

Rola kobiet w miejskim i aglomeracyjnym transporcie publicznym¹

Streszczenie: Artykuł dotyczy roli kobiet jako pracowników przedsiębiorstw świadczących usługi w miejskim transporcie publicznym. Temat jest znaczący nie tylko z powodu nierównego traktowania kobiet. Aktualnym problemem sektora są kłopoty kadrowe, wynikające z ograniczonego obecnie zainteresowania mężczyzn pracą w branży, w tym na kluczowych stanowiskach (zarządzanie, obsługa klientów i prowadzenie pojazdów), na których kobiety się sprawdzają. Dokonano przeglądu sytuacji w Polsce i krajach Unii Europejskiej. Przedstawiono skrótowo wyniki dofinansowywanych przez UE projektów/badań WISE I i WISE II oraz informacje o działaniach innych podmiotów. W ostatnich latach w polityce unijnej oraz organizacji takich jak UITP i związki zawodowe podjęto wiele działań promujących i wspierających zatrudnienie kobiet w transporcie miejskim. Tematem związanym z rolą kobiet jest bezpieczeństwo ruchu drogowego. Wyniki badań dowodzą, że jedną z korzyści zatrudniania kobiet na stanowiskach kierowców autobusów i motorniczych jest zredukowane ryzyko powodzenia wypadków. Nie oznacza to ograniczenia działań do tej grupy zawodowej. W wielu przedsiębiorstwach rośnie udział kobiet na stanowiskach kierowniczych. Jako czynniki wpływające pozytywnie na wzrost zainteresowania kobiet pracą w miejskim transporcie zbiorowym wymieniane są: umiejętność pogodzenia pracy i życia rodzinnego/społecznego, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy, kultura pracy, wynagrodzenie, perspektywy awansu i podnoszenia kwalifikacji.
Słowa kluczowe: publiczny transport zbiorowy, kobieta kierowca, kobieta motorniczka, rola kobiet, płeć – brd.

Wprowadzenie

Temat „kobieta w transporcie zbiorowym” może obejmować dwa podtematy: kobieta jako użytkownik transportu zbiorowego (klient) oraz jako pracownik jednostek świadczących usługi: przewoźnik/operator, zarząd transportu itp. W artykule skoncentrowano się na drugim temacie. Jest on już od wielu lat przedmiotem zainteresowania w wielu miastach, krajach oraz na poziomie międzynarodowym. Podjęto próbę przeglądu sytuacji wykorzystując dostępne informacje. Skupiono się tylko na publicznym transporcie zbiorowym, to znaczy części transportu zbiorowego, w którym usługi transportowe świadczone są przez operatorów. Jest to uzasadnione brakiem danych dotyczących przewoźników.

Znacząca waga tematu wynika nie tylko z nierównego traktowania kobiet, ale także z celowości wykorzystywania ich pozytywnych cech, a także z kłopotów kadrowych. Problemy te są konsekwencją ograniczonego obecnie zainteresowania mężczyzn pracą w branży, w tym na kluczowych stanowiskach (zarządzanie, obsługa klientów i prowadzenie pojazdów), na których kobiety się sprawdzają.

Kolejno omówiono:

- sytuację w miastach i krajach europejskich oraz działania podejmowane w celu poprawy warunków pracy kobiet w sektorze transportu oraz zwiększenia ich udziału w przedsiębiorstwach świadczących usługi w transporcie zbiorowym,
- sytuację w miastach i aglomeracjach polskich,
- efektywność zatrudniania kobiet z punktu widzenia bezpieczeństwa ruchu.

Projekt WISE – Zatrudnienie kobiet w miejskim transporcie publicznym

Dofinansowany przez UE projekt “Women Employment in Urban Public Transport Sector” (WISE) [1] został opracowany w latach 2010–2011 na zlecenie UITP i Europejskiej Federacji Pracowników Transportu (ETF). Zebrano dane ilościowe (kwestionariusz wypełniony przez operatorów, stowarzyszenia i związki zawodowe) oraz przeprowadzono wywiady z pracownikami przedsiębiorstw w wielu miastach EU. Zorganizowano spotkania robocze w 5 miastach (Antwerpia, Berlin, Bukareszt, Helsinki i Sofia).

W roku 2010 udział kobiet w przedsiębiorstwach wahał się od 5 do 31% – średnia 17,5%. W działach technicznych i operacyjnych był znacznie niższy, często poniżej 10%. W krajach Europy Wschodniej był nieco wyższy niż Zachodniej. W jednym z miast Europy Wschodniej motornicze tramwajów – 45%.

W porównaniu do średniego wskaźnika udziału kobiet w sektorze (17,5%), udział kobiet w zarządzaniu był znacząco wyższy – 23,8%. Znacznie wyższy jest też udział kobiet prowadzących pojazdy szynowe (metro, tramwaj) niż kierujących autobusami. Jest to tłumaczone nie tylko trudnościami w uzyskaniu prawa jazdy, ale także zróżnicowanymi warunkami bezpieczeństwa osobistego.

Jest wiele powodów zatrudniania większej liczby kobiet w miejskim transporcie zbiorowym (MTZ). Starzenie się społeczeństwa powoduje redukcję liczby młodych osób wchodzących na rynek pracy. Potwierdzone pozytywne cechy kwalifikujące kobiety do zatrudniania jako kierowców, motorniczych (styl prowadzenia – bardziej świadomy, bardziej wrażliwy i bardziej rozsądny aniżeli u panów kierowców”). Wielu pasażerów twierdzi, że jazda pojazdem prowadzonym przez kobietę jest bardziej komfortowa.

Jako czynniki, wpływające pozytywnie na wzrost zainteresowania kobiet pracą w miejskim transporcie publicznym (MTP) wymieniane są: umiejętność pogodzenia pracy

¹ ©Transport Miejski i Regionalny, 2020.

i życia rodzinnego/społecznego, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy, kultura pracy, wynagrodzenie, perspektywy awansu i podnoszenia kwalifikacji oraz warunki rekrutacji.

Przykłady zatrudnienia kobiet jako prowadzące pojazdy:

BVG w Berlinie: metro – 16,3%, tramwaje – 17,2%, autobusy – 6,1%. DeLijn – Antwerpia: tramwaje – 22,2%, autobusy – 13,6%. Helsinki: autobusy – 6%, tramwaje – 35%, metro – 42%. Jedną z przyczyn wyższego udziału w tramwajach jest brak wymagania prawa jazdy kategorii D.

Przykłady rozwiązań wprowadzonych w krajach, objętych badaniami:

- praca niepełnoetatowa (89,3%);
- elastyczne godziny pracy (75%);
- tandemy, długoterminowe statystyki czasu pracy, badania postaw pracowników (50%);
- planowanie rozkładu pracy uwzględniające strukturę wiekową (42,9%);
- indywidualne rozkłady pracy (32,1%);
- niepełnoetatowa praca osób zarządzających (28,6%);
- telepraca, mentoring (porady) oraz coaching dla kobiet (21,4%).

Inne rozwiązania:

- pomieszczenia na przerwy, przebieralnie, kafeterie;
- urlopy macierzyńskie dla matek i ojców, dłuższe okresy nieobecności w pracy;
- ogródki, przedszkola.

Większość związków zawodowych wspiera działania mające na celu zrównanie warunków pracy mężczyzn i kobiet. Jednak efekty tych działań są ograniczone.

Wnioski projektu WISE:

1. Istnieją możliwości zwiększenia dostępu kobiet do specjalności, takich jak prowadzenie pojazdów (zwłaszcza autobusów) i technicznych, a także do stanowisk menedżerskich.
2. Konieczne jest zapewnienie większego bezpieczeństwa.
3. W większości przypadków szkolenie zawodowe oferowane jest zarówno kobietom, jak i mężczyznom. Nie ma istotnych różnic między szkoleniem kobiet i mężczyzn. W rzeczywistości przedsiębiorstwa rzadko oferują szkolenie wyłącznie dla kobiet.
4. Jest konieczne podwyższanie kultury miejsca pracy tak, żeby zaspokajać potrzeby kobiet i mężczyzn.
5. Istnieje konieczność pogodzenia pracy i życia rodzinnego/społecznego, w tym szczególnie przez organizację pracy. Aktualnie większość przedsiębiorstw (75%) oferuje elastyczny czas pracy. Jednak możliwości pracy na części etatu powinny być zwiększane tam, gdzie jest możliwe ze względów organizacyjnych i uzasadnione z punktu widzenia kosztów.
6. Rekomendowane jest kontynuowanie badań dofinansowanych przez UE, w tym dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami oraz prowadzących do lepszego zrozumienia stereotypów związanych z płcią w sektorze.

OPINIA Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Kobiety a transport”²

Akceptowana 1 lipca 2015 roku opinia [2] opracowana została na wniosek Komisarza UE ds. Transportu. Dotyczy ona zatrudnienia kobiet w sektorze. Podstawowe wnioski i zalecenia:

1. „Sektor transportu jest tradycyjnie zdominowany przez mężczyzn we wszystkich podsektorach, w wyniku czego:
 - politykę transportową opracowują mężczyźni pod kątem ich stylu życia,
 - w sektorze zatrudnieni są głównie mężczyźni i jest on dostosowany do pracowników płci męskiej,
 - wartości propagowane w ramach sektora transportu w niewielkim stopniu wspierają pracujące w nim kobiety oraz brakuje działań na rzecz uwzględnienia aspektu płci,
 - polityka transportowa UE nie uwzględnia aspektu płci.
2. Sytuację można zmienić, wprowadzając neutralne pod względem płci działania wspierające konkurencyjność, innowacyjność, wzrost gospodarczy i liczbę miejsc pracy w kontekście strategii „Europa 2020”. Nowy plan inwestycyjny dla Europy, promujący wzrost gospodarczy i zatrudnienia, musi w każdym wymiarze uwzględniać równouprawnienie płci poprzez usuwanie istniejących utrudnień ze względu na płć i rozwijanie kultury zaangażowania i uczestnictwa kobiet i mężczyzn na równych zasadach, jeśli chodzi o aktywność w dziedzinie transportu. Należy szerszej uznać aspekt płci, by stał się on ważnym elementem polityki transportowej UE.
3. Kluczowe zalecenia opinii:
 - zbieranie danych i opracowanie kluczowych wskaźników;
 - zapewnienie aktywności kobiet w polityce i podejmowaniu decyzji oraz w planowaniu;
 - aktywne angażowanie obu płci w tworzenie lepszego środowiska pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę;
 - podejmowanie działań w zakresie poprawy warunków pracy, aby zachęcać kobiety do podejmowania pracy w sektorze;
 - większe zaangażowanie uczelni wyższych i biur doradztwa zawodowego w propagowanie szerszego zakresu możliwości w sektorze;
 - aktywne propagowanie roli kobiet;
 - wzmacnianie pozycji kobiet oraz zmiana specyfiki sektora na rzecz większej integracji”.

Konferencja TRANSPORT RESEARCH ARENA³

Jednym z elementów programu konferencji były warsztaty: „Praca w transporcie – gdzie są kobiety?”⁴. Ich cel scharakteryzowano we wprowadzeniu: „Teleinformatyka, automatyzacja, planowanie i projektowanie systemów transporto-

² TEN/573, Kobiety a transport. Bruksela, 1 lipca 2015 r.

³ Warszawa 18–21.04.2016.

⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/event/workshop-working-transport-%E2%80%93-where-are-women_en

wych oferują kobietom większe niż kiedykolwiek możliwości pracy. Nowe modele biznesowe pojawiły się w sektorach nie tak bardzo zdominowanych przez mężczyzn, jak bardziej tradycyjne obszary transportu. Większy udział kobiet może sprzyjać szerszemu spojrzeniu na innowacje i trendy rozwoju. Umiejętności i percepcja kobiet są kluczowe dla uwzględnienia różnicowania potrzeb mężczyzn i kobiet, co zapewni równość w transporcie i mobilności.

Większy udział kobiet jest uznawany jako służący innowacyjnemu i zrównoważonemu rozwojowi systemów transportowych. Warsztaty mają na celu uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jak zwiększyć udział kobiet w sektorze transportu i zidentyfikowanie najpilniejszych zadań.

Wnioski z warsztatów podsumowano w 3 punktach:

- konieczne jest rozszerzanie telepracy,
- oddolne kariery kobiet spowodują większe różnicowanie kadry w sektorze transportu,
- konieczne jest rozwijanie edukacji, w tym w ICT i dyscyplinach technicznych; duże znaczenie mają inicjatywy EU.

Warunki socjalne w przedsiębiorstwach miejskiego transportu publicznego w Europie

Raport „Warunki socjalne w przedsiębiorstwach miejskiego transportu publicznego w Europie” [3] opracowany został w 2016 roku na zlecenie UITP i Europejskiej Federacji Pracowników Transportu (ETF). Podstawą wniosków była analiza literatury i innych dokumentów dot. tematu oraz wywiady z członkami ETF i UITP i przedstawicielami pracodawców, pracowników i właściwych organów w dwunastu państwach UE (AT, BG, BE, CZ, DE, FI, FR, NL, IE, IT, SE, UK).

Trudno było uzyskać krajowe dane o zatrudnieniu, oddzielnie dla branży miejskiego transportu publicznego. Statystyki krajowe przeważnie ujmują wszystkie rodzaje transportu, w tym transport kolejowy, autokarowy (dalekobieżny) oraz międzymiastowy.

W Szwecji i we Francji zaobserwowano ogólny wzrost liczby pracowników, głównie wzrosła liczba kierowców. W Belgii, Finlandii, Holandii i Wielkiej Brytanii sumaryczna liczba zatrudnionych utrzymuje się na tym samym poziomie. W Niemczech, Irlandii i we Włoszech liczba pracowników w miejskim transporcie publicznym nieznacznie spadła.

W sektorze dominują mężczyźni, a u analizowanych operatorów kobiety stanowią od 8 do 18%. Mimo wysiłków czynionych w niektórych przedsiębiorstwach udział ten rośnie bardzo wolno. Jedną z przyczyn małej atrakcyjności pracy dla kobiet jest wielozmianowość.

„W większości krajów odnotowano tendencje do zwiększania obciążenia pracą, co wynika z faktu, że liczba pracowników rośnie wolniej niż liczba pasażerów i natężenia ruchu. Skutkuje to zwiększoną liczbą godzin za kierownicą, nawet w sytuacjach, gdy ogólnie czas pracy pozostał ten sam...”

Konieczność doskonalenia jakości usług powoduje wzrost zapotrzebowania na odpowiednio przygotowanych i motywowanych pracowników. Kluczowe znaczenie mają atrakcyjne warunki pracy, zapobiegające odpływowi pra-

cowników i przyciągające nowych. W umowach z operatorami coraz częściej formułowane są wymagania dotyczące kwestii społecznych związanych z zatrudnianiem, w tym osób starszych i kobiet, doszkalania i in. Coraz częstsze jest zatrudnienie niepełnoetatowe, zwiększające zainteresowanie kobiet pracą w przedsiębiorstwach transportowych.

Jako przykłady wymieniano Austrię, Belgię i Francję. Przykładowo, w Wiedniu operator finansuje szkolenie kierowców/motornicznych w celu zyskania praw jazdy odpowiedniej kategorii, zapewniając im zatrudnienie na pełnych etatach. Dodatkowo zwiększa atrakcyjność pracy rodziców przez finansowanie przedszkoli, kantyn i zwolnień zdrowotnych.

Projekt WISE II “Women’s Employment and Gender Policy in Urban Public Transport companies in Europe”

Projekt WISE II [4] był kontynuacją omówionego wcześniej projektu WISE, zrealizowanego w latach 2010–2011. Skoncentrowano się na zmianach, jakie zaszły w latach 2012–2015. Projekt był dofinansowany przez UE. Zorganizowano m.in. konferencję, której celem była wymiana doświadczeń i popularyzacja „dobrych praktyk”. Zaprezentowano wyniki badań dotyczących polityki przedsiębiorstw i organizacji związkowych ukierunkowanej na wzrost zatrudnienia kobiet w UTP.

Badaniami objęto 21 podmiotów:

- ALT – Autoliikenteen Työntajaliitto ry, Finlandia,
- Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Niemcy,
- Bremer Straßenbahn AG (BSAG), Niemcy,
- Bus Éireann, Irlandia,
- Dublin Bus, Irlandia,
- IGKM – Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Polska,
- Keolis Sverige, Szwecja,
- Metropoliten EAD, Sofia, Bułgaria,
- Metrorex SA – Societatea Comerciala de Transport cu Metrul Bucuresti, Rumunia,
- Prague Public Transit Company/Dopravní podnik hl. m. Prahy, Republika Czeska,
- RATB – Regia Autonomă de Transport Bucuresti, Rumunia,
- RATP – Régie autonome des transports Parisiens, Francja,
- Stolichen Elektrotransport EAD, Bułgaria,
- STIB-MIV – Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles / Maatschappij, voor het Intercommunale Vervoer te Brussel, Belgia,
- Stolichen Avtotransport, Sofia, Bułgaria, Tallin Urban Transport / Tallinna Linnatranspordi A S, Estonia,
- Transport for London, Wielka Brytania,
- Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Niemcy,
- Wiener Linien GmbH & Co KG, Austria,
- Wiener Lokalbahnen, Austria.

W odróżnieniu od innych krajów, w których analizowano sytuację w wybranych, pojedynczych miastach, w Polsce badania organizowane przez Izbę Gospodarczą Komuni-

kacji Miejskiej objęły 76 operatorów komunikacji miejskiej, co stanowiło 67% operatorów będących członkami Izby. Podsumowanie wyników badań opublikowano w Biuletynie Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej [5]. Wykorzystano je w części artykułu opisującej sytuację w Polsce.

Udział kobiet w grupach zawodowych, w jednostkach objętych projektem WISE II, był następujący: dyrektorzy – 27,91%, kierownicy ze znajomością zasad zarządzania kadrami – 27,82%, administracja – 46,36%, prace utrzymaniowe – 7,31%, kierowca, motornicza – 8,95%, obsługa pasażerów – 44,17%.

W cytowanym raporcie przeanalizowano prawo UE i zidentyfikowano przepisy/regulacje unijne wymagające równego traktowania mężczyzn i kobiet, w tym w warunkach pracy. Opisano także przykłady inicjatyw/działań promujących zatrudnianie kobiet. Poniżej scharakteryzowano wybrane przypadki.

Berlin (BVG) – Zakładany udział kobiet: wzrost z 19,16% w 2015 do 27% w 2022. Realizowany jest program popularyzujący pracę, szkolenia i poprawę warunków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kobiet. M.in. zawiera on komponenty “Women Behind the Wheel” i “Women with Drive” mające na celu zainteresowanie kobiet pracą na stanowiskach kierowców i motorniczek.

Dublin Bus, Irlandia. Z 9 członków zarządu – 4 to kobiety. Jednym z głównych celów jest zwiększenie udziału kobiet w grupie kierowców. Porozumienia z centrami handlowymi, hotelami, kawiarniami i in. zlokalizowanymi przy trasach i punktach końcowych poprawiają warunki pracy. Możliwa jest również praca w systemie 5 dni/2 tygodnie. Z tej opcji korzystają częściej mężczyźni niż kobiety. Program mentoringu dla nowozatrudnionych pracowników na stanowiskach kierowniczych wspiera kobiety i inne grupy mniejszościowe.

Wieder Linien. W roku 2016 – 8,847 zatrudnionych. Wśród 4554 prowadzących pojazdy jest 598 kobiet (13,1%). Zainaugurowany w roku 2016 program ma na celu m.in. zwiększenie atrakcyjności pracy dla młodych kobiet oraz poprawę warunków pracy.

Bruksela. Brukselskie Przedsiębiorstwo Transportu Międzygminnego (STIB-MIVB) – metro, tramwaj, autobus (*Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles* or *STIBMaatschappij*) obsługuje 19 gmin metropolii. STIB prowadzi działania mające na celu zainteresowanie kobiet prowadzeniem autobusów i tramwajów. „Jest to motywowane tym, że kobiety są mniej konfrontacyjne i prowadzą pojazdy w sposób poprawiający komfort podróży. Dostrzeżenie dużej liczby kobiet prowadzących autobusy może motywować obserwatorów tej sytuacji do wyboru tego zawodu. Jest to efekt domina – jako wzór do naśladowania”.

Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Niemcy. Cel 2020 – wzrost udziału kobiet z 16% do 22%.

Keolis, Francja. Przykład popularyzacji zawodu kierowcy autobusu: zaproszenie do zajezdni autobusowej, udział 80 kobiet, możliwość poprowadzenia autobusu – informacja o korzyściach. Efekt – zatrudnienie 9 kobiet.

ASLEF, Wielka Brytania. Związek maszynistów kolejowych. Sugestia: Zachęcanie pracowników firmy do do-

szkalania obniża koszty. Kobiety angażują się w osiągnięciu celów firmy.

Regia Autonomia de Transport Bucuresti Romania (RATB). Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania kobiet, w tym związanych z narodzinami i funkcjami rodzicielskimi. Na przykład kobiety w ciąży i pielęgnujące dzieci nie mogą być zmuszane do pracy na zmianach nocnych. Przysługuje im prawo do dyspensy (zwolnienia) w wymiarze do 16 godzin miesięcznie na konsultacje i zabiegi medyczne. Kobiety wychowujące dzieci do 6. roku życia mają prawo do pracy na części etatu.

Sofia, Bułgaria – Federacja Związków Zawodowych (FTTUB) w 2014 roku podpisała z prezydentem Sofii porozumienie w sprawie współpracy w zakresie promowania zatrudnienia kobiet w przedsiębiorstwach transportu publicznego, poprawy warunków ich pracy oraz podnoszenia kwalifikacji.

Kobieta w transporcie – Platforma EU

Celem *Women in Transport – EU Platform*⁵, zainicjowanej 27 listopada 2017 roku, jest zwiększenie zatrudnienia kobiet, m.in. przez stworzenie równych szans i warunków pracy w transporcie dla kobiet i mężczyzn przez działania podejmowane przez członków Platformy. Stworzono m.in. forum dla dyskusji i wymiany wiedzy o dobrych praktykach.

Deklaracja ETF i UITP

8.04.2014 r. UITP i ETF (European Transport Workers Federation) podpisały deklarację: „Wspólne rekomendacje: Wzmocnienie roli kobiet w miejskim transporcie publicznym”. Ta deklaracja była sprowokowana wynikami opisanego wcześniej projektu WISE, w którym uczestniczyły UITP i ETF. Najważniejsza rekomendacja, to wzrost udziału kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach miejskiego transportu publicznego z 17,5% w 2013 r. do co najmniej 20% w 2020 r. i 40% w 2035 r. M.in. jest to uzasadnione prognozami zmian demograficznych. Wymaga to: polityki rekrutacyjnej, systemu kształcenia kadry, stwarzania szans kariery, dostosowania warunków pracy i godzenia życia zawodowego i rodzinnego, stwarzania odpowiednich warunków pracy, równych dochodów kobiet i mężczyzn, kultury współpracy, eliminacji dyskryminacji i stereotypowego traktowania kobiet.

POLSKA

Wiedza o zatrudnieniu kobiet w przedsiębiorstwach transportu publicznego w Polsce została pogłębiona w wyniku udziału w omówionym wcześniej projekcie WISE II. Informacje dotyczące Polski zawiera artykuł [5]. Wśród operatorów, którzy odpowiedzieli na ankietę, byli zarówno przedstawiciele firm dużych, średnich, jak i małych. Stwierdzono, że w roku 2015 w 76 przedsiębiorstwach transportu publicznego kobiety stanowiły 13,02% wszystkich zatrudnionych. Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, że udział ten nie zależał od wielkości miasta.

⁵ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en

Tabela 1

Kobiety pracujące w wybranych przedsiębiorstwach komunikacji miejskiej – 2015			
	Pracownicy ogółem	Kobiety	Procent
MZA Warszawa + Tramwaje Warszawskie	4675 + 3568	341 + 787	13,68
MPK Łódź	3233	355	10,98
MPK Wrocław	2221	309	13,91
MZK Bydgoszcz	1150	167	14,52
MPK Częstochowa	791	110	13,90
MPK Radom	430	44	10,23
KM Płock	385	47	12,20
MZK Opole	307	53	17,26
MPK Włocławek	210	28	13,33
MZK Leszno	70	12	17,14
MZK Wejherowo	92	9	9,78
MZK Krotoszyn	40	6	15,00

Źródło: [4]

W tabeli 2 podano dane nt. liczby/udziału kobiet prowadzących tramwaje i autobusy.

W wielu przedsiębiorstwach transportowych podejmowane są działania, których celem jest zwiększenie udziału kobiet w pracy, w tym na stanowiskach kierowców i motorniczych. Poniżej scharakteryzowano przykłady takich działań.

Tabela 2

Kobiety pracujące na stanowisku kierowcy autobusu/motorniczego tramwaju			
Przedsiębiorstwo	Kierowcy/motorniczowie ogółem	Kobiety	Procent
MZA Warszawa	3619	103	2,85
TW Warszawa	1350	324	24,00
MPK Łódź	1731	130	7,51
MPK Wrocław	1356	121	8,92
MZK Bydgoszcz	706	72	10,19
MPK Częstochowa	421	32	7,60
MPK Radom	254	5	1,96
KM Płock	220	12	5,45
MZK Opole	346	51	14,74
MPK Włocławek	126	3	2,38
MZK Leszno	39	2	5,12
MZK Wejherowo	55	2	3,63
MZK Krotoszyn	24	1	4,17

Źródło: [4]

MZK Gorzów Wielkopolski [6]

Przypadek szczególny ze względu na charakter wyzwania, bogactwo działań i uzyskane efekty. Pierwsze kobiety zostały zatrudnione na stanowisku kierowcy w 2008. W lipcu 2017 było ich 13. W roku 2017, wobec zamierzonego, czasowego wstrzymania kursowania tramwajów w Gorzowie Wielkopolskim na okres około dwóch lat, powstała konieczność uruchomienia zastępczej komunikacji autobusowej. Podjęto działania mające na celu zwiększenie liczby kierowców autobusów. Między innymi:

- przeszkolono 28 pracowników, zatrudnionych jako motorniczowie tramwajów i, po zdaniu egzaminu państwowego, przeniesiono ich na stanowisko kierowcy autobusu;

Miejski Zakład Komunikacji w Gorzowie Wielkopolskim Sp. z o.o. zaprasza **Panie** do udziału w projekcie: **„DZIEWCZYNY NA AUTOBUSY”**

W projekcie oferujemy dla Pań:

- pokrycie 80% kosztów zdobycia uprawnień potrzebnych do wykonywania zawodu kierowcy autobusu (prawo jazdy kat. D, kwalifikacja zawodowa badania lekarskie)
- zatrudnienie w Miejskim Zakładzie Komunikacji w Gorzowie Wielkopolskim Sp. z o.o. na stanowisku kierowcy autobusu po uzyskaniu stosownych uprawnień

Zainteresowane Panie zapraszamy do kontaktu z Miejskim Zakładem Komunikacji w Gorzowie Wielkopolskim Sp. z o.o. telefon: 95 7287 808 lub 95 7287 819 e-mail: rzecznik@mzk-gorzow.com.pl lub osobiście w siedzibie Spółki Gorzów Wlkp., ul. Kostrzyńska 46 pok. 4

MZK

Rys. 1. Ulotka informacyjna o inicjatywie „Dziewczyny na autobusy”

- zorganizowano kurs na prawo jazdy kat. D z tzw. gwarancją zatrudnienia na okres minimum 12 miesięcy – efektem było zatrudnienie 12 kierowców autobusów;
- zorganizowano kurs na prawo jazdy kat. D w ramach programu „Dziewczyny na autobusy” (rys. 1) z gwarancją zatrudnienia na okres minimum 36 miesięcy; częściowo sfinansowano koszty zdobycia uprawnień do kierowania autobusem; efektem było zatrudnienie jako kierowców 10 kobiet.

Efektem projektu był wzrost liczby kobiet/kierowców od 1 lipca 2017 do 31 stycznia 2018 z 13 do 23. „Jeśli chodzi o pasażerów, to obecnie widok kobiety prowadzącej autobus jest akceptowany i nawet docierają do nas sygnały pasażerów mówiące o tym, iż jadąc autobusem prowadzonym przez kobietę, czują się bardziej komfortowo, bo, jak twierdzą, widok kobiety za kółkiem autobusu łagodzi obyczaje”.

Tramwaje Warszawskie. Po wojnie, w 1949 roku zorganizowano pierwszy kurs na motorniczą tramwaju. Od tego czasu w Tramwajach Warszawskich zatrudnienie kobiet systematycznie wzrasta. Ostatnio Inicjatywa „Wsparcie zatrudnienia kobiet”: zasada równego traktowania, warunki umożliwiające łączenie macierzyństwa z pracą, stabilność zatrudnienia, elastyczny czas pracy. W roku 2018 wśród 1407 prowadzących tramwaje 309 to kobiety (22%).

MZA Warszawa. Bezpłatne szkolenie pod warunkiem umowy o pracę na okres 3 lat. Udogodnienia biorące pod uwagę m.in. obowiązki rodzinne. W wyniku podjętych działań w latach 2015–2019 liczba kobiet/kierowców wzrosła z 103 do 130, a ich udział z 2,84% do 3,44%.

Metro Warszawskie. Przypadek szczególny. Spośród 2659 pracowników etatowych, zatrudnionych w roku 2020, 405 stanowią kobiety. Procent kobiet (15,2%) jest wyższy niż w większości przedsiębiorstw, wymienionych w tabeli 1. Wykonywane funkcje charakteryzują dane zawarte w tabeli 3.

Tabela 3

Liczba kobiet zatrudnionych w Metrze Warszawskim na stanowiskach dyrektorskich i operacyjnych		
Lp.	Stanowisko	Liczba osób
1	dyspozytor ruchu	8
2	dyżurny ruchu i stacji	40
3	dyżurny stacji	67
4	inspektor d/s stacji	4
5	stażysta - prowadzący pojazdy metra	3
6	inspektor nadzoru	10
7	dyrektor	10
8	z-ca dyrektora	9
9	pozostałe stanowiska	254

Źródło: Dyrekcja Metra Warszawskiego, 2020

Analiza powyższych danych prowadzi do następujących wniosków:

- w przeciwieństwie do sytuacji w przedsiębiorstwach tramwajowych nie zatrudniono dotąd kobiet jako prowadzących pociągi; dopiero ostatnio podjęto działania mające na celu zatrudnienie kobiet na tym stanowisku; trwa szkolenie 3 kobiet (staż);
- widoczne jest zatrudnienie znacznej liczby (19) kobiet na stanowiskach dyrektorskich oraz ponad 100 kobiet na stanowiskach operacyjnych, takich jak dyspozytor ruchu i dyżurni ruchu i stacji.

Dowodem zainteresowania tematem kobiecyta w transporcie była, zorganizowana przez Zespół Doradców Gospodarczych TOR konferencja, która odbyła się 6 czerwca 2018 roku w Warszawie. Była to trzecia edycja konferencji połączonej z networkingiem i warsztatami dla kobiet, które piastują stanowiska menedżerskie w branży transportu i infrastruktury oraz dla tych, które planują rozpocząć swoją karierę w tych branżach. Jednym z celów forum była popularyzacja pracy w sektorze transportu publicznego wśród młodych kobiet poszukujących swojej ścieżki kariery zawodowej. W czasie forum stworzono również warunki do wymiany informacji i dzielenia się doświadczeniami w panelach dyskusyjnych w czasie nieformalnych spotkań. Autor artykułu był moderatorem dyskusji panelowej *Oblicze sukcesu* i autorem wystąpienia wprowadzającego dotyczącego transportu zbiorowego.

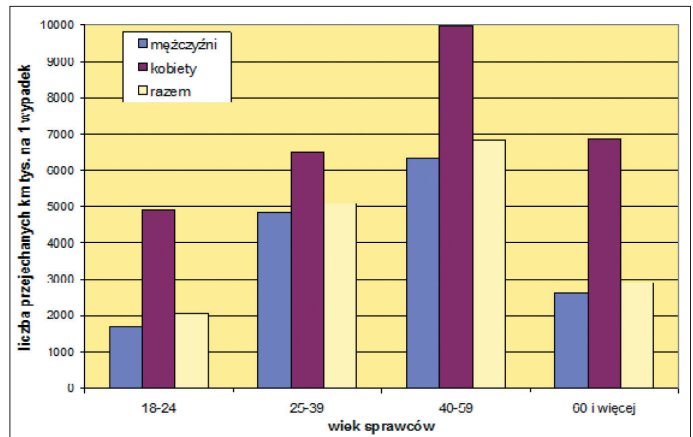
Bezpieczeństwo ruchu drogowego – wpływ płci na wypadkowość

Wpływ płci kierowców na wypadkowość na drogach jest od lat przedmiotem badań. W roku 1993, w Zakładzie Dróg i Lotnisk Politechniki Warszawskiej, zrealizowano projekt „Kobieta w ruchu drogowym”. Jego wyniki podsumowano w artykule [7]. Przeprowadzono badanie udziału kobiet prowadzących samochody osobowe na drogach Warszawy. Wielkość próby określono przy założeniu błędu 1% i współczynnika ufności 0,95. Badanie wykazało, że kobiety stanowią 18% kierowców samochodów osobowych. Informacje o udziale kobiet kierowców w wypadkach, które miały miejsce w Warszawie w roku 1992, uzyskano z Centrum

Tabela 4

Częstość wypadków drogowych spowodowanych przez kierowców samochodów osobowych wg płci i wieku			
Wiek	Liczba kilometrów (w tys.) przejechanych na 1 spowodowany wypadek		
	Mężczyźni	kobiety	razem
18-24	1,718	4,912	2,060
25-39	4,852	6,501	5,078
40-59	6,364	9,976	6,827
60 i więcej	2,643	6,859	2,896
Razem	4,251	7,119	4,599

Źródło: [8]



Rys. 2. Średnia liczba kilometrów (tys.), przejechanych przez kierowcę samochodu osobowego na jeden wypadek według wieku i płci sprawcy

Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego – Instytut Transportu Samochodowego. Udział kobiet kierowców uwikłanych w wypadki był równy 14%. W analizie przyjęto, że *kierowca uwikłany w wypadek*, to każdy kierowca uczestniczący w wypadku, to znaczy nie tylko kierowca uznany za sprawcę.

W dalszych latach temat wpływu płci i wieku na wypadkowość był kilkakrotnie przedmiotem badań/analiz prowadzonych przez Instytut Transportu Samochodowego. Chociaż analizy dotyczyły głównie wypadków powodowanych przez kierowców samochodów osobowych, to jej wyniki dostarczają podstaw do oceny wpływu wieku i płci na wypadkowość, także w przypadku prowadzenia pojazdów innej kategorii. Decyduje bowiem o tym styl jazdy i zachowania kierowców. Dane zawarte w tabeli 4 i na rysunku 2 dotyczyły lat 1995 i 1996.

Analiza danych zawartych w tabeli 4 prowadzi do wniosku, że w roku 1995 prawdopodobieństwo spowodowania wypadku przez mężczyznę było o 67% większe niż przez kobietę.

Analizy dotyczące płci i wieku kierowców sprawców wypadków były powtarzane. Z analizy danych dotyczących roku 2005 [9] wynika, że wskaźniki liczby kilometrów przejechanych przez kierowcę na jeden wypadek nadal zależą od płci kierowcy. Dla kobiety jest to 6,7 mln km, dla mężczyzny – 4,7 mln km.

Porównanie wyników dla roku 1995 i 2005 prowadzi do następujących wniosków:

- wskaźnik liczby przejechanych kilometrów na jeden wypadek dla kobiet spadł z 7,12 do 6,7 mln km, natomiast dla mężczyzn wzrósł z 4,25 do 4,7 mln km,

- różnica między bezpieczeństwem jazdy mężczyzn i kobiet nieco zmalała, ale nadal styl prowadzenia samochodu przez kobietę jest bardziej bezpieczny.

USA – Kobiety jako kierowcy zawodowi

Bureau of Labor Statistics (BLS): Kobiety stanowią około 5% kierowców samochodów ciężarowych i 46% kierowców autobusów. Wysoki udział kierowców autobusów jest konsekwencją objęcia analizą także kierowców autobusów szkolnych. Wyniki badań i analiz, dotyczących bezpieczeństwa i wydajności kobiet – zawodowych kierowców (kobiet prowadzących samochody ciężarowe i autobusy), uzasadniają ich zatrudnianie na tych stanowiskach. Zwiększenie ich liczby poprawi bezpieczeństwo i przyniesie korzyści ekonomiczne⁶.

Raport European Traffic Safety Council – Wpływ płci na bezpieczeństwo ruchu drogowego ETSC 2013⁷

Badania są podstawą twierdzenia, że – w porównaniu z kobietami – mężczyźni jeżdżą z większą prędkością, częściej łamią przepisy (w tym dot. przekraczania limitu spożycia alkoholu), negatywnie oceniają rozwiązania, takie jak pasy bezpieczeństwa i blokady alkoholowe. Także częściej tracą kontrolę nad pojazdem. Różnice między kobietami i mężczyznami powinny stanowić podstawę różnicowania polityki w konkretnych obszarach.

Podsumowanie

Analizy dotyczące roli kobiet w realizacji celów zrównoważonego rozwoju transportu w miastach i aglomeracjach dają podstawy do poniższych wniosków.

Temat jest od wielu lat przedmiotem zainteresowania w wielu krajach i organizacjach międzynarodowych. W ostatnich latach, znalazło to odbicie w polityce, programach i działaniach Unii Europejskiej, oraz organizacji takich, jak UITP i związki zawodowe. Sformułowano wiele postulatów i działań promujących i wspierających zatrudnienie kobiet w transporcie miejskim.

W artykule skrótoowo przedstawiono wyniki wybranych opracowań i działań: projektów, dofinansowane przez Unię Europejską WISE I i II (Zatrudnienie kobiet w sektorze miejskiego transportu publicznego) [1] i [4], „Warunki społeczne w przedsiębiorstwach transportu miejskiego w Europie” [3], oraz prac krajowych, dotyczących sytuacji w wybranych przedsiębiorstwach [5] i [6]. Ostatnia część artykułu dotyczyła zagadnień bezpieczeństwa ruchu drogowego [7], [8] i [9]. W dalszych punktach podsumowano wnioski, wynikające z przeprowadzonych analiz.

Jednym ze sprawdzonych i efektywnych działań jest poprawa podaży i jakości usług świadczonych przez przedsiębiorstwa transportu zbiorowego, w tym publicznego.

Poważną przeszkodą w uzyskaniu tej poprawy są trudności kadrowe. Wynikają one, między innymi, ze starzenia się społeczeństwa, które powoduje redukcję liczby młodych osób wchodzących na rynek pracy, ale także z niewielkiego zainteresowania kobiet pracą w sektorze zdominowanym przez mężczyzn. Małe zainteresowanie kobiet jest związane nie tylko z warunkami pracy na niektórych stanowiskach, ale także z atmosferą, w jakiej miałyby pracować.

Jest wiele powodów zatrudniania większej liczby kobiet w miejskim transporcie zbiorowym, także na stanowiskach tradycyjnie zastrzeżonych dla mężczyzn. Doświadczenia wielu krajów, w tym polskie, potwierdziły pozytywne cechy kobiet, kwalifikujące je do zatrudniania jako kierowców i motorniczych. Między innymi są one rzadziej sprawcami wypadków i są pozytywnie oceniane przez pasażerów za styl jazdy. Nie oznacza to ograniczenia działań do tej grupy zawodowej. W wielu przedsiębiorstwach rośnie udział kobiet na stanowiskach kierowniczych.

Jako czynniki wpływające pozytywnie na wzrost zainteresowania kobiet pracą w miejskim transporcie zbiorowym wymieniane są: umiejętność pogodzenia pracy i życia rodzinnego/społecznego, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy, kultura pracy, wynagrodzenie, perspektywy awansu i podnoszenia kwalifikacji.

W ostatnich latach w polityce unijnej oraz organizacjach takich jak: UITP i związki zawodowe podjęto wiele działań promujących i wspierających zatrudnienie kobiet w transporcie miejskim.

Literatura

1. *Women Employment in Urban Public Transport Sector – WISE, Project Report*, 2012.
2. *Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Kobiety a transport”* 1 lipca 2015 (2015/C 383/01). Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej.
3. *Social Conditions in Urban Public Transport Companies in Europe. Final report*. 2016. Report prepared by ICF Consulting Services for UITP and European Transport Workers' Federation (ETF), Project financed by the EU.
4. *Women's Employment and Gender Policy in Urban Public Transport companies in Europe – WISE II*. Project report 2016.
5. Błaszczak A., *Praca kobiet w transporcie miejskim*, Biuletyn Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej, 2016, nr 141.
6. Pejski M., „Kobiety na autobus” – projekty realizowany przez MZK w Gorzowie Wlkp., Biuletyn Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej, 2018, nr 147.
7. Kleszczewska K., Suchorzewski W., *Czy kobiety za kierownicą zagrażają bezpieczeństwu ruchu?*, „Bezpieczeństwo Ruchu Drogowego”, 1994, nr 1.
8. *Analiza statystyczna wypadków drogowych z uwzględnieniem parametrów wpływających na ocenę ryzyka w obowiązkowym ubezpieczeniu odpowiedzialności cywilnej posiadaczy pojazdów mechanicznych*, Instytut Transportu Samochodowego, Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego. Temat nr 1088/CBR. 1998.
9. Zielińska A., *Kobieta w ruchu drogowym*, „Kobieta i Biznes”, 2006, nr 1–4.

⁶ Źródło: <https://rns.trb.org/dproject.asp?n=35343>

⁷ Źródło: https://etsc.eu/wp-content/uploads/2014/03/Flash25_Gender.pdf