel bontják fel a munkaszerződésüket.

### 3.1.2. Az életkor szerinti megoszlás

Az életkor szerinti felosztásban megfigyelhetjük, hogy az európai vasútvállalatoknál (12 középszintű országot vizsgálva) a női fizikai munkaerő összességében fiatalabb, mint a férfiaké (**5. ábra**). Valóban, a 30 évnél fiatalabb nők az összes női foglalkoztatott 15,5%-át teszik ki a hasonló korú férfiak 11%-ával ellentétben; a 31-40 éves korosztályban a munkásnők aránya az összes foglalkoztatott 29,4%-a, miközben ehhez a korosztályhoz a férfiak 23,6%-a tartozik. A felső korosztályhoz, az 50 év felettiekhez a munkásnők 16,0%-a tartozik, míg a hasonló korú férfiak a foglalkoztatott férfiak 22,4%-át képviselik. Az életkor szerint feldolgozott adatok Franciaország esetében az általános mutatóktól némileg eltérő eredményeket mutatnak.

Az alacsonyabb életkorban levő munkásnők nagyobb jelenléte megfelel a kézkezi munkások korábbiakban már elemzett mozgásának. Az is látható az ábrán, hogy az utóbbi években a fiatal éveiben munkába állt nők száma megnőtt a munkaerő női összetevőjének a súlyozásában, miközben viszonylagosan alacsony a munkába állt fiatal férfiak száma. Ennek a jelenségnek a munkaerő világában a nők szempontjából inkább, mint a férfiak esetében nemzedéki kihatási is van.

Ha az egyes országokban a női munkaerő életkor szerinti megosztását vizsgáljuk, kiemelésre méltó sajátos helyzeteket vehetünk észre (**6. ábra**):

- a legfiatalabb korosztály (30 éves korig) súlya a közép-nyugati európai országokban, Ausztria kivételével, középértéknél magasabb, Belgiumban 33,4%-os, Franciaországban 28,6%-os értékkel;
- a legidősebb korosztályt illetően (50 év felett), a nyugati és a keleti országok között kisebb a különbség; vagyis, magas az érték Litvániában és Magyarországon (25% feletti, de hasonló Olaszországban és Ausztriában is, 20% feletti), míg Németországban a középérték körül helyezkedik el;
- néhány kelet-európai országra, vagyis Lengyelországra és a Szlovák Köztársaságra az a jellemző, hogy igen nagy súlyuk van a középső életkorhoz tartozó (31-50 év) női fizikai dolgozóknak. Lengyelországban a vasútágazatban dolgozó nők férfitársaikat megelőzve mennek nyugdíjba. Az erre lehetőséget adó törvényt most kívánják módosítani, márcsak azért is, mert ugyanakkor az utóbbi években kevés nő lépett munkába, így lett aztán a két szélső korosztály (a 30 év alatti és az 50 év feletti) kevésbé súlyozott;

- néhány vállalatnál rendhagyó jelenségek mennek végbe, igazi „generációs ugrásokra” kerül sor. Olaszországban például igen alacsony a 31-40 év közötti foglalkoztatottak száma, amely annak tudható be, hogy az olasz vasút történetének egy szakaszában a női személyzet felvétele igencsak csekély méreteket ért el. A német vállalat esetében a közbülső korosztályt illetően hiányokat észlelünk, de ugyanakkor a fiatalabb korosztály nagyobb létszámú (a 12,1%-os összközépértékhez képest 17,6%-ot mutat), amely azt igazolja, hogy a nők munkába állását elősegítő politikának megvannak az eredményei.

A **7. ábrán** olvasható végül a vállalat fizikai nődolgozói életkor szerinti százalékos aránya. Az előbbieken mondottak alapján láthatjuk, hogy a legalacsonyabb életkorban dolgozó nők százalékos aránya Németországban a legmagasabb (37%), miközben a legszerényebb Ausztriában (6,3%). A legmagasabb korosztályra vonatkozóan a legmagasabb százalékos arány a kelet-európai országokban mutatható ki: Litvániában 37,7%, Magyarországon 32,3% és végül Lengyelországban 20,8%.

### **3.1.3. A munkában töltött évek száma szerinti megoszlás**

Az európai vasútvállalatok női munkaerejére való adatok megoszlása nem sokban különbözött az életkorra vonatkozó adatoktól (**8. ábra**). Megállapíthatjuk, hogy a seniority-nél alacsonyabb korosztályok esetében a nők a férfiaknál nagyobb arányban vannak jelen, az 5 évnél többet dolgozó nők aránya 19,7%-os, (míg a férfiaké 12,7%), a 6-10 éve dolgozó nőké 8,5% (a férfiaké 6,8%). Fordított a helyzet a seniority-nél magasabb osztályban (vagyis a vállalatnál több mint 20 évet töltöttek esetében).

A kevéssel ezelőtt a vállalathoz belépett munkásnők száma igen magas, százalékos arányról beszélünk, elsősorban Belgiumban (a foglalkoztatottak 46,9%-a), vagy Franciaországban (33,5%), illetve Németországban (29,1%), és az angol CTL sajátos helyzetében. Ezeknek az országoknak a vasútvállalatait tehát, legalább is az utóbbi években az jellemzi, hogy külön figyelmet szentelnek a nők munkába állítása biztosítására. Ellenpéldát találunk a lengyel vállalatnál, ahol igen alacsony az új női munkaerő száma (a 10 éves munkaviszonnyal rendelkezők esetében csak 5,4%-ot jelent, míg a húsz évnél többet dolgozók között 64,9%-os az arányuk), de a kelet-európai országok vasútvállalatainál is ez az általános kép.



### **3.1.4. A szakértelem szerinti beosztás megoszlása**

A szakmák szerinti megoszlás adatai a vállalatokra vonatkozó más információk mutatóihoz viszonyítva kevésbé egységes képet tükröznek, mint ahogyan azt a **9. ábra** is mutatja.

Az Ausztriától, Németországtól és Franciaországtól kapott adatokat közvetlenül nem lehetséges összevetni a többi országtól kapott adatokkal. Mindent egybevetve azonban nincs kizárva az, hogy ennek a három országnak az adatai, a női munkaerő szakmák szerinti megoszlásának a profilja nem teszi nyilvánvalóvá, ahogyan várható volt, hogy a clerical worker-ek, az irodai dolgozók adják a legnagyobb arányt (40%), és ez a férfi munkaerő arányának a kétszerese. A workerek, a munkások a női munkaerő 1/3-át teszik ki (a férfiak a 46,8%-ot), a nők 17,8%-a technikai személyzethez tartozik (a férfiaknak pedig a 23,9%-a). A magasabb szakmai képesítéssel rendelkező munkavégzők, a menedzserek, a közvetlen vezetők aránya alacsonyabb, mint a férfi fizikai dolgozóké (7,7% a 8,2%-kal szemben), míg a felsőbb vezetésben (executives) dolgozók az 1% körüli arányban vannak jelen.

A női munkaerő alkalmazására Ausztriában, Franciaországban és Németországban a vasútvállalatoknál az is jellemző, hogy a vezető munkakörökben kevesebb szerep jut a nőknek (Franciaországban és Németországban 0,5% körüli), de ezt mintha egyensúlyozná az, hogy Franciaországban a férfi fizikai dolgozókhöz viszonyítva az alsóbb vezetői helyzetben több a nő (a munkásnők 15,5%-a).

### **3.1.5. A vállalati ágazatban betöltött szerep és az azzal kapcsolatos munka megoszlás**

Az előbbieknél bonyolultabbnak mutatkozik a munkaágazatban betöltött szerep és az arra vonatkozó munkaköri helyzet megoszlására vonatkozó adatok összehasonlítása (**10. és 11. ábra**). Valóban, az információk különbözősége igen gyakori, mert a vállalatok egymástól eltérően osztályozzák a szakmai ágazatokat és az azokkal kapcsolatos munkák tartalmát, így előfordulhat hogy több megnevezés egy tevékenységet jelent, vagy hogy ugyanazzal a névvel más-más tevékenységet jelölnek.

Így aztán arra az elhatározásra jutottunk, hogy ebben a két esetben nem állapítunk meg középértéket, hanem csak azt emeljük ki, hogy milyen

ágazatokban és milyen munkakörben a legmagasabb a nők jelenléte, és megjelöljük azt is, hogy ez a vállalati munkakörökön belül mennyire súlyozott.

A különböző vállalati helyzeteket figyelembe véve a következő, mintegy általános tendenciát lehet megállapítani:

- a különböző ágazatokat vizsgálva a legfontosabb tényezők az bizonyul, hogy a női jelenlét számbelileg ott a legmagasabb, ahol a vállalatok teljes foglalkoztatottsága szempontjából kisebb a jelentősége. Például, az egészségügyben igen magas a munkát végző nők aránya (Franciaországban 94%-ot ér el), de ez az egész munkaerőnek csak a 2-3%-át jelenti. Más ágazatokban is igen magas a női jelenlét, mint például a fedélzeti és földi szolgáltatások esetében (jóllehet lényeges különbség észlelhető egyes országok között), vagy például a közigazgatásban (minden ország ide sorolható), vagy a kereskedelmi ágazatban (Kelet-Európában, Franciaországban és Belgiumban);
- a munkakörökre vonatkozó adatok megvilágítják, hogy melyek tartoznak a business körébe, és melyek azok a szakmai tevékenységek, mint például az orvosi, az orvost kiszolgáló, a hivatali, a kereskedelmi, a fedélzeti és a földi szolgáltatások, amelyek esetében a női jelenlét százalékos aránya viszonylagosan is igen magas.

### **3.1.6. A bérek összehasonlítása és a szerződés-típusok**

Az európai vasútvállalatoknál dolgozó nők és a férfiak bérezésének az összehasonlítása a nőket sújtó igen széleskörben tapasztalható különbségeket mutat. Ezt igen világosan lehet látni, de ez csak a kérdés egy része, mert sajnos, nagyon sok adat nem áll a rendelkezésünkre (**12. ábra**).

A munkások között a nők középszintű bére alacsonyabb, mint a férfiaké, 10%-tól (Lengyelország, Ausztria) majdnem 30%-ig (Litvánia) terjed ez a különbség. Feltehetően ez a jelentős különbség mindenképp a túlmunkának köszönhető, amely elsősorban a férfi dolgozók között gyakoribb. A női munkavállalók alacsonyabb középszintű munkabére jelentős méretű az irodai és a technikai személyzet esetében is. Ami viszont a magasabb szintű munkaköröket illeti, a menedzser szinten, a bérek közötti különbség ollója nem annyira nyitott, sőt, majdnem hogy zártnak mondható a belga és a lengyel vállalatokban, de más esetekben

(Szlovák Köztársaság, az angol CTL, Olaszország) sem mondható teljesen elhanyagolhatónak (8-10% körüli). Ha azt vesszük, hogy ezen a szinten már nem számít "a túlmunka", a bérezésben tapasztalható különbségek azt jelentik, hogy a női dolgozóknak nagyobb nehézséget kell leküzdeniük azért, hogy a jobban fizetett felelősségteljes állásokba be tudjanak kerülni.

Ami az egyes munkaszerződés-típusokat illeti (**13. ábra**), az európai vasútvállalkozásokban a határozatlan időre szóló szerződések vannak többségben (a teljes munkaerő 95,2%-a, a női munkavállalók 87,7%-a számára). A rugalmas munkaidőt biztosító szerződések igen elterjedtek, különösen a részmunkaidőt biztosítók (az összes munkaszerződés 9,8%-a).

A női dolgozók által aláírt, határozatlan időre szóló munkaszerződések vannak többségben minden vállalatnál, a kelet-európai országok (Lengyelország, Magyarország, Szlovák Köztársaság és Litvánia) esetében csak annyi a különbség, hogy ezek teszik ki a szerződések több mint 97%-át, míg más vállalatoknál, elsősorban Németországban, Ausztriában ez a szám 80% körüli (**14. ábra**). Határozott időre szóló munkaszerződéssel dolgozik a nők 2%-a, Franciaországban és Németországban ennek az aránya 3%. A részmunkaidőre szóló munkaszerződések igen elterjedtek a nők körében a német (17,3%), az osztrák és a francia vasútvállalatoknál (mindkét esetben 15%), de szinte teljességgel hiányzik Lengyelországban, a Szlovák Köztársaságban és Litvániában.

A **15. ábra** azt emeli ki, hogy a részmunkaidőre vonatkozó munkaszerződéseknek több mint a felét nők írták alá, Ausztriában 78,2%, Magyarországon 44,9%; a határozott időre szóló szerződéseket is elsősorban nők kötötték, elsősorban Franciaországban (a hasonló szerződést aláírók 60,6%-a) és a Szlovák Köztársaságban (54,4%).

### ***3.1.7. A munkavégzés pályája, a képzés és a családi okból kért szabadság felhasználása***

Az európai vasútvállalatokban a női jelenlét szerkezeti elemzése fontos fejezet, kiterjed a nők karrierjére és képzésére is. Sajnos, az erre vonatkozó adatok sem egységesek, nagyon hiányosak, ezért aztán csak néhány összevetést tudunk elvégezni.

A **16. ábra** azt jelöli, hogy a nők az utóbbi három évben, a vállalat humán erőforrás politikájában az előmenetel szempontjából mennyire voltak fontosak.

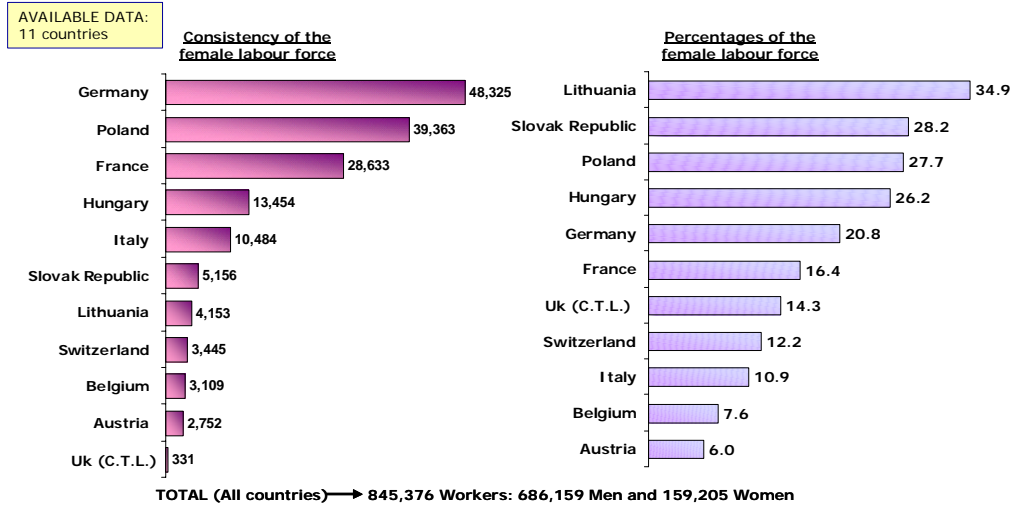
Az adatok csak négy vállalatra vonatkoznak, amelyek közül három kelet-európai országhoz tartozik. Ezekben az országokban az “előléptetett” nők száma igen magas, különösen a Szlovák Köztársaságban (57,6%) és Litvániában. Olaszországban az arány 12,1%-os, a vállalatnál dolgozó női munkaerő arányának megfelelően. Igen érdekes az, hogy miközben az olasz vállalatnál a nők számaránya megegyezik a munkában töltött évek és a jól végzett munka biztosította előmenetellel, a kelet-európai országok vállalataiban magasabb a munkában töltött évek arányában bekövetkezett előmenetel száma.

Ami az utóbbi három évben a képzésben töltött napok/fő arányát illeti, azt lehet megállapítani, hogy a magyar vállalatban a képzésben résztvevők 40%-a volt nő, míg a német vállalat esetében 30%, és hogy mind a két esetben az értékek sokkal magasabbak, mint azt a vállalat munkaerő összetételében a nők jelenléte jósolná. Nem történt ez meg a francia és az olasz vállalat esetében, mert azokban, úgy látszik, hogy a női dolgozók alulértékelik a képzés eszközeit és a szakmai tudás naprakész mivoltát; valójában az érdeklődésnek ez az alacsony szintje magyarázza, hogy elsősorban Franciaországban a nők miatt csak a rövid ideig tartó továbbképzéseken vesznek részt.

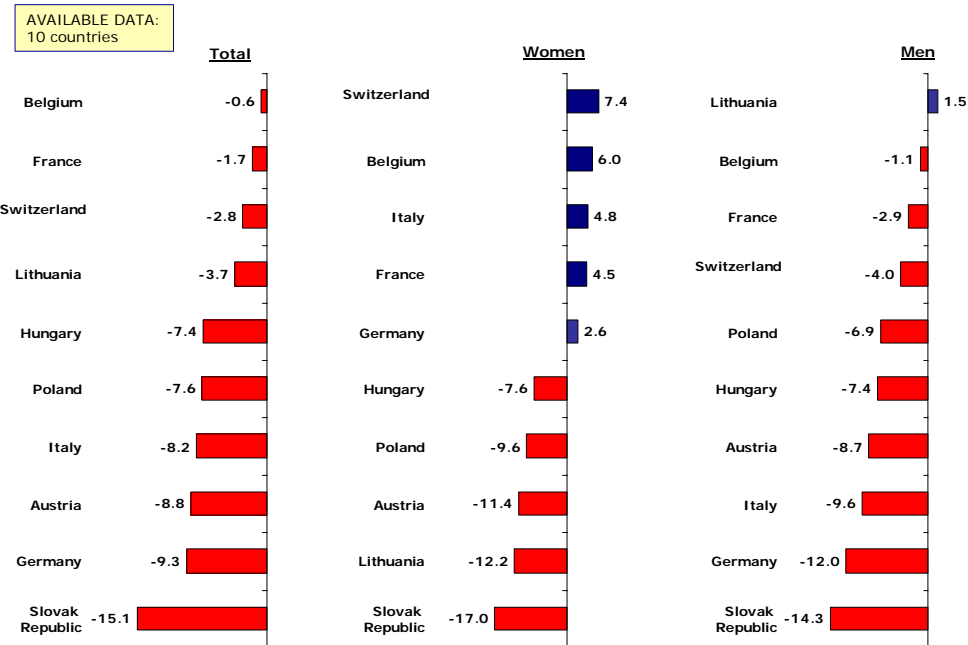
Az utóbbi három évben családi okból kért szabadság adatai is igen eltérőek a felmérésben részt vett vállalatokon belül (**17. ábra**). A szabadságot kérő munkásnők százalékos aránya igen magas az angol CTL-nél (100%), míg Litvániában, Magyarországon, Franciaországban, a Szlovák Köztársaságban és Belgiumban az értékek 99% és 72,4% közöttiek. Viszonylag alacsonynak mondható az olasz vállalatnál (30,8%), és meglepően alacsony az osztrák esetében (éppen hogy csak 8,8%).

Végül egy kérdés -on létezés -ből egy test részére biztosít egyenlő alkalmak, megfelelően időszerű törvényhozás és szerződés (**18. ábra**). Csak fele a vállalat ad egy pozitív választ: mindannyiuk van vállalat -ból Nyugati ember országok.

**Diagram 1 - The number of women in the workforce of railway enterprises/holdings in the various countries (absolute values and percentages)**



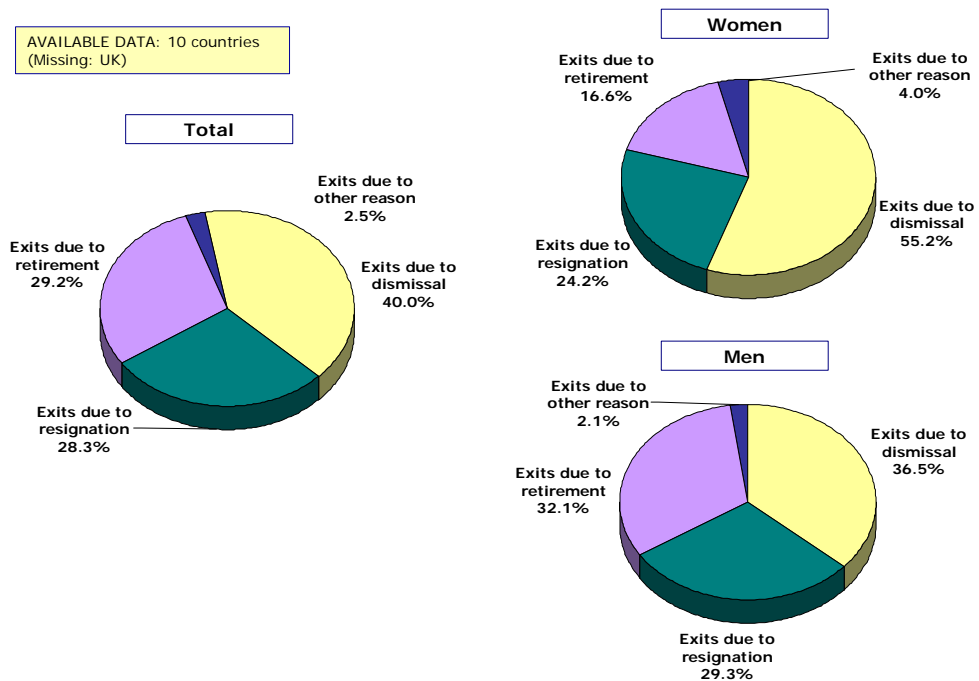
**Diagram 2 The variation in the workforce 2001-2003 (%)**



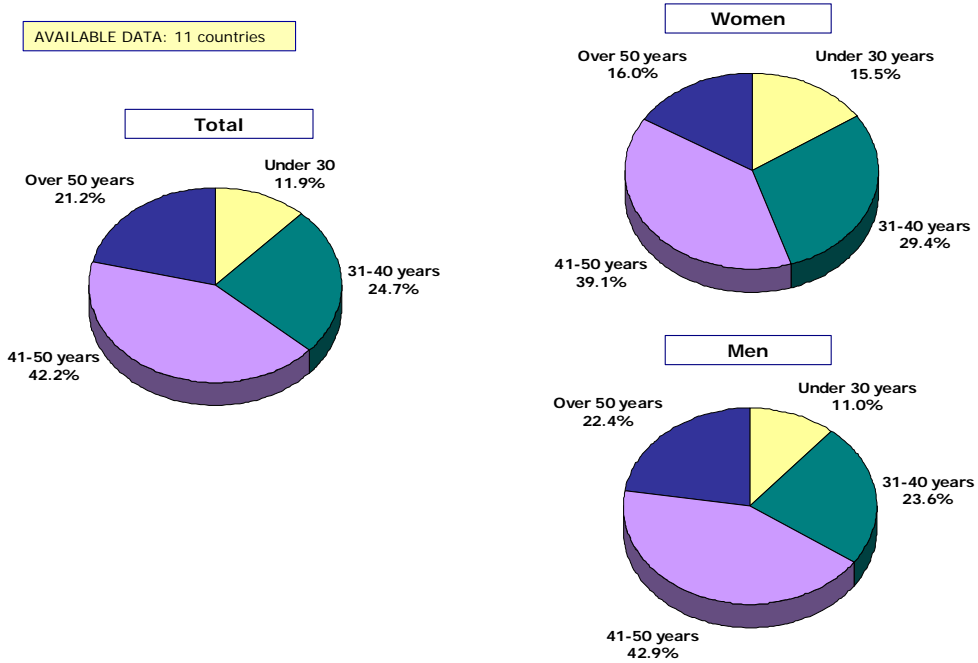
**Diagram 3 – New entries and exits in the enterprises and the percentage weight of female personnel over the past 3 years (total 2001, 2002 and 2003)**

	New entries			Total exits		
	Total	Women	% Women	Total	Women	% Women
Italy	10,210	1,688	16.5	18,818	1,204	6.4
Austria	2,463	306	12.4	6,900	660	9.6
Lithuania	3,251	681	20.9	3,710	1,256	33.9
Poland	17,756	5,758	32.4	29,505	9,948	33.7
Slovak Republic	485	219	45.2	3,733	1,272	34.1
Switzerland	5,518	1,712	31.0	6,319	1,475	23.3
Hungary	5,835	1,200	20.6	9,952	2,299	23.1
France	16,029	3,276	20.4	19,117	2,055	10.7
Belgium	3,023	475	15.7	3,283	299	9.1
Germany	17,904	7,524	42.0	41,889	6,284	15.0
Totale	82,474	22,839	27.7	143,226	26,752	18.7

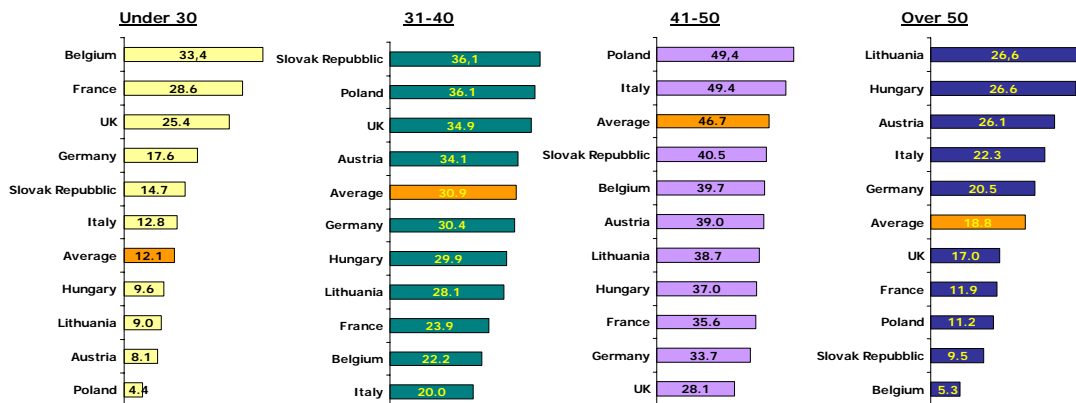
**Diagram 4 – Types of exit (All countries: total 2001 – 2003)**



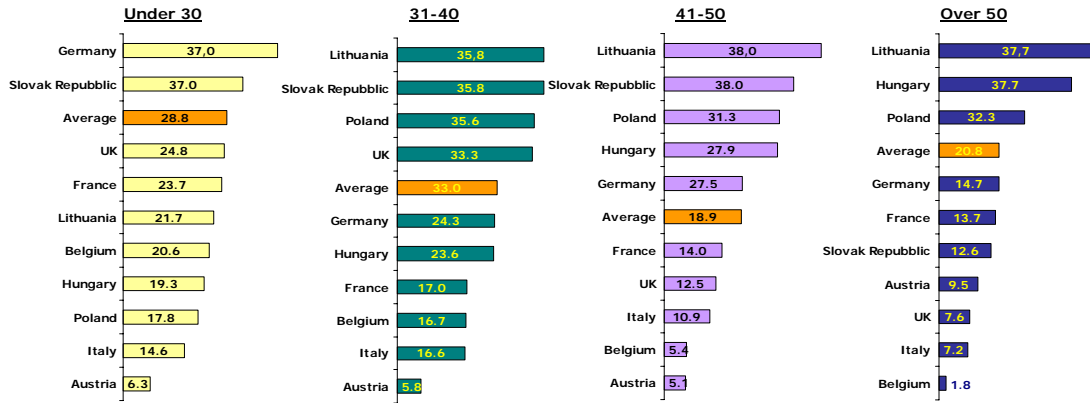
**Diagram 5 – Personnel in the enterprises by age group (%)**



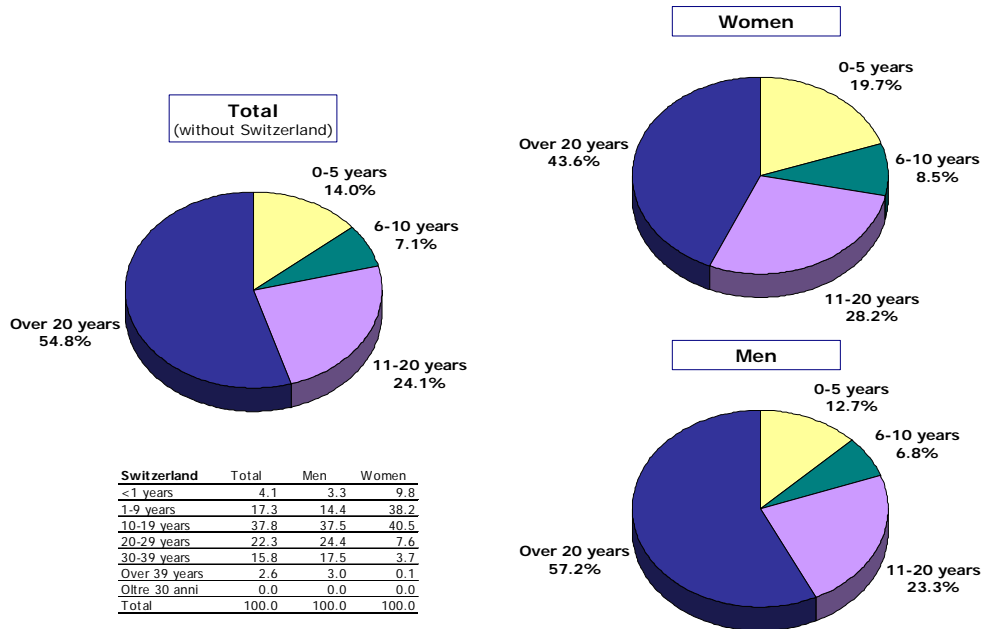
**Diagram 6 – Distribution of the female workforce by age group: classification by country**



**Diagram 7 – The percentage weight of women in the various age groups compared to the overall workforce of the enterprise: classification by country**



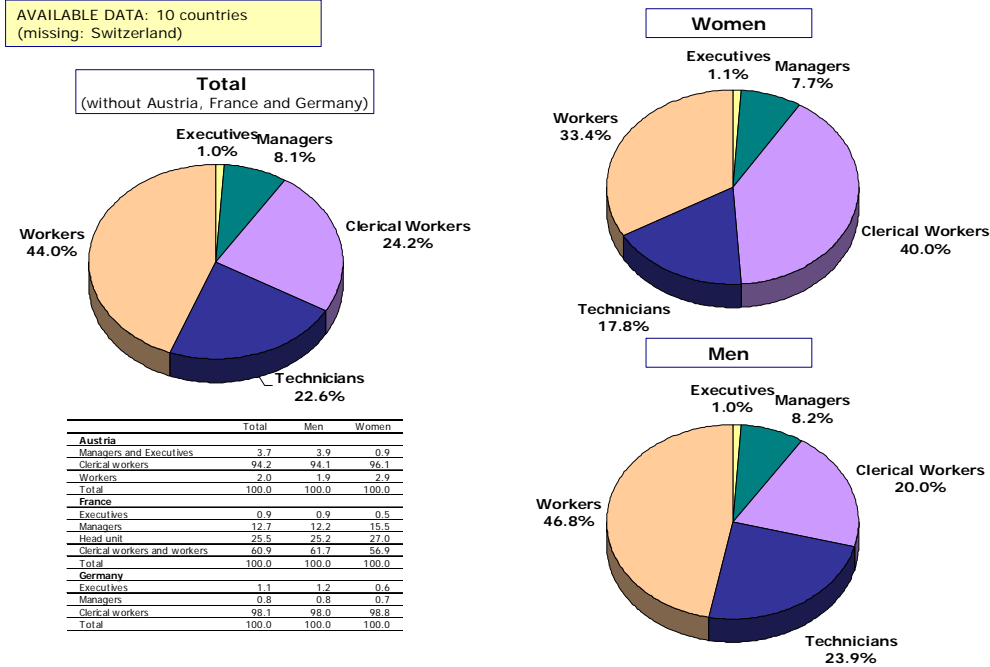
**Diagram 8 – Enterprise personnel by seniority (%)**



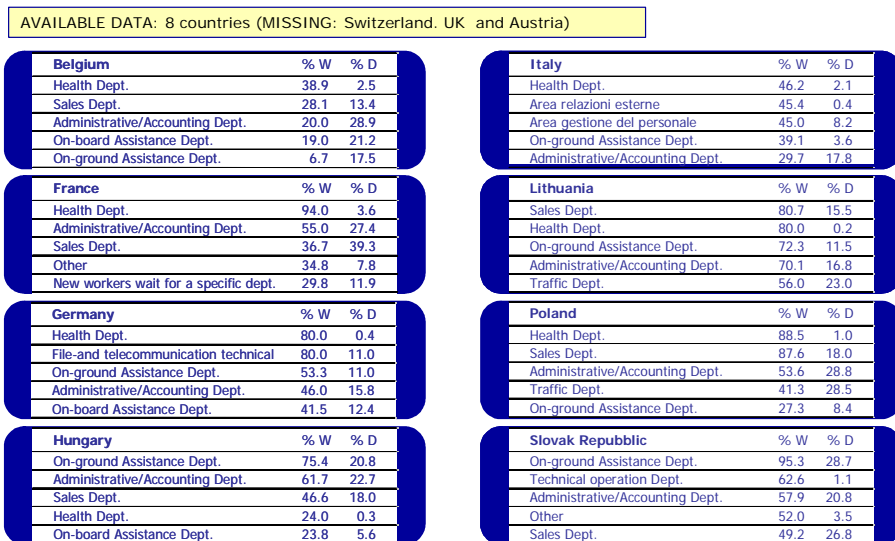
Switzerland	Total	Men	Women
<1 years	4.1	3.3	9.8
1-9 years	17.3	14.4	38.2
10-19 years	37.8	37.5	40.5
20-29 years	22.3	24.4	7.6
30-39 years	15.8	17.5	3.7
Over 39 years	2.6	3.0	0.1
Oltre 30 anni	0.0	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0



**Diagram 9 - The staff positioned in the various levels of the hierarchy**



**Diagram 10 – The weight of female personnel in the main departments**



%W = The percentage weight of female workers on total personnel in the sector  
 % D = The percentage weight of personnel in the sector on total corporate personnel

### Diagram 11 – The weight of female personnel in the main activities

AVAILABLE DATA: 9 countries (Missing: France and Germany)

Austria	% W	% A
Maintenance staff (*)	50.0	45.3
Sonstige	25.0	0.3
Commercial activity	17.1	4.8
Office activity	13.8	29.9
Bahnhofsdienst	5.8	5.7

Belgium	% W	% A
Medical and paramedical activity	68.0	2.8
Commercial activity	30.3	16.4
Office activity	27.1	52.6
On-board service	16.1	15.5
Security staff	9.4	0.9

England	% W	% A
Office activity	32.1	23.8
Station service	20.2	42.4
On-board service	15.3	28.8
Shunting and driving staff	2.1	5.0

Hungary	% W	% A
On-ground service	87.5	20.3
Office activity	72.0	32.7
Commercial activity	60.0	2.4
Medical and paramedical activity	50.0	0.0
Station service	34.0	17.9

Italy	% W	% A
Medical and paramedical activity	46.2	2.1
On-ground service	39.1	3.5
Office activity	28.9	36.4
Commercial activity	28.0	10.7
Security staff	17.6	0.8

Lithuania	% W	% A
Station service	85.8	10.1
Commercial activity	84.8	11.9
Inspection staff	70.6	0.4
On-ground service	63.5	9.3
Office activity	62.7	21.6

Poland	% W	% A
Commercial activity	87.6	18.0
Medical and paramedical activity	88.5	1.0
Administration/Accounting	58.2	27.7
Traffic engin. equip. and ener. service	43.4	27.0
On-ground service	29.2	8.4

Slovak Republic	% W	% A
On-board service	95.3	26.3
Technician	62.6	1.0
Office activity	57.9	19.1
Commercial activity	49.2	24.7
Other	25.0	13.2

Switzerland	% W	% A
Commercial activity	44.8	38.5
On-board service	22.2	16.5
Office activity	19.5	33.2
Technician	7.3	5.2
Maintenance staff	3.7	6.3

%W = The percentage weight of female workers on total personnel in the activity  
 % A = The percentage weight of personnel in the activity on total corporate personnel  
 (\*) = Incl. cleaning service

### Diagram 12 – Ratio between average salaries of female and male workers in the various job positions

AVAILABLE DATA: 8 countries  
 (Missing: Switzerland, Germany and Hungary)

Managers	Women/Men*100
Belgium	100.5
Poland	100.5
Austria	98.4
France	95.6
Lithuania	93.5
Italy	92.2
UK	91.1
Slovak Republic	88.0

Clerical Workers	Women/Men*100
UK	100.5
Lithuania	90.8
Italy	89.3
Poland	85.4
Austria	83.7
Slovak Republic	82.4
Belgium	80.0

Technicians	Women/Men*100
Poland	92.6
Slovak Republic	90.3
Lithuania	81.7
Italy	81.2
Belgium	72.6

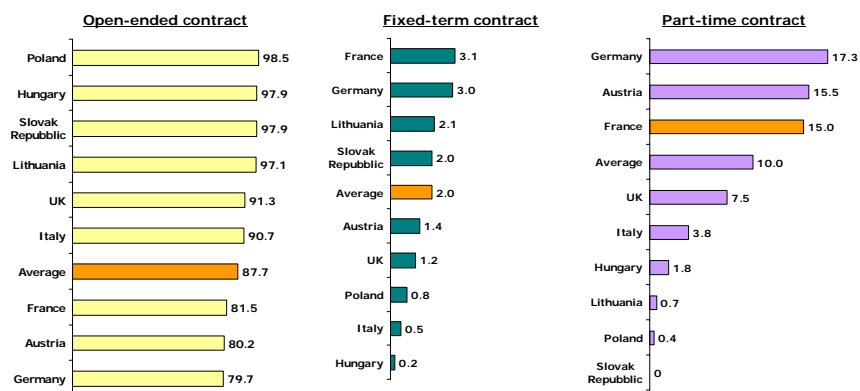
Workers	Women/Men*100
Poland	89.6
Austria	89.1
Italy	87.4
Slovak Republic	79.6
Belgium	79.2
UK	77.1
Lithuania	71.3

**Diagram 13 – The percentage weight of female personnel in the different types of employment contract**

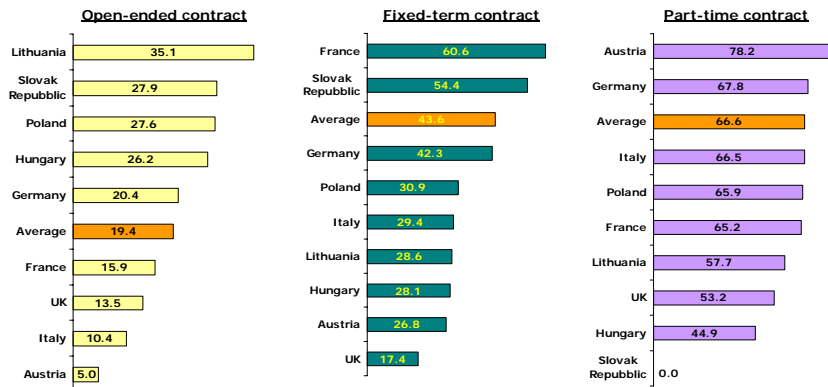
AVAILABLE DATA: 9 countries  
(Missing: Switzerland and Belgium)

Types of employment contract	%Total	% Men	% Women
Open-ended contract	95.2	97.3	87.7
Fixed-term contract	1.0	0.7	2.0
Part-time contract	3.1	1.3	9.8
Project-by-project contract	0.0	0.0	0.0
Training contract	0.6	0.5	0.4
Other types of contract	0.2	0.2	0.1
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100,0</b>	<b>100.0</b>

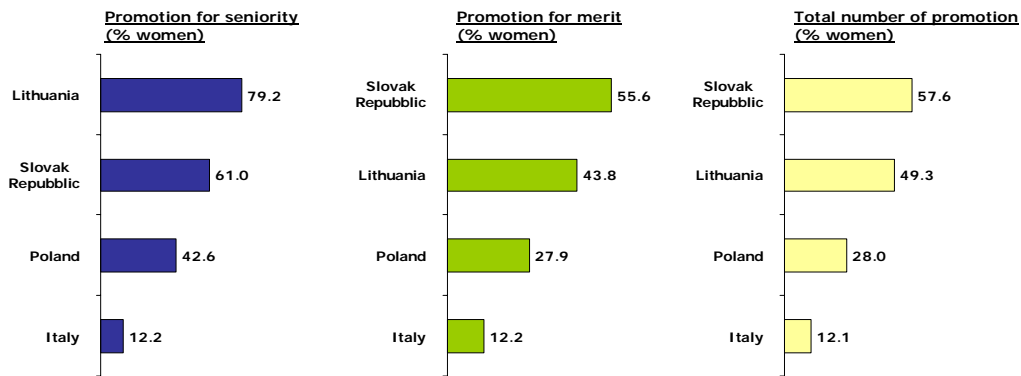
**Diagram 14 – The percentage of female personnel in the different types of employment contract**



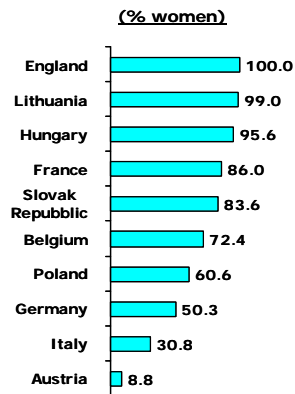
**Diagram 15 – The percentage weight of female personnel in the different types of employment contract**



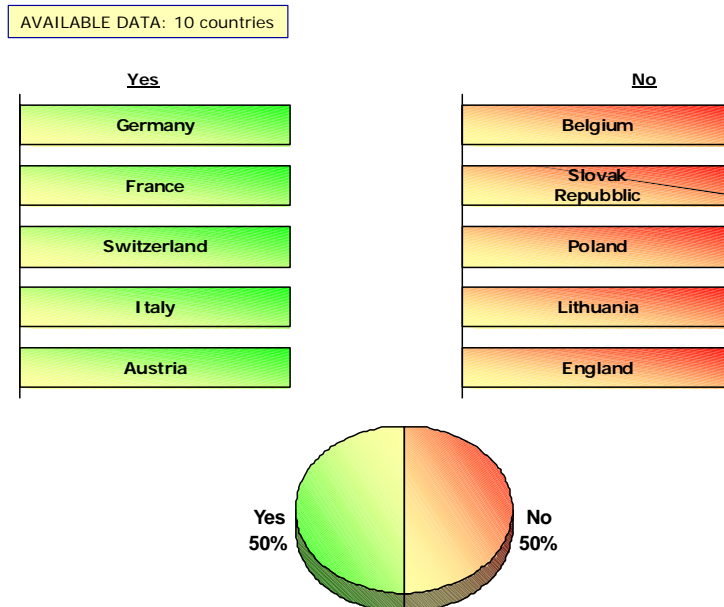
**Diagram 16 – Number of workers who achieved a career progress (total 2001-2003)**



**Diagram 17 – Number of parental leave requested (total 2001-2003)**



**Diagram 18 – Existence of a a body for ensuring equal opportunities, in accordance with current legislation and contracts**



## 3.2. Közvetlen vizsgálat: a szakszervezetek szerepe és tevékenysége a nők munkahelyi integrációja érdekében

### 3.2.1. Bevezetés

Az alábbi fejezet annak a felmérésnek az eredményeit tartalmazza, amelyet a vasutas szakszervezetek körében végeztek a női jelenlét szerepének és súlyának megismerésére a szakszervezeteken belül; a nők munkahelyi integrációjára irányuló vállalati politika szakszervezeti értékelésére; az esélyegyenlőséget ösztönző szakszervezeti lépések megvizsgálására.

10 országból összesen 17 visszajelzés gyűlt össze (lásd részletesen a következőkben).

### Questionnaires (*summing up*)

Country (10)		
1	Italy	FIT CISL Trasporto Ferroviario e Servizi
2	Italy	UGL
3	Italy	SMA/FAST - CONFISAL
4	Italy	UILTRASPORTI
5	Italy	FIT CGIL
6	Austria	Gewerkschaft der Eisenbahner
7	Slovak Republic	Odborovè Zdruzenie Zelezniciarov
8	Spain	FETCM - UGT (railway section)
9	Bulgaria	Union of transport workers' syndacates in Bulgaria
10	Germany	Transet
11	Greece	Panhellenic Railwaymen Federation
12	UK	Transport Salared Staff's Association (TSSA)
13	France	Fédération Générale autonome des Agents de conduite
14	France	UNSA Cheminots
15	France	CGT Fédération des Cheminots
16	France	Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots
17	Hungary	Vasuti Dolgozok Szabad Szakszervezete

A vizsgálat alapjául vett felmérések csekély száma miatt mennyiségi-minőségi értékelést követtünk. Nem nyílt lehetőség az adatok további osztályozására sem (például a szakszervezetek földrajzi makro-térségek szerinti felbontásával), az adatokat tehát összességükben kezeltük.

### 3.2.2. Női dolgozók a szakszervezetekben

A kérdőív első része az általános információszerezést szolgálta a nők jelenlétéről a vasutas szakszervezetekben. Azt volt a szakszervezetekhez intézett kérés, hogy jelöljék meg, mekkora a női tagság létszáma, mekkora a nők súlya az össztagslétszámhoz képest, a nők jelenléte milyen változásokhoz vezetett a szakszervezet életében, és milyen kezdeményezésekkel igyekeznek növelni a női tagság arányát.

Az első kérdésre (a női tagság létszáma a szakszervezetben) a felmérésben részt vevő 17 szakszervezet közül 15 adott választ. Ezekben a szakszervezetekben a nők létszáma megközelíti a százazretet, amely a szakszervezeti tagság összlétszámának a 18,2% -val egyenlő. Ekkora - ahogyan erről már szó volt - a vizsgálatban részt vevő vasútvállalatoknál dolgozó női munkaerő aránya is (18,8%). Érdeemes kiemelni, hogy a szakszervezeti tagsággal rendelkező nők aránya kizárólag Magyarország esetében haladja meg jelentős mértékben a vállalatoknál dolgozó női munkaerő arányát (34,4% és 26,2%). A női szakszervezeti tagság Ausztriában valamivel meghaladja a női munkaerő arányát (7,2% és 6%), és hasonló a helyzet Németországban is (21% és 20,8%). Máshol, a kapott adatok szerint, a két arány fordított, de nem nagy különbséggel: például a legjelentősebb olasz szakszervezetekben a női tagság 8,9%, a nők munkahelyi aránya 10,9%, Szlovákiában a két arány 26,8% és 28,2%.

	% women in Trade Unions	% women In Enterprises	diff. %
Hungary	34,4	26,2	+8,2
Slovak Republic	26,8	28,2	-1,4
Germany	21,0	20,8	+0,2
Italy	8,9	10,9	-2,0
Austria	7,2	6,0	+0,8

Az elmúlt három év alatt nőtt a szakszervezetek női tagságának a létszáma, de a nők aránya lényegében nem változott (18,6%). A szakszervezetekben tehát nem figyelhető meg a női jelenlét erősödése, miközben a vasútállalatok többségénél emelkedik a női munkaerő (bár lassú ütemben, ahogyan ez már többször említésre került). A felmérésben azonban csak a szakszervezetek fele jelölte meg az új tagok létszámát megkülönböztetve a férfiak és nők arányának alakulását az elmúlt három év alatt.

A második kérdésre (a nők által hozott változások) a szakszervezetek közel fele azt állította, hogy a nők belépése pozitív változásokat eredményezett a szakszervezetek felépítési struktúrájában (lásd első ábra). Az említett változásokat elsősorban az esélyegyenlőség terén tapasztalták (a kollektív szerződésben is megjelentek a nőkre vonatkozó előírások), a tagok közötti kapcsolatokban és nők jogainak védelmében.

Ami a női jelenlét ösztönzésére indított szakszervezeti kezdeményezéseket illeti, az elmúlt közel három évben elsősorban az alábbi lépések történtek:

1. továbbképzési tanfolyamok szervezése;
2. női tagok toborzására indított akciók;
3. a nők bevonása a vezetői tisztségekbe;
4. külön női szakszervezeti intézmények felállítása;
5. támasznyújtó csoportok kialakítása a nők munkahelyi problémáinak/nehézségeinek azonosítására;
6. diszkrimináció ellenes előírások behelyezése a szabályzatba (például a vezetőségben a nők aránya nem lehet 40%-nál alacsonyabb).

### ***3.2.3. A szerződés nyújtotta védelem***

A felmérés második, bővebb része a vasútállalatoknál dolgozó nők munkahelyi integrációjának elősegítésével kapcsolatos problémákat taglalta, a szerződés nyújtotta védelem kérdéseit, amelyeknek éppen a nők teljes integrációjának megvalósítását kell szolgálni.

Az első kérdés a vállalati politikát érintette. Az adott országban működő vasútállalatok milyen programmal támogatják a nők munkahelyi jelenlétét?

Az eredmény valóban csalódást nyújtott: a válaszok tükrében tíz országból csak kettőben létezik, vagy legalábbis a szakszervezetek benyomása szerint, olyan vállalati politika, amely pozitívan hat a női jelenlét növelésére. Az ilyesfajta programok elsősorban a vállalatok kereskedelmi



és fedélzeti szolgáltatási szektorában aktívak, valamint az adminisztrációban és a műszaki ágazatban. A vállalati hierarchiában a női jelenlétet ösztönző programok főleg a hivatali alkalmazottak és a munkásnők felé irányulnak, de egyes szakszervezetek jelezték, hogy nőtt a figyelem a női vezetők és menedzserek iránt is.

A szakszervezetek oldaláról vizsgálva a kérdést, az érdekképviseltek a rugalmasság növelésével, a részidőre szóló szerződésekkel (ezeket 7 szakszervezet jelezte), az előírt turnusok módosításával (4 visszajelzés) igyekeznek segíteni a szakmai és a családi élet jobb egyeztetését (**2. ábra**). Két szakszervezet a távmunkában lát lehetőséget. A nagyobb rugalmasság iránti igény természetesen olyan eszközöket sürget, amelyek megfelelő megoldást képesek nyújtani a dolgozók szükségleteire (például a részidős szerződések szélesebb választéka). A dolgozók a szerződésben foglalt eszközök bővítését sürgetik annak érdekében, hogy az igényeikhez legközelebb álló szerződéstípust választhassák életük/munkájuk egyeztetése érdekében; a rugalmasság növelése ne a vállalatot segítse az elbocsátások megkönnyítése és az állások bizonytalanná tételében.

A fent említett kezdeményezések a felmérésben részt vevő tíz országból négyben a kollektív szerződések újratárgyalásához vezettek. A vállalatokra gyakorolt nyomás eredményeként, tíz országból ötben a kollektív szerződésben olyan előírások szerepelnek, melyek a családi és a szakmai élet minél jobb összhangját szolgálják (Olaszországban ezen a téren bizonytalanság uralkodik, mivel az öt nagy szakszervezeti tömörülés nem jutott még közös álláspontra); másik hat esetben olyan előírások szerepelnek, melyek a vasutas szakmák megnyitását segítik elő a nők előtt.

Sokat mondó adatok azok a jelzések/panaszok, melyek az anyaságra és apaságra vonatkozó hatályban levő törvényi szabályozás alkalmatlanságára vagy helytelen alkalmazására utalnak (**3. ábra**).

Ezzel kapcsolatban az összesen 17 szakszervezethez 11 jelezte, hogy hasonló panaszt kapott.

A panaszok között szerepel az, hogy az anyasági időszak hátrányosan befolyásolja a pályafutási lehetőségeket, pénzügyi kiesést jelent a fakultatívan kivehető szabadság alatt, és az, hogy „az anyaságot a vállalat nem nézi jó szemmel”. Tanulságos megjegyezni, hogy a jelzések nem a szabályozás tartalmára vonatkoznak, hanem azokra a következményekre, amelyek a vállalaton belül az anyasággal járnak. A gyermekvállalás megnehezíti a pályafutást nem a szerződésben előírtak, hanem konkrét vállalati döntések miatt.

Az apasági szabadsággal még nagyobb a hátrányos helyzetbe való kerülés veszélye. Itt a panaszok sorában első helyen áll az, hogy „az apaságot a vállalat nem nézi jó szemmel”, ezt a karrierben jelentkező korlátozások követik. Mindkét esetben a panaszok a vállalat diszkriminatív magatartását hangsúlyozzák, nem a szerződés által nyújtott védelem elégtelenségét.

Arra a kérdésre is választ vártunk a szakszervezetektől, hogy a jelenleg hatályban levő kollektív szerződések miként szabályozzák a gyermekek betegsége esetén kért szabadságot. Tíz országból hét pozitív választ adott. 11 szakszervezet szerint (6 országból) ezzel a fajta szabadsággal jelentős többségben a nők élnek, 2 szakszervezet szerint (2 különböző országból) nők és férfiak egyenlő mértékben.

#### **3.2.4. Esélyegyenlőség: projektek, kezdeményezések, eszközök és információk**

A felmérés utolsó része az esélyegyenlőség témáját tárgyalta.

A szakszervezetektől mindenekelőtt azt kérdeztük, milyen kezdeményezések történtek a vasúti esélyegyenlőség erősítésére (4. ábra). Az első jelentős adat az, hogy a 17 szakszervezetből egy sem válaszolta azt, hogy nem tett semmilyen lépést.

A szakszervezetek által megjárt út - az érdekképviselet mintegy közös eszköze - az a harc volt, amelyet azért vívtak, hogy az esélyegyenlőség része legyen a kollektív szerződésekről folytatott tárgyalásoknak (az összesen 17 szakszervezetből 15 említette meg ezt). Igen jelentősnek számítanak a nemzetközi együttműködési programok (9 visszajelzés), a nemek közötti különbségekről folytatott kutatási projektek támogatása (8 visszajelzés) és az általános együttműködést erősítő csoportmunka ösztönzése. Ez a három kezdeményezés-típus tűnt a leghatékonyabbnak a kitűzött célok elérésére.

Ezzel ellentétben kevésbé elterjedtek a képzési tevékenység fejlesztésére szánt lépések, az esélyegyenlőség érdekében folytatott szakmai továbbképzés.

Azokban az esetekben, amikor az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdéskör napirenden szerepelt a kollektív szerződések tárgyalásain (5. ábra), elsősorban a családi okokból kivett szabadság és az anyaság volt a tanácskozás tárgya. Ezt olyan kevésbé sürgetett témák követték mint a munkaszervezés kérdései, a nők integrációja a műszaki szakmai területeken és a béregyenlőség.

Jelentős fejezetet tesznek ki azok az esetek/panaszok, melyekkel a nő dolgozók fordultak a szakszervezetekhez diszkrimináció vagy munkahelyi zaklatás miatt (**6. ábra**).

A szakszervezetekhez érkezett leggyakoribb jelzések között a pályafutási lehetőségek- már korábban említett- akadályoztatása szerepel. 4 szakszervezet ezt a problémát prioritásként tüntette fel, 7 másodrendű nehézségnek tartja. Ha a panasz prioritásnak számít, a fő gondot a bérezés jelenti (7 szakszervezet szerint ezzel kapcsolatban érkezett a legtöbb panasz) és a munkahelyi zaklatás (5 visszajelzés). Jelentős probléma a munkaidő rugalmasságának hiánya is (4 szakszervezet prioritásként tüntette fel, 3 másodrendűként).

Ami a munkahelyi zaklatást és kínzást illeti, számos szakszervezet megerősítette, hogy ezzel kapcsolatos jelzéseket is kapott (**7. ábra**): 17 szakszervezetből 10 a munkahelyi zaklatást említette, 12 a szexuális zaklatást.

Milyen magatartást követtek a szakszervezetek, amikor ilyen jelzések érkeztek? A széles többség (11) válasza szerint vállalati fellépés történt, korlátozott számú esetben az illetékes esélyegyenlőségi bizottság foglalkozott a kérdéssel (5), büntetőjogi eljárás indult (5) és a szakszervezet jogi védelmet nyújtott (4).

Az esélyegyenlőségi kérdéskörrel kapcsolatban megkérdeztük a szakszervezetektől, milyen kezdeményezéseket tettek az ismeretek terjesztése érdekében (**8. ábra**).

A szakszervezetek többsége külön teret szentel a kérdésnek a szakszervezeti újságok cikkeiben (14 ilyen választ kaptunk), a szakszervezeti Internetes honlapon külön oldalon tárgyalja (12), találkozókát rendez a témáról (11). Eléggé elterjedtek az esélyegyenlőségre vonatkozó, hatályos törvényi előírásokat összefoglaló kiadványok (8), ritkább a témának szentelt könyvek megjelentetése vagy szakértői találkozók rendezése a téma elmélyítésére.

Azt kértük a szakszervezetektől, részletesen taglalják, hogy férfiak és nők között mely területeken tapasztalható nagyobb információhiány vagy félreinformálás az esélyegyenlőség szerződésben foglalt pontjait illetően.

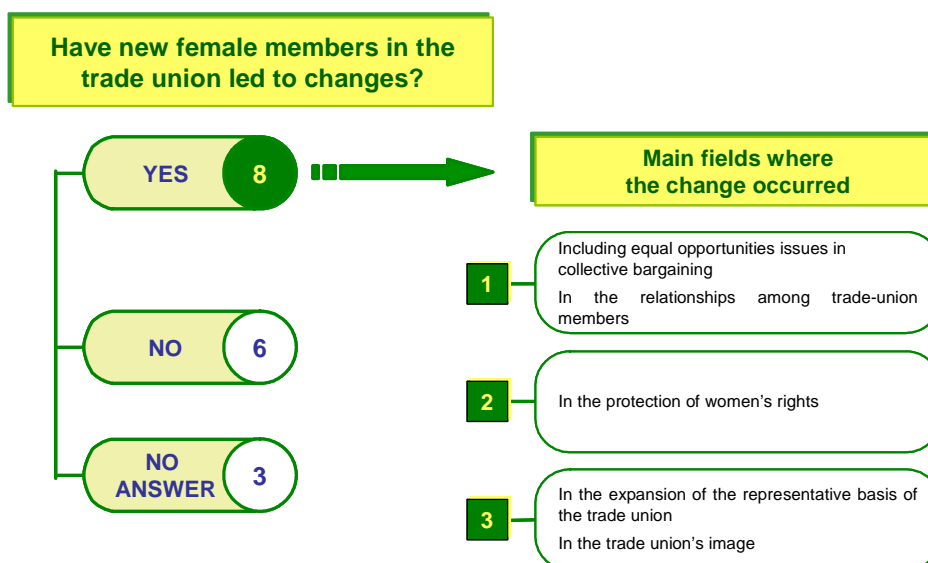
A nők között a szerződésben szereplő bérezési előírásokról, a képzési lehetőségekről, az esélyegyenlőségi bizottságok feladatairól tapasztalható a

leggyakoribb információhiány - állították a szakszervezetek. A férfiak esetében kevesebb a negatív visszajelzés ami a bérezéssel vagy a képzéssel kapcsolatos információkat illeti, de a férfiak gyenge tudást mutatnak az esélyegyenlőségi bizottságok feladataival kapcsolatban, és nagyon kevés információval rendelkeznek a család és a szakmai előrelépés védelmével kapcsolatos előírások terén.

A szakszervezetek által folyó évben (2004) indított esélyegyenlőségi kezdeményezések/projektek skálája széles: célzatos képzési projektek (például folyamatos továbbképzés annak érdekében, hogy a nők és a férfiak családi vagy más okokból kivett szabadság után problémamentesen állhassanak vissza a munkába), munkahelyi zaklatás-ellenes irodák megnyitása, esélyegyenlőségi szakértőkkel tartott találkozók, konferenciák, a nők munkahelyi integrációját segítő orientációs központok, a baby-sitter szolgáltatást segítő helyi intézkedések, női szakszervezeti szekció és sok más projekt. Megjegyezzük, hogy 4 szakszervezet azt állítja, hogy semmilyen külön akciót nem készítettek, 4 másik szakszervezet pedig nem adott választ a kérdésre.

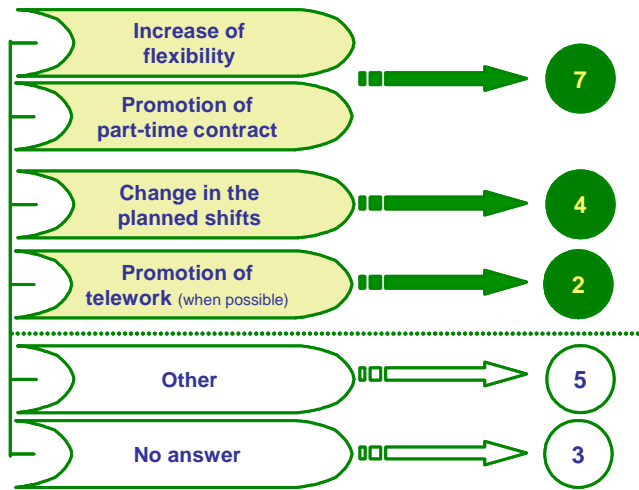
Végül az esélyegyenlőség súlyának bizonyítása a szakszervezeti szabályzatokban: a felmérésben részt vett 17 szakszervezetből 10 esetében a szakszervezeti szabályzat külön esélyegyenlőségi intézmény felállítását írja elő.

## DIAGRAM 1



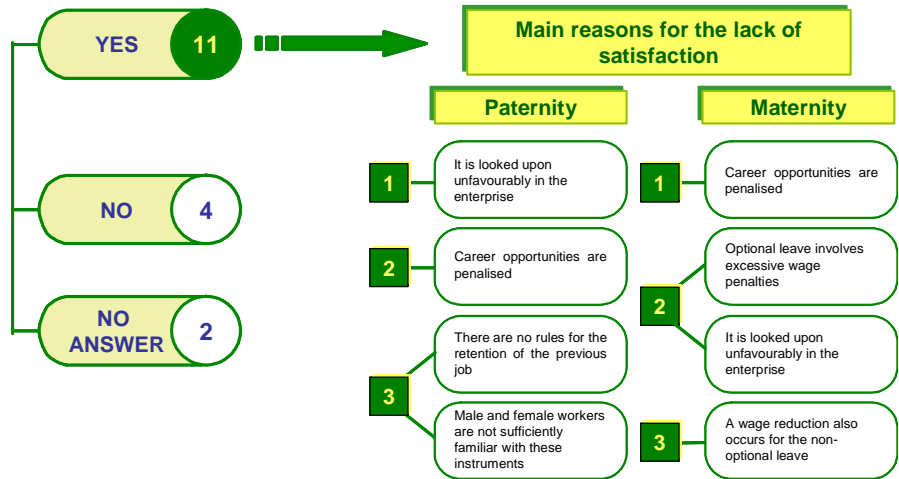
**DIAGRAM 2**

Indicate which initiatives are promoted by your trade union in order to allow for a better reconciliation between working life and family life.



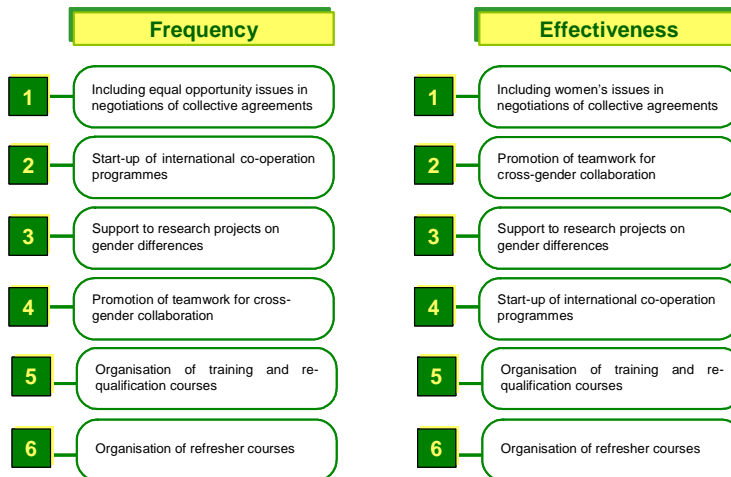
**DIAGRAM 3**

Has your trade union ever received reports/complaints concerning the inadequacy of the current legislative and contract laws regarding maternity and paternity?



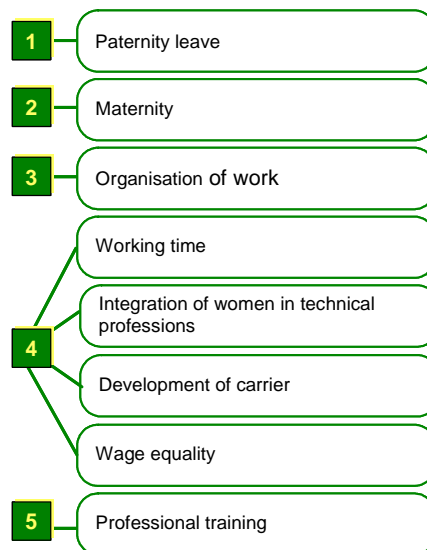
## DIAGRAM 4

### Social initiatives recently conducted by trade unions regarding equal opportunities



## DIAGRAM 5

### Women's issues included in collective agreements



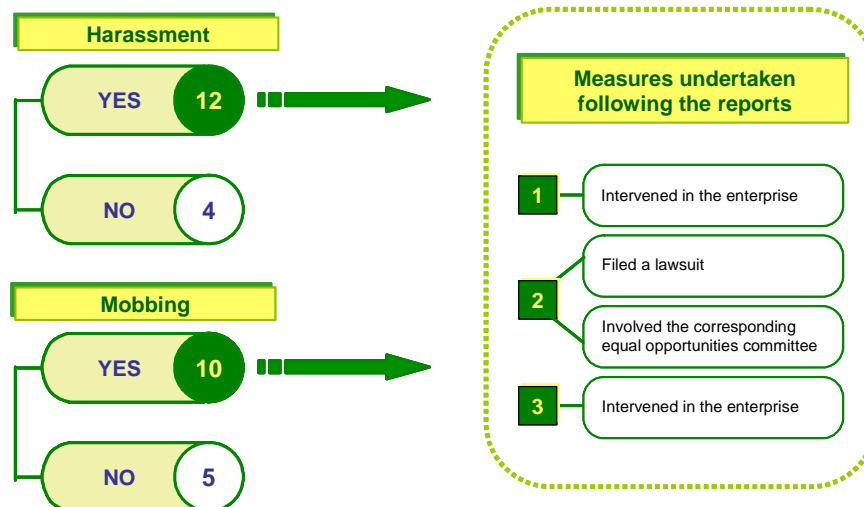
## DIAGRAM 6

Indicate on which aspects the reports/complaints submitted to the trade union by female workers are mainly concentrated

	1 <sup>st</sup> Aspect	2 <sup>nd</sup> Aspect	Total
Career prospects	4	7	11
Wages	7	1	8
Relationships with colleagues and collaborators	2	5	7
Flexibility of working hours	4	3	7
Mobbing	5		5
Harassment	1	1	2
Opportunity for cultural growth	1		1

## DIAGRAM 7

Did female workers report about issues of harassment and/or mobbing to your union?



## DIAGRAM 8

What initiatives does your trade union promote for correct information regarding equal opportunities



### 3.3. Közvetlen vizsgálat: a nők munkahelyi integrációját szolgáló vállalati politika

#### 3.3.1. Bevezetés

Az alábbi fejezet annak a felmérésnek az eredményeit tartalmazza, amelyet a vasútvállalatoknál végeztünk a női jelenlét erősítését, a munkahelyi integrációt és az esélyegyenlőséget ösztönző vállalati politikáról.

9 országból összesen 13 visszajelzés gyűlt össze (lásd részletesen a következőkben). A vizsgálat alapjául vett felmérések csekély száma miatt mennyiségi-minőségi értékelést követtünk. Nem nyílt lehetőség az adatok további osztályozására sem (például a szakszervezetek földrajzi makrotérségek szerinti felbontásával), az adatokat tehát összességükben kezeltük.



**Questionnaires** (*summing up*)

Country (10)		
1	Italy	Ferrovie dello Stato S.p.A.
2	Italy	Trenitalia S.p.A.
3	Italy	RFI S.p.A.
4	Italy	Italferr S.p.A.
5	Italy	Ferservizi S.p.A.
6	UK	Central Trains Limited
7	Lithuania	JSC Lithuanian Railways
8	Poland	PKP JSC - Polish State Railways
9	Slovan Republic	Zeleznicna spolocnost a.s.
10	Belgium	SNCB
11	Germany	Deutsche Bahn AG
12	France	SNCF
13	Austria	Osterreichische Bundesbahnen

**3.3.2. Foglalkoztatás**

A felmérés első része a női jelenlét ösztönzését célzó vállalati politikáról gyűjtött információkat.

A felmérésben részt vett 13 vállalatból 10 kijelentette, hogy nem indított külön programot a női munkaerő megerősítésére. Ez a 10 vállalat 6 országot képvisel. A másik három vállalat (3 különböző országból) viszont külön programot indított a nők jelenlétének megerősítésére a vezetői beosztásokban és a "rolling stock and driving"- szektorban, vagyis a mozdonyvezetők és más sínen végzett munkakörben. Az alacsony szintű női foglalkoztatás problémáját az európai vasútvállalatok nem érzik tehát jelentősnek, az egyértelmű képet mutató strukturális adatok ellenére. A mennyiségi adat alábecslése azonban annak a kulturális háttérnek és diszkriminációs gyakorlatnak az alábecslését is jelenti, amely egyes esetekben a nők alacsony szintű munkahelyi jelenlétének magyarázata - a vasúti ágazatban is. Mindezt annak a közismert ténynek az elismerésével állítjuk, hogy az európai vasútvállalatok jelenlegi, szerkezeti átalakítási

fázisában nehéz a nők munkahelyi jelenlétének erősítését ösztönözni, orvoslást nyújtva hátrányos helyzetükre.

Ami a humán erőforrás értékelését illeti, a vasútvállalatok a karrierlehetőségek és a bérezési elismerések terén az alábbi sorrendben felsorolt szakmai hozzáértést/képességeket részesítik előnyben: *resulted-oriented thinking* (eredmény-orientált gondolkodásmód), *degree of education* (végzettség), *problem-solving* (probléma-megoldási képesség) és *teamwork* (csoporthmunka). Kevésbé jelentősnek tűnik az *organisation* (szervezés), *innovation* (innováció), *flexibility* (rugalmasság) (**1. ábra**).

### 3.3.3. *Munkaidő, szabadság és bérezés*

A felmérés második része a munkaidő, a családi és a szakmai élet összeegyeztetését biztosító szerződési garanciák, a bérezés széles témakörét dolgozta fel annak mélyebb megértésére, hogy a vállalatok, miképpen alkalmazzák a munkaszervezés eszközeit, valamint a nők munkahelyi integrációját megkönnyítő előírásokat.

Az első kérdés a munkaidő beosztásra, a turnusokra vonatkozott, különösen azokra a problémákra, amelyekkel a vállalatok a jelenlegi hatályban levő rendszerben szembesültek. Az összesen 13 vállalatból 5, négy ország képviselőjében, pozitív választ adott (vagyis nehézségekkel találkozott). Néhány vállalatnál elsősorban a női dolgozók jeleztek problémákat, máshol nő és férfi dolgozók egyaránt.

A család és a munka közötti jobb összhangot (**2. ábra**) szolgáló vállalati lépések egyike a részidős szerződés (9 vállalat választja ezt a megoldást) és a munkaidő módosítása (7 vállalat). Csak 4 vállalat jelezte a rugalmasság növelését és vállalati szociális intézkedések bevezetését; egy vállalat a távmunkát szorgalmazza. A vállalatok tehát a már eddig is bevált eszközöket használják a munka rugalmassábbá tételéhez; olyan eszközöket mint a részmunkaidőre szóló szerződés, amely azonban inkább a vállalat igényeit (rugalmas munka, nem teljesjében biztosított munkahely) elégíti ki, mint a női dolgozóét.

A részmunkaidős szerződés gyakori megoldás a munka és a családi élet összeegyeztetését szolgáló eszközök sorában (10 vállalat elsősorban a férfiak esetében alkalmazza, 9 vállalat a nők előnyére). Megoldást jelent a projektre szóló szerződés és a határozott időre kötött szerződés is. Egy

vállalat sem élt viszont a távmunka lehetőségével, ami az előző pontban mondottakat erősíti meg, vagyis azt, hogy a vállalatok kevés érdeklődést tanúsítanak a munka és a család közötti összhangot célzó innovatív lépések iránt.

A túlóra esetében 10 vállalat azt állította, hogy többségében a női dolgozók teljesítenek túlórát, 3 vállalat azt, hogy női és férfi dolgozók egyaránt élnek ezzel a lehetőséggel.

Ami az anyasági és apasági szabadságot illeti, a vállalatok azt jelezték, hogy a férfi és a nő dolgozók is a pályafutási lehetőségek korlátozására panaszkodnak. A különböző vasútvállalatok dolgozói szerint a fakultatívan kivehető szabadsági időszak (lásd apaság) bérezési hátrányhoz vezet, a nők pedig a szabályok hiánya miatt nem biztos, hogy a szabadság előtti munkahelyi beosztásukba térhetnek vissza.

A vállalatok többsége (8) úgy látja, hogy a férfiak és a nők egyenrangúan élvezik a beosztáshoz, szakmához, turnusokhoz kötött előnyöket. Csak 4 vállalat gondolja úgy, hogy ezeket elsősorban a férfi dolgozók képesek kihasználni.

### ***3.3.4. Pályafutási lehetőségek és értékelési rendszerek***

A felmérés harmadik része a humán erőforrások munkahelyi értékelésével és integrációjával foglalkozott, elsősorban a nőkre összpontosítva, valamint azokkal a nemi diszkriminációs problémákkal, melyek a pályafutási lehetőség akadályaként lépnek fel.

Ezzel kapcsolatban sokatmondó adat, hogy a 13 vállalatból csak 2 látja úgy, hogy jelentős karrierbeli különbségek léteznek férfi és női dolgozók között. A vállalatok értékelése szerint a szakmai előrelépést akadályozó problémák között a legelterjedtebbek a rugalmassághoz való alkalmazkodási képesség hiánya (7 visszajelzés, 3 vállalat számára ez prioritás), a hiányos műszaki ismeretek (4 vállalat, közülük háromnak ez prioritás), valamint a munka és a család közötti egyeztetés nehézsége (4 visszajelzés, egyetlen esetben prioritás).

Ami a nők szakmai előrelépése érdekében tett vállalati politikát illeti, a vállalatok az elsők között említették a menedzserképzést (4) és a szakmai továbbképzést (4). Megjegyzendő, hogy egyetlen vállalat sem jelzett a női képességek értékelésére tett lépéseket.

A vállalatoknak azt is meg kellett jelölni, hogy a humán erőforrás értékelésére használt rendszerükben milyen jellegzetességeket vesznek figyelembe (hozzaértés, attitűd) (**3. ábra**). A válaszok többsége a „termelékenység” említi (9 visszajelzés, 5 esetben prioritás), vagyis a munkavégzési teljesítményt, amelyet mennyiségben, kitartásban és végrehajtási gyorsaság szerint értékelnek.

Ezt a „minőség” követi (9 visszajelzés, 3 esetben prioritás). A minőség az elvégzett munka teljességére és helyességére utal. Harmadik elem a „hozzaértés”, vagyis az adott munkához szükséges know-how tudás és képességek (skills) birtoklása (8 visszajelzés, ebből 4 esetben prioritás).

A vállalati értékelési rendszerekben kevés jelentőséget tulajdonítanak a „szervezésben”, „innovációban” és az „együtműködésben” mutatott hozzáértésnek/attitűdnek. Bizonyos szakmai területeken azonban az attitűd - eredetiség, kreativitás, csoportmunka együtműködési szellem, a határidők tiszteletben tartása- szorosan hozzátartozik a szakmai kötelezettségekhez, magatartáshoz, és nem annyira férfi, mint női jellegzetesség. Az európai vasútvállalatok értékelési rendszereiben viszont nem kap visszaigazolást sem a munkahelyi integráció, sem a szakmai előremenet terén.

Végül, az esélyegyenlőséggel kapcsolatban felmerült igények szelekciós/értékelési rendszerének változtatására csupán 3 vállalat mutat hajlandóságot (például az „innovációs” és „együtműködési” kritériumok fejlesztésével, amelyek jobban kiemelik a nő dolgozók értékes tulajdonságait), 4 vállalat ezzel szemben azt állítja, hogy a jelenleg alkalmazott értékelési rendszer nem diszkriminatív, tehát nincsen módosításra szükség. 6 vállalat nem adott választ a kérdésre.

### **3.3.5. Esélyegyenlőség**

A felmérés utolsó része az esélyegyenlőség kérdésével foglalkozott.

Elsőként azt kérdeztük meg a vállalatoktól, hogy a belső kommunikációs csatornákon terjednek-e az esélyegyenlőséggel kapcsolatos információk (**4. ábra**). Csúpn 3 vállalat adott teljességében negatív választ.

A kommunikációs csatornák közül az esélyegyenlőségről leggyakrabban a vállalati körlevelek beszélnek (6 visszajelzés), prospektusok (4) és a vállalati corporate identity, amely a csoport értékeit tartalmazza. Ezenkívül

11 vállalat meggyőződéssel állítja, hogy a vállalati külső és belső kommunikáció is - képeiben és nyelvezetében is- a férfiak és nők közötti esélyegyenlőségre irányul.

A nők munkahelyi jelenlétének jelentős növekedésével bekövetkezett változások között a vállalatok az első helyen a munkacsoportok módosult kapcsolatait említették (7 visszajelzés), kisebb mértékben a személyzeti politikát (4), a vállalat képének módosulását (3). Csupán egy vállalat látja úgy, hogy a női jelenlét változáshoz vezetett a termelési szervezésben (7. **ábra**).

Az elmúlt három év alatt a vállalatok milyen programokat, milyen kezdeményezéseket indítottak az esélyegyenlőség terén?

8 vállalat adott visszajelzést, a skála elég széles és összetett.

Többek között megemlítjük az alábbiakat:

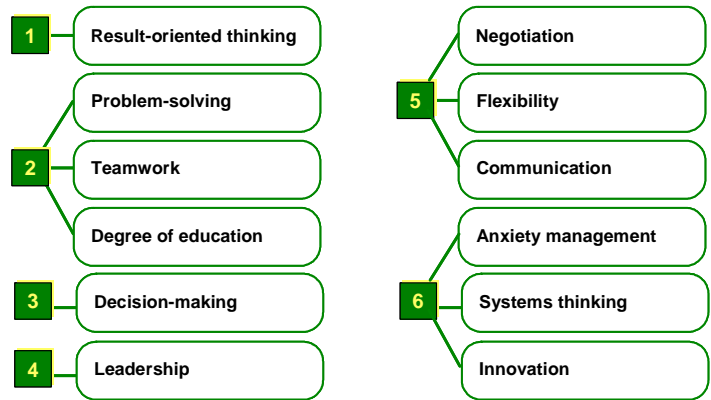
- a szerződések és az munkaidő rugalmasságának vizsgálata;
- a kiemelt munkakörben és a fedélzeten dolgozó nők biztonságát célzó projektek;
- női szakmai továbbképzés a kereskedelmi szektorokban;
- a gyereknevelés támogatása, menedzseri továbbképzés az esélyegyenlőség témájában.

Végül, az esélyegyenlőség védelmével foglalkozó intézmények, ha léteznek ilyenek a vállalatnál, elsősorban a társadalmi felekkel egyeztetve folytatják munkájukat a munkahelyi egyenlőség és az egyenlő munkavégzési feltételek érdekében (mindkét esetben 5 visszajelzés) (6. **ábra**).

Megjegyezzük, hogy csak két vállalatnál tervezik azt, hogy az esélyegyenlőségi bizottság kizárólagos konzultációs hatásköre döntéshozóvá lépjen elő. Mindez megerősíti, hogy az esélyegyenlőség érdekében tett számos vállalati lépés és eszköz ellenére, a minőségi ugrás még nem következett be a vállalati kultúrában.

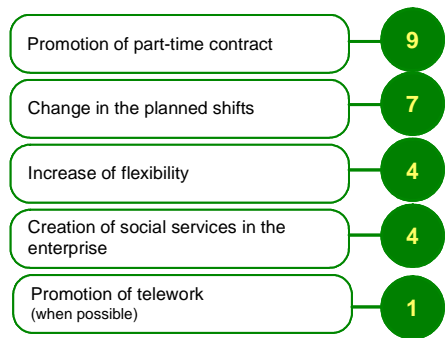
**DIAGRAM 1**

**Skills/attitudes currently most widely acknowledged in the railway sector in the evaluation of human resources (for the development of career pathways and wages advances)**



**DIAGRAM 2**

**Initiatives implemented in enterprise in order to allow for a better reconciliation between working life and family life**



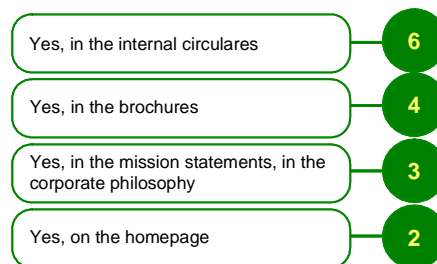
### DIAGRAM 3

The aspects considered in the evaluation system mostly used in enterprises

	1 <sup>st</sup> Aspect	2 <sup>nd</sup> Aspect	3 <sup>rd</sup> Aspect	Total
<b>Productivity</b> (quantity of the work performed, constancy in work, speed of execution)	5	2	2	9
<b>Quality</b> (completeness or correctness of the work performed)	3	4	2	9
<b>Competence</b> (vocational preparation, possession of know-how and skills for the required work)	4	1	3	8
<b>Initiative</b> ( sense of responsibility, time of autonomy, problem-solving ability, adaptability to new situations)	2	2	3	7
<b>Co-operation</b> (team work, collaboration and integration with other internal/external roles, organisational learning)	1	1	1	3
<b>Organisation</b> (planning of own work, respect for deadlines, reliability)		1	1	2
<b>Innovation</b> (originality, creativity, development of original and effective solutions)		1		1

### DIAGRAM 4

Are there statements on behalf Your Enterprise regarding equal opportunities?



**DIAGRAM 5**

**In which context the new entries of feminine employees did bring about the most significant changes?**



**DIAGRAM 6**

**If there is a body in your enterprise in charge of protecting equal opportunities, indicate how they can work more professionally to reach the aim of having a better security for equality**





### 3.4. Vállalati esélyegyenlőségi politika: a kérdés minőségi elemzése

A női munkahelyi integráció vállalati politikájára vonatkozó információk értékes forrását képezik - és mintegy többletként kiegészítik a kérdőívek és a találkozók során összegyűjtött adatokat - a különböző vállalatok Humán Erőforrás osztályainak felelős menedzsereivel és az Esélyegyenlőségi Bizottságok képviselőivel készített egyenes interjúk. E kivételes alanyokkal végzett közvetlen konfrontáció segített annak megértésében - a vállalatok szociálpolitikai és gazdasági hátterének, valamint a menedzsment által követett stratégiák tükrében -, hogy mi határozta meg az adott vállalat felépítését, a vállalaton belüli női jelenlét helyzetét, a létező problémákat és az esélyegyenlőség érdekében alkalmazott politikát.

A megkérdezettek szerint a női foglalkoztatásnak az európai vasútvállalatoknál tapasztalható alacsony szintje történelmileg egyrészt az általános kulturális diszkriminációra vezethető vissza, másrészt a vállalatok által alkalmazott diszkriminációs politikával magyarázható.

A múlthoz képest sok változás történt, ennek ellenére szükség van a személyzeti felvételi rendszer átgondolására oly módon, hogy kizárólag a műszaki-szakmai hozzáértés értékelése számítson a diszkrimináció bármilyen formájának megszüntetésével.

A nők átlagos iskolai végzettségi szintje jelentősen emelkedett; kizárva (vagy a maximálisra csökkentve) a fizikai követelményekre épített alkalmazási kritériumokat, középtávon a vasútvállalatoknál is jelentősen növelhető lenne a női foglalkoztatottság aránya. Így lehetne elérni, hogy a nők ne legyenek többé bizonyos szakmai szektorokba „gettóba zárva” az összes ezzel járó következménnyel (bérezési különbségek, korlátok a pályafutásban, stb.).

A megkérdezettek a megoldás érdekében alapvetőnek tartják a társadalmi felekkel való egyeztetést, annak hangsúlyozását, hogy megvan az akarat a helyzet megváltoztatására az egyéni érdekek háttérbe helyezésével a dolgozók javára.

Ezen kívül közös az egyetértés abban is, hogy egy olyan marketing és kommunikációs politikára van szükség, amely a vállalat közmegítélésének javítását szolgálja. A jövőben állásra jelentkező nő-jelölteket ne csak a

munkahely szüksége motiválja, kedvet érezzenek ahhoz, hogy a vasútnál dolgozzanak. Ehhez természetesen javítani kell a nők munkahelyi körülményein, nehogy az elégedetlenség oda vezessen, hogy a nők lemondanak arról, hogy a vasútnál dolgozzanak. Fontos tehát, hogy a vasútállalatoknak a női foglalkoztatottság fejlesztését célzó politikája ne csak a nők felvételének ösztönzését szolgálja, hanem méltó munkafeltételeket is képes legyen biztosítani. Ilyen szempontból alapvetőnek számítanak a munkát és a családi életet összhangba hozó eszközök.

A megkérdezettek azt is megjegyezték, hogy számos esetben a nők vállalati jelenlétének növekedése a férfiak tömeges nyugdíjaztatásának a következménye. Ez a folyamat, ha túl gyorsan megy végbe, a know how - tudás generációk közötti átadásának hiányához vezethet, amely a vállalati fejlesztési kontinuitás alapvető feltétele.

A találkozók és az egyenes interjúk során felmerült az általános társadalmi, gazdasági fejlődés és a női foglalkoztatottságra vonatkozó jogi előírások közötti kapcsolatok elemzése a vasúti ágazatban alkalmazható esetleges megoldásokkal.

A munkapiac elnőiesedése - amely egyben a nők társadalmi integrációjának eszköze is - a fő jellegzetessége annak a modernizációs folyamatnak, amellyel az országok többsége szemben találta magát.

Az Európai Unió már többször sürgette a tagállamokat azoknak a szociálpolitikai intézkedéseknek a bevezetésére, amelyek az állampolgárok egyenlőségét egyéni jellegzetességeik tiszteletben tartásával biztosítja; vagyis olyan védelmet nyújt, amely a munkavégzésre és a szakmai életre is kiterjed. Ennek ellenére a fent említett találkozók során egyértelműen kiderült, hogy ami az esélyegyenlőséget illeti, továbbra is erős a kulturális deficit, a vállalatok nehezen tudják a nemek közötti egyenjogúság szemléletét követni a női foglalkoztatáspolitikai megerősítésének a terén.

A közösségi direktívák hatására az említett vasútállalatok és a szakszervezetek is - különböző utakat járva - a női foglalkoztatás-politika megkönnyítésére, megszervezésére és védelmére kijelölt szervezeteket állítottak fel a diszkrimináció leküzdése érdekében. Ezeknek a megteremtése bizonyítja az európai vasútállalatok érzékenységét az esélyegyenlőség kérdése iránt.

Az Olaszországban működő Esélyegyenlőségi Bizottság (Comitato per le Pari Opportunità - CPO) 1989-ben kezdte meg tevékenységét megelőzve az európai direktívákat bevezető olasz nemzeti törvényt is; a Bizottság kétoldalú és egyenjogú obszervatórium, amelyet a vasútállalatok és a csatlakozó szakszervezetek nő-képviselői alkotnak. A Bizottság szerepe az évek során megerősödött, innovatív modelként szolgál a társadalmi felek közötti egyeztetésben, azzal együtt, hogy a munkahelyi szerződési tárgyalások továbbra is a társadalmi felek kizárólagos hatáskörébe tartoznak. A Bizottságnak - amelynek működési szabályzata szerves részét alkotja a Nemzeti Munkaszerződésnek (a 2003 áprilisában született ágazati és vasúti szerződésnek is), - elsősorban konzultációs, javaslattevési és részvételi szerepe van.

Az osztrák tapasztalat megmutatta, hogy az esélyegyenlőségi politika bizonyos eszközei és intézkedései hatástalanok maradnak, ha számos ágazatban továbbra is hiányzik mindennek a tudatos alkalmazása és megélése. Kulturális, evolúciós folyamatra van szükség, amely az esélyegyenlőségi politika különböző szereplőiben tudatosítja az intézkedések szükségességét. Ausztriában külön szervezet létezik az esélyegyenlőség biztosítására, melynek képviselője összekötő munkát végez a szakszervezettel. Ausztriában a nemzeti törvényhozás játszott döntő szerepet. 1992-ben törvényben fektették le az esélyegyenlőségi politika főbb irányelveit a felvétel és alkalmazás terén, az állásajavlatok kritériumaival, a szexuális zaklatásra és a diszkriminációra vonatkozó előírásokkal. 2004. január elsejétől az újabb törvény lépett életbe, amely az osztrák vasutaknál lehetővé teszi a családi és a szakmai élet egyeztetését biztosító vállalati megállapodások megkötését.

Németországban 1991-től létezik az ún. női képviselő, aki a női dolgozók érdekvédelméért felelős. A képviselő a vállalat szervezetében elismert vállalati szerepet tölt be. Kezdetben a képviselő feladata a női foglalkoztatottság ösztönzésére korlátozódott, a nők szakmai felkészültségének javításával, hogy a vállalaton belüli összes szakmai pozíció megnyíljon előttük. 1996 óta a képviselő szerepe mindenekelőtt az esélyegyenlőségi politika terjesztésére összpontosul.

Franciaországban, az SNCF a 2001-es nemzeti törvényhez alkalmazkodva belső bizottságokat állított fel a vasutaknál a szakszervezetekben dolgozó nők szerepének biztosítására és védelmére. A francia vasútállalat az alacsony mértékű női munkaerő problémájának megoldására részletes, célokra és szektorokra bontott politikát alkalmazott, mely a női alkalmazást és integrációt ösztönzi. Ennek érdekében az SNCF minden évben egy

Minőségi Alkalmazási Tervet követ, amely a különböző termelési szektoroknak segít a női munkaerő integrációs politikájának megvalósításában. Jelenleg a műszaki és a szakképzettséget igénylő munkakörökben (mozdonyvezető és munkások) emelkedik a nők jelenléte, valamint a szolgáltatási szektorban és a fedélzeti biztonság terén (a nők ugyanis különös adottságot mutatnak a konfliktus-kezelésben).

A Magyarországon bevezetett vállalati politika annál is inkább érdekes, mivel egy egykori szocialista országról van szó. A Kelet-Európára általánosan jellemző magas női foglalkoztatottsági arány Magyarországon is a korábbi kormányok által bevezetett munkapolitika eredménye. A mai nemzeti politika, az Európai Unióhoz való csatlakozást követően, a közösségi direktívákat alkalmazta az esélyegyenlőség terén is, amely a női foglalkoztatottság problémái iránti érzékenység erősödésével járt. A kilencvenes évek elején a vasúti szakszervezetekben női tagozatok jöttek létre, és a magyar Országgyűlésben is felállt egy Nőtanács. A vállalatoknál szintén az elmúlt időszakban alakult meg egy kétoldalú egyenjogú Bizottság, amelynek feladata az esélyegyenlőségi operatív terv megvalósítása, amely azokra vonatkozik, akik munkahelyükön diszkrimináció alanyaivá válnak. Az esélyegyenlőségi politika jelenleg két fő célkitűzést követ: a szakmai és a családi élet közötti egyensúly elősegítését, valamint a férfi és a nő dolgozók munkavégzési feltételeinek javítását. Az utóbbi megvalósításához jelentős modernizációs beruházásra van szükség a vasúti infrastruktúra újraminősítésével.

Végül Lengyelországban még nem született külön esélyegyenlőségi törvény, a munkahelyi egyenlőség azonban szerepel a Munka Kódexben, igaz, a foglalkoztatási rugalmasság még nem kapott törvényi szabályozást.

List of the interviewees
--------------------------

<i>Italy:</i>	Mr. Francesco Forlenza – General Director of Group of Human Resources, <i>Group FS</i> Ms. Daniela Belotti – President of the National Equality Opportunities Committee, <i>Group FS</i>
<i>Austria:</i>	Mr. Wolfgang Moldaschl – Personnel Dept. Director, <i>ÖBB</i> ; Mr. Wilhelm Haberzettl – President of the Trade Union, GdE
<i>Germany:</i>	Ms. Birgit Reinhardt – ‘Equal Opportunities’ Dept. Manager, <i>DB</i>
<i>France:</i>	Mr. Alain Cahen – Director-General of Human Resources, <i>SNCF</i> Ms. Françoise Holbrook – Manager of Human Resources Employment Department, <i>SNCF</i>
<i>Hungary:</i>	Ms. Zsiros – ‘Human Resources Planning’ Dept. Manager, <i>MAV</i>
<i>Poland:</i>	Ms. Lucyna Roszyk - Board Office Director Headquarters, <i>PKP</i> .

## Fejezet 4

# A BENCHMARKING

### 4.1. Bevezetés

Ebben a fejezetben az esélyegyenlőségre, a női munka értékelésére és a nőknek a munkába való integrálódására vonatkozó politikai témák néhány Európában már kikísérletezett vagy kísérletezés alatt álló “jó gyakorlatát” mutatjuk be.

A vizsgált esetek nagyon sokfélék, de mindegyiknek van néhány érdekesebb jellemzője. Az első eset a szállítás, a közlekedés világában játszódik, a Milánói Északi Vasút Csoportjában. Talán ez a vizsgált esetek között a legérdekesebb, mert egy olyan tervre jellemző, amikor egy vállalaton belül már meglévő női munkaerőforrást kívántak felhasználni, és ugyanakkor, mert ezt a tervet már néhány évvel ezelőtt (1995-1996) hajtották végre, lehetőség nyílt a pozitív tettek eredményeinek az értékelésére.

A második eset a vegyi-gyógyszeripari ágazatra vonatkozik, a Solvay Olaszország nevű cégre. Ez az eset is néhány éve történt már (2001-2002), és ennek is az előbbihez hasonlóan már értékelhetjük az eredményeit. A megvalósított tervek legcéltudatosabbika és legpontosabbika viszont az, amelyik arra a távmunkára vonatkozik, amelyet egy fakultatív szülési szabadságon levő nők kis csoportjával végeztek.

A harmadik eset szintén a közlekedési ágazatban történt, a *London Buses*-re vonatkozik. A bemutatott terv arra irányult, hogy növelje a női jelenlétet az ágazatban, és amely terv különböző “action point”-okra tagozódik, de minthogy csak 2004-ben indult be, ennek az eredményeit még nem ismerjük. Végül a negyedik eset nagyon sajátos példája az építőipari ágazatnak. Arról a Franciaországban létrehozott szándéknyilatkozatról van szó, amely a különböző minisztériumok és az ágazat ipari szövetségei között jött létre, hogy elősegítse a nőknek az építőipari szakmákba való belépését.

Két vizsgált helyzet, vagyis a Milánói Északi Vasút és a Solvay Olaszországi, sikertörténetnek tekinthető. Az elért pozitív eredmények a terv sajátos céljaira (például a nők számának az úgynevezett „férfi szakmákban” való növelése a Milánói Északi Vasútnál, vagy a munkásnők és az üzemi felelősök elégedettsége a távmunka kikísérletezését követően a Solvay Olaszország esetében) vagy a női munka világának az összetettebb magatartási kultúrára való közvetett hatására vonatkoznak.

Ebből az utóbbi szempontból nézve érdemes kiemelni, hogy mennyire fontos a terv kommunikációja, a belső (a csoport más társaságai felé történő kommunikáció), vagy akár a külső irányba (más üzemek, intézmények felé, stb.).

Az ilyen típusú kezdeményezések a maguk összességében, minthogy azok eredetileg igen sajátos üzemi környezetben tevékenykednek, arra törekednek, hogy szélesebb területen érvényesítsék a hatásukat, hogy ezzel nagyobb érdeklődést és figyelmet keltsenek, és hogy a „jó gyakorlatot” mások is átvegyék, hogy azt más üzemi és ágazati összefüggésekben is hasznosítsák.

A vizsgált esetek azt is mutatni látszanak, hogy amikor egy terv a játékban résztvevők (munkásnők és munkások, vállalati menedzsment, esélyegyenlőségi bizottság) szoros együttműködéséből születik meg - a Milánói Északi Vasút és a Solvay Olaszország esetében erről van szó -, akkor a megvalósítás egyes szakaszainak az ideje az eredeti tervnek megfelelően megy végbe, a műszaki-szervezési nehézségek a megengedett határok között mozognak, azokat konstruktív szellemmel oldják meg, és a kezdeményezés végső kimenetele nagy megelégedést vált ki.

Egy a női jelenlét vállalaton belüli növelését szolgáló terv sikere érdekében, az a lényeges tehát a már meglévő diszkrimináció leküzdése céljából, a nők munkája értékeléséért, valamint a női és a férfi dolgozók közötti szakmai integrációért, hogy megteremtjük az egymás közötti véleményegosztás és párbeszéd alapjait, és ennek érdekében az Esélyegyenlőségi Bizottságnak, a terv beindítása és lefolytatása során, mindenképpen központi szerepet kell játszania.

## 4.2. A Milánói Északi Vasút esete. A női erőforrás vállalaton belüli értékelésére vonatkozó politika meghatározása

### 4.2.1. A környezet és a javasolt lépések

A Milánói Északi Vasút, amely Lombardia tartomány felügyelete alá tartozik, Lombardia legnagyobb integrált közlekedési formájának a lebonyolítója, Olaszországban pedig a legjelentősebb nem állami vasúti szállítást végző vállalkozás. A női erőforrás vállalaton belüli értékelésére vonatkozó tervet a 90-es évek közepén hajtották végre, a vállalat szerkezetátalakításával párhuzamosan, amely a csoport szervezetének a jelentős módosítására irányult.

A terv beindításakor a vállalatot nagyfokú és hagyományos értelemben vett férfifölény jellemezte. Az alapvető cél az volt, hogy a vállalat szerkezetének átalakításához hozzákapcsolják a női munkaerő ártértékelésének a kérdését, minthogy a vállalati menedzsment meg volt arról győződve, hogy a szervezet méreteinek előre látható csökkentése azt kockáztatja, hogy elsősorban azok a területek szűnnek meg, ahol magasabb a női munkaerő jelenléte; a központi irodákban (különösképpen a igazgatásban, a személyzeti munkában, a titkársági beosztásokban), a sorompókezelők között (minthogy ennek a munkának a felszámolása van folyamatban az automatizálás vagy a távirányítás bevezetésével), a vasútállomások hivatalnokai között (az állomások nagy részén megszűnik a menetjegyek eladása és egyes helyeken részlegesen vagy teljesen felszámolják az ottani munkahelyeket), a takarítást végző egységekben (külső vállalkozóknak adják ki a munkát), valamint csökkentik a hálózat illetve a szállítás területén dolgozók, az utazó személyzet számát (létrehozzák az egyetlen kísérő intézményét).

*A javasolt akciók és az azokat szorgalmazó lépések*

<b>AKCIÓK</b>	<b>LÉPÉSEK</b>
<i>Minél több nő beléptetése a "szolgálat szívében" levő pozíciókba</i>	<p>A felvételi válogatás meghirdetésének és pályázatának a felülvizsgálata</p> <p>A vállalatot bemutató kiadvány "nő szempontú" összeállítása</p> <p>A felvételi válogatás meghirdetése közzétételének a módosítása, különös tekintettel azokra a helyekre (iskolák), ahol sok nő tartózkodik</p> <p>A válogatást lebonyolító bizottságokba helyet kell kapniuk a nőknek</p> <p>Néhány tipikusan férfimunkának ítélt elfoglaltság felülvizsgálata</p>
<i>Elő kell segíteni és támogatni kell a nőknek a vállalat visszaszoruló állásaiból a stratégiailag fontosabb helyekre való átirányítását</i>	<p>A női erőforrás orientációja</p> <p>A középvezetőket érzékenyebbekké kell tenni a férfi-női kérdések iránt a források operatív kezelését illetően</p>
<i>A rugalmas munkavégzés területének a kiszélesítése</i>	<p>A részmunkaidőnek a bevezetése az általános forgalomban, valamint a részmunkaidő átirányíthatóságának a lehetővé tétele</p> <p>Egyéni munkarend kezelése bevezetésének a kikísérletezése</p>
<i>A szülési szabadságról való visszatérés segítése és a munka világába visszahelyezés megoldása</i>	<p>Ad hoc kezelési szerep a személyzeti vezetésben</p> <p>Segítők kinevezése a szolgálatba való visszatérés megkönnyítésére</p> <p>Egy "anyaság/apaság és a munka" dosszié összeállítása</p>



#### 4.2.2. Az elért eredmények

Az elért eredményeket az alábbiak szerint lehet összefoglalni:

- a. megfogalmazódott a felvételek újfajta meghirdetése és pályázata, amely újnak mondható nyelvezetét illetően, és ahogyan abban a vállalat is ajánlja magát, és ahogyan egyértelmű lesz, hogy az Északi Vasút férfiak és nők jelentkezését várja azokra a helyekre, amelyeket korábban hagyományosan férfi munkának tartottak;
- b. újravizsgálták néhány szakma jellemzőjét, amelyek esetében egyrészt akadályok merültek fel, hogy azokat nők végezzék, másrészt viszont semmi ok nem volt arra, hogy azt nők ne végezhessék;
- c. összeállítottak egy a vállalatot bemutató kiadványt, "Női mosollyal az Északi Vasút megújításáért", amelynek az a célja, hogy a vasútnál tevékenykedő szerepek és szereplők közös kultúrájában kialakult képre hasson és hogy kiterjessze a esélyegyenlőségre vonatkozó már megszerzett tapasztalatot;
- d. ami a valós eredmények illeti, a mozdonyvezetők felvételekor 1995-ben 10 nő jelentkezett, 1996-ban pedig 20; így aztán a Milánói Északi Vasút történetében először lettek női mozdonyvezetők;
- e. megterveztek és meg is valósítottak egy két napos tanfolyamot, amelyet a vállalat minden nődolgozója előtt nyitott volt, és amelyen a 296 nődolgozóból 190-en vettek részt. A nők jelentős hányadát jelentette a tanfolyamon résztvevők száma, és akik beosztást is változtattak;
- f. két alkalommal egy-egy napos találkozót is szerveztek a középvezetők és a forgalomban dolgozók személyzeti vezetői részére, hogy felhívják figyelmüket arra, hogy a területekűn felmerülő férfi-nő esélyegyenlőség kérdései iránt nagyobb érdeklődést kell tanúsítaniuk. A kezdeményezés akkor is, ha alacsony volt az azon résztvevők száma, és rövid volt az időtartama, nagyon fontos lépésnek bizonyult a női források végső értékelése (és nem pedig az elmarasztalása) céljait tekintve;
- g. megtörtént a sorompókezelői munkát végzők jellemzőinek az elemzése, ezeknek a dolgozó nőknek megterveztek és megszerveztek egy egynapos szemináriumot, amelyen a "szakmai egyensúly" eszközt felhasználva ösztönözték a vitát, azt igyekeztek motiválni és minél hasznosabbá tenni;

- h. ezeknek a munkásnőknek azt javasolták, hogy végezzenek el egy továbbképző tanfolyamot, melynek következtében részt tudnak majd venni az állomásokon megüresedő munkahelyekre való felvételi pályázatokon. Tíz sorompókezelő nő részt vett a 7-es osztályba való átirányításra kiírt pályázaton, de eredménytelenül;
- i. kiadtak egy “Anyaság/apaság és a munka” című könyvecskét, amelyet minden alkalmazott, nők és férfiak egyaránt magkaptak;
- j. az igazgatóság keretein belül megszületett a tanácsadó intézménye, amelynek az a feladata, hogy tanácsokat adjon a munka és a családi élet összeegyeztetéséhez. Az a feladata, hogy az anyáknak és az apáknak minden olyan információt megadjon, amelyek a vállalaton belül a szülési szabadsággal és a családi okokkal összefüggő szabadságokra érvényesek, hogy megmaradjanak a jó kapcsolatok azokkal a női és férfi dolgozókkal, akik a fenti okok miatt a munkahelyüktől távol vannak, hogy csökkentsék a munkától való elszakadás negatív hatásait és azok további felerősödését, és hogy a lehető legjobban meg tudják szervezni a munkába való visszaállás feltételeit;
- k. az vállalat minden egyes munkaterületén egy jó érzékkel rendelkező női vagy férfi vezetőt bíztak meg azzal a feladattal, hogy foglalkozzon a munka és a családi élet összehangolására vonatkozó kérdésekkel, hogy azok mellé a személyek mellé álljon, akiknek a munkába való visszaállásakor meg kell könnyíteni a beilleszkedésüket;
- l. megszervezésre kerültek olyan programok is, amelyek a segítettek a munkába visszatérők fogadásában és tudásuk naprakész állapotba hozásában, hogy tisztában legyenek a távollétük alatt a vállalat életében történt változásokkal;
- m. az Esélyegyenlőségi Bizottság az első megvalósíthatósági elemzés utáni úgy ítélte, hogy munkájában egy ad hoc teret kell biztosítani, és azt be kell illeszteni az 1991-es 125.sz. törvénynek megfelelő új pozitív akciótervbe.

#### ***4.2.3. A megvalósítás során jelentkezett nehézségek és a pozitív akciók hatása a konszolidált vállalatok gyakorlatára***

A terv megvalósítása során jelentősebb nehézségek nem merültek fel, és lényegében be lehetett tartani a tervezett határidőket is. Az Esélyegyenlőségi Bizottság rendszeresen ülésezett, és egyre növekvő odaadással és közelről követte a szakértők tevékenységét. A vállalati menedzsment érdeklődéssel és beleérzéssel követte a tervet, amely a vállalat megújításának egyik kérdésévé lett. A szakértők hozzájárulása jól egészítette ki a Bizottság munkáját, hatásosan osztották meg maguk között a különböző hatásköröket. A terv igazi hatását az jelentette, hogy általános érdeklődést váltott ki a női munka témája irányában, és ez aktívabbá tette a vállalatot: egy olyan kérdés, amely korábban teljes egészében alul volt értékelve, fontos, szükségesnek és hasznosnak tartott vállalati kérdéssé alakult át, és elsősorban a menedzsment részéről megfelelő figyelmet is kiváltott. Ami a vállalati gyakorlatot illeti, minden bizonnyal megváltoztak a felvételi kiválasztás és a vállalaton belüli előléptetés mechanizmusai, és az egyes eljárások során, mint például a pályázatok megfogalmazásában, a kiírások meghirdetésében, a feltételek meghatározásában, nagyobb figyelmet szenteltek a nemek szerinti különbségeknek. Megváltozott a gyakorlat ezenkívül az egész vállalati irányításban az anyaság kérdésével, a szülési szabadsággal kapcsolatosan is, nagyobb mértékben, mintha ezt csak a kérdést csak egyszerűen vállalati kérdésként újra méretezték volna. Feltehetően a “férfi” szerepet betöltő nők szubjektív helyzete megerősödött; a felelősök és a vezetők között (függetlenül attól, hogy csatlakoztak-e vagy nem a “nőkérdéshez”) a kérdéssel kapcsolatosan újfajta érzékenység alakult ki, újfajta tudatossággal vettek részt a munkában, és így idővel ez pozitívan hathat majd a belső kapcsolatok rendszerére.

## 4.3 A Solvay Olaszország esete. Harmónia-terv a távmunka kikísérletezésére

### 4.3.1. A terv megvalósításának folyamata

A Solvay csoport vegyi-gyógyszeripari multinacionális vállalkozás, amely több 50 országban van jelen. A Harmónia-terv amelyet 2001-ben indított be a Solvay Olaszország, azt a célt tűzte maga elé, hogy kikísérletezi, és ha lehet, rendszeresíti a távmunkának a beindítását, hogy elősegítse ezzel a szakmai és az egészségügyi szempontból végzett munka összeegyeztethetőségét.

A terv azokra a dolgozókra és dolgozó nőkre terjedt ki, akik a fakultatívan igénybe vehető anyasági/apasági szabadságon voltak. A terv célszemélyei lehetőséget kaptak arra, hogy otthon dolgozzanak, hogy a munkavégzéshez szükséges gépekkel is rendelkezzenek, ezt megelőzően "távmunkavállalási" engedélyt kellett hogy kapjanak, és a vállalati felelőssel meg kellett egyezniük. Összesen 7 munkásnő vett ebben részt, a kísérlettől függő időtartamig, az esetek szerint 3-tól 9 hónapos időtartammal. Két jelentkezőnek a kísérlethez való csatlakozását nem fogadták el, mert nem feleltek meg a "távmunkavállalás" feltételeinek. A vállalat Esélyegyenlőségi Bizottságának az volt a feladata, hogy a terv céljait meghatározza és az ellenőrizze.

### 4.3.2. Összegző értékelés: a bevont szereplők elégedettségi szintje

A terv megvalósításának a lezárásakor beigazolódott, hogy a kísérletben bevont munkásnők igen elégedettek voltak (az elégedettség 1-5-ös skáláján a középérték 4,84 volt).

Az értékelésben a legmagasabb értékeket a felelőssel és a kollégákkal való kapcsolat kapta. Problémásabbnak mutatkozott a munka és az anyaság összeegyeztethetősége, ez a gyermekek növekedésének egyes szakaszaiban egy külső segítség meglétéhez vagy hiányához kapcsolható. Néhány esetben nehézséget jelentett, hogy nem a munkahelyükön dolgoztak. Azt is hangsúlyozták, hogy világosan meg kell jelölni, hogy tulajdonképpen a távmunka alatt milyen munkát kell végezni, és hogy mik az értékelés szempontjai.

A felelősök is igen elégedettek voltak (elégedettségük középértéke: 4,25). Általános érvénnyel nem jeleztek lényeges igazgatási vagy szervezési problémát.

Néhány esetben kiemelésre került, hogy a távmunkának szorosan kell kapcsolódnia a korábban folytatott munkához, vagy egy terv egy szakaszához.

A technikai oldalát illetően, a terv egyes lépéseinek a megtervezése hatásos volt, a kapcsolatok felvételére és a munka beindítására mindössze egyetlen személyes látogatás szükségeltetett. Igyekeztek személyessé tenni a kapcsolatot, ehhez különböző technikai és logisztikai megoldásokat kerestek (router vagy dial-in, hordozható PC vagy fix PC, ecc.) a munka igényeinek megfelelően. Súlyosabb problémák nem fordultak elő. A problémákat sikerült megoldani telefonos help-desk-vel, és csak egy esetben kellett külön közbeavatkozni.

Ami az általános működtetést illeti, a lehetőséghez jutást a tervcsoport egyik munkatársa és az Esélyegyenlőségi Bizottság egyik felelőse segítette, és ennek a lehetőségnek már a kezdeti szakaszában igyekeztek a lehető legtöbb információt megadni, hogy megoldják az egymással összekötött munkásnők esetleges problémáit, például a felelőssel egyeztetve a szerződés egyes előírásait (az elérhetőség ideje és a munkába való visszaállás). A felkészítés alatt, a kísérlet kezdetén és annak végrehajtása során a tervcsoport tagjai és a tanácsadók asszisztenciát, támogatást biztosítottak a felelős és a munkásnők számára.

#### **4.3.3. Összegző értékelés: általános szempontok és tanúságok**

A terv a vállalaton belül nagy nyilvánosságot és segítséget kapott: az Intraneten honlapot hoztak létre, az olasz és nemzetközi székhelyű vállalati lapokban cikkeket írtak róla, egy kiadványban négy "távmunkásnő" mondta el tapasztalatát, és ezt a kiadványt a milánói, rosignanói és grugliascói székhelyen is bemutatták, amely iránt a csoport nemzetközi szinten dolgozó cégei is érdeklődtek, mint például az Innovation Trophy. A kísérlet a vállalaton kívül is olyannyira felkeltette az érdeklődést, hogy az Esélyegyenlőségi Nemzeti Bizottság Rómában találkozót szervezett, valamint a helyi és az országos lapokban, de még a szakszervezeti és ágazati kiadványokban is cikkeket közöltek róla. Összegezve, a kísérlet sikeres volt, de ugyanakkor azt is érdemes kiemelni, hogy az egészet a

tervcsoport “segítette”, és azért védnökséget is vállalt: úgy a vállalathoz tartozó személyek, mint a tanácsadók segítették a munkásnőket és az értük felelőséget vállalókat. A kísérlet végén az is egyértelművé lett, hogy a szabályok jól működtek. Ennek az elképzelésnek a kiszélesítése esetén a következőket kell betartani:

- a távmunka alkalmazását szabályozó vállalati eljárásokat kell kidolgozni;
- el kell készíteni a kiegészítő szerződéseket;
- meg kell határozni azokat a vállalati felelősöket, akik követik a “távmunkát”, garantálják a tervecsoport és a tanácsadók által vállalt szerepet;
- meg kell határozni a monitoring tevékenység formája fenntartásának a módját;
- a vállalati személy és a közvetlen felelősök kívül harmadik szereplőként kell meghatározni az Esélyegyenlőségi Bizottságot.

#### **4.4. A női munka elősegítésének esete Franciaországban az építőipari ágazatban**

A nőknek az építőipari szakmákba való segítségéről szándéknyilatkozat jött létre a Közlekedési és Lakásügyi Minisztérium, a Munkaügyi és Szolidaritási Minisztérium, a Nemzeti Oktatási Minisztérium, a szakmunkásképzés miniszteri küldötte, a lakáshelyzetért felelős államtitkár, a nők jogaiért és szakmai képzéséért felelős államtitkár valamint a Francia Építőipari Szövetség között. Ezt a szándéknyilatkozatot 2002 februárjában írták alá, az építőipari ágazatban a férfiak és a nők szakmai egyenlőségét kívánja előmozdítani. Az egyezséget öt évre szólóan írták alá. Nemzeti szintű bizottság is megalakult az aláírók képviselőiben, amely az egyezmény országos szintű megvalósítását koordinálja, és évente értékeli az elért eredményeket. Tartományi szinten is lehet hasonló bizottságot létrehozni. Ez a kezdeményezés a kormánynak abba az általános politikájába tartozik bele, amelyet a fiatal fiúk és lányok, a férfiak és a nők közötti egyenlőség érdekében hajtanak végre az oktatási programon belül, és amely a 2000. február 25-én aláírt megegyezést

követően alakult ki az egész társadalomnak valódi kihívást jelentő témában érdekeltnek bizonyuló különböző minisztériumok között. Jelenleg az Európai Unió elkötelezte magát arra, hogy ahogyan az a közösségi lépések sajátos programjaiból is kitűnik, minden ágazatban jogilag is megszüntesse a diszkriminációt, és hogy előmozdítsa a nők és a férfiak közötti egyenlőséget. Arra van szükség, hogy oda lehessen hatni, hogy a tagországok megtegyenek mindent annak érdekében, hogy felgyorsuljon a jogi egyenlőség és az esélyegyenlőség, és hogy azok továbbfejlődjenek. Franciaországban a nők az aktív lakosság 45,4%-át jelentik (a 35 évvel ezelőtti 34%-kal szemben). Az építőipari ágazatban a foglalkoztatott nők igen kis hányadban vannak csak jelen, 1998-ban a fizikai dolgozóknak éppenhogy 8,4%-át tették ki, jóllehet ez 1991-hez viszonyítva csekély növekedést jelent (7,8%). Ha a szocioprofessionális kategóriákat nézzük, akkor kitűnik, hogy az adminisztrációs, a műszaki személyzet és a “agents de maitrise” (ETAM)-hoz tartozók között magasabb a nők aránya 38,9%, elsősorban az adminisztrációs területeken, a munkáskategória 1,2%-ával szemben, illetve a mérnökök és a vezetők közötti 9,8%-hoz viszonyítva.

Ha sok időn keresztül a nőknek az építőipari ágazatba való belépésének a kérdése nem merült fel - mert ezek szakmák az építések helyszínén megszokott magatartásformák szerint, és hagyományosan is, férfi szakmáknak minősültek -, ma viszont már semmi magyarázat nincs arra, hogy ebben az ágazatban miért ilyen alacsony a női jelenlét. A műszaki fejlődés, a különböző helyzetekben kialakult szerepek és az azoknak megfelelő műszaki és igazgatási funkciók fejlődése, amelyek arra irányultak, hogy megvalósuljon az elvárt minőségi szintek felemelkedése, hozzájárultak ahhoz, hogy az építőiparban szakmaváltás következett be. Ezentúl az építőipari vállalkozásoknak ma egyre inkább kézierőre van szükségük.

Ebből a megállapításból kiindulva azt lehet mondani, hogy az építőipari szakmák magasabb szintű elegyenek hozzá kell járulnia ahhoz, hogy az ágazat egészét dimanzálni lehessen, figyelembe véve a női jelenlétnek az érdekeit és jótékony hatásait, amelyek az a munkafeltételekre, a szakmák fejlődésére és az egész ágazat komplex megítélésére gyakorolhat.

A szándéknyilatkozat új szakasz kíván lenni a nőknek az építőipari ágazatba való integrációjának. Ezt hat pontban lehet összefoglalni,

amelyek lényegében a szándéknyilatkozat céljaival is megegyeznek:

1. *Módosítani kell az ágazat szociális képviselőjét, hogy elő lehessen segíteni a nők integrációját, és hogy meg lehessen teremteni a fiatalok pozitív orientációját az építőipari szakmák felé, és hogy az odavezető utat is ki lehessen építeni.* Az aláírók tanulmányozzák a helyzetet, kutatásokat indítanak be az építőipari ágazat szociális képviselőjével, megvizsgálják, hogy az ügyfelek hogyan fogadják az operatív szakmákban a női jelenlétet;
2. *A szakmai egyenlőség perspektívája szempontjából kell a nők integrációjáról beszélni.* Annak érdekében, hogy javuljanak a fiatal nők szakmai beilleszkedésének a feltételei, és hogy az építőipari munkába be tudjanak lépni, a szakmai szereplők olyan egyeztetett akciójára lesz szükség, amely kiterjed a képzésre, a szakmai és az intézményes szereplőknek azon kérdésekre való minél érzékenyebb tételére, amelyek az esélyegyenlőséget elősegítő témák és eszközök;
3. *Támogatni kell a helyi érdekegyeztetést.* Hogy a megegyezést minél jobban meg tudják valósítani, egymással vetélkednek a felügyeleti hatáskörrel rendelkezők, a nők jogaiért és az egyenlőségükért küzdő tartományi küldöttségek, a vezetők, a tartományi munkaügyi és szakmai képzési hivatalok, a tartományi vezetés ..., és az építőipar francia szövetségének a területi szervezetei;
4. *Biztosítani kell az építőipari szakmák nőiesítési folyamatának a monitoringját.* Rendelkezünk olyan statisztikai adatokkal, amelyek az építőipari ágazatban dolgozó nők helyzetére vonatkoznak, de nagyon összegező jellegűek, nincsenek kellőképpen lebontva. Az egyezményt aláírók emiatt határozták el, hogy részleteibe menően monitorálják és szabályozzák az ágazat nőiesítését úgy a szakmai képzés, mint a munkaerő tekintetében;
5. *Biztosítani kell az egyes akciók elterjedését és áttekinthetőségét.* Az aláírók vigyáznak arra, hogy a beindított kezdeményezések megfelelő nyilvánosságot kapjanak. Folyamatosan tájékoztatják egymást, hogy a kezdeményezéseket illetően az egyezményben meghatározott tájékoztatási előírások és a hatáskörüknek megfelelő tervek keretein belül megfelelő információkkal rendelkezzenek. Megszervezésre kerül a rendelkezésre álló információk hálózata, amelyhez mindenki könnyen hozzájuthat elsősorban az új informatikai technológiai eszközök segítségével;



6. *Intézményi koordináló előírásokat kell beindítani.* Az egyezmény érvényessége idején az aláírók egyikének a kérése elegendő ahhoz, hogy azt módosítani lehessen annak hatásosabbá tétele érdekében. Az aláírók képviselőiből álló országos bizottság egyezteteti a dokumentumban meghatározott eljárások országos szinten való megvalósítását.

## 4.5. Akció-terv a női jelenlét növelésére a londoni szállító iparban

### 4.5.1. Kiindulási pont

Ezt az akció-tervet a *London Buses* állította össze a közlekedési ágazatban foglalkoztatott nők munkacsoportja által elért eredmények alapján. A *London Buses* vezető szerepet fog játszani azoknak az akciónak a beindításában, amelyeket különböző közlekedési vállalkozásokkal és a *Transport & General Workers Union*-nal együtt indítanak be.

2003 decemberében a *London Buses* munkacsoportot hozott létre azzal a céllal, hogy megvizsgálja, hogy mi az oka annak, hogy a közlekedési ágazatban a nők száma igen alacsony. Ez az elemzés kiterjedt a személyzetnek a női nemhez tartozó autóbusszervezőivel kapcsolatos problémákra, azért rájuk terjedt ki, mert az autóbusszervezők alkotják a szállítás szervezetében dolgozók legnagyobb számú kategóriáját (a londoni közúti közlekedés vállalatai személyzetének körülbelül 80%-át adják ki a kocsivezetők). A munkacsoport a következő közlekedési vállalatok képviselőiből alakult: *Transport for London (TfL)* (*London Buses, Equality and Inclusion and Dial-a Ride*), három vállalat alvállalkozásban teljesít szolgálatot *London Buses* néhány vonalán (*Arriva, Stagecoach and Hackney Community Transport*) and *Transport & General Workers Union (TGWU)*.

A következők voltak a munkacsoport céljai:

- a. meghatározni azokat az akadályokat, amelyek következtében megnehezül a nőknek az autóbusszervezői munkakörbe való belépése, valamint ezen akadályok leküzdése stratégiájának vagy más eszközének a meghatározása;

- b. a munkacsoport által ismert korábbi tanulmányok felülvizsgálata;
- c. a közlekedési ágazat munkatársai által elfogadott gyakorlat és a sikereik mutatóinak a megismerése, Londonon kívüli állapotokat is beleértve;
- d. a *TGWU* tapasztalatainak és az általa az egész ország területén beindított kezdeményezéseknek a megismerése;
- e. további tanulmányok meghatározása és támogatása, amelybe bele kell érteni azokkal a hasonló vállalatokkal való párbeszédet, ahol a szervezeten belül magas női jelenléttel lehet számolni;
- f. a “jó gyakorlat” kézikönyvének az összeállítása és a londoni közlekedésben érdekelt vállalatoknál való terjesztése;
- g. az akció-terv kiterjesztése a kommunikáció és az informatikai megvalósítás területére.

#### **4.5.2. Akció-pontok**

A következő részben felsoroljuk azokat az akció-pontokat, lépéseket, amelyeket négy téma szerint lehet csoportosítani, még akkor is, ha bizonyos értelemben fedik is egymást, minthogy esetleg más szempontokat véve figyelembe, esetleg egyes dolgokat más és más címszó alá lehetne besorolni. Az egyes címszavak a munkacsoport által meghatározott jellemzők szerint vizsgált és a sajátos akció-pontoknak megfelelő kérdések egész sorát foglalják magukba.

##### **A. Felvétel és képzés**

1. *akció-pont*: Az RU-csoport a közlekedési vállalatokhoz való felvételhez egy a “jó gyakorlaton” alapuló irányvonalat dolgoz ki.
2. *akció-pont*: A *London Buses* a közlekedési iparban dolgozó nők képzésére pénzübeli támogatást biztosít.
3. *akció-pont*: Az RU-csoport egy a “jó gyakorlaton” alapuló irányvonalat dolgoz ki a női autóbusszvezetők képzésére. Ez a képzés, ha lehetőség van erre, terjedjen ki az ott dolgozó nők leszármazottaira, és ha megoldható, legalább a tanfolyam egy részében női oktatót is kell biztosítani.

## **B. A közlekedési iparban dolgozni**

**4. akció-pont:** Az RU-csoport egy a “jó gyakorlaton” alapuló irányvonalat dolgoz ki azon vállalatok számára, amelyek a közlekedés területén rugalmas feltételeket kívánnak biztosítani (műszakbeosztások/műszakok), részmunkaidőt nemcsak a férfi, hanem a női dolgozóik részére is. Ebben az értelemben, a közlekedési vállalatoknak jobban figyelembe kell majd venniük az egyes személyek elvárásait, és ezeket minden egyes részlegnél a menedzsereknek is el kell fogadniuk.

**5. akció-pont:** Az RU-csoport egy a “jó gyakorlaton” alapuló irányvonalat dolgoz ki a közlekedési vállalatok számára a gyermek-kedvezmények témájában. A figyelembe vett tematikáknak fel kell mérniük azokat a lehetőségeket, amelyek lehetővé teszik egy gyermek-vouchers létrehozását, valamint rendes munkaidőn túli szolgáltatásokkal kapcsolatos tervek keresztülvihetőségét és a iskolai szünetek beszámítását.

**6. akció-pont:** A *London Buses* és más közlekedési vállalatok továbbképző tanfolyamot szerveznek azoknak a garázsban dolgozóknak, akik rendszerint együtt dolgoznak az autóbuszvezetőkkel, ide tartoznak a vezetők, az ellenőrök, a továbbképzők és a műszakokat meghatározó személyzet is.

**7. akció-pont:** Az RU-csoport egy a “jó gyakorlaton” alapuló irányvonalat dolgoz ki azoknak a közlekedési vállalatoknak a számára, amelyek biztosítékot adnak arra, hogy az egyes garázsokban a nők számára megfelelően kialakított és tisztán tartott higiéniai és más célú helyiségeket épít ki, beleértve például zuhanyozó helyiségeket is.

**8. akció-pont:** A *London Buses*, a közlekedési vállalat és a *TWGU* által alapított kiegészítő terv-csoport munkájához minden szükséges segítséget meg kell adnia aszerint, hogy hogyan segítik az autóbuszvezetők munkáját az általuk befutott utak mentén. Fel kell hívni a helyi intézmények (a tervező és az esélyegyenlőségi hivatalok) figyelmét arra, hogy az autóbuszvezetőknek az utak mentén higiéniai helyiségekre van szükségük, és az erre irányuló kérésüknek eleget kell tenni.

**9. akció-pont:** Az RU-csoport részt vesz a “jó gyakorlatban”, hogy minden garázsban jelen legyenek olyan nők, akik nagy tapasztalattal rendelkeznek. A legfontosabb közlekedési vállalatok bátorítást kapnak arra, hogy több a vezetésből jövő, hosszabb munkaévvvel rendelkező női tanácsadó munkáját vegyék igénybe.

**C. Az autóbuszvezetők munkahelyének a megtartása**

*10. akció-pont:* A közlekedési vállalatokhoz azt a kérést intézik, hogy 2004 júliusától kezdve rendszeres monitoring tevékenységet folytassanak a női munkaerő felvételének lebonyolítása során, és abban az esetben, ha az alkalmazott felmondaná a munkahelyét, akkor győződjenek meg annak okairól. Az ilyenfajta ellenőrzésnek figyelembe kell vennie azt is, hogy a képzések során milyen százalékot ér el a lemozsolódás. Az RU-csoportnál elért eredményeket aszerint fogják további vizsgálat tárgyává tenni, hogy azokat be tudják azonosítani, és hogy a további jó eredmények céljából azokat fel lehessen használni.

**D. A közlekedési vállalat imázsa**

*11. akció-pont:* A TfL a közlekedési ágazatban folytatni kívánja marketing és promóciós tevékenységét, hogy egy általános reklám-hadjáratral javítsa a női autóbuszvezetőkre összpontosító közlekedési vállalat imázsát, és hogy egyértelművé tegye, hogy milyen fontos társadalmi szerepet töltenek be az autóbuszvezetők, és hogy ennek a szakmának milyen szoros kapcsolata van az utazóközönséggel.

*12. akció-pont:* A TfL és a többi közlekedési vállalat, megfelelő média háttérrel, javítani kívánja a közlekedési vállalatok imázsát, és a gépkocsivezetők azon szerepét kívánja kiemelni, amelyek megragadják a nők figyelmét.

## Fejezet 5

# CÉLIRÁNYOSAN RENDEZETT TALÁLKOZÓK

### 5.1. A célirányosan rendezett találkozók kitűzései és eredményei

A Társadalmi Párbeszéd szellemiségével összhangban, amelynek keretében ez a projekt is megszületett, az európai vasutaknál végzett vizsgálat alapvető részét képezték azok a találkozók, melyek az esélyegyenlőségi csoport és a partnerszágok társadalmi feleinek részvételével zajlottak le.

Ezek a találkozók a projekt során központi szerepet töltek be nem csak azért, mivel a vizsgálat szerves részét alkották, elmélyítették és maximális szintre emelték a vasútállalatok valós helyzetére vonatkozó információkat. A találkozók ezen kívül azért voltak jelentősek, mivel a Társadalmi Párbeszéd módszertanának és céljainak tényleges megvalósítását képviselték az esélyegyenlőség témájában is.

A célirányosan rendezett találkozók fókuszában az alábbi három pont szerepelt:

1. lehetővé tenni, hogy a munkacsoport minél közelebbről és közvetlenebbül megismerje az egyes vasútállalatok valóságát. Ezt a célt különböző utakon lehetett elérni: információgyűjtéssel a vállalati személyzeti politikáról és az adott ország szakszervezeti tevékenységéről; a kérdőívekkel végzett felmérés információinak értelmezésével és mélyebb tanulmányozásával; a vállalati és szakszervezeti felelősökkel való kapcsolattartással a kérdések közös átgondolásával; a találkozók és a felszólalások megfelelő szervezése lehetővé tette a vendéglátó vállalatnál létező ipari kapcsolatrendszer közvetlen megfigyelését is a felek közötti kapcsolattartás és a szerződési formák vizsgálatával;
2. a tapasztalatcsere és a pozitív lépések ösztönzése. Ilyen értelemben a találkozók lehetővé tették, hogy a kritikus személyzeti problémákon túl, főleg ami a női munkaerőforrást illeti, szóba kerüljenek az

erősségek is, vagyis a hasznos tapasztalatok, melyek kielégítő eredményhez vezettek az esélyegyenlőség terén. A tapasztalatcsere lényege nem az, hogy az egyik országban hasznosnak bizonyult lépéseket teljes egészében egy másik földrajzi valóságba exportáljuk, ennél sokkal jelentősebb a közös elkötelezettség, az elképzelések ösztönzése, a kapcsolattartás egy jövőbeli network-hálózat kiépítése érdekében;

3. a projektben részt vevő országok társadalmi párbeszédének támogatása az európai kontextus keretében. Ezt a jelentős célt az európai intézmények is szorgalmazzák és támogatják többek között a Társadalmi Párbeszéd keretében, amely nem csak eseti projektek esetében hasznos, hanem egy olyan állandó hálózat felállításában is, amely országos és európai szinten is kapcsolatot teremt az érdekelt felek között.

Ez az oka annak, hogy a rendelkezésre álló költségvetés nagyobb részét a társadalmi felekkel való találkozók megrendezésére szántuk. Minden egyes találkozót egy előkészítő megbeszélés előzött meg, a találkozók után pedig összegző megbeszélést tartottunk. A munkacsoporttal való találkozó minden országban belső együttműködési folyamatot indított el a társadalmi felek között, amelyek aktív részt vállaltak, és főszereplőnek érezték magukat a találkozók előkészítésében, valamint a találkozók felmerülő módosítási javaslatokban is. Mindezt a találkozók kísérelő, pozitív helyi sajtóvisszhang igazolta -, és ez nem csak azokra a partnerországokra volt jellemző, amelyek közvetlen támogatást nyújtottak a projektben, a munkacsoportban részt vevő képviselőikön keresztül, hanem azokban az országokban is, ahol egyszerű, tapasztalatszerző látogatásra került sor. A magyarázat talán a rendkívüli történelmi pillanatban rejlik, hiszen a projekt az Európai Unió 25 tagállamra való bővítésének az idejére esett.

A munkacsoporttal való találkozók megszervezése és koordinálása elősegítette a társadalmi felek közötti kapcsolatokat az esélyegyenlőség terén. Ezt a témát a felek ugyanis gyakran nem kezelik prioritásként, a találkozók során viszont, szakértők segítségével, sikerült a vasútállalatok esélyegyenlőségi politikájára, valamint a nők jobb munkahelyi integrációjának céljaira és távlataira összpontosítani a figyelmet.

Az információcsere eredményes volt, szükségleteket, elképzeléseket hozott a felszínre, és ösztönzésként hatott szociális és munkahelyi szempontból is.

## 5.2. A munkacsoport

A munkacsoport szerkezete a Társadalmi Párbeszéd tipikus módszertanát követte igényeiben és szellemiségében is. A munkacsoport egyenlő jogokat képviselő intézményként született, amelyben a munkaadók és a szakszervezetek képviselői egyenlő létszámban voltak jelen.

Ami a központi európai intézményeket illeti, őket a munkacsoportban Sabine Trier és Jean-Paul Preumont képviselte az ETF (az Európai Képzési Alapítvány) és a CER (Európai Vasutak közössége) küldötteiként.

A munkaadói részről a a projektért felelős Daniela Belottin túl, aki az Olasz Államvasutakat képviselte, a munkacsoport tagja volt: Birgit Reinhardt a német DB AG-től, Catherine Hingrez a francia SNCF-től és Traude Kogoj az osztrák ÖBB-től.

A szakszervezeti részről, a munkacsoport elnökén Claudia Bergesión túl, aki az olasz FILT-CGIL vasutas szakszervezetet képviselte, a munkacsoport tagja volt: Danielle Sinoquet a francia CGT-től és Lena Moberg-Lindwall a svéd ST-től.

A vegyes csoport feladata a projekt tervezése, kezelése és támogatása volt a munka minden fázisában: a projekt megtervezésétől a helyszíni vizsgálatokig, a találkozókön való részvételtől a végső jelentés megszerkesztéséig, amely külön fejezetben tartalmazza az európai vasutak jövőbeli esélyegyenlőségi politikájára vonatkozó javaslatokat és tanácsokat.

A csoport a projekthez munkatársakat vett igénybe - az olasz Államvasutak alkalmazottjait -, a bérkiadások a projekt költségvetésében szerepelnek: Antonella Alfonsi az ügyintézés és könyvelést vezette, Silvia Cataldi a titkársági és módszertani munkát.

A felmérésekben és a könyvelésben az ISFORT S.p.A. olasz intézet - a FS S.p.A. olasz vasutak társintézménye - is segítséget nyújtott, és a projekt teljes ideje alatt a munkacsoport tevékenységét is kiegészítette. A projektben részt vett a vizsgálatért felelős Carlo Carminucci és a két konzultáns Laura Castrucci és Gianluca Nera.

A fentiek szerint felállt munkacsoport, a projektet követve, hat partnerországot keresett fel, és négy találkozót tartott, egy szervezés-előkészítőt, egy középtávút, egy zárótalálkozót, és még egyet a jelentés

végeredményeinek bemutatására. Ezek helyszíne Róma és Brüsszel volt, és a találkozók közül néhányat nem a projekt költségvetése, hanem az Európai Bizottság finanszírozott.

### **5.2.1. Az Olaszországban rendezett találkozó**

A projektet megnyitó, első találkozó helyszíne az olasz Államvasutak Rt. (FS) -nél volt. Ez a vasútvállalat írta alá az Európai Bizottsággal a projektről szóló konvenciót, és az olasz Államvasutak volt a projektet finanszírozó források kedvezményezettje. Az összesen hat találkozó közül az első indította útjára a közös munkát.

Az első találkozó rövid összefoglalása az alábbi táblázatban szerepel.

A találkozót szándékosan a szakszervezeti és a vállalati képviselők együttes részvételével szerveztük meg azzal a céllal, hogy az összetett olasz valóságban közelről figyelhessük meg az ipari kapcsolatok dinamikáját. Az olasz vasút világát ugyanis az FS Csoportban tömörülő számtalan vasútvállalat alkotja, és a szakszervezeti képviselői rendszer is ugyanennyire összetett.

Az olasz Vasutak nem régen zárta le azt a gyökeres átalakítási folyamatot, amely a két jelentősebb vasútvállalatot ellenőrző holding megalakulásához vezetett. Az egyik vállalat (Trenitalia S.p.A) a közlekedési szolgáltatást kezeli, a másik a vasúthálózatot (RFI S.p.A), a többi, kisebb vállalat szakosodott (az Italferr S.p.A. a tervezésre, a Ferservizi S.p.A. a szolgáltatásokra, és ezeket további beszállító cégek egészítik ki).

Az olasz Államvasutak (FS) sokáig közigazgatási intézményhez hasonlóan működött a Közlekedési Minisztérium hatáskörében. A Vasutak elnöke maga a közlekedési tárca vezetője is volt.

Később az olasz Államvasutak közjogi intézménnyé alakult át, különválasztva a Közlekedési Minisztériumtól, majd 1992-ben megalakult az a Részvénytársaság, amelynek egyetlen részvényese a mai napig a Gazdasági és Pénzügyi Minisztérium. Az ezt követő tíz évben az átalakítási folyamat tovább haladt előre az üzleti tevékenység kiemelésével addig, amíg különálló vállalatok és egy központi holding jött létre irányítási és ellenőrzési feladatkörrel.



*Róma, 2004. május 18. (9-15 óra)*  
*TAV, Via Mantova 24, Konferencia-terem*

**Felszólalók vállalati részről:**

- Giuseppe Depaoli (Ipari Kapcsolatokért felelős Igazgató - FS Holding)
- Italo Inglese (Ipari Kapcsolatokért felelős Igazgató - FS Holding)
- Riccardo Pozzi (Humán Erőforrás Igazgató - RFI S.p.A.)
- Francesco De Deo (Ipari Kapcsolatok Felelőse - Trenitalia S.p.A.)
- Lorenzo Sartorelli (Humán Erőforrás Igazgató - Italferr S.p.A.)
- Ines Giangiacomo (Humán Erőforrás Igazgató - Ferservizi S.p.A.)
- Daniela Belotti (Országos Esélyegyenlőségi Bizottság Elnöke - FS Csoport)

**Felszólalók szakszervezeti részről:**

- Franco Nasso (Országos Főtitkár - FILT-CGIL)
- Rosalia Luce (Országos Főtitkár - FIT-CISL)
- Mauro Di Giovanni (Országos Főtitkár - UIL Közlekedés-UIL)
- Umberto Nespoli (Országos Főtitkár -UGL Vasutak)
- Moreno Polo (Országos Főtitkár - SMA/FAST)
- Claudia Bergesio (A Vegyes Esélyegyenlőségi Csoport elnöke a Társadalmi Párbeszédben)

**Napirend:**

- köszöntő beszédek;
- a vizsgálat céljai: módszertani kérdések az ISFORT vezetésével;
- a vállalatok rövid bemutatása a Csoportban résztvevő 5 vasútállalat személyzeti felelősein keresztül;
- a szakszervezetek bemutatása az 5 jelentősebb szakszervezet képviselőin keresztül;
- az esélyegyenlőségi témára való összpontosítás;
- vita;
- a munka lezárása.

Ami a szakszervezeti képviseletet illeti, ez különböző szervezetekre oszlik. A jelentősebb szakszervezetek, melyek a nem régen (2003 április 16-án) két szinten megújított Országos Kollektív Munkaszerződés aláírói, az alábbiak: FILT-CGL, FIT-CISL, UIL Közlekedés-UIL, UGL-VASUTAK

és SMA-FAST, valamint az OR.sA. Ezekből az első három a legnagyobb olasz szakszervezeti tömörülések tagja.

Az Olasz Vasutak szerkezeti összetettsége következtében a találkozók első részében a munkacsoport tevékenységének bemutatására került sor a társadalmi felek számára, napirenden szerepeltek a célkitűzések és a projekt megvalósítása az ISFORT S.p.A. Intézet módszertani és műszaki támogatásával, vagyis magyarázó diafelvételekkel igyekeztünk egyértelművé tenni a vizsgálati munkát.

Elsőként az esélyegyenlőség Olaszországban tapasztalható helyzetének kritikus pontjaira és jellegzetességeire világítottunk rá, főleg a vasúti kontextusban. A találkozók célirányos felszólalásokkal folytatódott az Államvasutak 5 jelentősebb vállalatának személyzeti osztályvezetőinek közreműködésével.

A tényleges helyzet bemutatása segített a vállalati misszió és szerkezet pontosabb behatárolásában, valamint annak a megértésében, hogy milyen helyzetet élvez a női munkaerőforrás, és milyen a munkahelyi körülmények között tapasztalt esélyegyenlőségi politika. A személyzeti politika irányvonalai ugyanis közösek, de minden vállalat sajátos jelleggel rendelkezik, és önálló irányt szab a fenti kérdésekben.

Egyértelmű tényként hangzott el, a legfrissebb statisztikai adatok olvasatával, a női munkaerő igen alacsony aránya, amely kritikus méretet elsősorban a központi üzleti szektorokban ölt, ahol a női jelenlét 10% alatti. Az utóbbi időkben tendencia-változás figyelhető meg a női felvétel jelentős növekedésével annak ellenére, hogy ezt nem ösztönzi külön esélyegyenlőségi politika.

A találkozók második része a szakszervezetek helyzetértékelésére épült, és az érdekképviselők elég összetett képet vázoltak fel éppen a szakszervezetek egymás között eltérő jellege miatt. Egyes szakszervezetek ugyanis bizonyos kategóriákat képviselnek, mások szakmákat, és van olyan, amely általános érdekképviselő. A felszólalások rámutattak azokra a kritikus pontokra, amelyek a férfi és a női dolgozók munkavégzési körülményeire vonatkoztak (elsősorban a fizetés esetében), felhívták a figyelmet a bizonyos szakmák előtt emelkedő akadályokra, főleg ami a szakmai és a családi élet összeegyeztetésének nehézségét illeti.

Pozitívumként említették a továbbképzési lehetőségeket, valamint azt, hogy az új dolgozók esetében nagyobb az érzékenység az esélyegyenlőség iránt.

A felszólalásokat követő vitán keresztül néhány alapvető kérdésre sikerült rávilágítani. A munkacsoportnak lehetősége nyílt arra, hogy hangsúlyozza, milyen motivációk és szociális okok ösztönözzék a vállalatokat és a szakszervezeteket az esélyegyenlőségi politika szorgalmazásában-, a cél mindenképpen az volt, hogy a társadalmi felekben érdeklődés és motiváció szülessen az eddigi helyzet megváltoztatására.

Jelentős volt az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnökének a felszólalása. Az Egyenjogúsági Kétoldalú Csoport (amely a szerződési tárgyalások konfrontációja során kivételes jelentőséggel bír a konkrét javaslatlételben) részeként működő Bizottság fő feladata az esélyegyenlőség elősegítése a Csoport vállalatainál, célirányos beavatkozásokkal, projektekkal és specifikus akciókkal. A Kétoldalú Csoport, amely a helyi valóságban gyökerező erős hálózatra épül, bemutatta a szerződési tárgyalások több éves tapasztalatából merített munka főbb eredményeit a kritikus pontokkal és a munka során felmerült nehézségekkel együtt. Főleg, ami azt a folyamatot illeti, amelyet a Csoport járt be akkreditációja érdekében, miközben a szakszervezetek hasonló utat tettek meg szerepük elismerése és hatékonysága érdekében.

Bemutatásra kerültek a továbbképzés, a munkahelyi biztonság, a női hozzáértés, a humán erőforrás értékelése terén elért pozitív fordulatok. Jelentősek azok a felmérések is, amelyeket az Esélyegyenlőségi Bizottság indított a szükségletek, a minőség és a női dolgozók kéréseinek jobb megismerésére és feltérképezésére.

### ***5.2.2. Az Ausztriában rendezett találkozó***

A második találkozót az osztrák ÖBB vasútállalat látta vendégül. A találkozó jelentős kiindulópontnak számított a társadalmi felek közötti konfrontációban.

A második találkozó rövid összefoglalása az alábbi táblázatban szerepel.

<p><i>Bécs, 2004. július 9. (9-15 óra)</i>  <i>Európai Bizottság - Ausztriai képviselő</i></p>	
<p>Felszólalók vállalati részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wolfgang Moldaschl (Humán Erőforrás Vezérigazgató, Adminisztráció és Szolgáltatás ÖBB)</li> <li>- Michael Hlava (Kommunikáció és Nemzetközi Kapcsolatok, ÖBB)</li> <li>- Sylvia Berndorfer (Környezetvédelmi Osztály, ÖBB)</li> <li>- Ursula Zechner (Személyzeti Osztály, ÖBB)</li> <li>- Gabriele Bech (Humán Erőforrás Igazgató, ÖBB)</li> <li>- Traude Kogoj (Kommunikációs Osztály/ PR, ÖBB Tervezés és Mérnöki Osztály)</li> </ul>	<p>Felszólalók szakszervezeti részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Willi Haberzettl (Elnök GdE)</li> <li>- Elisabeth Vondrasek (Esélyegyenlőségi Felelős, GdE)</li> </ul>
<p>Napirend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- köszöntő beszédek;</li> <li>- a vállalat rövid bemutatása a Személyzeti Igazgatón keresztül;</li> <li>- a szakszervezet helyzetértékelése: a GdE felelős felszólalása;</li> <li>- a humán erőforrás, kommunikációs, fenntarthatóság, tervezési és esélyegyenlőségi osztály felelőseinek felszólalásai;</li> <li>- a vizsgálat ismertetése: a módszertani kérdések bemutatása az ISFORT részéről;</li> <li>- vita;</li> <li>- a munka lezárása.</li> </ul>	

A találkozót lehetővé tette az osztrák valóság pontosabb megismerését: a helyzet a munkacsoport szakértői számára nagyon dinamikusnak és változónak tűnt főleg a folyamatban levő átszervezés tükrében.

Az Osztrák Vasutak szervezeti felépítésének történetében két alapvető dátumot érdemes megemlíteni: 1993-ban a Szövetségi Vasutak tevékenységét szabályozó dokumentummal a gazdasági alanyként működő Osztrák Szövetségi Vasutak (ÖBB), amely alapításakor a Szövetségi Pénzügyi Közigazgatáshoz tartozott, önálló jogi társasággá alakult át; 2004-ben a Szövetségi Vasúti szerkezeti dokumentummal véget ért az Osztrák Szövetségi Vasutak átalakítása, és az ÖBB Csoport megalakítása.

Jelenleg az ÖBB Csoport hat főbb vállalatból áll további alvállalatokkal. Ezek az alábbiak: Founding of the ÖBB Holding Corp., ÖBB Infrastructure Construction Corp. (amelynek része a Brenner Eisenbahn Corp. és az ÖBB Real Estate Management Corp.), ÖBB-Infrastructure Operation Corp., ÖBB Passenger Transport Corp., Rail Cargo Austria Corp. (amelynek része az ÖBB-Traction LLC és az ÖBB Technical Service LLC), valamint az ÖBB-Services LLC.

A szakszervezet ezzel ellentétben egységes, és a GdE vezeti.

A vállalati és szakszervezeti felépítés felvázolását követően a találkozó a delegációk bemutatásával folytatódott, majd az esélyegyenlőség témája került napirendre a vállalat különböző szektoraiban.

A találkozó elején a felszólalások a kontextust igyekeztek bemutatni, ezt szolgálta az osztrák munkacsoport egyik képviselőjének a felszólalása is, aki egyben a találkozó szervezője is volt, majd a vállalati és a szakszervezeti felelős következett. Mindenki az esélyegyenlőség erősítésének jelentőségét hangsúlyozta, vagyis a folyamatban levő változások tudatos és felelősségteljes kezelését.

A felek külön kiemelték: annak ellenére, hogy a női munkaerő-forrás jelenlegi aránya pusztán 6%-ot tesz ki, a társadalmi felek erőfeszítéseinek nagy része az esélyegyenlőség munkahelyi fenntarthatóságára irányul. A cél olyan feltételek megteremtése, amelyek javítani képesek a munkahelyi feltételeken, lehetővé teszik a szakmai élet ütemezését a magánélettel óvodák, rugalmas munkaidő és a már létező eszközök megerősítésének segítségével.

Ezt a különböző vállalati szektorok képviselőinek a felszólalásai követték. A kommunikáció terén elsősorban arra összpontosult a figyelem, hogy az egyenjogúsági szemszög alkalmazásának a különbözőségek tiszteletben tartásában kell megnyilvánulnia, valamint ugyanilyen jelentős az alkalmazott nyelvezet semlegessége. A vállalat külső és belső kommunikációjában egyaránt a nemek közötti különbségek iránti figyelem a Vállalati Identitás alapvető eleme. Arra van szükség, hogy a megfelelő kommunikáció a közvélemény figyelmét az esélyegyenlőségre terelje, ehhez pedig a nyelvi lehetőségek és eszközök felmérésére van szükség, nem feledkezve meg az ÖBB márkanév jelentőségéről sem az osztrák piacon, mivel a hatodik legnagyobb márkanévről van szó az egész országban.

Ami a tervezési és a műszaki szektort illeti, a hangsúlyozott kulcskérdés a fenntarthatóság elve volt, amelynek nem csak a környezetvédelmet és a természeti értékek őrzését kell felkarolnia, hanem a személyzeti politika iránti figyelmet is, hiszen ebben az esetben is valós és értékes forrásokról van szó. A kulturális hozzáállásban van szükség váltásra, ez a több oldalról is sürgetett igény, annak érdekében, hogy a vállalati politika jobb hatást gyakoroljon ne csak a környezetre, hanem a környező társadalmi kontextusra is. A cél megvalósítása érdekében évente külön jelentés készül a fenntarthatóságról, amely nemzetközileg is elismert és szorgalmazott kezdeményezés.

A képzés terén azokról a továbbképzési és szakmai képesítési tapasztalatokról esett szó, amelyek sikeresnek bizonyultak, többek között az a tanfolyam, amelyet a mozdonyvezetői állásra pályázó nők számára rendeztek. Ebben az esetben a cél az új női munkaerőforrás toborzása volt a nők műszaki és gépészeti ismereteinek a megerősítésével.

Az Esélyegyenlőségi Felelős két jelentős szakmai terület tevékenységére hívta fel a figyelmet: a személyzeti szelekció fázisára, valamint a munkahelyi zaklatás megelőzésére. Az elsôvel kapcsolatban elhangzott, hogy a jelenlegi átszervezési folyamat következtében leállt a munkaerő-felvétel, az egyedüli szektor, amelybe a vállalat ma még beruház az a mozdonyvezetői állás, a kereskedelmi és az áruszállítási ágazat. A munkahelyi zaklatás terén az alkalmazott módszer olyan különleges munkacsoportok felállítása, amelyek képesek változtatni a domináló vállalati kultúrán mégpedig alulról építkező módszerekkel.

A vita során felszínre került a női pályafutási lehetőségek érdekes kérdése is: a különböző vállalati és szakszervezeti felek - a munkacsoport szorgalmazására - elkötelezték magukat arra, hogy tovább ösztönzik és támogatják azt, hogy a nők felelős pozíciókat érhessenek el az esélyegyenlőség megerősítése érdekében. Egyeztetett lépésekkel az alulról ösztönzött beavatkozásokat a fentről érkezett integrációs politikával lehet megerősíteni a nők döntéshozatali hatáskörének növelésére.

### **5.2.3. A Németországban rendezett találkozó**

A harmadik találkozót a DB AG német vasútvállalat látta vendégül. A találkozó jelentős kiindulópontnak számított a társadalmi felek közötti konfrontációban.

A német vasutak jellegzetes helyzetét az elmúlt évtizedekben megélt számos viszontagság és a gyökeres változások magyarázzák. A Német Vasutak átszervezésében két dátum volt döntő: az első az 1994-es esztendő volt, amikor fúzióra került sor a DB (Német Szövetségi Vasutak) és a DR (Német Vasutak) között, amelyet szerkezeti átalakítás és a hatáskörök új felosztása kísért. A másik jelentős pillanat 1999-ben volt, amikor megalakult a Holding DB AG, amikor is a különböző üzleti területek más és más vállalat kezébe jutottak.

A német vasúti szektorban hármasszakszervezeti képviselő létezik. A legjelentősebb érdekképviselő a találkozón is részt vevő TRANSNET, amely a német vasúti dolgozók 90%-át tömöríti.

A harmadik találkozó rövid összefoglalása az alábbi táblázatban szerepel.

A németországi találkozón a vállalati politikán és a szakszervezeti orientáción túl, szó volt a pozitív egyéni tapasztalatokról is, melyek példaként szolgáltak arra, hogy a kulturális váltás a személyzeti politikában is lehetséges.

A munkacsoport német képviselője a találkozó első percétől azt hangsúlyozta, hogy az elhangzó felszólalások nem csak az eltérő vállalati szektorok tapasztalatait tartalmazzák, emellett külön figyelmet kívánnak szentelni a női vezetők személyes tapasztalatainak, hogy a résztvevők pontos képet kapjanak a DB esélyegyenlőségi elkötelezettségéről nem csak makró, hanem mikro szinten is.

A szakszervezeti képviselők azt emelték ki, hogy a jelenlegi átszervezési fázisban tömegesen nőtt a tagsági létszám, mégpedig a nő-tagok számának emelkedése miatt. A TRANSNET szabályzata nem régen azzal a ponttal bővült, hogy nőknek a szakszervezet összes szervében jelen kell lenniük, és egy ad hoc női tagozatot is alakítottak. Ez vezetett a női jelenlét emelkedéséhez a szakszervezetben: jelenleg a tagság 21%-át teszik ki a nők.

Az általános kontextus bemutatását követően a különböző vállalati szektorok képviselői kaptak szót, mindenképp a nemzetközi tervezési felelős, aki a Társadalmi Párbeszéd munkájában is részt vesz. Rögtön kiemelte, hogy nagyobb teret kell szentelni a Társadalmi Párbeszéd jellegzetes munkamódszerének az európai network-hálózat bővítésére, a vállalati és szakszervezeti szociális politika hangsúlyozására, mivel a

Párbeszédben alkalmazott eszközök hozzájárulhatnak a férfi és női dolgozók kezdeményezési jogainak, valamint az egyenlőségi és esélyegyenlőségi intézmények megerősítéséhez.

Ami az információs szektort illeti, a szakértők a külső és belső kommunikáció jelentőségét hangsúlyozták, hiszen olyan eszközről van szó, amely jelentősen képes befolyásolni a kulturális hozzáállást, képes javítani a vállalat közmegítélésén, és új távlatokat tud megismertetni a nők szakmai lehetőségeinek terén.

A találkozón a fenti kijelentések konkrét bizonyítása is megtörtént. A képi megjelenés és a nyelv-használat például a német vasutak érdekes szerkesztőségi tevékenységében kísérhető figyelemmel: az esélyegyenlőség központi téma az évente 500.000 példányban megjelenő vasutas kiadványban, amelyben az egyenlőségi kritériumok már a címlapon is jól láthatók, hiszen férfi és női dolgozók egyenlő számú képen szerepelnek.

Egy másik példa a Bahn TV-televízióadó, amelyet a német vasutak dolgozói számára működtet. Hasznos eszköz a dolgozókkal való kapcsolattartás és információcsere terén. A televízió lehetőséget nyújt az állandó szakmai továbbképzésre, de ennél is fontosabb és hasznosabb, hogy az összetartozás és a vállalati identitás érzését képes kialakítani. A vasútállomásokon, a személyzeti osztály irodáiban szerelték fel a televízió műsorát 24 órán át sugárzó monitorokat: a cél pedig egyrészt a folyamatos információszolgáltatás a személyzet számára, másrészt az ügyfélkapcsolat megerősítése az utasokkal. Számtalan kísérleti kezdeményezés történt az esélyegyenlőség terén. A figyelem itt is a nemek közötti különbségekre irányult, a női emancipációt sugalló üzenetekre, amelyeket ösztönző eszközként szolgálnak a kulturális váltás megvalósításában. Példamutató kommunikációs kezdeményezés az úgynevezett Girls Day - a lányok napja, amikor is a német vasutak egy napra megnyitja kapuit a fiatal iskolás lányok előtt. A diáklányok meghívást kapnak: ismerjék meg közelebbről a vasutas életet, a műszaki szakmákat. Az évi egyszer megismételt Lányok Napja azt akarja elérni, hogy a közvéleményben elterjedjen az egyenlőségi kultúra, főleg ami a műszaki szakmákban való női jelenlétet illeti. A kezdeményezés pozitív hatást gyakorol az ipari ágazat és az oktatás világa közötti kapcsolattartás megerősítésére is: a partneri viszony elengedhetetlen a szükséges kulturális váltás megvalósítása és az esélyegyenlőség tényleges megteremtése érdekében.



<i>Berlin, 2004. szeptember 16. (9-15 óra)</i>	
<p>Felszólalások vállalati részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Olaf Mette (Nemzetközi Tervezési Felelős és Társadalmi Párbeszéd Referense)</li> <li>- Uwe Herz (Kommunikációs Szektor Vezetője)</li> <li>- Maika Jachman (a Vasúti Kiadó-TV Felelőse)</li> <li>- Andrea Sulzer (Személyzeti Osztály - DB Reise&amp;Touristik AG)</li> <li>- Cornelia Noak (Személyzeti Felelős - DB Station&amp;Service AG)</li> <li>- Elke Werthmann (Személyzeti Osztály - DB Netz AG)</li> <li>- Carola Hennemann (Gépjármű Hivatal)</li> <li>- Frank Dievernich (Utasszállítási Fejlesztési Csoport Felelős)</li> <li>- Gabriele Kleinicke (Total Equality Ellenőrzés Felügyelő - Station&amp;Service AG)</li> <li>- Birgit Reinhardt (Esélyegyenlőségi Felelős)</li> </ul>	<p>Felszólalások szakszervezeti részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erika Albers (NőiTagozat Felelős-TRANSNET)</li> </ul> <p>Külső felszólalók:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Haslo Hünig (a Berliini Szabadegyetem Professzora)</li> </ul>
<p>Napirend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- köszöntő beszédek;</li> <li>- a szakszervezetek helyzetértékelése: a TRANSNET képviselőjének felszólalása;</li> <li>- a nemzetközi tervezési, humán erőforrás, kommunikációs, ügyfélszolgálati és esélyegyenlőségi felelősök felszólalásai;</li> <li>- a vizsgálat ismertetése: a módszertani kérdések bemutatása az ISFORT részéről;</li> <li>- vita;</li> <li>- a munka lezárása.</li> </ul>	

Pozitív, ugyanakkor elszigetelt kísérleti kezdeményezésnek számít az is, amelyet a német vasutaknál a rugalmas munkaidő eléréséért tettek. Egy vezető beosztásban levő nő személyes tapasztalatát mondta el, miszerint amikor családi okokból Portugáliába költözött át, a távmunka segítségével tudta megtartani korábbi állását. Ez természetesen az esélyegyenlőség legmagasabb fokának számít az ágazatban.

A szolgáltatási szektor felelősei felszólalásaikban azokat a lehetőségeket sorolták fel, amelyek a családi életet segítik a gyerekellátástól kezdve az öregek támogatásáig, többek között a német vasutak üdülést és nyári táborokat is szervez a dolgozók gyerekei számára.

A szerkezeti kérdésekről a személyzeti felelősök beszéltek hangsúlyozva, hogy a nők vállalati jelenléte nem problémamentes. Annak ellenére, hogy Európában a német vasutaknál a legmagasabb a nő dolgozók aránya, a női munkaerő-forrás jelenléte nem a központi üzleti szektorokra koncentrálódik, a nők a kereskedelmi szektorokban dolgoznak, a call center telefonos központokban és az utasszolgáltatásban.

Ez oda vezetett, hogy az egykori NSZK és NDK politikai egyesítése során a két német vasútvállalat fúziója elsősorban a nő dolgozók számára teremtett nehézségeket, néhány kivétellel a nők alkották a váltási folyamat gyenge láncszemét. A DB AG külső munkatársa beszélt erről, a Berliini Szabadegyetem tanára, aki a vita során - a munkacsoport ösztönzésére - összefoglalta, milyen következményekkel járt az egyesítés a német társadalomban, főleg a nők helyzetét tekintve.

#### ***5.2.4. A Franciaországban rendezett találkozó***

A negyedik találkozót az SNCF francia vasútvállalat látta vendégül. A találkozó jelentős kiindulópontnak számított a társadalmi felek közötti konfrontációban.

A negyedik találkozó rövid összefoglalása az alábbi táblázatban szerepel.

<p><i>Párizs, 2004. október 14. (9-16 óra)</i>  <i>Európai Bizottság - Franciaországi képviselők</i></p>	
<p>Felszólalások vállalati részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alain Cahen (Humán Erőforrás Vezérigazgató)</li> <li>- Christine Lauthrey (Humán Erőforrás Osztály)</li> <li>- Didier Javazzo (Felvételi Osztály)</li> <li>- Francine Antoni (Vontató Üzem Igazgatónője)</li> <li>- Marie Paule Froment (Társadalompolitikai Osztály)</li> <li>- Elisabeth Schumacher ("St Lazare" pályaudvar Párizs)</li> <li>- Renaud Pichon (Hivatalnoki Pályafutási Osztály)</li> <li>- Catherine Hingrez (Esélyegyenlőségi Vegyesbizottság referense a Társadalmi Párbeszéd keretében)</li> </ul>	<p>Felszólalások szakszervezeti részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elisabeth Fiorentino (CGT - Intervention Commune)</li> <li>- Maryse Thaeron (CGT - Vasúti Fedélzeti Ellenőrzés)</li> <li>- Nelly Magnie (CGT - Szociális Tevékenység)</li> <li>- Marie-Andre Puossin (FO - Equipement)</li> <li>- M.A. Poussin (FO)</li> <li>- Rosy Suchail (UNSA -Beosztási Felelős)</li> <li>- A. Potier (CFTC)</li> <li>- M. Blondel (UNSA)</li> <li>- Emmanuelle Devaux (FGAAC - Vasútvezetés)</li> <li>- J.M. Namy (FGAAC)</li> <li>- Danielle Sinoquet (Esélyegyenlőségi Vegyesbizottság referense a Társadalmi Párbeszéd keretében)</li> </ul>
<p>Napirend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Első találkozó: <ul style="list-style-type: none"> <li>- köszöntő beszédek;</li> <li>- a szakszervezeti képviselők felszólalásai.</li> </ul> </li> <li>- Második találkozó: <ul style="list-style-type: none"> <li>- köszöntő beszédek;</li> <li>- a vállalati képviselők felszólalásai.</li> </ul> </li> <li>- Harmadik találkozó: <ul style="list-style-type: none"> <li>- a vizsgálat ismertetése: a módszertani kérdések bemutatása az ISFORT részéről;</li> <li>- vita;</li> <li>- a munka lezárása.</li> </ul> </li> </ul>	

A francia helyzet jellegzetességei eredetivé tették a találkozó szerkezeti felépítését is: először a szakszervezeti képviselőkkel (az ETF tagjaival) tartott találkozóra került sor, akik a dolgozói érdekképviselők összetett világát vázolták fel; ezt egy külön találkozó követte a vállalati fél képviselőivel, akik az esélyegyenlőségi politika lépéseiről számoltak be; végül a szakszervezeti és a vállalati képviselőkkel közösen tartott megbeszélés következett, amely lehetővé tette, hogy a munkacsoport mindkét társadalmi féllel egyszerre tanácskozzon, és a tárgyban szereplő témákat közösen elemezzék.

A találkozó felépítése a francia vasutak vállalati és szakszervezeti összetettségét tükrözte, valamint pontos képet nyújtott a francia társadalmi felek közötti jellegzetes dialektikáról is.

A Francia Vasutakról is elmondható, hogy a közelmúltban jelentős változásokat élt át. Ami a régmúltat illeti, 1937 előtt a francia vasúti közlekedés magán és állami tulajdonú vállalatok kezében volt. 1937-ben a vállalatok egyesültek, és megszületett az SNCF, amely teljesen állami irányítású.

A francia vasútállalat átszervezésének két központi pillanata volt.

Az elsőben az infrastruktúrák kezelése a közintézményként működő RFF-hez került, miközben az ezzel kapcsolatos rendelés és döntéshozatal az SNCF hatáskörében maradt.

Az átszervezés második fázisa szerkezeti volt. A vállalat megtartotta az egységes társasági szerkezetet úgy, hogy belső szektorokra oszlott, illetve más és más szektort képviselő ipari láncokra.

A szakszervezetek jelenleg több érdekképviselőre oszlanak. A jelentősebbek: a CGT, CFDT, CFTC, UNSA, FGAAC (mindannyian az ETF tagjai) a CGC és a SUD Rail. (A CGT, FO, UNSA és a FGAAC részt vett a munkacsoporttal tartott találkozón).

A francia szakszervezet képviselőjének (aki egyben a munkacsoport tagja is) bevezető felszólalását követően az első találkozó témája a nők helyzetének közös mérlegelése volt az SNCF-en belül. A szakszervezetek női tagozatainak véleménye is elhangzott (a CGT szakszervezetben működő Egyenlőségi Bizottság; a FO Nőbizottságának; az UNSA és a FGAAC női szekcióinak képviselői is felszólaltak). A szakszervezetek női tagságának aránya a nők vállalati helyzetének tükrözi, és az

érdekképviseltek kiemelt jelentőségűnek tartják a női tagság megerősítését a további esélyegyenlőségi akciók érdekében.

Az alábbi témákról volt szó: a családi és a szakmai élet összeegyeztetése, amely a tranzverzális tárgyalások tárgya, és a felek újfajta eszközökkel igyekeznek biztosítani a munkahelyi és a magánélet közötti összhangot. Például vállalatközi óvodákkal; kedvezményekkel azoknak a családoknak, akik baby-sitterre szorulnak, vagy más óvodába kell, hogy küldjék gyermekeiket; a rugalmas munkaidőt innovatív (vertikális, horizontális, alkalmi stb.) részmunkaidővel próbálják megvalósítani, amely esetében az egyéni termelékenység szintjét ugyanúgy ellenőrzik, mint a teljes munkaidőnél; a szakszervezetek az anyaságot plusz szociális értéknek tartják, amelyet megfelelő vállalati politikával kell kiegészíteni a nő dolgozó munkába való visszaállásakor, valamint veszélyes munkavégzés esetében.

Külön fókusz szegeződött a szexuális zaklatás problémájára is. A szakszervezetekhez évente több jelzés is érkezik ilyen jellegű negatív tapasztalatokról, és az érdekképviseltek úgy nyilatkoztak, készen állnak arra, hogy közös akcióval gyakoroljanak nyomást a vállalatokra, többek között a munkahelyi biztonság érdekében is férfiak és nők számára egyaránt.

A második találkozó ugyanezeket a kérdéseket vállalati szemszögből közelítette meg. Elsőként a munkacsoport munkaadói képviselője szólalt fel, majd azok a kulcsfontosságú vállalati politikai kezdeményezések kerültek bemutatásra, amelyekkel az SNCF a női munkaerő forrásokat igyekszik értékesíteni.

A Humán Erőforrás Osztály Vezérigazgatója felszólalásában azt hangsúlyozta, hogy vegyes, férfiakkól és nőkből álló munkacsoportra van szükség. Ami a lehetséges akciókat illeti, a francia vállalat szerint az alábbi három a legjelentősebb:

- 1.) olyan felvételi politika, amely egyenlőségre épül;
- 2.) a szakmai és a családi élet összeegyeztethetőségének erősítése;
- 3.) a munkahelyi feltételek javítása minden szinten: higiéniai-egészségügyi, biztonsági, logisztikai-strukturális téren, valamint a férfiak és a nők közötti kapcsolatokban.

Ami az első pontot illeti, kiemelkedő eredménynek számít a célirányos felvételi politika, amely túllépve a korábbi kvóta szerinti felvételen, a női

munkaerő-felvételre összpontosít, valamint a már meglévő női erőforrás integrációjára a női munkaerő értékesebb alkalmazása érdekében. A francia vasútvállalat saját személyzeti állományában úgy próbálta megoldani az alacsony női jelenlét problémáját, hogy célkitűzésekre bontott felvételi politikát vezetett be, és minden évben egy Felvételi Minőségi Tervet követ, amely a különböző termelési szektorokat a munkahelyi integráció szerint orientálja. Ezek alapján meghatározott szempontokat és előírásokat kell követni a munkaerő felvétel pillanatában. Az éves irányvonalak nem csak a műszaki és szakképzettséget igénylő szakmák megerősítését célozzák, hanem a kereskedelmi és az ügyfélszolgálati szektorét is, mint például a fedélzeti szolgáltatások és az utazó személyzet ellátása.

Más vállalati kezdeményezések a frissen felvett nők megfelelő munkahelyi beilleszkedését szolgálják a humán erőforrás minél jobb alkalmazása érdekében, valamint a termelékeny, semleges és konfliktusmentes munkahelyi légkör megteremtését.

Vállalati részről is bizonyos figyelem kíséri a szakmai és a családi élet egyeztetésével kapcsolatos problémákat. A francia vasútvállalat támogatásokkal és juttatásokkal igyekszik segíteni a kisgyermekes családokat, és külön intézményekkel segít az idősek és az alkalmazottak gyermekeinek ellátásában.

A dolgozók részéről fokozatosan nő a családi okokból kért szabadság iránti igény: ez pozitív kulturális váltásra utal, a családi terhek és a szakmai kötelezettségek újfajta egyensúlyára.

A pályafutási lehetőségekről a hivatali szakképzettségért felelős osztályvezető beszélt, aki az „Erős Potencialitás Program” létezésére hívta fel a figyelmet. A programban részt vevők közel 30%-ka nő, és a kezdeményezésnek köszönhetően a következő években a vezető beosztású nők létszámának jelentős emelkedése várható. A program kritikus pontja az Üzemvezetői beosztásba való előrelépés: ez a szakmai beosztás ugyanis három éves kötelezettséget ír elő, ennek következtében a nők nagy része eleve lemond róla. A nők inkább más munkakört választanak, például a tervezési vezető beosztást, amely kevesebb korlátozással jár.

A találkozó harmadik része a vitának volt fenntartva.

A munkacsoport négy fő vitatémát vetett fel. Az első a kommunikációra vonatkozott: a partner-országokban összegyűjtött tapasztalatok alapján a

munkacsoport azt kérte a résztvevőktől, mérleeljék, miként lehet a figyelmet a nyelvi kommunikációra és a semlegesség elvére fordítani a külső megítélés, valamint a munkahelyi körülmények kedvezőbbé tétele érdekében. A közös munkát mindkét társadalmi fél ösztönzőnek találta, és közös volt az egyetértés, hogy a fenti témák nem másodrendűek, ellenkezôleg, alapvetô fontosságúak a vállalati élet számára. A munkacsoport azt javasolta, hogy UNESCO nemi semlegességi elôírásait vegyék példaként.

A második vitatéma az új munkaerô felvétel volt. Szó esett a kvóták és a konkrét célok szerint történô felvételi politika közötti különbségekrôl. Igényként merült fel, hogy az elôre lefektetett felvételi kritériumok helyett a munkaerô-kínálat számítson, és ne szûnjön meg az állást keresô munkapiaccal való folyamatos kapcsolattartás.

A munkaerô-utánpótlásban elengedhetetlen a képzési intézmények, az adott ország oktatási rendszere és a vasútvállalat közötti szoros viszony is. A szakszervezeti és a vállalati képviselôk hangsúlyozták az iskolák világával való intenzív párbeszéd szükségességét, fôleg azért, hogy az új egyenlôség kultúra már fiatal kortól kezdve gyökeret eressen a közvéleményben és a munka világában egyaránt.

A találkozó lezárása elôtt napirenden szerepelt még a munkahelyi feltételek javításának kérdése, a szakmai és családi élet összehangolásának problémája, amelyek egyébként az egész találkozónak a központi elemeit képezték. A vállalati képviselôk egy nem régen készült vizsgálat adatait idézték, amely megerôsítette a frissen felvett férfi és nô dolgozókkal szemben alkalmazott döntést: vagyis azt, hogy a rugalmasság és a szakmai lehetôségek közötti választási lehetôség (annál is inkább, mivel többfajta szakmai választást kínáló nagy vállalatról van szó) vezet a szakmai és családi élet közötti összhanghoz és a munkahelyi biztonsághoz. Összegzésként elmondható, hogy az esélyegyenlôség terén még van teendô, de a vállalatok és a szakszervezetek közös elkötelezettsége jó úton halad.

#### ***5.2.5. A Magyarországon rendezett találkozó***

Az ötödik találkozót a MÁV - Magyar Államvasutak látta vendégül. A találkozó jelentôs kiindulópontnak számított a társadalmi felek közötti konfrontációban és a jó gyakorlatok egymás közötti cseréjében.

Az ötödik találkozó rövid összefoglalása az alábbi táblázatban szerepel.

<p><i>Budapest, 2004. november 12. (9-15 óra)</i>  MÁV ...</p>	
<p>Felszólalások vállalati részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dr. Vass (Személyzeti Osztályvezető)</li> <li>- Dr. Szűcs (Humán Erőforrás Igazgatóság)</li> <li>- Dr. Zsíros (Humán Erőforrás Tervezési Igazgatóság Felelőse)</li> </ul>	<p>Felszólalások szakszervezeti részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Varga (VSZ)</li> <li>- Hercegh (VSZ - Női Tagozat Felelőse)</li> <li>- Tóth (VSZ)</li> </ul>
<p>Napirend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- köszöntő beszédek;</li> <li>- a vállalati képviselők felszólalásai;</li> <li>- a szakszervezeti képviselők felszólalásai;</li> <li>- a vizsgálat ismertetése: a módszertani kérdések bemutatása az ISFORT részéről;</li> <li>- vita;</li> <li>- a munka lezárása.</li> </ul>	

A találkozót a vállalati és szakszervezeti képviselők közösen szervezték meg. A találkozó igen pozitív légkörben zajlott le, és lehetőséget kínált a munkacsoportnak arra, hogy közelről betekinthesse az erős változást megélő magyar valóságba - a kommunizmus bukását, a nyugati szabadpiaci modell elterjedését és az Európai Unióba való belépést követően.

A Magyar Államvasutak a '90-es években erős szerkezeti átalakításon esett át. A kommunizmus idején az összes többi állami vállalathoz hasonlóan a vasutakat is erős, központi vezetés irányította. 1989-1990-től kezdve az egyre erősödő piaci logika került előtérbe, a munkavégzésben a racionalizáció és a termelékenység lett a jelszó, ami jelentős személyzeti létszámcsökkentéshez vezetett (1989-ben a Magyar Vasutak munkaerő állománya a jelenleginek a háromszorosa volt). Számos részleg külső beszállítók kezébe került (*outsourcing*) olyan tevékenységek esetében, amelyek nem fűződnek szorosan a vasúti közlekedéshez (például a vasúti hálózat karbantartása).



A MÁV állami vasútvállalat, amelynek szakmai egységeit központi irányítás vezeti. Jelenleg a vállalat regionális szintű szervezeti fejlesztése szerepel napirenden, de a végső tervre még nem került pont.

A magyar szakszervezetek összetett képet mutatnak. A vasúti ágazat legjelentősebb érdekképviselője a VSZ és a VDSZSZ, amelyek mind a ketten részt vettek a munkacsoporttal való találkozón.

A találkozó lehetőséget nyújtott arra, hogy a már felkeresett országokhoz képest egy teljesen más valósággal szembesüljünk, megismertük a Magyarországon folyamatban levő változásokat, képet kaptunk a rendelkezésre álló forrásokról és a létező feszültségekről, amelyek a mostani jelentős átmeneti fázist jellemzik.

A találkozó első része a vállalati kontextust vázolta. A vállalati képviselők részletes és audio-vizuális eszközökkel kiegészített beszámolója teljes képet nyújtott a munkacsoportnak a magyar munkahelyi valóságról, valamint a vállalatnál dolgozó személyzet helyzetéről is.

Ami a vállalat szerkezeti felépítését illeti, a nő dolgozók magas aránya nem jelenti azt, hogy a nők jelenléte egyformán oszlik meg a különböző részlegekben. Ahogyan Európa többi részén történik, a nő dolgozók többségét nem a központi üzleti szektorokban foglalkoztatják, hanem a középszintű szakmai beosztásokban, aminek következtében a nők alacsonyabb jövedelmet élveznek férfi kollégáikhoz képest.

2002-től a vasútvállalatnál Esélyegyenlőségi Bizottság alakult, amelynek működése a 2004-ben született nemzeti törvénnyel lépett hatályba. A Bizottság főbb célkitűzései a következők: 1.) javaslatokat tenni a magánélet és a szakmai kötelezettségek közötti összhang megteremtésére; 2.) az összes dolgozó, férfiak és nők, munkahelyi körülményeinek javítása; 3.) a nemi - közvetlen vagy közvetett - diszkrimináció által támasztott akadályok elhárítása; 4.) a kulturális váltás feltételeinek megteremtése különböző képzési és ösztönzési eszközökkel.

Az első felszólalásokból máris előtűntek a női dolgozókkal kapcsolatos kritikus pontok. Ezek két nagy csoportba sorolhatók. Problémát jelent az újfajta szerződés-típusok alkalmazása: a rugalmas munkavégzésnek például negatív következményei vannak a nyugdíj-kalkulációnál, és a túl merev rendszer nem teszi lehetővé a méltányos juttatást, az alapvető munkavállalói védelem biztosítását sem.

A vállalati szerkezeti átalakítás is nehézségeket teremtett: magas az elbocsátások aránya elsősorban a nő dolgozók között. A személyzeti és a pályafutási rendszer átalakítása nem veszi figyelembe az eddig elért eredményeket és a dolgozók egyéni igényeit sem.

A Magyar Vasutak összetett folyamatot élt át, amelynek során a dolgozók elvesztették mindazokat a szolgáltatásokat és kedvezményeket, amelyekben a múltban az alkalmazottak részesültek. Megszűntek a vasutas óvodák, a szociális intézmények, a szórakozási lehetőségek, a családi támogatások, melyek korábban jelentős segítséget nyújtottak a családi és a szakmai élet közötti jobb összhang megteremtésében is.

Hasonló helyzetértékelés érkezett a szakszervezeti képviselők felszólásaiból is, amelyek az alábbi sürgős lépéseket szorgalmazták: 1.) a családi és szakmai élet összeegyeztetésének ösztönzése a rugalmas munkavégzés érdekében tett specifikus beavatkozásokkal; 2.) védelemnyújtás az anyasági szabadságból munkahelyükre visszatérő nők számára integrációs tanfolyamokkal, amelyek abban segíthetnének, hogy a nő dolgozók az anyaság után ne hagyják el munkahelyüket; 3.) a váltás elősegítése, az esélyegyenlőségi kultúra ösztönzése minden szinten, nem csak a nők, hanem az összes kisebbségi csoport tagja és a csökkentett munkaképességűek számára is.

A munkacsoport kezdeményezte vita során további kritikus pontok merültek fel.

A nők előtt nehezen nyílnak meg a műszaki szakmák kapui. A nők számára nehézséget jelentenek a műszaki szakmák felvételi feltételei, és a biztonsági előírások is korlátozzák a női részvételt. Ugyanakkor viszont az infrastrukturális és mechanikai átalakulás hamarosan a vonatok és a vasúti hálózat modernizációjához vezet, ami egyben a munkavégzési feltételek javítását is jelenti majd, a műszaki feladatok könnyebbé tételét: tehát bizonyos szakmák könnyebben elérhetőek lesznek férfiak és nők számára egyaránt.

Közös személyzeti problémát jelent, hogy a magyar vasúti dolgozók alacsony bérből élnek, és a fent vázolt átalakulás további bércsökkenést eredményezhet. A minimálbér érdekében folytatott szakszervezeti küzdelem széles társadalmi réteget karol át, és egyenes hatást gyakorol a magyar középosztálybeli családok életszínvonalára. Ez az oka annak, hogy a magyar közvélemény szemében a vasúti munka ma már csak a családban a második fizetést biztosító nőknek éri meg; a vasutas bér ma már nem lehet

az egyetlen családi pénzforrás, és a nagyszámú családfenntartó nő esetében sem elegendő az anyagi önállóság biztosítására.

A közös kezdeményezések között említésre méltó a vállalati Esélyegyenlőségi Bizottság munkája, amelynek működését a nem régen hatályba lépett törvény is elősegíti, valamint a vállalat szociális érzékenységének növelése érdekében tett akciók, amelyeket a szakszervezetek is támogatnak.

### 5.2.6. A Lengyelországban rendezett találkozó

Az utolsó, záró-találkozót a PKP lengyel vasútvállalat látta vendégül. A találkozó jelentős kiindulópontnak számított a társadalmi felek közötti konfrontációban és a jó gyakorlatok egymás közötti cseréjében.

A találkozó rövid összefoglalása az alábbi táblázatban szerepel.

Varsó, 2005. január 26. (9-15 óra) CS ...	
<p>Felszólalások vállalati részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dr. Stachurska (CS Képviselő)</li> <li>- Dr. Papuoski (a PKP Holding elnöke)</li> <li>- Dr. Stucinska (Humán Erőforrás Osztály - PKP)</li> <li>- Dr. Gabryjonczyk (Humán Erőforrás Osztály Felelős - PKP)</li> <li>- Dr. Renclawowicz (Humán Erőforrás Osztály Igazgató - PKP Information Technology Ltd)</li> <li>- Dr. Hebda Synowska (Humán Erőforrás Osztály Igazgató - PKP CARGO S.A.)</li> </ul>	<p>Felszólalások szakszervezeti részről:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zawadzki (Regionális Tagozat Felelőse -Solidarnosc)</li> <li>- Kedzierski (Szakszervezeti Szövetség Elnöke PKP)</li> <li>- Berenhard (Szakszervezeti Szövetség Elnökhelyettese PKP)</li> </ul>
<p>Napirend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- köszöntő beszédek;</li> <li>- a CS képviselőjének felszólalása: a lengyel helyzet bemutatása;</li> <li>- a vizsgálat ismertetése: a módszertani kérdések bemutatása az ISFORT részéről;</li> <li>- vita (két szekcióban);</li> <li>- a munka lezárása.</li> </ul>	

A találkozóra helyszíne a CS volt, amely a PKP képzési központja. A megbeszélés azonnal aktívan indult, és lehetővé tette, hogy a munkacsoport konstruktív párbeszédet folytasson a társadalmi felekkel.

A munkacsoport rögtön szembesült a lengyel valóságban létező nehézségekkel, erőfeszítésekkel, a gyenge pontokkal és a térség adta előnyökkel is, főleg a jelenlegi kényes átmeneti időszakban.

A PKP Csoport 2001-ben alakult a korábbi Lengyel Állami Vasutak szerkezeti átalakítását követően. A PKP S.A. társaság tölti be a központi szerepet a PKP Csoportban, amelyhez más operatív társaságok is tartoznak a PKP Csoport partnereinek minőségében. Ez utóbbiak szolgáltatás-ellátók az utas-, teherszállítás terén, valamint a vasúti infrastruktúrával kapcsolatos szolgáltatásokban. Az utasszolgáltatásban a főbb beszállítók az alábbiak: PKP Intercity Ltd, PKP Regional Services Ltd, PKP Fast Regional Rail in Tri-City Ltd (PKP SKM Ltd), PKP Warsaw Commuter Rail Ltd (PKP WKD Ltd); a teherszállításban: a PKP CARGO Joint Stock Company (PKP CARGO S.A.) és a PKP Broad-Gauge Metallurgical Line (PKP LHS Ltd). A vasúti infrastruktúrát az alábbiak biztosítják: a PKP Polish Railway Lines Joint Stock Company (PKP PLK S.A.), PKP Power Engineering Ltd, PKP Information Technology Ltd és a Railway Telecommunication Ltd.

Ami a vállalatok közötti vagyoni felosztást illeti, a PKP Csoport műszaki ingatlantulajdona (összértékben) 20,5 milliárd PLN volt 2003 végén. A vasúti hálózat és az infrastruktúra - beleértve a ingatlantulajdont, valamint a sínen mozgó vagyontárgyakat az utas- és teherszállításban is - alkotja a Csoport jelentősebb javait.

2003-ban, a PKP Csoportban korábban megindított foglalkoztatási átalakítás, tovább haladt előre a kitűzött feladatok teljesítése érdekében, amelyek között a folyamatosan változó piaci igények és a minőségi kereslet kielégítése szerepel az első helyen. A PKP Csoporthoz tartozó társaságok foglalkoztatási aránya 2003. december 31-én 3,5%-os csökkenést mutatott 2002. december 31-hez képest.

A szakszervezetek világa igen összetett. Jelenleg a PKP Csoportban összesen 28 érdekképviselő működik. Ezek a dolgozók közel 75%-t tömörítik. A legnagyobbak a Szakszervezeti Szövetség (33.200 taggal) és a "Solidarność" (32.000 taggal).

A találkozós első része a PKP munkahelyi kontextusát mutatta be a vállalat nemek szerint felosztott strukturális adatai alapján. Az értékelésből kitűnt, hogy a csoportban dolgozó magas létszámú női munkaerő megoszlása nem kiegyensúlyozott szektorok, szakmák és beosztási szintek között: a nő dolgozók a szolgáltatási szektort uralják, a marketing-szektor, az ügyfelekkel való kapcsolattartást, a képzést és a személyzeti feladatokkal megbízott társaságot (holding). A nők elsősorban a közepes-alacsony beosztási szinteken dolgoznak, és Lengyelországban magasabb az életkoruk átlaga az európai kolléganőikhez képest az újonnan felvett női munkaerő jelentős csökkenése miatt.

Eltérő módozattal, de Lengyelországban is ugyanazok a jelenségek szerepeltek napirenden, mint a többi találkozón: a női munkaerő alacsony jelenléte bizonyos szakmai területeken, a „kristályplafon” jelensége, a családi és a szakmai élet összeegyeztetésének nehézségei, a nemek közötti bérezési különbségek.

Az átszervezési folyamatok és a személyzeti állomány létszámának drasztikus csökkentése azonban egyaránt közelről érintette a férfi és a nő dolgozókat is. Az egyetlen különbség a nyugdíjazásban van: a törvények értelmében a nők előbb érik el a nyugdíjkorhatárt férfiakhoz képest, így a nők kevesebb nyugdíjban részesülnek. Mindebből az következik, hogy a felnőtt tagú családokban is a vasutas nyugdíjt élvező nők pénzügyi nehézségekkel küzdenek, főleg ha özvegyasszonyokról van szó, igaz, a vasutas özvegyembereknek sem könnyebb.

A projekt kitűzött eredményeinek módszertani és műszaki bemutatása után a találkozó széles teret szentelt a csoportos párbeszédnek. A megbeszélésen részt vevő európai szakértők arra kérték a szakszervezeteket, hogy szólaljanak fel és mondják el a munkacsoportnak, miként tudnak hatni az érdekképviselők a szerződési tárgyalásokra, valamint a dolgozói jogok érvényesítésére elsősorban a nő dolgozók igényeinek a tekintetében. A Szakszervezeti Szövetség egyik képviselője szerint a leggyengébb és legveszélyeztetettebb szakmai kategóriát az alábbiak alkotják: a fiatal nők, akik egyedül nevelik kiskorú gyermeküket, mivel a nők többsége középbeosztásban dolgozik, és az ezzel járó alacsony bér kettős munkavállalásra kényszeríti őket; hasonló helyzetben találják magukat az idősebb nő dolgozók is, akik korábban, alacsonyabb nyugdíjjal kényszerülnek távozni a munkahelyükről.

A szakszervezetek a nő dolgozók jogainak védelmében a szakmai és családi élet összeegyeztethetőségét, rugalmas munkaidőt, kiegyensúlyozottabb bérpolitikát követelnek.

Ami az első pontot illeti, a vita során kiderült, hogy a rugalmas munkaidő biztosítása Lengyelországban a hiányos törvényi háttér miatt akadozik: megfelelő intézményes lépések nélkül nehéz a munkaerő felvétel létszámbeli növelését követelni, valamint a szakmai és a családi élet ütemezésének kedvezőbb összhangját. A rugalmasabb munkaidő bevezetéséhez nyomást kell gyakorolni az intézményekre: a munkacsoport a máshol már alkalmazott újfajta szerződés-típusok pozitív és negatív tapasztalatairól számolt be, és felhívta a lengyel kollégák figyelmét nem csak a lehetőségekre, hanem az esetleges kockázatokra is, elsősorban a nők számára.

A tapasztalatcsere ismételten hasznosnak bizonyult, és a résztvevőket arra ösztönözte, hogy kézbe vegyék a folyamatban levő változások irányítását igazi nemi egyenlőség szerinti szemszögből.

A fent említett második ponttal kapcsolatban a társadalmi felek egyetértettek a vállalati szociális érzékenység jelentőségében, főleg azt a közös európai utat tekintve, amely a jóléti állam megteremtése felé halad. Ebbe az irányba mutat a PKP Csoportban az az osztály, amely az elbocsátott munkaerő „újrértékelésével” foglalkozik. Ez a korábban elbocsátott munkaerő-forrás szakmai képességeinek feltérképezését jelenti, ezt személyre szabott, naprakész továbbképzés követi, és a munkaerő újbóli alkalmazása. A siker aránya az elbocsátott munkaerő 47%-nak felel meg.

## Fejezet 6

# FÓKUSZBAN AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG

### 6.1. Az elért eredmények (az erősségek és a bevált gyakorlat, amely értékesítésre vár)

Az európai munkapiacot az elmúlt években a nők „nyomásgyakorlása” jellemezte, vagyis a nők jelenléte a munkavégzésben és a foglalkoztatottságban is fokozatosan emelkedett. Az említett általános tendencia ellenére a női jelenlét növekedését, a termelési folyamatban erősödő női részvételt továbbra is diszkrimináció és kizárás kíséri bizonyos szakmákban. A nők szakmai pályafutásának lehetőségei nem kínálnak a férfiakéhoz hasonló „esélyegyenlőséget”, elsősorban azért, mivel a nők döntéseit ma is erősen befolyásolja a családi és a szakmai élet közötti megoldatlan dialektika problémája. A nők továbbra is nehézségekkel találják szemben magukat a munkapiacra való belépésben, a karrierben és a bérezésükben.

A nők védelmére irányuló európai direktívák alkalmazásával a vállalatok belső akcióprogramot dolgoztak ki a női foglalkoztatás fejlesztése és integrációja érdekében, amely ugyan nem döntötte le teljesen a létező korlátokat, mégis érdekes és hasznos eredményekhez vezetett nem csak a kritikus pontok azonosításában, hanem a jövőbeli integrációs és esélyegyenlőségi beavatkozások meghatározásában is.

A közös és hatékony szektor-stratégiák megtalálásához jó kiindulási pont lehet azoknak a programoknak az elemzése, amelyeket az európai vasútállalatok az esélyegyenlőség és a női munkahelyi integráció céljával indítottak.

Az alábbiakban négy olyan jelentős vasútállalat példáját vázoljuk fel, amelyeknek képviselői részt vesznek a projekttel foglalkozó Munkacsoportban.

## FERROVIE DELLO STATO

### *Az esélyegyenlőség helyzete OLASZORSZÁGBAN*

Különböző természetű körülményekből kifolyólag az Olasz Vasutak történelmileg férfi-vállalat. A munkatípus (magas szintű műszaki munkavégzés, turnusbeosztás) és a vasutasokról alkotott kép miatt is.

Ez egyrészt a női munkaerő-forrás mennyiségileg alacsony képviseléséhez vezetett, vagyis oda, hogy a teljes munkerből 10% a nők aránya, másrészt a munkaszervezés sem alkalmazkodott a nő dolgozók igényeihez, vagyis a szakmai és a családi élet összeegyeztetéséhez. Ehhez járult még bizonyos múltbéli kulturális és oktatási lemaradottság, amely ma is negatívan befolyásolja a fiatal nők belépését a vasutas szakmába.

A fent leírt helyzet megváltoztatására - miután a közösségi CEE 635/84 számú előírás az olasz Kollektív Munkaszerveződés (CCNL) része lett - az Olasz Vasutak 1987-ben Obszervatóriumot állított fel, melynek feladata a női munkaerő helyzetének vizsgálata volt, és a Vállalat és a Szakszervezetek képviselői alkották.

Az 1991-ben hatályba lépett nemzeti törvény (125/91. Törvény) minden munkahelyen, az állami és a magán szektorban egyaránt, esélyegyenlőségi intézmények felállítását írta elő; az Olasz Vasutak ezt követően állították fel az első egyenlőségi Kétoldalú Bizottságot (CPO), amelyet regionális szinten szerveztünk meg azzal a feladattal, hogy a nők munkáját védelmezzék és értékeljék, természetesen a nők érdekében.

Az elmúlt években egymást követő Munkaszerveződések fokozatosan módosították az említett intézmény működését; a 2003. április 16-án aláírt Kollektív Munkaszerveződés értelmében az Obszervatórium ma két szerveződési szinten végzi tevékenységét: vasutas szinten és vállalatcsoport szinten. Ez utóbbi esetében a Munkaszerveződés 3. cikkelye szerint a Kétoldalú Bizottságban kiegyensúlyozott képviselést kell biztosítani a Csoporthoz tartozó vállalatoknak és a szerveződést aláíró és a szerveződés időtartama alatt mandátummal bíró Szakszervezetek képviselőinek is.

A működési szabályzatban az szerepel, hogy a regionális Kétoldalú Bizottságok minden évben a nemzeti Kétoldalú Bizottság vezetésével állítsák össze munkatervüket, ezt a nemzeti Bizottság továbbítja a társadalmi feleknek és a hatáskörébe tartozó személyeknek.



Az Olasz Vasutak (az FS Csoport) évente külön költségvetést és munkaidőt biztosít a Bizottság tagjainak, akik szolgáltatási tevékenységként végzik munkájukat.

Az egyenlőségi Kétoldalú Bizottság tevékenysége az elmúlt években az alábbiakra vonatkozott:

- információ. Minden dolgozó információs kiadványt kapott, a nő dolgozók (kb. 10.000) egy külön dokumentumot is, amely az esélyegyenlőség témakörét mélyítette el. Időszakos találkozókat rendeztünk a Bizottság tevékenységének bemutatására, és az elvégzett lépésekről a vállalati és szakszervezeti folyóiratokban számoltunk be;
- a képzés. A vállalati intézményes képzés keretében tanfolyamot indítottunk a frissen munkába lépett férfiak és nők számára az esélyegyenlőségi témakörrel, valamint részt vettünk országos szinten finanszírozott programokban is. Hasonlóképpen a szakszervezet is tanfolyamokon mélyítette el az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdéseket;
- pozitív akciók. A Bizottság javaslatára - közfinanszírozással - olyan helyi és országos szintű projekteket dolgoztunk ki és valósítottunk meg, amelyek a legkülönbözőbb területeket fedték le: a kutatástól a képzésig, a kommunikációtól az informatikáig, a biztonságtól a szakmai hozzáértés mérlegeléséig és olyan kezdeményezések tervezéséig, amelyeket európai források támogatnak. Az akciók különösen sokat tettek a női integráció érdekében a magas műszaki szintű szakmai szektorokban (“Új női szakmák fejlesztése a jövő Vasútjánál”); eredménynek számít, hogy a fedélzeti munkát végző nők, akik a legveszélyesebb munkahelyzetekben dolgoznak, jogi-törvényi ismereteket tulajdonítottak el, pszicho-fizikai képességeiket növelték olyan operatív eszközökkel együtt, melyek a kritikus helyzetek megoldásában segíthetnek (“Sicuramente = Sicura mente”- a szlogen szójátéka magyarul nem adható vissza: Biztonság = Biztos hozzáállás); fejlesztésre került a munkahelyi biztonsággal kapcsolatos információszolgáltatás elsősorban a nők egészségügyi védelmére vonatkozó előírások terén (“Alice I és II”); tettünk a szakmai és családi élet közötti összhang megteremtése érdekében egy óvoda-projekttel “Giocolavorando & Lavorogiocando” (“Játsszadolgozni & Dolgozvajátszani”), és azért is, hogy az anyasági/apasági szabadság után a női/férfi dolgozók visszatérhessenek korábbi munkahelyükre.

Jelentősek azok a tanulmányok is, melyeket helyi és országos szinten indítottunk a legkülönbözőbb témákban; a projektek közös célja a nők munkavégzésének és munkahelyi feltételeinek elemzése volt, például a következők: “L’altra metà delle Ferrovie” (“A Vasutak másik fele”), “Libero Transito” (“Szabad, Tranzit”), “M&M - Sicurezza, mobbing e molestie” (“M&M - Biztonság, mobbing és munkahelyi zaklatás”), “L.O.V. - Lavoro Orario Vita” (“L.O.V. - Munka Munkaidő Élet”), “Competenze per Competere” (“Kompetencia a versenyképességhez”).

Kiemelt visszhangot kapott, és európai támogatást, a “Leonardo da Vinci” - program, amelynek az volt a célja, hogy a szerződéskötéskor minél szélesebb legyen a női részvétel is. Az egyenlőségi Kétoldalú Bizottság részt vett abban a vállalati kezdeményezésben is, amely innovatív ötleteket gyűjtött be a dolgozók körében (“Innovare per Migliorare” [“Innováció a Javításért”]), a legjobb javaslat elismerésben részesült.

Jelenleg az az egész 2005-ben operatív kezdeményezés van folyamatban, amely a pszicho-fizikai egészség védelmére irányul: egy információs - megelőzési onkológiai kampányról van szó, amely egyaránt fordul a nő és a férfi dolgozókhoz is. (“Opportunità Salute” [“Egészségi Lehetőség”]);

- és védelem. A Esélyegyenlőségi Bizottságok a nő és férfi dolgozók munkahelyi védelmét szolgáló nemzeti előírások (törvények és szerződések) tiszteletben tartása érdekében végzik munkájukat, az európai direktívákkal összhangban, például a családi okból kért szabadság esetén;
- az esélyegyenlőségi hálózat. A Bizottságok aktívan részt vesznek az esélyegyenlőséggel foglalkozó intézmények és szervezetek hálózatában javaslattételben, partneri kapcsolatokban, többoldalú projektekben és a bevált gyakorlatok cseréjében.

## **ÖBB**

*A vállalati esélyegyenlőség erősítését szolgáló alapvető elvek:*

- AZ Osztrák Szövetségi Vasutak férfi és női alkalmazottaival szembeni egyenlő bánásmód elérése.

- Az Osztrák Szövetségi Vasutaknál részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak jogi előírásaival kapcsolatos irányvonalak lefektetése.
- Irányvonalak kidolgozása a családi okokból kivett szabadság esetére.

Az Osztrák Szövetségi Vasutak vállalati politikája a férfi és női dolgozók egyenjogúságának biztosítása érdekében.

Az Anyaságvédelmi törvény értelmében:

- a vállalat köteles minden gyermeket váró nőt felmenteni a munkahelyi kötelezettsége végzése alól (anyasági védelem) a szülés előtti és utáni nyolc hétben (császárszülés vagy iker/többszörös ikerszülés esetében ez 12 hétre emelkedik);
- a várandósság bejelentésének pillanatától a munkájukat járművön végző nő dolgozók nem gyakorolhatják többé ezt a tevékenységet, és alternatív munkavégzést kell számukra biztosítani;
- a munkavégzés alóli felmentés kötelező időszakában a jövődöbéli édesanyáknak heti csekket biztosítanak (az *ÖBB* azon dolgozóinak, akik közalkalmazottak, a munkaadó továbbra is rendes bérüket fizeti, az *ÖBB* többi alkalmazottja az egészségügyi pénztártól fizetett heti csekkben részesül), amely az anyasági szabadságot megelőző 13 hét átlagkeresetével egyenlő.

Az anyasági szabadságot az Anyaságvédelmi törvény és az Apasági Szabadságról szóló törvény szabályozza:

- a törvény értelmében a nő dolgozónak az anyasági szabadsághoz a gyermek születésétől számított maximum két évig van joga;
- a szülők szabadon dönthetnek arról, melyikük és mikor veszi ki a szülői szabadságot. Ennek a szabadságnak az időtartama minimum három hónap, és a szülőknek felváltva, kétszer áll jogában ezzel a szabadsággal élni. Ha első alkalommal élnek ezzel a lehetőséggel, mindkét szülő egyszerre mehet szabadságra egy hónapra. Ezt a turnus szerinti szülői szabadságot úgy is be lehet osztani, hogy az összesen három hónapot egészen a gyermek hét éves koráig elhalasztják vagy iskolás koráig. A szülői szabadság időtartamát a gyermek születésétől számított 21. hónaptól csökkentik;

- a szülő a gyermek négy éves koráig részmunkaidőre szóló foglalkoztatást kérhet (erre vonatkozólag nem létezik törvény által előírt kötelezettség, a munkaadóval való megállapodással vagy a Munkaügyi Bíróságon keresztül lehet elérni). Abban az esetben, ha az egyik szülő szabadságot vesz ki vagy ezt a szabadságot a másik szülővel megosztja, a szülői szabadság arányosan csökken (két év szülői szabadság = négy év részidős munka). A munkaidő csökkentése minimum 2/5 -e a rendes munkaidőnek;
- a szülőknek garanciák biztosítják, hogy a szülői szabadságot vagy a részidős munkát követően megtarthassák eredeti munkahelyüket;
- a szülői szabadság idején és az ezt követő négy hónapban a dolgozókat a törvények védik az elbocsátással szemben;
- a gyermek életének 30. hónapjáig a szülő napi 14,53 euró támogatásban részesül (2002 óta a családi segélyként kapott csekk összege nem függ a korábbi állásoktól). Ehhez az előírt bérezési maximum 14.600 euró.

#### *Egyenlő Alkalmak – pozitív tettek*

- ÖBB Tervez & Mérnök-tudomány (műszaki osztás -ból Osztrák Vasutak ) volt ítélt -vel “Equality Belső rész decemberben 2004. “Equality Belső rész van egy speciális ítélt -ban Egész E BETŰ - Tulajdonság / Nem Főáram azon alapszik a kulcs adat -ban teendő folyamat. “Equality Belső rész garantál a állandó dolgozik -val egyenlőség és Nem Főáram téma -ban sajtófigyelő szolgálat és ellenőrizhető rendszereket. A Nem Főáram - Vezetés van része a Tulajdonság Vezetés Rendszer. ÖBB Tervez & Mérnök-tudomány van a legnagyobb teendő osztás -val egy “Equality Belső rész - Ítélt -ban Ausztria.
- A Osztrák Vasút van a első Vasút -ban középső Európa -val egy beszámoló -ban sustainability. A beszámoló volt megalapozott -ból ÖBB-Umweltmanagement , a környezet osztás -ból Osztrák Vasút , -ban 2004. Egyike fő összpontosít ebből beszámoló van a fejezet körülbelül kitartó személyzet vezetés ( emberi forrás vezetés ) azon alapszik Nem Főáram. mellett ÖBB-Umweltmanagement volt a első osztás -ból Osztrák Vasutak -val egy Egész E BETŰ - Tulajdonság elemző dolgozik -ban 2002.

- Legalább a vállalat Osztrák Vasút fog elválaszt -on “Girls day” óta 2003. A eszme és kezdeményezés -ből “Girls day” van -ből jövő U.S.A. Ezen a napon vállalat volna a lehetőség -hoz ad diáklány egy kép -ből vállalat (lát is: “Girls day” - ban Németország).

## DEUTSCHE BAHN AG

### *A női esélyegyenlőséget támogató lépések*

A *Deutsche Bahn AG* 1991 óta aktívan támogatja az esélyegyenlőséget. Mivel meg voltunk győződve (és most is ez a meggyőződés vezet) az általunk tett lépések helyességéről, a németországi vállalatok sorában mi voltunk az elsők, akik önként vállalták, hogy külső tanúsítvány igazolja vállalati politikánkat. Büszkék vagyunk arra, hogy már 1998-ban megkaptuk a “Total E-Quality” minőségi tanúsítványt, amely három évente kerül megújításra.

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség mellett aktív vállalati politikát folytatunk a diverzitás megteremtése érdekében is. Abban reménykedünk, hogy a társadalomban megjelenő különbözőségeket vállalatunkon belül is tükrözni tudjuk. Ez az egyetlen járható út ahhoz, hogy megfelelőképpen tudjunk válaszolni ügyfeleink igényeire. A *Deutsche Bahn AG* személyzetének sorában éppen ezért „fiatalokat” és „időseket”, férfiakat és nőket, teljes és csökkentett munkaképességűeket is találunk, eltérő vallású és nemzetiségű személyeket, homoszexuálisokat és heteroszexuálisokat. A diverzitásról szóló programjainknak köszönhetően 2004. októberében Max-Spohr - díjban részesültünk. Ez azt jelenti, hogy mi vagyunk a harmadik legnagyobb német vállalat, amely megkapta az említett tanúsítványt.

### *(1) Részidős munkavégzés és távmunka*

A munkaidő és a munkahelyi feltételek rugalmasabbá tételének lehetősége jelentős segítséget nyújthat a szakmai és a családi élet összhangjának megteremtésében. A *DB AG* dolgozói számára a munkaidő rugalmassága az egyetlen mérlegelhető lehetőség, hiszen az összes operatív jellegű beosztás, például a vonatokon utazó személyzet, a jegyeladás vagy a vonatvezetés, nem teszi lehetővé a távmunka alkalmazását. 1998 óta a kollektív szerződésben szerepel az a törvényi előírás, amely a munkaidő

személyre szabott csökkentését szabályozza, valamint azt a jogot, hogy a dolgozó a későbbiekben visszatérhessen az eredeti, teljes óraszámú munkaidőbe. 2001-ben megszületett a távmunkáról szóló kollektív szerződés is.

A részidős munkát Németországban is előítéletek kísérték. A részidős munka elfogadása érdekében 1998-tól kezdve a vállalaton belül megüresedett munkahelyeket csökkentett órászámmal hirdettük meg. Ezen kívül számos felvilágosító- és reklám-kampányt indítottunk. A személyre szóló munkamodelleket és a hatályos törvényi előírásokat *prospektusokban* és cikkekben jelentettük meg.

Tudatában voltunk annak, hogy az óraszám személyhez igazodó csökkentése mindenekelőtt női kiváltság, mégis úgy éreztük, hogy a férfiaknak is joga van a munkaidő módosításához - a jelenlegi társadalmi változások közepette. A férfiak már nem arra vágnak, hogy a kizárólagos felelőségük családjuk anyagi biztonsága legyen, ellenkezôleg, aktív szerepet kívánnak vállalni gyermekeik nevelésében is. Ezzel egy időben a részmunkaidő elfogadhatóbbá válik, ha a férfiak is részesülnek benne.

A munkaidő rugalmassá tétele rugalmasságot követel mindkét fél részéről. A kompatibilitás garanciája, ha a részidő a hét bizonyos napjaira vonatkozik vagy adott hetekre. Számos pozitív példa bizonyítja, hogy ez a megoldás egyenesen jobb annál, amikor a dolgozó minden nap 4 órát teljesít, főleg, ha a munkahely megközelítéséhez szükséges utazási idő hosszú.

## (2) A gyermeknevelésben nyújtott segítség

A családok többsége számára a gyermeknevelés jelentős kihívást képvisel. A munkaturnusok és a megfelelő regionális szolgáltatás hiánya tovább nehezíti a helyzetet. Vállalatunk egy külső szolgáltatási céggel kialakított partneri kapcsolattal támogatja a dolgozókat abban, hogy megfelelő ellátást tudjanak biztosítani gyermekeiknek. Ez a cég családonként segít abban, hogy a szülők az igényeiknek legmegfelelőbb ellátásra találjanak gyermekeik számára. Figyelembe veszik azt, hogy naponta hány óra ellátásra van szükség, a gyermekek életkorát, a családok anyagi lehetőségeit, valamint a régióban létező helyzetet is.

Azután, hogy a család eldöntötte, hogy a szolgáltatási-kínálatból milyen típusú segítségben kíván részesülni a gyerekek ellátásában, *partnerünk* segítséget nyújt nekik a megoldás-keresésben. A konzultáció és a keresési szolgáltatás dolgozóink számára teljesen ingyenes.

„Gyerek-elsősegélyt” is nyújtunk olyan sürgősségi esetekre, amikor például a gyerek baby-sittere megbetegszik, vagy rendkívüli túlóra és szakmai utak miatti hosszú távollétnél a gyerek ellátására van szükség. Nyolc nagyobb városban működő szolgáltatási céghez fordulunk.

Az iskolai vakáció ideje alatt, a Bahn-Sozial-Werk [a Vasutas Szociális Szolgáltatás alkalmazottjai] kínálnak különböző megoldási lehetőségeket a gyermekek ellátásában és felügyeletében. Ezek a szolgáltatások figyelembe veszik a gyerekek érdekeit, és természetesen a szülők anyagi lehetőségeit is.

### (3) A támogatást igénylő családtagok felügyelete

Azoknak a dolgozóinknak is segítséget nyújtunk, akiknek családtagjai szorulnak ellátásra és felügyeletre - külső szolgáltató cégek segítségével. Takarító szolgáltatást nyújtunk, étkeztetést, magáncégek által biztosított felügyeletet és kórházakban vagy szociális otthonokban való elhelyezést. Mivel általában a nők szoktak foglalkozni az idős és beteg családtagokkal, nekik kínáljuk a fent felsorolt lehetőségeket, hogy akadályok nélkül folytathassák vállalati munkájuk végzését.

### (4) A “Girls’ Day” (A lányok napja)

2001-ben vezették be Németországban a “Girls’ Day” - a lányok napját, amely április hónapra esik. Ilyenkor a vállalatok a 10 és 16 év közötti lányoknak mutatják be a különböző műszaki foglalkozásokat. A cél az, hogy felkeltsük a fiatal lányok érdeklődését a távlattal rendelkező szakmák iránt. A *Deutsche Bahn* kezdettől fogva csatlakozott a kezdeményezéshez. 2003-ban és 2004-ben 1.000 csatlakozott a kezdeményezéshez. 2003-ban és 2004-ben 1.000 lánynak adatott meg az a lehetőség, hogy bepillantson a „díszletek mögé”. Felkeresték a manőverezési kabinokat, megtanulták a vasúti jelzéseket, részt vettek a vasúti menetrend összeállításában, szimulátorokkal mozdonyt vezettek, ellátogattak a karbantartási raktárakba és a manőverezési vágányokra. A lányok jelentős érdeklődést mutattak, és beleélték magukat a vasutas szakmába.

### (5) Konfliktus-kezelés

Amikor különböző egyének dolgoznak egymás mellett, véleményeik, céljaik, tapasztalataik is eltérőek. Ez néha konfliktus forrása lehet. Amikor a nők olyan szakmai szektorokba lépnek be, amelyeket addig a férfiak uraltak, konfliktusok támadhatnak a hagyományos, konszolidált hierarchia

felborítása miatt vagy egyszerű előítéletből. A konfliktusokat mi kihívásnak tekintjük, és meggyőződésünk, hogy profizmussal kell megoldást keresni a konfliktus-kezelésre. Éppen ezért az oktatással és az egészségüggyel foglalkozó belső szolgáltatóink közvetítési tevékenységet is folytatnak a párbeszédén keresztül, képzési és konzultációs munkával. A témáról 2004-ben kiadott *prospektusunk* magyarázatot ad az ellentétek különböző formáira, amelyek konfliktushoz vezethetnek, valamint információkat is tartalmaz a konfliktusok-kezelésében általunk nyújtott segítségről.

#### (6) *Kommunikáció/ A média*

A *tömegkommunikációs eszközök* erősen befolyásolják az egyéni véleményalkotást. Azoknak a kampányoknak köszönhetően, amelyek a *DB AG* -nál létező női esélyegyenlőségről folytattunk, a nők körében magas szintű elfogadásra találtunk a *DB AG* összes szakmai területével kapcsolatban. A kommunikációhoz felhasználjuk az ügyfeleink által olvasott lapokat, a *DB AG* televízió-csatornáját, a belső személyzeti újságot, a vezetőséghez intézett információ-szolgáltatást, az Internet világhálóját és a mi Intranet-hálózatunkat, hogy bemutassuk a nőknek az atípusú foglalkozásokat. Ügyelünk arra, hogy a nők ugyanolyan láthatóságot élvezzenek mint a férfiak, és hozzájuk hasonló véleménynyilvánítás álljon rendelkezésükre. Tilos bármilyen nő-ellenes vagy nemi szempontból diszkriminatív ábrázolás.

## **SNCF**

### Esélyegyenlőség

Az *SNCF* évek óta arra törekszik, hogy szolgáltatásaiban a férfiak és nők közötti szakmai egyenlőséget biztosítsa. A diszkrimináció - ellenesség alapvető értéknek számít a humán erőforrások általunk követett alkalmazásában a legkülönbözőbb területeken: felvétel, folyamatos továbbképzés, szakmai előrelépés vagy bérezés.

Az említett elveken túl a Humán Erőforrások felelősei számára jelentős célkitűzésnek számít, hogy a vállalaton belül a különböző szakmai beosztásokban emelkedjen a nőnemű dolgozók létszáma. Ezzel magyarázható, hogy az elmúlt években szemmel láthatóan emelkedett a nőnemű dolgozók száma.



Ott, ahol az alkalmazott női munkaerő 1995-ben a foglalkoztatottak összlétszámának 16%-t tette ki, 2003-ban ez az arány már elérte a 23%.

Egy olyan vállalat számára, mint a miénk, ahol a műszaki és operatív beosztások szerepe kiemelten fontos, a nők előtti szakmai nyitás a munkapiac természetétől függő nehézségekbe ütközik: kevés azoknak a nőknek a száma, akik állami műszaki technikumot végeztek, a kereskedelmi szektoron kívül kevés azoknak a fiatal nőknek a száma, akik önként más beosztásba jelentkeznek, és kevés nő hajlandó az előírt (3x8) turnus elvégzésére vagy egy-két napos távolléttel járó munkára.

Ez magyarázza, hogy 2000-ben az *SNCF* „Minőségi Felvételi Tervet” vezetett be: ez tartalmazza azokat a főbb alapelveket, amelyeket a dolgozó felvételekor követnek az adott szakmai profil és jellegzetességek meghatározásához.

Az említett akcióterv jelentős részének az a célja, hogy vállalatunkon belül a különböző szakmai területeken emelkedjen a nők jelenléte, valamint, ahol lehetséges, megoldást keressünk a férfi és nőnemű dolgozók közötti egyensúly javítására. A cél megvalósítása érdekében:

- a női jelenlét terén jelentős fejlődés és létszámnövekedés tapasztalható a kereskedelmi szektorban végzett munkakörökben (a vasútállomásokon és a vonatokon is);
- erős növekedési tendencia figyelhető meg a női létszámban a kimondottan vasutas szakmákban is például a „közlekedés-szabályozásban” (vagyis a forgalmi váltók kezelésében), 2003-ban 18 % volt az ebben a szektorban felvett nők aránya.

Bizonyos szakmai területek azonban kizárólagosan férfi kézben maradtak, például azok, amelyek nagyobb fizikai erőt igényelnek (például a manőverezés).

A mozdonyvezetés is többnyire férfi szakma maradt: a mozdonyvezető nők aránya 1 és 2 % között mozog.

Annak ellenére, hogy kommunikációs kampány indult a felvételek ösztönzésére, amelyben ugyanakkora teret szenteltünk a férfi és a női dolgozóknak is, további lépésekre van szükség bizonyos szakmai területek általános megítélésének módosítására.

Azt az elvet követjük, hogy minél többet kell tennünk a szakmai területek különbségeinek és jellegzetességeinek megismerttetése érdekében, a

munkapiacon éppúgy, mint az általános iskolai diákok és a gimnázisták között, vagyis minél korábban a fiatalok tanulmányi és szakmai fejlődése során.

Ezt a kezdeményezést az oktatási intézményekkel és a munkaközpontokkal folytatott partnerség keretében indítottuk.

Ezen kívül az *SNCF* az egyetemeken és a kiemelt szintű felsőoktatási intézményekben is reklámozza tevékenységét és szakmai lehetőségeit. Ezzel kapcsolatban érdemes megjegyezni, hogy a fiatal vezetők között az elmúlt három év alatt nőtt a nők jelenléte (2003-ban 34 % volt a felvett nők aránya). A folyamatban levő változás az elkövetkezendő években oda fog vezetni, hogy a nők jelenléte az összes szakmai területen emelkedni fog.

Ami a vállalaton belüli munkahelyi feltételeket illeti, és ezek kezelési módjait, az *SNCF* a kérdést két különböző szemszögből vizsgálja:

- egyrészt a különböző vállalati szektorokban a részmunkaidős foglalkoztatást részesíti előnyben. A szakszervezetekkel 2000-ben kötött kollektív szerződés bővítette a részmunkaidős szerződés alkalmazási lehetőségeit; ma már az adminisztráción és a kereskedelmi szektoron kívül más - a részdíj szerződés előtt sokáig elzárt - szakmai területek dolgozói is élhetnek ezzel a lehetőséggel. Érdemes megjegyezni, hogy a „részmunkaidő választása” széles skálát kínál a rendes munkaidő 50%-kától a 91,4 %-káig vagy a munkanap óraszámának csökkentésével vagy plusz „szabadnapok” bevezetésével.
- a második vállalati hozzáállás összetettebb és nem akadálymentes: a munkahelyi adaptáció alapvető problémájára vonatkozik bizonyos „műszaki” jellegű beosztásokban; ehhez a problémakörhöz tartozik a munkahelyi *komfort*, amelynek minőségét a vállalat javító-programokkal igyekszik növelni (az utazó személyzet szállásainak felújítása, egészségügyi központok, a munkaruhák modernizálása...).

A vállalat tovább kívánja folytatni a női munkaerő létszámának fokozatos növelését. Az erőfeszítést az a meggyőződés motiválja, hogy a dolgozók közötti különbségek és a nagyobb egyenlőség is egyaránt javítja, nagy általánosságban, a vállalaton belüli szakmai kapcsolatokat, a vállalat és az ügyfelek viszonyának minőségét, tehát, összességében a kínált szolgáltatások minőségét.

A törvényi előírások értelmében a férfiak és nők közötti szakmai egyenlőségről minden évben a szakszervezetekkel folytatunk tárgyalást:

- vállalati vezetőségi szinten a központi vállalati bizottság keretében;
- valamint a 23 regionális vállalati bizottság szintjén.

2005-ben is párbeszéd indult a szakszervezetekkel egy olyan Vállalati Kollektív Szerződésről, amely tartalmazza a munkaerő és a szakmai egyenlőség terén a nemek közötti egyenlőséget.

Ezen kívül Louis GALLOIS, az *SNCF* elnöke, 2004 októberében, másik 40 vállalatvezetővel aláírta «a Különbségek Chartáját», amely elkötelezettségüket tanúsítja a kulturális, etnikai és szociális diverzitás elfogadása terén.

## **6.2. Felmerült kritikus pontok (megszüntetendő gyenge pontok)**

A vállalatok esélyegyenlőségi politikájának eredményei mellett érdemes figyelmet fordítani a vasúti szektor jelenlegi szervezési modelljeiben felmerülő kritikus és gyenge pontokra is az esélyegyenlőség és az integráció terén.

Az első leküzdésre váró akadály kulturális. Még nem tudatosodott, hogy a nők növekvő vállalati jelenléte nem csak a munkahelyi feltételek, hanem a vállalati hatékonyság és a termékek/szolgáltatások minőségének javításához is vezet. Elegendő belenézni azoknak a vállalatoknak a jelentéseibe, amelyek már alkalmazzák az esélyegyenlőségi politikát: egyértelműen kiderül, mely lépésekkel lehet javítani az összes dolgozó helyzetét kiváltságok nélkül.

Egy másik gyakori probléma - a megvizsgált tapasztalatok alapján - a nők alacsony foglalkoztatottsági szintje a műszaki szakmákban (mozdonyvezető, manőverező, karbantartó, stb.). A vállalatok ezt az említett állások „férfias” jellegével magyarázzák, a nők által nehezen kielégített fizikai és szakmai követelményekkel. Valójában a technológiai fejlődés (például a sínen mozgó eszközökben) és a javult munkaszervezés jelentős segítséget nyújt azoknak a fizikai követelményeknek a

leküzdésében, amelyek ma még elbátortalanítják a nőket vagy teljesen elzárják előlük ezeket a szakmákat. A szelekciós kritériumok modernizálása - a női igények szerint - ezekben a szakmákban is elősegíthetné a női jelöltek számának növelését. Kevés a nő a gépészeti szektorban is a munkaidő-beosztás és a turnusok miatt. Ugyanakkor elég jó a nők aránya a fedélzeten végzett szakmákban annak ellenére, hogy itt is a mozdonyvezetéshez hasonló korlátokba ütköznek. Ez a terület tehát ellentéteket mutat, és további elemzésre vár.

A találkozók során felszínre került harmadik probléma a bérezési diszkriminációt érinti, amely jelentősen befolyásolja a nő dolgozók szakmai elégedettségét, sőt, az állásukból való távozást is eredményezheti. A férfi és nő dolgozók közötti eltérő bérezési szinteket gyakran a szakképzésbeli különbségek, a túlórák, az éjszakai turnus, stb. határozzák meg (a nő dolgozók kevésbé rugalmasan alkalmazkodnak a családi élettel való egyeztetés problémái miatt). „Ördögi körről” van szó. Amíg nem sikerül túllépni a szakmák „szektoriális” jellegén, nehéz bér-egyenlőséget biztosítani. Addig is a nők az adminisztrációban, a hivatali munkakörökben fognak dolgozni, ahol általában nincsen olyan bérkiegészítési lehetőség, mint a „hátrányosabb”, a vonatokon végzett munkáknál, tehát a bérezési különbségre nem lesz megoldás.

A nők számára a negyedik nehézséget - amely többször is említésre került már, és közös probléma a különböző országokban - a családi és a szakmai élet egyeztetése képviseli. Néhány esetben a vállalatok szerződésben szabályozták a munkahelyi rugalmasságot biztosító eszközöket, ezeket azonban a nők a pályafutásuk korlátaiként élik meg, és károsnak tartják a jogegyenlőség szempontjából. A nők nem akarják kényszerként megélni a szakmai lehetőségek és jutalmak, valamint a családjukra és gyerekeikre szánt idő közötti választást. Az is problémát jelent, hogy a szerződés által biztosított eszközök többsége a gyakorlatban nem kerül alkalmazásra. A vállalatok úgy vélik, hogy negatívan befolyásolják a termelékenységet, a vállalati hatékonyság teljességét. Még ott is tényleges diszkriminációra találunk, ahol szerződési garanciák léteznek; például a családi okokból kivett szabadság nem biztosítja a női dolgozónak azt, hogy eredeti beosztásába térhessen vissza. A nő dolgozók sokszor azért nem élnek a munka-család közötti rugalmas egyensúlyt szolgáló eszközökkel, mivel attól tartanak, hogy ez hátrányos helyzetbe hozhatja őket a szakmai előrelépés terén vagy egyenesen munkahelyük elvesztéséhez vezethet. Ez az érzés különösen azoknál a vállalatoknál nyomasztó, ahol szerkezeti átalakítás van folyamatban létszámcsökkentéssel.

Végül kritikus pontot jelent a mobbing, a munkahelyi és a szexuális zaklatás is. A találkozók során a különböző szakszervezetek elmondták, hogy számos feljelentés érkezett hozzájuk a nő dolgozók részéről, akik úgy érzik, mobbing és szexuális zaklatás áldozataivá váltak. E feljelentések fényében egyértelmű, hogy támaszt és védelmet kell nyújtani az áldozatok számára.

Általánosságban a diszkrimináció még létező formái - néha törvényességi vagy szerződésbeli hiányosságok, néha az előírások és a szerződések helytelen alkalmazása miatt - nem csak a nőket, hanem a többi gyenge vagy hátrányos helyzetű kategóriát is sújtják. Ez az oka, hogy az európai vasútvállalatok nő dolgozói az esélyegyenlőségi politika ösztönzésére és az összes dolgozóra kiterjeszhető védelem megteremtésére törekuszenek. A nők nem érzik magukat „védelemre szoruló kategóriának”, és nem kérnek kiváltságos bánásmódot, ugyanazokat a szakmai lehetőségeket/esélyeket követelik maguknak, amelyek ma még kizárólagosan a férfi dolgozók számára garantáltak.

### 6.3. Javaslatok a teendőkről és a tavlatokról

A találkozók során számos javaslat felmerült azzal kapcsolatban, miként lehet elősegíteni a nők munkahelyi integrációját és ösztönözni az esélyegyenlőséget a vasúti ágazatban. Az Európai Unió esélyegyenlőségi irányvonalait a vasúti szektor csak részben tette magáévá; a fentiekből is kiderült, hogy továbbra sem sikerült felszámolni azokat a kulturális sztereotípiákat és szabályrendszert (például a fizikai követelményeket), amelyek elbátortalanítják vagy egyenesen megakadályozzák a nők belépését bizonyos magas szintű műszaki-mérnöki képzettséget igénylő szakmai területekre. A vasútvállalatoknál még sok a teendő a tényleges munkahelyi esélyegyenlőség megteremtéséért a legkülönbözőbb képzési, szervezési, kommunikációs területeken.

A felmerült javaslatok kiindulópontja annak megállapítása, hogy a fiatal nőkben kevés az önbizalom, éppen ezért mindenekelőtt a családi neveltetésen kell változtatni. Számos esetben az iskolaválasztás mögött szülői döntés áll, és nem a személyes képességek számítanak. Gyakran a szülők választanak gyerekeiknek iskolát és szakmát is. A vasútvállalatok által sürgetett kulturális fejlődésnek a családok is részesei lennének már a gyerekeknek adott neveléstől kezdve.

Három fázist azonosítottak a női dolgozók önbizalmának megerősítésére: az első lépés az egyéni differenciák elismerése, ezt a nemek közötti valós integráció feltételeinek megteremtése vagy megkönnyítése kíséri, végül pedig a nők specifikus jellegzetességeinek meghatározására van szükség.

A fenti folyamat tartalommal való megtöltéséhez többfajta lehetséges intézkedés merült fel az alábbi két megközelítési mód szerint:

- „rendszerbeli” hozzáállás az úgynevezett “gender mainstreaming” elve szerint, vagyis annak a hangsúlyozása, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség nem különálló, ágazati kérdés, ellenkezôleg szerves részét kell, hogy alkossa minden munkaszervezési és munkapolitikai témakörnek, tehát a vállalati szervezésnek és a vállalati politikának is (képzés, kommunikáció, szakmai fejlődés, szervezés, személyzeti szelekció és így tovább);
- „célzatos” hozzáállás a rendelkezésre álló eszközök és a konkrét „teendôk” logikája szerint a kitûzött célok megvalósítása érdekében (a bérezési egyenlôtlenségek megsûntetése, a munka/család közötti összhangot támogató eszközök, a nők munkahelyi jelenlétének növelése és így tovább).

A következôkben a „teendôk” kerülnek bemutatásra, a két szint megkülönböztetésével valamint a találkozókön és a Munkacsoport értekezletein felmerült javaslatok szerint. A lista természetesen hosszú, mégsem meríti ki az összes lehetséges tennivalót. Ezért van mindenképp szükség egy olyan folyamat kialakítására, amely a gyakorlatban is megvalósítja az itt felsorolt javaslatokat.

### ***Rendszerbeli teendôk (mainstreaming)***

A kommunikáció és a nyelvhasználat jelentôs marketing-eszköz a vállalat külsô és belsô megítélésének javításában, ez a férfiközpontú vállalat sztereotípiájának leküzdésében is segíthet. Van olyan ország, mint például Ausztria, ahol kiemelt figyelmet szántak arra, hogy a nyelvhasználatl is a gender mainstreaming-et (a nemek közötti egyenjogúságot) segítsék elô, vagy a kommunikációs kampányokkal a nô vasutast reklámozzák, mint például Németországban.

A dolgozók alap- és továbbképzése is fontos szerepet játszik abban, hogy mindannyian egyenlő feltételekhez és pályafutási lehetőségekhez jussanak, így módon az esélyegyenlőség kultúrája is terjeszthető és javítható. A vállalati felelősök észrevették, hogy a frissen érettségizetteket és a friss diplomásokat nehezen tudják erre a szakmára csábítani a vasútról bennük élő negatív kép miatt, amelyet gyakran utastapasztalataik alapján alakítottak ki a vasutas szakmáról. Általános vélemény, hogy a belépési szelekciókkal kapcsolatos problémákra a felső szintű-egyetemi oktatási rendszer és a vállalatok közötti kapcsolat erősítése hozhat megoldást. Ha a fiatalok még tanulmányaik befejezése előtt szakmai tapasztalatot szereznek, reális képet kapnak a vállalatok életéről, ami egyben a vállalat képének javításához is vezet a fiatalok körében.

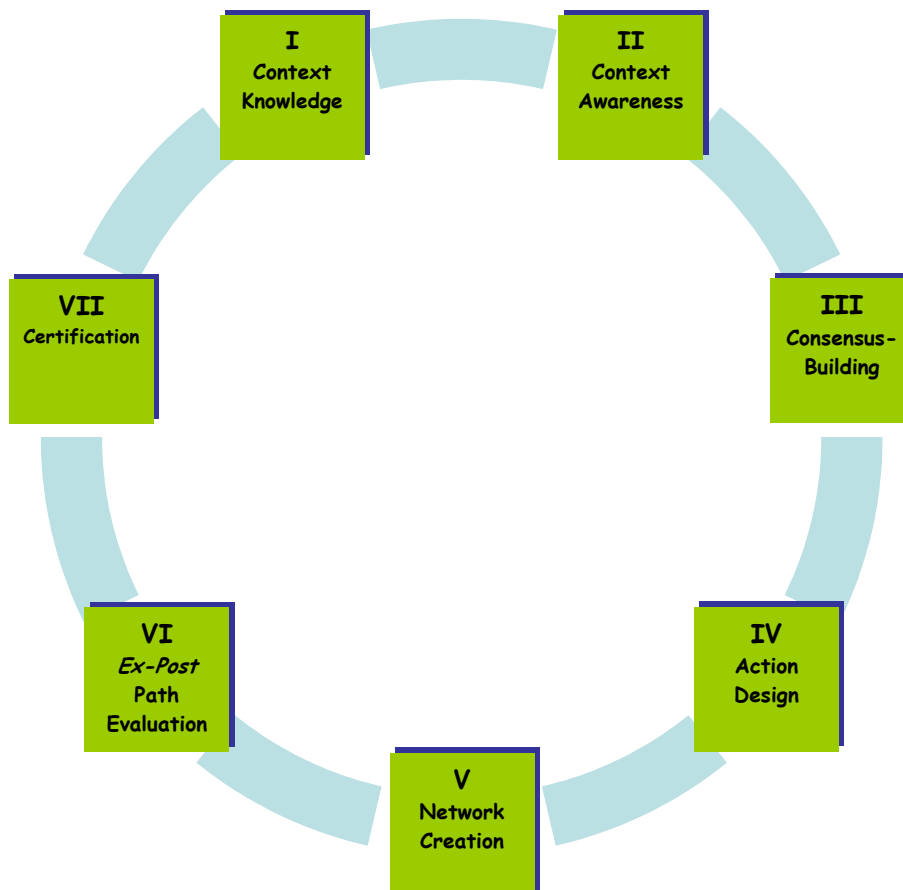
A szerződési tárgyalás is elengedhetetlen eszköz abban, hogy a vállalat és a szakszervezetek ne csak a kollektív szerződés alapvető szerepét ismerjék el a rugalmas munkaidő, a dolgozók szülői jogainak gyakorlásában, hanem ezek gyakorlati megvalósítására is elkötelezzék magukat. A párizsi találkozón hasznos ötletként merült fel a belső irányelvek lefektetése egy kiindulási pontnak tekinthető közös, minden ágazatot átfogó Esélyegyenlőségi Politika kialakítására. Esélyegyenlőségi Útmutató lenne ez minden dolgozó számára, akármilyen beosztási szinten is végezzék munkájukat.

### *Célzatos teendők*

- Növelni a nők munkahelyi jelenlétét bizonyos szektorok kiemelésével, olyan nem diszkriminatív kritériumok felállításával, amelyek bejutást biztosíthatnak a vasuti szakmákba, valamint belső képzéssel elősegítik a szakmai előrelépést.
- Olyan személyzeti szervezési és vállalatpolitikai modellek kidolgozása és fejlesztése, melyek pályafutási esélyegyenlőséget biztosítanak.
- A bérezési egyenlőtlenség eltörlése férfiak és nők között ugyanabban a beosztásban.
- A szerződésben foglalt eszközök biztosítása és alkalmazása (részmunka, szülői szabadság, távmunka, stb.).
- A vállalaton belüli szociális intézkedések ösztönzése a családi- és a szakmai élet között egyensúly érdekében (munkahelyi bölcsőde, kedvezményes baby sitter-szolgáltatás, az idős szülők ellátása és támogatása).

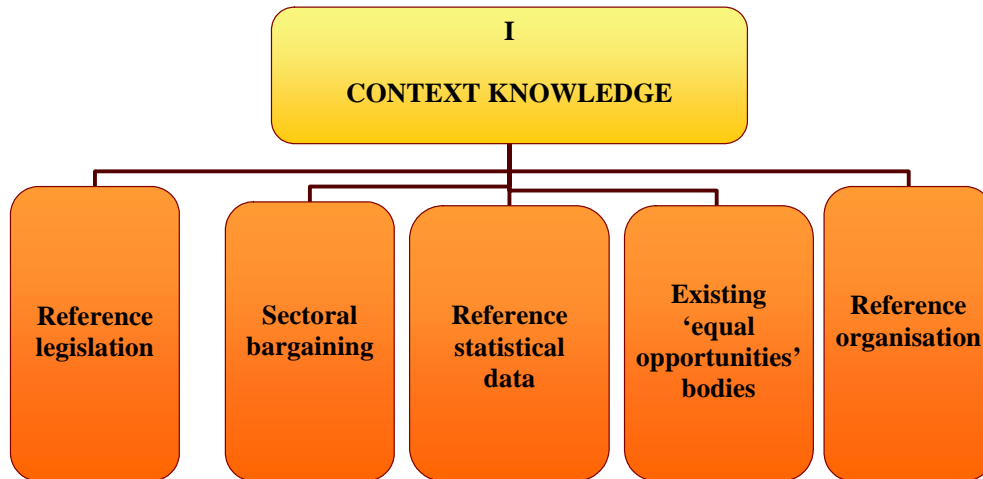
- Ahol még nem léteznek, olyan belső vállalati szervezetek felállítása, melyek az esélyegyenlőségi problémák megoldásában segítenek, és állandó figyelmet biztosítanak a kérdésnek a vállalati szervezésben és a vállalati politikában is főleg ott, ahol mindennek hatása van a férfiak és nők közötti jog- és esélyegyenlőségre.
- Egy total e-quality (a teljes egyenlőség) tanúsítvány rendszer kidolgozása, amely paraméterként szolgálhat a vállalatok minőségi értékelésében (a már létező tanúsítványok mellett, mint például a total quality, a környezetvédelmi tanúsítvány, az etikai tanúsítvány...) és a pályázatokon való részvételben is stb.

**Tab. 1 - The equal opportunities path**

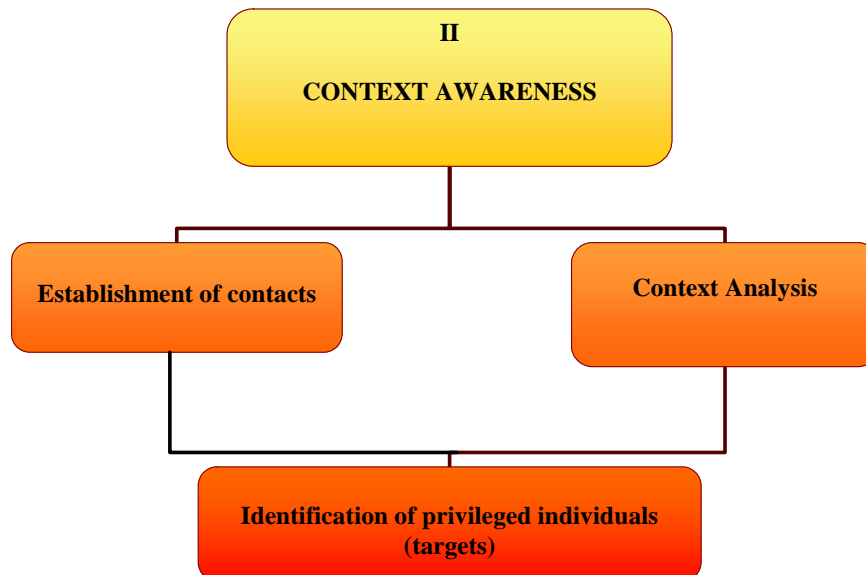




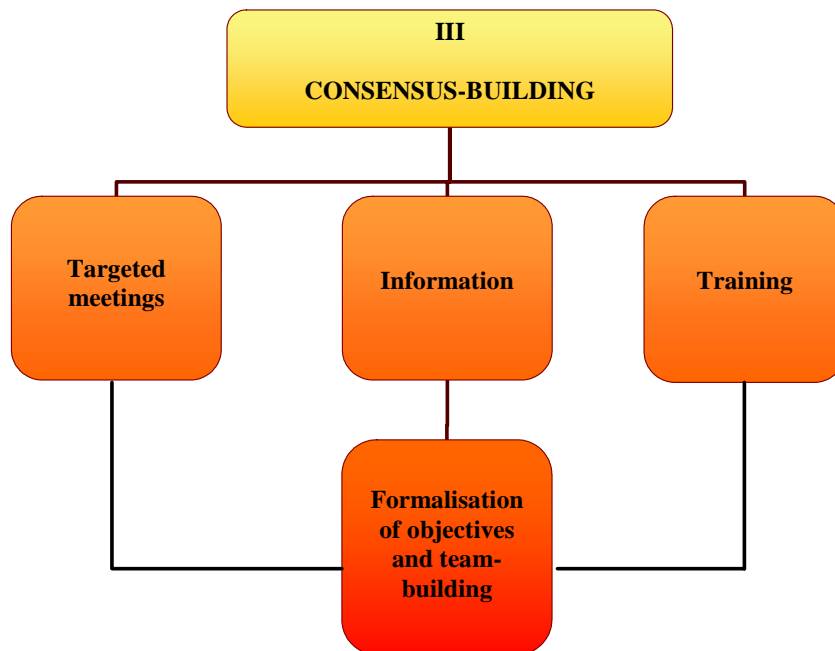
**Tab. 2 - Focus on the first path area. The context knowledge**

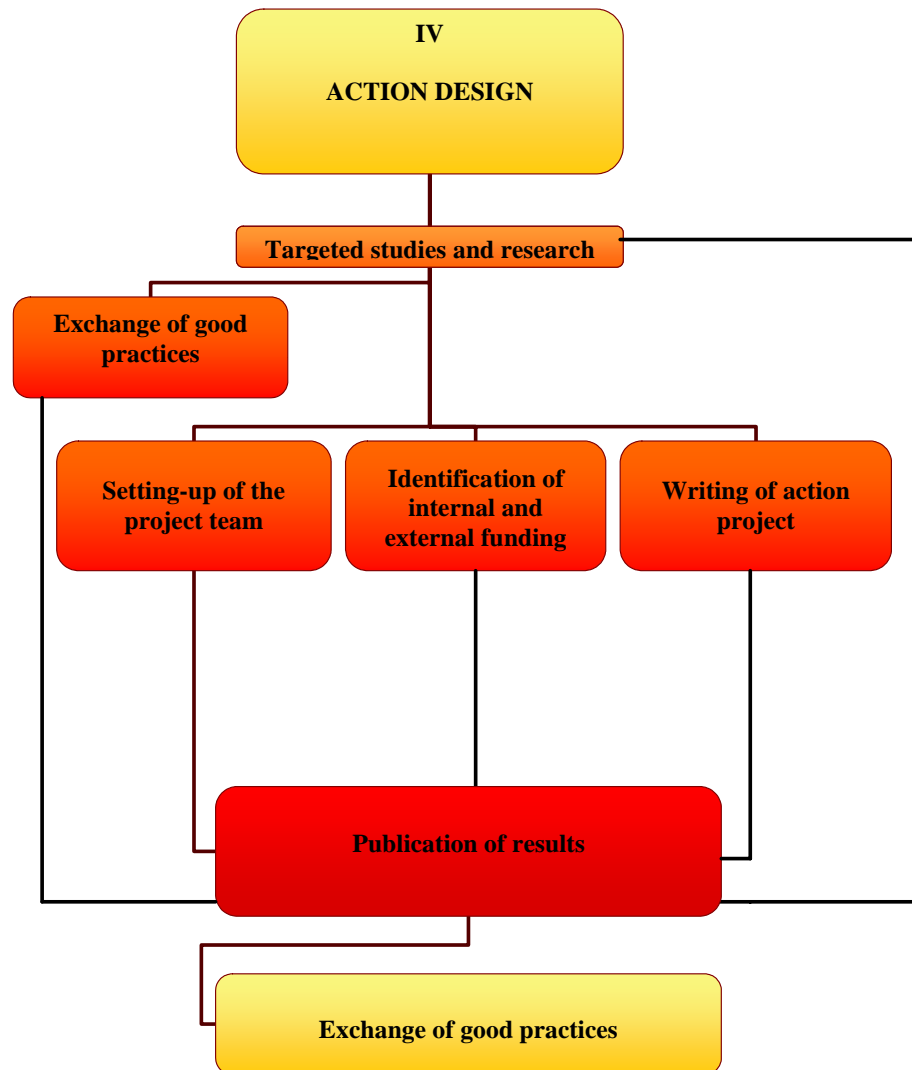


**Tab. 3 - Focus on the second path area. The context awareness**

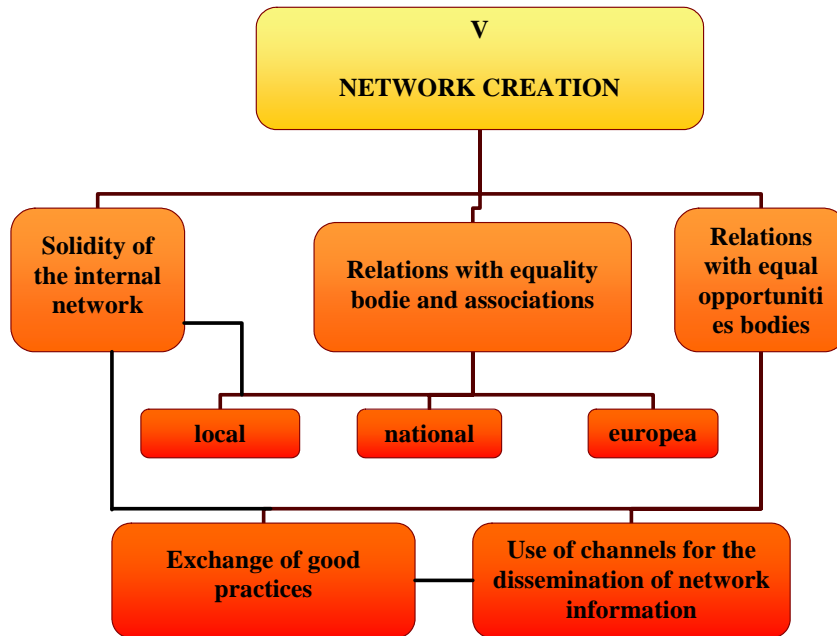


**Tab. 4 - Focus on the third path area. The consensus-building**

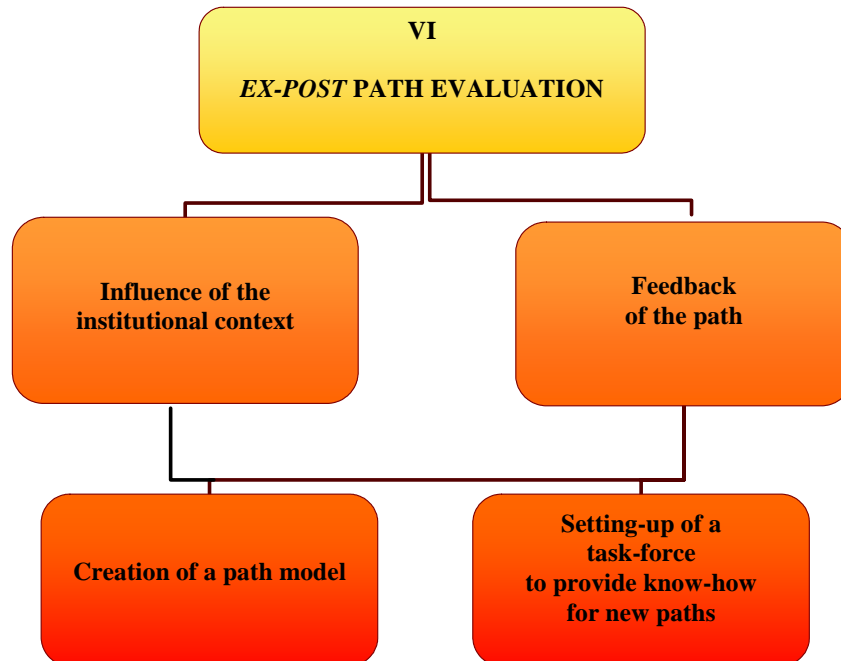


**Tab. 5 - Focus on the fourth path area. The action design**

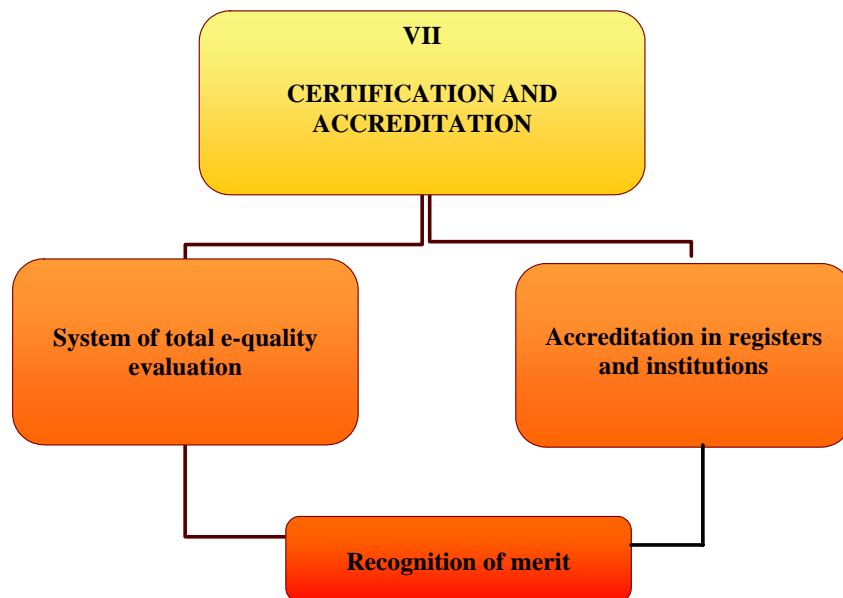
**Tab. 6 - Focus on the fifth path area. The network creation**



**Tab. 7 - Focus on the sixth path area. The ex-post path evaluation**



**Tab. 8 - Focus on the seventh path area. The certification and accreditation**



**Table 9: Overview of the ‘Equal Opportunity’ Path: Areas, Activities, Actors and Timing.**

<b>PATH AREAS</b>	<b>ESSENTIAL ACTIVITIES</b>	<b>ACTORS</b>	<b>TIMING</b>
<b>I</b> Context Knowledge	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reference legislation</li> <li>2. Sectoral bargaining</li> <li>3. Reference statistical data</li> <li>4. Existing ‘equal opportunities’ bodies</li> <li>5. Reference organisation</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (lawyers, contract consultants, statistical specialists and organisation experts)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Social Partners concerned</li> </ul>	1 month
<b>II</b> Context Awareness	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establishment of contacts</li> <li>2. Context analysis Context analysis</li> <li>3. Identification of privileged individuals (targets)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (consultants, researchers, organisation analysts)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Social Partners</li> </ul>	1 month
<b>III</b> Consensus-Building	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Targeted meetings</li> <li>2. Information</li> <li>3. Training</li> <li>4. Formalisation of objectives and team-building</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (trainers, communicators, project managers)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Social Partners involved</li> </ul>	2 month
<b>IV</b> Action Design	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Targeted studies and research activities</li> <li>2. Setting-up of the project team</li> <li>3. Identification of internal and external funding sources</li> <li>4. Writing of action project</li> <li>5. Publication of results</li> <li>6. Exchange of good practices</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (sociologists, project managers, social psychologists)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ National and European bodies</li> <li>✓ Social Partners involved and supranational associations</li> </ul>	6 months
<b>V</b> Network Creation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solidity of the internal network</li> <li>2. Relations with ‘equality’ bodies</li> <li>3. Relations with ‘equal opportunities’ bodies and gender associations</li> <li>4. Use of channels for the dissemination of network information</li> <li>5. Exchange of good practices within the networks</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (sociologists, project managers, social psychologists)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Social Partners involved and supranational associations</li> <li>✓ Institutions</li> </ul>	5 months
<b>VI</b> Ex-Post Path Evaluation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Influence of the institutional context</li> <li>2. Feedback of the path</li> <li>3. Creation of a path model</li> <li>4. Setting-up of a task-force to provide know-how for new paths</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (evaluators, impact analysts)</li> <li>✓ Representatives of gender-promoting organisations having jurisdiction</li> <li>✓ Social Partners involved</li> <li>✓ National and supranational institutions</li> <li>✓ Organisations involved</li> </ul>	3 months
<b>VII</b> Certification And Accreditation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. System of total e-quality evaluation</li> <li>2. Accreditation in registers and institutions</li> <li>3. Recognition of merit</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (evaluators)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Corporate partner</li> <li>✓ Institutions and associations for certification</li> </ul>	3 months