

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРИЛАГАНЕ МЕТОДИТЕ НА ОБЩОПРИЛОЖИМАТА ПОЛИТИКА ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ

инж. Цветанка Пискова, председател на
СРС на КТ "Подкрепа", гр.Казанлък

Синдикален регионален съюз на КТ "Подкрепа", гр. Казанлък е учреден на 05.12.1989 г. Той е самостоятелно юридическо лице на основание чл.49 от Кодекса на труда и чл.5 от Устава на КТ "Подкрепа".

Предмет и цел на СРС на КТ "Подкрепа" са защита на правата, достойнството, професионалните и социални интереси на членовете на организацията чрез :

- Съгласуване и защита интересите на работниците и служителите в т.ч. материалните, обществените, здравните, културните, трудово правните и др. в процеса на колективното трудово договаряне;
- Провеждане на консултации и квалификация в областите на трудовоправните отношения, социалното осигуряване, условията на труд, екологията, индустриалните отношения, заетостта, основите на гражданското общество и др.;
- Разпространяване на демократични идеи и укрепване на доверието, взаимопомощта и солидарността в обществото; противопоставяне на всички форми на дискриминация и др.

Изпълнителния съвет на СРС на КТ "Подкрепа" се състои от: председател – инж. Цветанка Пискова; заместник-председател – Боян Белчев; регионални секретари – д-р Лазарин Няголов; Павлина Сарандева; Петя Крушкова; Иван Пърчев.

Общоприложимата политика за равнопоставеност на половете или "джендър мейнстрийминг" е сравнително нова концепция, както за българското правителство, така и за социалните партньори на пазара на труда и местната власт, която отговаря на необходимостта от провеждане на интегрирана политика за равнопоставеност на двата пола. Възприемането на метода, включително приемането на насърчителни мерки в областта на равното третиране изисква изграждането на институции, политики и правен инструментариум, хармонизиран със стандартите на ЕС.

Ще отбележим аспектите на метода "джендър мейнстрийминг", свързани с колективното трудово договаряне на фирмено и местно ниво, както и примери за добри практики и възможности за провеждане на политики за равнопоставеност на половете на местно ниво.

Като база в процеса на колективното трудово договаряне се използват най-често Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и отскоро (01.01.2004г.) – Закона за защита срещу дискриминацията.

Положителните страни и недостатъците на Закона за защита срещу дискриминацията като първа стъпка при осигуряването на правни гаранции за равното третиране на жените и мъжете и предоставянето на защита от всички форми на дискриминация се изразяват в следното:

- Въвеждане списък на основанията за дискриминация;
- Дефиниране понятия като "тормоз", "преследване", "сексуален тормоз", "пряка и непряка дискриминация";
- Въвеждане правилото на изместване доказателствената тежест в производството за защита от дискриминация на ответната страна, т.е. същата да докаже, че правото на равното третиране не е нарушено;
- Въвеждане на задължението при обучение и възпитание да се прилагат методи за преодоляване негативните стереотипи за ролята на жената и мъжа в обществения и семейния живот;
- Въвеждане принципа за най-малко 40% представителство на по-слабо представения пол в органите за управление с цел балансирано участие на двата пола в процеса на взимане на решения;

- Създаване на комисия за защита от дискриминация като специализиран, независим държавен орган.

По този начин Законът за защита срещу дискриминация поставя основите на превенцията от дискриминация, но не обхваща напълно проблемите, свързани с равното третиране и равните възможности. Ограничаването и преодоляването на дискриминацията **не води априори** до реална равнопоставеност и равни възможности във всички сфери на обществения и личния живот. Необходимо е приемането на специфичен закон, създаващ условие за балансирано участие на мъжете и жените в обществения живот и осигуряващ предпоставки за гарантиране и насърчаване на равнопоставеността им в следните основни направления:

1. Равни възможности на жените и мъжете с фокус върху сферата на заетостта, условията на труд и професионалната кариера;
2. Равностойно представителство на двата пола в сферата на управлението и вземането на решения;
3. Рационално съчетаване на семейните и трудовите отговорности с акцент върху облекчаването на жените;
4. Улесняване завръщането на майките към професията след отпуск за отглеждане на дете;
5. Прилагане на икономически санкции към фирмите, неспазващи закона.

Липсата на нормативна рамка за гарантиране правата на работещите жени и насърчаване на джендър равенството чрез внедряването на джендър подхода във всички политики, програми и проекти, свързани със заетостта, отрежда ключово място на колективното трудово договаряне в защита правата на работещите жени.

Важни моменти в колективното трудово договаряне от гледна точка на джендър подхода са:

- Намаляване диференциацията в заплащането на жените и мъжете с цел реално прилагане на принципа “равно заплащане за равностоеен труд”;
- Създаване на подходяща за жените работна среда.
- Изготвяне на джендър неутрална длъжностна характеристика за всяко работно място;
- Гъвкава организация на работното време, където е възможно, с оглед облекчаване работещите със семейни задължения, при запазване на работното място, възможностите за равно заплащане при равностоеен труд, повишаване на квалификацията и др.;
- Прилагане на мерки за запазване и повишаване на квалификацията на работниците и служителите с преференциално третиране на завърналите се от отпуск по майчинство;
- Насърчаване при наемане на работа на кандидати от по-малко представения пол;
- Включване на общи антидискриминационни текстове, относно приложимостта на действие на клаузите на КТД;
- Въвеждане на текстове за съхраняване на заетостта и предотвратяване на съкращения при преференции за оставане на работа за работници и служители с по тежко семейно, материално положение или здравословно състояние както и на работници и служители, които сами осигуряват издръжката на семейството си;
- Договаряне на допълнителен отпуск за работничките и служителките майки на две и повече живи деца до 18 годишна възраст;
- Договаряне специален ред за ползване на платения годишен отпуск на работещите майки, чийто деца ще бъдат първокласници или др. подобни случаи;
- Договаряне на социални придобивки, социални помощи, транспортни разходи и др. т.нар. “Социални програми,” в зависимост от възможностите на работодателя.

Така например в едно от предприятията в региона бе организирано търговско обслужване на работещите и фирмена детска градина за улеснение на майките. В процеса на реструктуриране на икономиката, в същото това дружество бяха извършени масови съкращения от порядъка на 800 души годишно. Наложиха се фирмената синдикална организация да потърси други възможности за справяне с проблема, въпреки договорената закрила срещу уволнение в съществуващия колективен трудов договор (КТД). Беше разработен проект за създаване на Център за консултации и социална адаптация към СРС на КТ “Подкрепа” гр. Казанлък за безработни и потенциално безработни членове на организацията. Сред целите и задачите на центъра, който просъществува две и половина години, бяха:

- Да се окаже подкрепа и професионална помощ на засегнатите от масови съкращения още преди те да станат факт.;
- Да се предлагат консултации и експертна психологична помощ за социална адаптация на засегнатите, чрез осигуряване на ефективна защита на групи хора с временна или постоянна загуба на доходи;
- Да се подберат и обучат колеги – консултанти за превантивна работа и се формират групи за взаимопомощ;
- Да се изградят социални мрежи за взаимопомощ за насърчаване участието на тези групи хора при разрешаването на собствените им проблеми – за преодоляване на стреса, за развиване на личностните и професионални качества на същите и да се мотивират за търсене на “Нови хоризонти”
- Да се консултират съкратените за преквалификация и изграждане на успешни стратегии за търсене на работа;
- Да се постави на стабилна основа сътрудничеството между участниците в социалния диалог на всички нива за решаване проблемите на заетостта.

Като резултат се създадоха постоянни приемни с психолог и юрист, създаде се мрежа с колеги–консултанти, създаде се база данни за уменията на безработните с цел взаимопомощ и търсене на алтернативи, изпълняваше се тренингова програма, преквалификационни курсове, семинари “Как да започнем собствен бизнес” и т.н.

Оказа се, че голяма група от хората с трудности при адаптацията и липса на перспектива са главно жени на възраст над 40 години от селските райони. В спешен порядък бе разработен и осъществен проект “Алтернативи за заетост” по програма “Бедност и безработица при жените”, в резултат на който бе изграден модел на заетост за жените от с. Горно Черковище, чрез възвръщане на традиционни български занаяти. Безработните жени бяха обучени за организация и управление на малък бизнес и умения по тъкачество, плетачество и бродерия. Създадена бе работилница, а нейните изделия се предлагат на пазара.

Този пример е илюстрация на възможностите, които предлага партньорството между държавните институции, работодателите, синдикатите, местната власт и неправителствения сектор. Помощните екипи, в чийто състав участваха представители на работодателя, колеги консултанти, експерти от Дирекция “Бюро по труда” и др., чиято основна задача в кризисния период бе разкриване на вътрешни резерви и ресурси за саниране на работни места; информация за пренасочване и преквалификация; съставяне на програми за облекчаване на положението на засегнатите и пр. е своеобразен модел, който би могъл да се приложи и при разработване на политики и механизми за равнопоставеност на фирмено ниво. Необходима е обаче законодателна рамка, мотивираща работодателите за подобен подход. Като допълнителна мярка биха могли да се провеждат съвместни обучения на социалните партньори по общоприложимата политика за равнопоставеност на половете, поради пълното непознаване от страна на работодателите на българското законодателство и европейските стандарти в това отношение. По този начин би могло да се разработи и примерен План за действие при насърчаване на равнопоставеността на половете на съответното фирмено ниво, а от страна на държавните органи – схема за провеждане на системен контрол и отчетност за изпълнение на споменатия план. Фирмите и общините биха могли да бъдат подкрепяни и стимулирани чрез мерки и програми, предвидени в Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за съответната година.

При бъдещото развитие на законодателство и политиките за равни възможности в България следва да се имат в предвид трите изисквания на ЕС в тази област:

- Транспониране в законодателството на достиженията на ЕС за равно третиране на мъжете и жените;
- Развиване на политики в областта на равните възможности и общоприложима политика за равнопоставеност на половете;
- Изграждане на институционален механизъм за равни възможности, включително и такъв на местно ниво.

Последното важи особено силно с оглед на факта, че достъпа до трудова заетост, безработицата, достъпа до здравеопазване и т.н. са проблеми, изразени много по-сериозно на местно ниво. Поради специфичния характер на местното самоуправление от съществена важност за осъществяване на такъв механизъм е повишаването на женското участие в политиката на вземане на решения на местно ниво.

В Закона за местното самоуправление и местната администрация (ЗМСМА) се подчертава, че “Местното самоуправление се изразява в правото и реалната възможност на гражданите и избраните от тях органи да решават самостоятелно всички въпроси от местно значение”. Съгласно същия закон, общинският съвет (ОбС) създава постоянни и временни комисии, одобрява структурата на общинска администрация, приема и изменя общинския бюджет, а също така стратегии, прогнози, програми и планове за развитие. Кметът на общината като орган на изпълнителната власт, насочва и координира дейността на специализираните органи.

На тази база за институционален механизъм на местно ниво би могло да се направи следното:

- Създаване на общински комисии за равни възможности към общинските съвети, в които да се привличат и представители на НПО;
- Създаване на фокусни точки по джендър въпросите към администрацията на кметовете / отговорности по равнопоставеност /;
- Привличане на джендър експерти в работата на постоянните и временни комисии към общинския съвет;
- Създаване на обществени съвети към общината с консултативни функции, в които да имат представителство местни НПО и заинтересовани общински групи и граждани;
- Създаване на общински обществен посредник (омбудсман), който ще съдейства за спазване правата и интересите на гражданите, включително и тези по равнопоставеността.

Дейностите, които извършват тези органи биха могли да бъдат свързани със събирането на информация за сигнали по установени случаи на неравнопоставеност на пола; проверка на такива сигнали; превантивно изследване на граждански нагласи и мнение на лица в сходна социална ситуация; провеждане на допитвания и проучвания на рискови групи; привличане на граждански организации в работата на общината по проблеми, свързани с неравнопоставеността; анализиране на степента на риск на големи социални групи от попадане в ситуация на неравнопоставеност; провеждане на информационно – образователни кампании сред гражданите; превантивна работа с групи и социални категории с висок властови потенциал; способни да въздействат за промяна статуса на половете; консултиране на гражданите; упражняване на обществен контрол по изпълнението на закона; разработване на програми за развитие на общинска политика по равните възможности на жените и мъжете в рамките на общината; **извършване на джендър анализ на общинския съвет**; разработване на общински регионални проекти за заетост на жени и т.н. В крайна сметка тези органи биха могли да бъдат “обратната връзка” по изпълнение на националните политики и Националния план за насърчаване на равнопоставеността на половете.

По отношение на другият вид насърчителна мярка – повишаване на женското участие в политиката чрез квотен принцип като предпоставка за осъществяването на практика на т.нар. “джендър мейнстрийминг”, тъжна констатация е, че няма такива мерки в България за засилване участието на жените при вземане на решения, в резултат на което, има дисбаланс в представителството на жените на различните нива. За илюстрация в ОбС гр. Казанлък са представени 37 общински съветници, от които само 10 (десет) са жени, или приблизително 29%. От 10 постоянни комисии към ОбС Казанлък само една се председателства от жена.

В общинска администрация кметът и единият заместник-кмет са мъже, а другите двама заместник-кметове са жени. Почти във всички случаи това разпределение е функция на случайни фактори, а не на осъзнат джендър подход.

В заключение считаме, че провеждането на общоприложима политика за равнопоставеност на половете в нейната пълнота не е възможно без ангажимент от страна на изпълнителната и законодателната власт, изграждането на законодателна база и национална концепция за утвърждаване на джендър равнопоставеност, подплатени със съответния финансов ресурс.