

Социалният диалог в обществения градски транспорт в държавите от Централна и Източна Европа

Заклучителен доклад по проекта



С финансова подкрепа от ЕС



Imprint

Този документ е изготвен в рамките на проекта „Социалният диалог в обществения градски транспорт в държавите от Централна и Източна Европа“. Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Европейския съюз в рамките на бюджетно направление „Подкрепа за социалния диалог“. Информацията и мненията, изложени в този доклад, отразяват тези на авторите. Европейската комисия не носи отговорност как се използва информацията, съдържаща се в този документ.

По поръчка на партньорите по проекта

Международна асоциация за обществен транспорт (UIPT)
ул. „Сен-Мари“ № 6
1080 Брюксел, Белгия
Тел.: +32 2 673 61 00
info@uipt.org | www.uipt.org

Европейска федерация на транспортните работници (ETF)

Галерия АГОРА
ул. „Марше оз Ерб“ № 105, п.к. 11
1000 Брюксел, Белгия
Тел.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org | www.etf-europe.org

Изготвен и публикуван от

EVA - Европейска академия за научни изследвания и развитие
Ул. „Рейнхардщрасе“ № 23, 10117 Берлин
Тел.: +49 30 3087526
info@eva-akademie.de | www.eva-akademie.de

оформление

DreiDreizehn GmbH, Berlin | www.313.de

снимки

iStock.com

© юли 2019 г.

Съдържание

1	Предговор на социалните партньори	5
2	Увод	7
3	Методология	11
4	Европейските социални партньори	13
4.1	Международна асоциация за обществен транспорт (UITP)	13
4.2	Европейска федерация на транспортните работници (ETF)	14
5	Европейски социален диалог	17
6	Дейности на Европейския социален диалог в сектора на обществения градски транспорт	23
7	Резюме на срещите на социалните партньори в България, Чехия и Полша	25
7.1	Среща за социални партньори в София, България	26
7.2	Среща на социалните партньори в Прага, Чехия	33
7.3	Среща на социалните партньори във Варшава, Полша	37
8	Обобщение на трите семинара по проекта	43
8.1	Семинар 1: България, Хърватия, Словения, Сърбия	44
8.2	Семинар 2: Чехия, Унгария, Румъния, Словакия	48
8.3	Работна среща 3: Полша, Естония, Латвия, Литва	51
9	Доклади от фирми и синдикати в сектора на обществения градски транспорт в държавите от Централна и Източна Европа	57
9.1	Транспортна компания на град Кошице, а.с., Словашка република	57
9.2	Международен автобусен терминал в Рига АД, Рига, Латвия; обхват на експлоатация – експлоатация на автобусен терминал (международна инфраструктура)	60
9.3	Синдикат на работници в транспорта, управлението на пътищата и автосервизите в Бохемия и Моравия (ОС ДОСИА)	61
9.4	Естонският синдикат на работниците в транспорта и пътищата (ЕТТА), Талин, Естония, синдикат	62
9.5	SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o.	64
9.6	Национална федерация на транспортните синдикати (KSZOSZ), Унгария	64
9.7	УАБ “Вилнюс виешасис транспортас”, Вилнюс, Литва	66
9.8	Латвийски синдикат на държавните служители и работниците в транспорта LAKRS. Рига, Латвия.	68
9.9	Обществен градски транспорт/Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Краков; Полша	70
9.10	Свободен синдикат в Метро, Букурещ, Румъния	71
9.11	Независим синдикат на служителите в автомобилния и градския трафик на Сърбия	74
10	Анекси	77
10.1	Ъвместни препоръки	77
10.2	Съвместни изявления	82



Предговор на социалните партньори

Използването на институционализираните структури и сътрудничеството в рамките на Европейския социален диалог с пълния му потенциал в полза на сектора на обществения транспорт и на неговите работници е обща цел както на ETF, така и на UITP.

Организацията на социалния диалог в различните европейски страни, обаче, е много разнообразна и отразява културата на индустриалните отношения в икономиките и обществата като цяло.

За европейските социални партньори е от съществено значение да установяват единно разбиране по някои от въпросите, произтичащи от съответната организация на обществения транспорт в различни страни и градове, както и от бързо променящата се среда, в която работят компаниите и работниците (дигитализация, променящи се модели на градска мобилност, нови участници и т.н.). Осигуряването на качествени услуги за обществен транспорт и качествени условия на труд, както и запазването привлекателността и водещата роля на местните транспортни компании-работодатели е водещ принцип.

Постигането на тази цел ще зависи от броя на страните, включени в дискусиите на европейско равнище, както и от разбирането и познаването на многообразието на структурите на социалния

диалог в ЕС.С този проект европейските социални партньори имат за цел да допринесат за подобряване представеността на страните от Централна и Източна Европа в Европейския социален диалог и насърчаване на по-доброто взаимно разбирателство, като се включат в пряк диалог и обменна информация с представителните организации на работниците и работодателите в тези страни. Резултатите от този обмен са отразени в настоящия доклад.

Уверени сме, че тези резултати ще повишат качеството на социалния диалог и ще засилят европейския социален модел в полза на компаниите и работниците в нашия сектор.



Thomas Avanzata



Sabine Trier



Увод

Социалният диалог на европейско равнище играе съществена роля в Европейския социален модел, като осигурява ползи за компаниите, работниците и за икономиката и обществото като цяло. Европейските социални партньори в обществения градски транспорт: Международната асоциация за обществен транспорт (UITP) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) се стремят да насърчават Европейския социален диалог и да обсъждат работата и резултатите със социалните партньори в страните от Централна и Източна Европа (ЦИЕ).

В същото време европейските социални партньори искат да разширят познанията си как функционира социалният диалог и какви дейности има в съответните страни.

Особеност на социалния диалог в обществения градски транспорт в много страни от Централна и Източна Европа е високата степен на децен-

трализация с липса на секторни или национални организации или представителства. Социалният диалог в страните от Централна и Източна Европа се организира предимно в тристранния орган на националните социално-икономически комитети. Те вземат решения на държавно, браншово или фирмено ниво и по различни теми. Двустранният социален диалог между работниците и предста-

вители на работодателите не е много често срещан на регионално или национално равнище. Често се случва на ниво компания. Въпреки това резултатите от социалния диалог в страните често са ограничени и не се приемат достатъчно сериозно. Все още предстои да се развие политическа воля и дух на партньорство между социалните партньори и да има по-интензивна подготовка за професионални преговори и отговорно участие в диалог.

Европейските социални партньори, председателството на Съвета и Комисията „потвърждават общия ангажимент да подобрят рамковите условия, ефективността и качеството на социалния диалог на всички равнища“, за да се постигне „справедлив и наистина общеевропейски пазар на труда“¹. Този проект има за цел да засили въздействието

и видимостта на резултатите от Европейския социален диалог в сектора на обществения градски транспорт. Проектът има за цел да подобри знанията на ниво европейски социални партньори относно националните проблеми и потребности в страните. Мерките спомагат да укрепне капацитетът на социалните партньори за развитие на националния социален диалог и за участие в Европейския социален диалог. Съвместните действия ще доведат до по-добро разбиране на различните системи за отраслови отношения и на социалните партньори в разглежданите страни. Накрая социалните партньори трябва да бъдат мотивирани да участват активно в Европейския социален диалог.

Европейските институции подчертават, че един работещ социален диалог е важен за растежа и заетостта в страните. „Отвъд цялото разноо-

¹ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите (2017 г.): Създаване на европейски стълб за социални права. Стр. 9 и 2.

бразие на националните системи за отраслови отношения, социалният диалог е ключов компонент на Европейския социален модел и неговата жизненоважна роля се признава в европейските договори, включително Хартата на основните права². В съобщение на Европейската комисия дори се казва че „силният социален диалог е обща черта в тези страни, където пазарът на труда се оказва по-устойчив на кризата.“³ В този контекст европейските социални партньори UITP и ETF възнамеряват да обменят опит и да подкрепят социалния диалог в страните от Централна и Източна Европа.

Основна предпоставка е взаимното разбирателство и доверие между социалните партньори в този процес. Този климат може да се постигне

само със съвместни срещи и обмен на информация. Затова този проект организира съвместни работни срещи за обмен на опит и информация между социалните партньори в страните от Централна и Източна Европа и експерти от държавите-членки и европейските институции.

Включените страни в този проект са Литва, Латвия, Естония, Полша, Чехия, Словакия, Унгария, Румъния, България, Хърватия, Словения и Сърбия. Три посещения на страна със среща на социалните партньори и три работни срещи за обмен на опит и информация по националния и Европейския социален диалог в сектора на обществения градски транспорт формират основните мерки на този проект.

2 Индустриални отношения в Европа 2012. Работен документ на службите на Комисията. Европейска комисия, Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. Декември 2012. стр. 8.

3 Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет на регионите (2012 г.): Към възстановяване с висока степен на заетост Европейска комисия. Стр. 12.

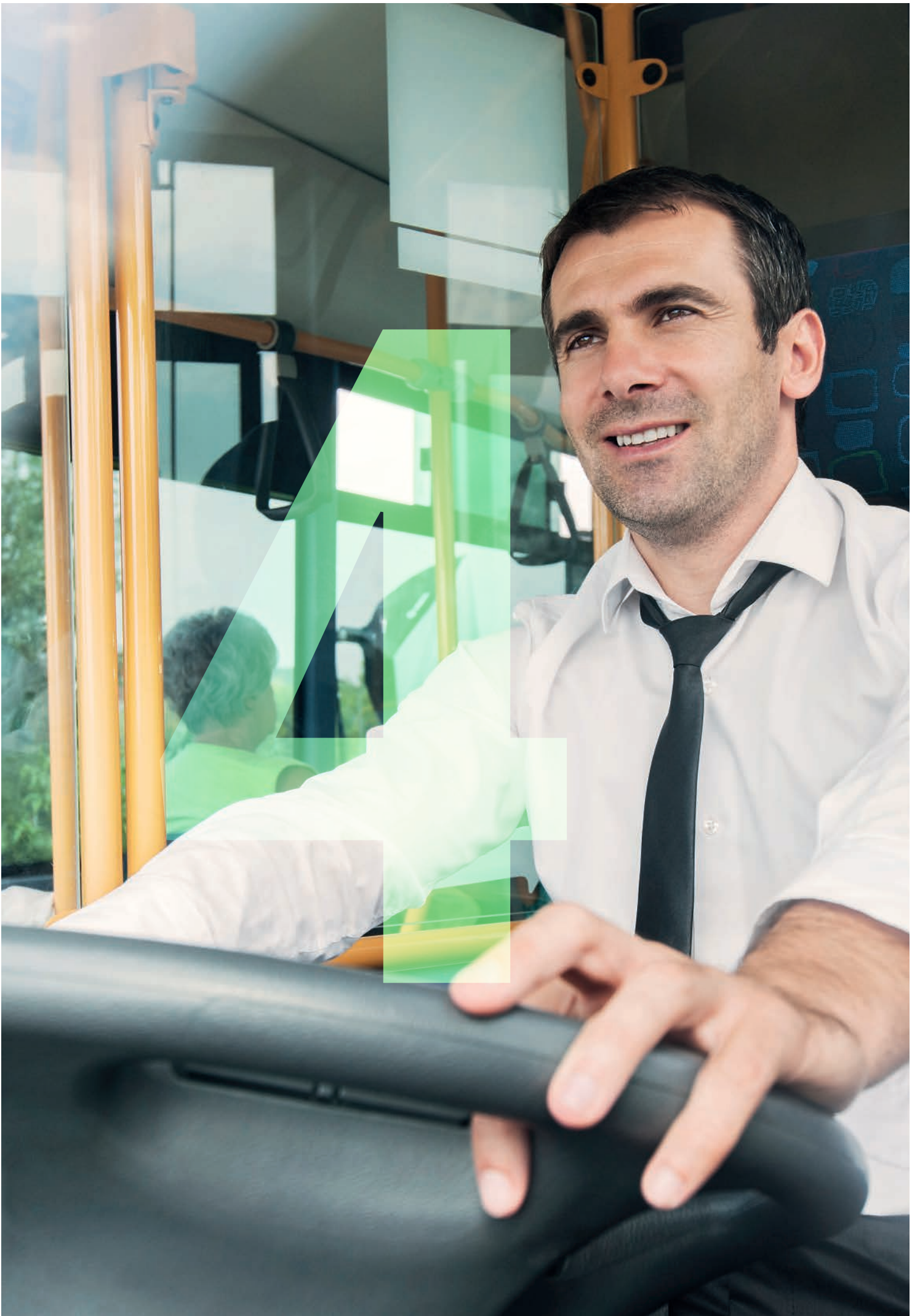


Методология

Проектът продължи от 1 януари 2018 г. до 30 юни 2019 г. Методологическият подход на проекта имаше за цел да получи представа за ситуацията в страните и да подготви работните срещи на социалните партньори.

Европейските социални партньори поканиха социалните партньори от Литва, Латвия, Естония, Полша, Чехия, Словакия, Унгария, Румъния, България, Хърватия, Словения и Сърбия да участват в срещите и обмена на информация. Първите стъпки бяха три посещения в страни със среща на социалните партньори. Посетени бяха България, Чехия и Полша. На тази основа се осъществи обмен на информация и опит за семинарите. Основните мерки на този проект бяха три работни семинара, посветени на обмен на опит и трансфер

на информация за националния и Европейския социален диалог в сектора на обществения градски транспорт. Европейските социални партньори представиха своите цели и дейности на европейско равнище. Кратко описание може да бъде намерено по-долу. Допълнително, за доклада „Социалният диалог в обществения градски транспорт в държавите от Централна и Източна Европа“, беше събрана специфична информация за всяка страна от представителите на националните социални партньори.



Европейските социални партньори

4.1 Международна асоциация за обществен транспорт (UITP)

Като убеден борец за устойчива градска мобилност, UITP има международно признание за работата си в разработването на дневния ред по тази така важна тема. UITP има дълга история и е единствената световна мрежа, която обединява всички заинтересовани страни от обществен транспорт и всички устойчиви видове транспорт.

UITP се ангажира с ръководители, международни организации и други ключови заинтересовани страни да насърчава и популяризира решения за насърчаване на обществен транспорт и устойчивата мобилност. UITP вдъхновява върхови постижения и нововъведения като създава и споделя последните научни достижения и опит. UITP свързва хората с цел обмен на идеи, намиране на решения и изграждане на взаимноизгодни бизнес партньорства.

UITP обединява 1500 компании от 96 страни. Тук членуват оператори на обществен транспорт и органи, вземащи политически решения, научноизследователски институти и всички представители на отрасъл обществен транспорт и услуги. Секретариатът на UITP, който се намира в Брюксел, има около осемдесет външни сътрудници в различни отдели. Дирекцията по европейски въпроси представлява интересите на операторите на обществен транспорт в ЕС и на властите, членуващи в UITP, пред представителните институции и органи на Европейския съюз и на всички други сродни организации. Тя следи отблизо, съветва и участва

в разработването на европейските политики и инициативи, които оказват въздействие върху градския, крайградския и регионалния обществен пътнически транспорт. На социално равнище UITP е призната за европейска организация на социалните партньори, с която се консултират съгласно чл. 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) и която си сътрудничи с Европейската федерация на транспортните работници (ETF) в рамките на Европейския социален диалог.

UITP създаде експертни работни групи за събиране и разработване на най-съвременни знания за всички членове:

- UITP работи по широк кръг от теми:
- Набор от програми за обучение, обхващащи както по-общи аспекти на мобилността, така и технически/оперативни теми
- Проекти за научни изследвания и нововъведения
- Широка гама от публикации, обхващащи целия спектър от въпроси, свързани с мобилността
- MYLIBRARY – онлайн библиотеката на UITP
- MYNETWORK – уникална онлайн възможност за свързване и взаимодействие с почти 16 000 контакта
- Събития - множество възможности за свързване с правилните хора, обмен на идеи и намиране на решения, напр. «Световната среща на върха за обществен транспорт на UITP»

UITP formed expert working groups to compile and develop state-of-the-art knowledge for all members:

Regional Divisions and Offices	Sectoral Divisions and Committees	Modal Divisions and Committees	Thematic Commissions	Other Expert Groups
Africa	Industry: Vehicles and Equipment/ Information Technology and Service Industry	Bus	Business and Human Resources Management	Academic Network
Asia Pacific		Trolleybus	Information Technology and Innovation	Exhibitions Commission
Australia and New Zealand		Light Rail		Design and Culture Platform
Eurasia	Organising Authorities	Metro	Marketing and Product Development	Taxi Platform
Europe: European Union and Central and Eastern European Countries		Regional and Suburban Rail	Security	Waterborne Transport Platform
India			Sustainable Development	
Iran			Transport Economics	
Latin America			Transport and Urban Life	
Middle East and North Africa			Combined Mobility	
North America				
Turkey				

4.2 Европейска федерация на транспортните работници (ETF)

Европейската федерация на транспортните работници (ETF) е общеевропейска синдикална организация, която обхваща транспортните синдикати от Европейския съюз, Европейското икономическо пространство и страните от Централна и Източна Европа. Европейската федерация на транспортните работници е създадена на учредителен конгрес в Брюксел на 14 и 15 юни 1999 г. ETF има членове, които организират работници в железопътния транспорт, автомобилния транспорт и логистиката, морския транспорт, пристанищата и докерите, вътрешните водни пътища, гражданската авиация, услугите в областта на рибарството и туризма.

ETF представлява повече от 5 милиона транспортни работници от 230 транспортни съюза и 41 европейски държави в следните сектори: железници, автомобилен транспорт и логистика, морски

транспорт, вътрешноводни пътища, гражданска авиация, пристанища и докери, и рибарство. Секторът на обществения градски транспорт е представен както в комитетата за сухопътния, така и в комитетата за железопътния сектор. Комитетът на жените и комитетът за младежта са ангажирани да насърчават условията на труд конкретно в тази целева група.

ETF е заинтересована страна, призната от европейските институции. 10% от *aquis communautaire* е законодателството в областта на транспорта. ETF е признат за европейски социален партньор в 7 институционализирани комитети за секторен социален диалог и представлява интересите на транспортните работници в цяла Европа по отношение на Европейската комисия и Съвета на министрите. ETF ще продължи да поддържа



добри връзки между синдикатите и Европейския парламент, Икономическия и социален комитет и Комитета на регионите.

Работейки в рамките на общата глобална солидарност, ETF действа както като европейско регионално подразделение на Международната федерация на транспортните работници (ITF), така и като транспортна федерация на Европейската конфедерация на синдикатите (ETUC). Основната дейност на ETF е да представлява и защитава интересите на транспортните работници в цяла Европа. ETF формулира и координира синдикатната транспортна и социална политика, организира съгласувани индустриални дейности и кампании, участва в образованието и обучението и провежда новаторски изследвания на различни теми - от изследване на въздействието върху здравето и

безопасността на работниците до заетостта и ангажираността в социалния диалог.

Управителните органи на ETF са:

- A)** Конгрес (организиран на всеки 4 години)
- Б)** Изпълнителен комитет (най-малко 2 пъти годишно)
- В)** Управителен комитет (най-малко 2 пъти годишно)



Европейски социален диалог

Социалният диалог съществува на различни равнища в съответните страни, но също и на равнище Европейски съюз. Заедно с европейското социално законодателство, Европейският социален диалог е основен инструмент за подобряване на трудовите стандарти в Европейския съюз и допринася за модернизиране пазара на труда.

Европейският социален диалог има различни задачи и различни форми от тези на диалога на национално равнище. Европейски организации, които представляват работодатели и работници на национално равнище, провеждат дискусии и преговори за постигане на съвместни споразумения или препоръки на европейско равнище, и за въздействие върху разработването на политики на ЕС. Това е залегнало в Договора за функционирането на Европейския съюз (чл. 151–155).

С Договора от Маастрихт (1992 г.) социалните партньори на европейско равнище получиха по-голяма роля при формулирането и прилагането на социалната политика на Общността и по-голяма легитимност чрез тяхното ново право да бъдат

консултирани относно предложените действия на Общността. Междусекторният диалог се води или от социалните партньори, следвайки собствения си автономен дневен ред, или чрез консултации, въз основа на законодателната програма на Комисията. Автономният диалог води до съвместни становища и декларации относно аспектите на заетостта и икономическата политика. Консултациите водят до рамкови договори, относно родителски отпуск (1995 г.), работа на непълно работно време (1997 г.) и работа на срочен договор (1999 г.), които от своя страна водят до обвързващи директиви в държавите-членки.

Чл. 138 и 139 от Договора от Амстердам (1997 г.) институционализират Европейския социален диа-

лог като средство за консултиране на социалните партньори във връзка със социалните инициативи и законодателството на европейско равнище и като инструмент за договаряне на споразумения.

Новите текстове в автономния диалог между социални партньори от различни сектори доведоха до рамкови споразумения, напр. относно стреса, свързан с работата (2004 г.), равенството между половете (2005 г.), тормоза и насилието на работното място (2007 г.) и приобщаващите пазари на труда (2010 г.).

Договорът от Лисабон (2009 г.) изменя двата основни договора на ЕС - Договора за Европейския съюз и Договора за създаване на Европейската общност. Последният е преименуван на Договор за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Той предвижда да предостави на Съюза правна рамка и инструменти, необходими за посрещане на бъдещите предизвикателства и да отговори на потребностите на гражданите. Разпоредбите за социалния диалог, консултациите със социалните партньори и преговорите (член 138 и 139 от Договора от Амстердам) бяха запазени почти непроменени в ДФЕС (член 154 и 155).⁴

Член 154 ДФЕС

1. Комисията има за задача да насърчава консултациите със социалните партньори на ниво Европейски съюз и да предприема всякакви подходящи мерки за улесняване на диалога между тях, като осигурява балансирана подкрепа за страните.
2. За тази цел, преди да представи предложението в областта на социалната политика, Комисията се консултира със социалните партньори за възможната посока на действие на Съюза.

3. Ако след тези консултации Комисията прецени, че действията на Съюза са препоръчителни, тя се консултира със социалните партньори по съдържанието на предвиденото предложение. Европейските представители на работодателите и работниците изпращат на Комисията становище или препоръка, според случая.
4. По време на консултациите, посочени в параграф 2 и 3, социалните партньори имат право да информират Комисията за желанието си да започнат процеса, предвиден в член 155. Продължителността на този процес не надвишава девет месеца, освен ако социалните партньори и Комисията не вземат съвместно решение да го удължат “.

Член 155 ДФЕС

1. Ако представителите на работодателите и работниците желаят, диалогът между тях на равнище Европейски съюз може да доведе до договорни отношения, включително споразумения.
2. Споразуменията, сключени на равнището на Съюза, се прилагат или в съответствие с процедурите и практиките, специфични за социалните партньори и държавите-членки, или по въпроси, обхванати от член 153, по съвместно искане на подписалите страни, с решение на Съвета по предложение от Комисията. Информира се Европейският парламент.
3. Съветът действа с единодушие, когато въпросното споразумение съдържа една или повече разпоредби, отнасящи се до някоя от областите, за които се изисква единодушие съгласно член 153, ал. 2.

⁴ За повече информация вижте: Европейска комисия, Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и приобщаване“. Ръководство „Социална Европа“. Том 2: Социален диалог. Януари 2012 г.

Основната промяна е, че ДФЕС съдържа нов член 152:

„Съюзът признава и насърчава ролята на социалните партньори на европейско ниво, като взема предвид разнообразието на националните системи. Улеснява диалога между социалните партньори, като зачита тяхната автономност. Тристранната социална среща на върха за растеж и заетост ще допринесе за социалния диалог.“⁵

ЕВРОПЕЙСКИЯТ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ - ФОРМИ И ПРОЦЕСИ

Социалният диалог на ниво ЕС, както на междуотраслови, така и на секторни нива, има две основни форми. Едната е действие в отговор на консултациите на Европейската комисия, а другата е независима работа по въпроси, идентифицирани от самите социални партньори. Тези процеси могат да бъдат формални или неформални; те могат да се ограничават до организациите на работниците и работодателите, или могат да включват и правителството и други публични органи.

Диалогът има две основни форми и се осъществява на две основни нива. Неговата форма може да бъде:

- **двустранен**, включващ само социалните партньори (организации, представляващи работодателите и работниците) или
- **тристранен**, включващ както социалните партньори, така и институциите на ЕС (основно на междуотраслово ниво);

В зависимост от нивото, на което различните организации участват в диалога, основните нива са:

- **междуотраслов**, което означава диалог, който обхваща цялата икономика на ЕС и пазара на труда и всички сектори;
- **секторен**, обхващащ един специфичен сектор в ЕС; и
- **фирмен**, където основните форуми са Европейските работнически съвети,

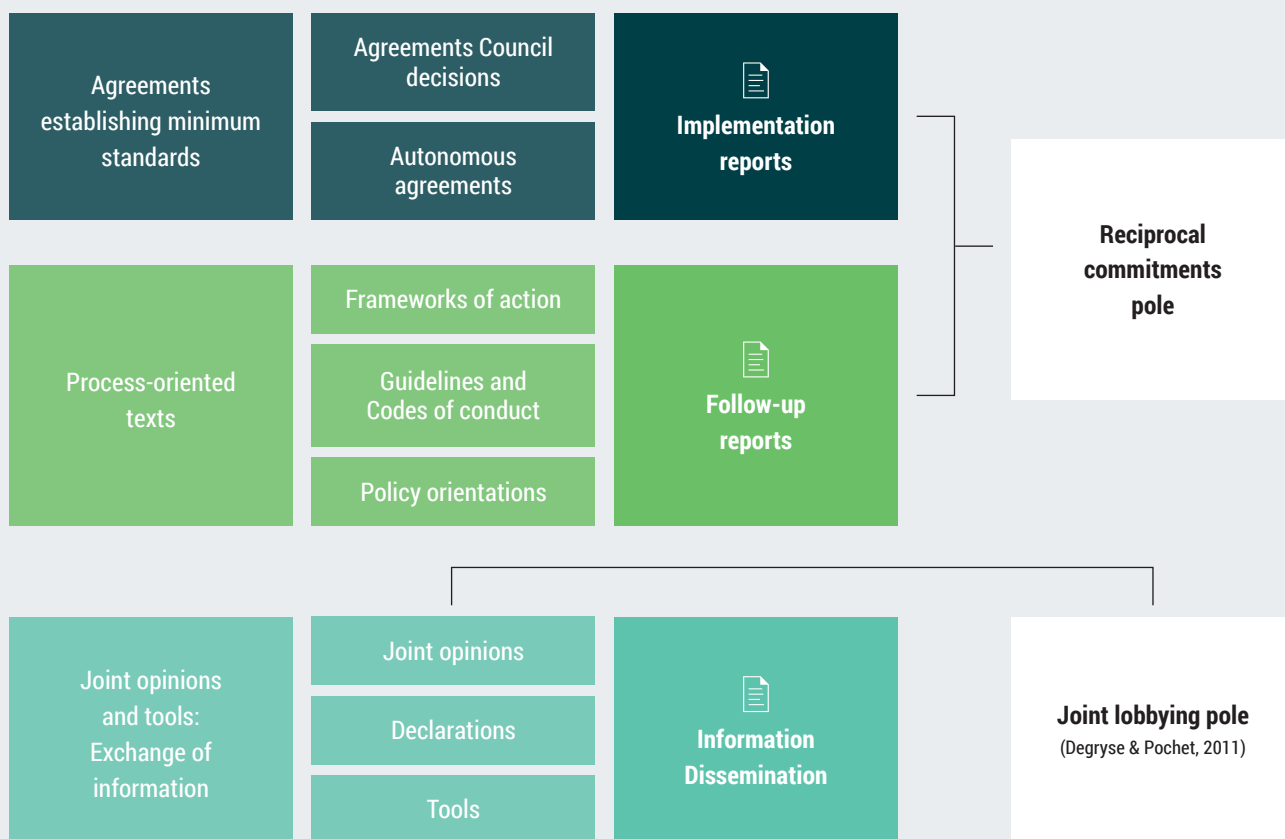
На междуотраслово ниво синдикатите са представени от Европейската конфедерация на синдикатите (ETUC), а работодателите - от BusinessEurope (предимно работодатели от частния сектор); Европейския център на работодателите и предприятията, предоставящи обществени услуги (CEEP) и Европейската асоциация на занаятчиите, малките и средни предприятия (UEAPME). На секторно ниво социалните партньори са сдружения, обединяващи национални съюзи и сдружения на работодатели, работещи в определена индустрия в Европа.

В 43 сектора на промишлеността, услугите и търговията са създадени комитети за социален диалог, като секторът на сухопътния транспорт е един от тях. Работата на комитетите за Европейски социален диалог се подкрепя от Европейската комисия. В тези комитети социалните партньори имат право по собствена инициатива да обсъждат въпроси от взаимен интерес, да работят съвместно и да договарят споразумения и други съвместни текстове.

Комисията се консултира с междуотрасловите и секторните социални партньори по различни въпроси, а партньорите имат право да разработят съвместни отговори чрез комитетите за социален диалог. В процеса на европейско законодателство, отнасящо се до заетостта и социалната политика, Комисията трябва да се консултира със социалните партньори. Те имат право да договарят споразумения, които могат да получат правна сила чрез директива на ЕС. В транспортния сектор редица законодателни мерки имат пряко социално въздействие, което означава, че според социалните партньори те следва да се считат за социално законодателство.

⁵ Договор за Европейския съюз (ДЕС) и Договорът за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), изменен с Договора от Лисабон (2007 г.). Член 152.

Резултати от социалния диалог



РЕЗУЛТАТИ ОТ СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ

Различни видове текстове могат да са резултат от процеса на социален диалог: съвместни мнения, споразумения и препоръки или автономни споразумения. В автономните споразумения социалните партньори установяват обща рамка на ниво ЕС, която задължава съответните организации да прилагат споразумението в съответствие с националните процедури и практики, специфични за ръководството, работниците и държавите-членки.

КОМИТЕТИ ЗА СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Комитетите за секторен социален диалог са основните органи, които разработват съвместни действия от страна на социалните партньори на европейско ниво. Социалният диалог в сферата на обществения градски транспорт се осъществява чрез работна група на Комитета за социален диалог в областта на сухопътния транспорт.

Тя се стреми към обособяването на собствен комитет за социален диалог с всички права.

Социалните партньори са автономни в работата си. Те определят работната програма, броя и датите на заседанията и планирания резултат. Европейската комисия подкрепя работата финансово и организационно.

Заседанията са разделени на пленарни заседания, срещи на работни групи и срещи на ръководните групи на комитетите. На пленарните заседания Европейската комисия имат право да възстанови разходите на 28 представители съответно на работодателите и работниците. Възстановяването на разходите се ограничава до представители на държавите-членки на ЕС. Инициативата предвижда устен превод на 6 езика.



ПОДНОВЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ

През 2015 г. Жан-Клод Юнкер обяви „Нов старт на социалния диалог“. Подновяването има за цел да даде възможност за по-добро участие на социалните партньори в разработването на политики и законодателство на ниво ЕС и в Европейския семестър. Капацитетът на социалните партньори за постигане на споразумения и по-добри правила следва да се подобри.

Освен това Европейският стълб на социалните права - провъзгласен през 2017 г. - предвижда 20 принципа и права. Освен „Равните възможности и достъпа до пазара на труда“ и „Адекватна и устойчива социална защита“ има и стълб „Справедливи условия на труд“ с принципите и правата за:

- Заплата
- Информация за условията на заетост и защита при уволнения

- Социален диалог и участие на работниците
- Баланс между работа и личен живот
- Здравословна, безопасна и добре адаптирана работна среда

Социалният диалог и участието на работниците се споменават като един от 20-те принципа. Предвижда се социалните партньори да бъдат консултирани при разработване и прилагане на икономически и социални политики, и политики по заетостта в съответствие с националните практики. Насърчават се преговорите за колективни договори. Ако е възможно, споразуменията, сключени между социалните партньори, се прилагат на нивото на Съюза и държавите-членки. Правото на работниците или на техните представители да бъдат информирани и консултирани своевременно по въпроси, които ги касаят, следва да се зачита, особено по отношение на прехвърляне, реструктуриране и сливане на предприятия и на колективни съкращения.



Деятности на Европейския социален диалог в сектора на общественния градски транспорт

Този секторен социален диалог е създаден през 2001 г. Формално, това е работна група на Комитета за сухопътен социален диалог. Социалните партньори от страна на работниците са Европейската федерация на транспортните работници (ETF), а на работодателите - Международната асоциация за обществен транспорт (UITP). Асоциирани партньори са Международния съюз за автомобилен транспорт /IRU/, Европейския център на работодателите и предприятията, предоставящи обществени услуги /CEEP/ и Общността на европейските железници и инфраструктурни компании /CER/. Провеждат се две срещи годишно. Чрез активен диалог, UITP и ETF възнамеряват да насърчават заетостта в обществения градски транспорт и да доразвият своите ангажименти за подобряване условията на труд, като едно от условията за добро качество на транспортната услуга. Съвместните препоръки и съвместните изявления могат да бъдат намерени в Анекса към тази брошура.

РЕЗУЛТАТИ ОТ СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ

Резултатите от социалния диалог са общи препоръки, съвместни политически изявления, съвместни проучвания, проекти и съвместни конференции.

Съвместни препоръки:

- Несигурност и чувство на несигурност в местния обществен транспорт (2003)
- Укрепване на заетостта на жените в обществения градски транспорт (2014)

Съвместни изявления:

- Последиците, прилагането и по-нататъшното развитие на Директива 2003/59/ЕО относно първоначалната квалификация и непрекъснато

тото обучение на професионални автобусни водачи в обществения градски транспорт (2014)

- Към устойчива градска мобилност (2016)

Съвместни проекти:

- Качество на обслужване въз основа на компетенции в организационното развитие на градския транспорт и нови кариерни възможности за водачите (2007–2008 г.)
- WISE - Заетост на жените в обществения градски транспорт (2013–2014 г.)
- WISE II - Заетост на жените и политиката за равенство между половете в компаниите за обществен градски транспорт в Европа (2016–2017 г.)
- Социални условия в компаниите за обществен градски транспорт (2015–2016 г.)
- Социалният диалог в обществения градски транспорт в държавите от Централна и Източна Европа (2018–2019)
- Цифрова трансформация и социален диалог в обществения градски транспорт в Европа (2019–2020 г.)

Текущата работна програма:

- Разработване на съвместни препоръки относно „Социални условия в обществения градски транспорт“;
- Социален диалог в страните от Централна и Източна Европа;
- Разработване на актуализирани съвместни препоръки относно „Сигурност и чувство на несигурност“ (обхващащо както насилие от трета страна, така и вътрешнофирмено насилие срещу персонала);
- Цифровизация и въвеждане на нови технологии



Резюме на срещите на социалните партньори в България, Чехия и Полша

В рамките на проекта бяха организирани три подготвителни срещи със социалните партньори от България, Чехия и Полша. Срещите имаха за цел да дадат възможност на партньорите да се опознаят и да обменят актуални теми на социалното партньорство в страните.

На тези срещи европейските социални партньори представиха Европейския социален диалог в обществения градски транспорт и работата на своите организации. Националните социални партньори предоставиха информация за структурата и функционирането на социалния диалог в техните страни. Индустриалните отношения и социалният диалог имат сходен подход в страните, но въпреки това са различни и са организирани по различен начин. Стана ясно, че в отделните държави има различни отговорности на различни нива при организирането на обществения градски транспорт.

На срещите на социалните партньори в България, Чехия и Полша европейските социални партньори UITP и ETF представиха работата на своите организации.

Международната асоциация за обществен транспорт (UITP) организира оператори; органи, отговорни за вземането на политически решения; изследователски институти и представители на сектора на обществения транспорт и услуги. Основната ѝ мисия е да насърчава и интегрира обществения транспорт и решенията за устойчива мобилност. Дейностите на UITP включват набор от програми за обучение, обхващащи както по-общи аспекти на мобилността, така и технически / оперативни теми; научноизследователски и иновативни проекти, публикации, онлайн библиотека, и онлайн мрежа с възможност за свързване и взаимодействие с почти 16 000 контакта, както и Световна среща на върха за обществен транспорт.

Заместник генералният секретар на Европейската транспортна федерация представи дейността на ETF. Федерацията организира 230 транспортни синдиката от 41 европейски страни. Над 5 милиона транспортни работници и рибари са представени от ETF. Задачите включват социално въздействие върху законодателството на ЕС, организиране на солидарност, обслужване на членовете и участие в Европейския социален диалог. Като признат социален партньор в 7 (8) институционализирани секторни комитети за социален диалог, ETF разработи и подписа 6 споразумения, които намериха реализация като директиви на Съвета.

Секторният социален диалог в градския транспорт е организиран като работна група към коми-

тета за сухопътен социален диалог. ETF и UITP са представители на работниците и работодателите на европейско ниво. И UITP, и ETF възнамеряват да насърчават заетостта в обществения градски транспорт и да доразвият ангажиментите си за усъвършенстване на качеството на условията на труд като едно от условията за високо качество на обслужване. Последните проучвания бяха върху социалните условия в сектора, укрепване на заетостта на жените и действията за постигане на устойчива градска мобилност. Понастоящем социалните партньори работят по модернизирания на Съвместни препоръки за „Сигурност и чувство за несигурност“, за развитието на социалния диалог в Централна и Източна Европа; и за дигитализацията и въвеждането на нови технологии.

7.1 Среща за социални партньори в София, България

На 27 април 2018 г. представители на фирмите Бургасбус, Столичен автотранспорт ЕАД, Столичен електротранспорт ЕАД, Център за градска мобилност - София, Метрополитен ЕАД, и представители на синдикатите в сектор транспорт СТСБ-КНСБ и ФТР „Подкрепа“ се срещнаха с европейските социални партньори. Участниците изразиха своите очаквания за срещата на социалните партньори. Те обясниха, че тези срещи са много важни за подобряване на комуникацията и диалога между работодателите и представителите на работниците и служителите.

Председателят на СТСБ-КНСБ се обърна към публиката. Основно послание бяха огромните възможности, които диалогът между социалните партньори разкрива. Ако се приеме сериозно, диалогът може да допринесе за подобряване условията на труд. И двете страни могат да постигнат повече чрез конструктивен диалог. Истинският диалог и истинското партньорство могат да подобрят решенията и за сектора, и за служителите. Например, партньорството със Столична община е постигнало редица добри резултати: споразумения по въпроси, касаещи жените, в т. ч. политики за превенция и борба с насилието на работното място; споразумения за насърчаване на женската заетост в електротранспорта. Добре си сътрудничат синдикатите със Софийски градски автотранспорт. Главният изпълнителен директор подкрепя редица инициативи и следователно

условията в сектора може да се подобрят. Взаимодействието с университетите, изследователските институти, европейските проекти и платформата „Жените в транспорта“ на Европейската комисия спомага за разработване на решения. „Хората, които ни превозват всеки ден, заслужават нашата благодарност.“

ОТРАСЛОВИ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

СТСБ-КНСБ представи структурата и функционирането на социалния диалог в България. Информацията е събрана чрез проучване в рамките на проекта „Социални условия в компаниите за обществен градски транспорт“ през 2016 г. Проектът включва доклад за обществения градски транспорт в България. Анализът представя организацията на пазара, основните оператори, институционалната организация в градовете, регулаторната рамка, социалните партньори, както и конкретни казуси от Столичен автотранспорт ЕАД, Столичен електротранспорт ЕАД, Метрополитен ЕАД, Център за градска мобилност – София и Бургасбус.

Що се отнася до социалните партньори, изследването установи, че „операторите, които са обект на това проучване, имат синдикални организации на ниво компания. Те са членове на двете национално представителни синдикални конфедерации

СТСБ-КНСБ и КТ „Подкрепа“ чрез членството си в съответните отраслови федерации. Съюзът на транспортните синдикати в България (СТСБ) е отрасловата федерация, която представлява транспортните работници в рамките на Конфедерацията на независимите синдикати в България (СТСБ-КНСБ). Федерация на транспортните работници „Подкрепа“ е отрасловата федерация, която представлява членовете на Конфедерация на труда „Подкрепа“, заети в транспортния сектор.

Синдикатите отбелязаха, че имат представителство единствено сред обществените/вътрешни оператори, и нямат представителство сред частните оператори. Така, за целите на настоящото проучване следва да се отбележи, че условията на заетост се различават между вътрешните/обществените оператори и частните компании поради факта, че при вътрешните/обществените оператори се сключват колективни трудови договори, които повишават минималните законодателни стандарти и заплати, както и защитата на работниците, а при частните оператори - не.⁶

Заклученията на изследването са: „В повечето големи градове договорите за обществения градски транспорт се възлагат директно на вътрешен оператор. По-малките общини или градове (извън София) са склонни да предоставят услуги на местни български частни оператори. Международните оператори все още не са значително представени на българския пазар на градски транспорт, но все повече навлизат. Въпреки това през последните години се провеждат все повече тръжни процедури, но не е ясно доколко те са характерна черта на пазара на градския транспорт в България. Понастоящем не е много ясно как се възлагат транспортни услуги на частни оператори. Според СТСБ-КНСБ редица общински оператори са приватизирани много преди присъединяването на България към Европейския съюз. По този начин се установи, че прехвърлянето на персонал не представлява проблем. Изглежда, че с изключение на секторния синдикат СТСБ-КНСБ, представителите на сектора не познават европейските регламенти, отнасящи се до този сектор. Въпреки, че не е ясно дали социалните условия се вземат предвид при преки преговори или процедури за възлагане на обществени поръчки, отрасловият синдикат счита, че това се среща рядко поради факта, че досега

това не е била обичайна практика.

Важна характеристика на сектора е текущата нужда от обновяване и модернизация на инфраструктурата и подвижния състав. Повече частни компании проявяват интерес да поемат маршрути като подизпълнители. Проучването в този сектор се оказва трудно. Трудно е да се влезе в контакт с операторите в този сектор и няма налична обществена информация.

Като цяло секторът на обществения градски транспорт не се счита за привлекателен за работниците поради „относително ниските заплати и дългото работно време“, както обясниха работниците. При автобусните и тролейбусните шофьори има голямо текучество на персонала. Заетостта и социалните условия са се подобрили до известна степен, като нивата на заплатите са отбелязвали постоянен лек ръст през целия период от последните 10 години (като се вземат предвид увеличените разходи за живот и нарасналата инфлация). В някои случаи работниците получават допълнителни бонуси. Както е договорено в колективния трудов договор, компаниите предоставят ваучери за храна или пари на работниците, надбавки за трудов стаж, извънреден труд, нощен труд и т.н. Няма въведени допълнителни пенсионни планове или здравноосигурителни схеми. Политика за обучение почти няма: обученията се провеждат основно при постъпване на работа. Няма политика за планирано повишаване квалификацията или кариерно развитие на персонала. Някои компании са въвели политика за сигурност на шофьорите, за да предотвратят евентуална агресия или да защитят шофьорите от агресивни трети страни. Напоследък този проблем става все по-сериозен.

Съществува споразумение на ниво сектор транспорт, но то само задава рамката на колективния трудов договор, а не определя задължителни минимални условия на труд за целия сектор. Има колективни трудови договори във всички обществени оператори, но договорите в отделните компании са много различни. В частните компании синдикатите са по-малко или не присъстват и според браншовия синдикат СТСБ-КНСБ работниците са по-малко защитени и с по-малко благоприятни условия на труд в сравнение с обществените дружества. Колективните трудови договори

6 ETF и UITP (2016, доклади по държави), стр. 30.

подобряват стандартите за труд в полза на работниците в сравнение с националното или местното законодателство. Те са най-важният инструмент за подобряване на социалните стандарти в сектора.”⁷

СТСБ-КНСБ добави, че няма информация за останалите компании, освен за участващите в проекта. На синдикатите им е много трудно да създадат организация в частни компании. Синдикалните активисти често биват освобождавани на по-късен етап. Нивото на компанията е най-важно за колективното договаряне в България. Проблемите се решават най-вече на фирмено и общинско ниво.

БУРГАСБУС

Бургасбус ЕООД е 100% собственост на Община Бургас. Компанията обслужва автобусния и тролейбусен транспорт в града. Поддръжката на инфраструктурата и автомобилите се осигурява от Бургасбус. В целия град се движат 47 автобусни линии и 2 тролейбусни линии. Счита се, че мрежата от линии на обществен градски транспорт в Бургас е добре развита. Община Бургас е много активна и участва в редица проекти на ЕС за субсидии в сектора. Бургас е първият град, който замени всички стари превозни средства в обществен градски транспорт с нови.

Бургасбус ЕООД са наели около 848 служители през 2014 г.. Колективният договор на ниво предприятие, който определя специфичните условия на труд в дружеството, е приложим за повечето работници (тези, които не са в синдикат, могат да се присъединят срещу определено заплащане). Повечето от работниците са служители на пълно работно време и на постоянен трудов договор. Но има и изключения: шофьорите, които работят по конкретни услуги, предоставяни от Бургасбус на фирми, се наемат само за 4 часа - когато карат пътниците до и от работното им място. Бургасбус често участва в тръжни процедури с цел подобряване на конкурентоспособността си.⁸

Заместник-управителят на Бургасбус подчерта, че Бургас се е сдобил с 22 нови тролейбуса и парк от модерни автобуси. Също така автобусното депо в Бургас е много модерно и служи като база за проверки. Полагат се усилия за подобряване

на условията на труд. В центъра на вниманието е и подобряването на транспортната услуга за хората с увреждания, напр. шофьорите да могат да спират близо до тротоара. Министерството на труда и социалните въпроси присъди на Бургасбус наградата „Работодател на годината“ за региона. Заместник-управителят е убеден, че компанията може да се развива, само ако условията на труд са добри. Необходими са финансови ресурси за нова инфраструктура, напр. нови автогари. Бургас беше пилотен град за проучването по последния проект на европейските социални партньори. В този контекст е необходима добра връзка между общината и фирмата. Важно е компанията да споделя информация и да бъде отворена за нововъведения. Финансовите отчети редовно се предоставят на властите. Технологичният напредък също води до подобрени условия на труд и социални условия.

Представител на СТСБ-КНСБ отговори, че практиката показва какво означава колективен трудов договор. Важно е да се поднови процесът на колективно трудово договаряне. Синдикатът се надява да може да участва и занаят в този процес в компанията. Те насърчават инвестициите в качеството на транспортната услуга. Удобството за пътниците е от решаващо значение за бъдещето на обществен градски транспорт.

МЕТРОПОЛИТЕН ЕАД

Столична община изцяло притежава Метрополитен ЕАД. Всъщност София е единственият град в България с метро. Към момента има две линии на метрото, а третата вече е в процес на изграждане. През последните 10 години броят на пътниците се е увеличил драстично – от 21 900 000 през 2004 г. до 83 842 000 през 2014 г. Понастоящем дялът на Метрополитен е 27,07% от разстоянието, обслужвано от всички видове обществен градски транспорт в София.

През 2018 г. Метрополитен ЕАД има 1 700 служители. 16% от тях са ватмани, 80% работят като оперативен персонал, останалите (4%) са административен персонал. 32% от всички служители са жени. Всички служители са покрити от колективен трудов договор. За някои от разпоредбите, обаче, предприятието се позовава на клаузите на

⁷ ETF и UITP (2016, доклади по държави), стр. 36 f.

⁸ Ср. И още информация: ETF и UITP (2016, доклади по държави), стр. 35 f.

браншовия колективен трудов договор. Браншовият колективен договор не е задължителен за страните, които подписват договор, а служи като препоръка или референция. Колективният трудов договор предвижда много по-добри социални преимущества за работниците, като финансова подкрепа по време на болест, допълнително храна за всеки работен ден, право на допълнителен годишен и родителски отпуск, както и оздравителни и спортни дейности за работниците.

Работниците в Метрополитен са на пълен щат с постоянен договор. Обикновено нови служители се назначават с временен договор за 6 месеца, което се разглежда като изпитателен срок. След това служителят подписва постоянен договор. Други изключения са работниците в областта на техническото обслужване, които имат удължени дневни смени (договор за работа на смени). Компанията заявява, че през последните години се наблюдава увеличаване на работата на персонала, поради увеличени брой пътници и новите метростанции. Синдикатът обаче е на друго мнение. Според тях, работата не е увеличена предвид увеличени брой персонал и стриктното спазване на ежедневни смени.⁹

Изпълнителният директор на Метрополитен ЕАД представи новите инфраструктурни проекти. Линия 3 на софийското метро ще бъде изградена на 3 етапа, като се има предвид големият обем на проекта (16 км с 16 метростанции), предвидените различни строителни методи, особеностите на отделните участъци и ограничените финансови ресурси. В процес на изпълнение са първите два етапа.

Дружеството редовно участва в и спечелва тръжни процедури за възлагане на обществени поръчки. Правилното изразходване на ресурсите е от решаващо значение. Нов проект изисква допълнителни 40 служители, от които 20 са в администрацията. Метрополитен има 28 станции, електрическа мрежа, офис за безопасност и сигурност, договор за санитарни условия и поддръжка на железопътната система. Метрополитен подписа колективен договор, който изтича през юни 2018 г. Активното договаряне е възможно, няма големи конфликти. Главният изпълнителен директор оценява диалога и начина на постигане

на споразумения като много добър, няма големи несъответствия. Синдикатите пледират за по-високи заплати. Забранено е да се уволняват хора. В момента са нужни около 500 нови служители за старта на трета линия на метрото. Компанията се опитва да задържи служителите си възможно най-дълго. Метрополитен е награждаван няколко пъти за своята работа.

Представителят на синдиката ФТР „Подкрепа“ сподели, че в общи линии Метрополитен има добър договор. Тук са регламентирани много клаузи и подробности. Но преговорите трябва да продължат. Обстоятелствата се променят, тенденцията е персоналят да се оптимизира. Най-важно за бъдещето на компанията е доброто качество, да има корекция на бюджета и добър диалог.

СТСБ-КНСБ добави, че социалният диалог работи много добре в Метрополитен. Компанията получи световната награда за достъпност като най-добрия европейски проект; както и финансиране по структурните фондове на ЕС. Тя има изключително ръководство; ентусиазмът на главния изпълнителен директор също мотивира младите хора да влязат в компанията. Акцентът е поставен върху квалификацията на персонала и върху висококвалифицирания персонал. В бъдеще автоматизираната мобилност ще се превърне в основен проблем.

ЦЕНТЪР ЗА ГРАДСКА МОБИЛНОСТ (ЦГМ) - СОФИЯ

Фирмата е 100% собственост на Столична община. Има синдикална организация на ниво компания. Центърът за градска мобилност има следните специфични задачи: анализ за развитие на екологичните и оперативните аспекти на обществения транспорт в София; внедряване и експлоатация на интелигентни транспортни системи за обществен транспорт; организация, управление, надзор и финансиране на обществения транспорт в София като интегриран процес; издаване на транспортни документи и събиране на транспортни приходи; експлоатация на информационно-управленска система за наблюдение и контрол на трафика, базирана на GPS-идентификация; експлоатация на единна автоматизирана система за събиране на такси (билетна система); рекламни и информационни услуги в обществения транспорт; финанси-

9 Ср. И още информация: ЕТФР и УИТР (2016, доклади по държави), стр. 33 ff.

ране, изграждане, експлоатация и поддръжка на паркинги, гаражи и открити паркоместа в София - собственост на Столична община; отдаване под наем на паркоместа.¹⁰

Членът на борда на директорите на ЦГМ подчерта, че ЦГМ е получил награди за управление на паркинги и добри обществени услуги. Построени са подземни паркоместа. В ЦГМ работят 1 330 служители. През есента на 2018 г. вече те трябва да са над 1 400. ЦГМ организира публични проверки и е активен в областта на плащанията и билетите. Много жени работят за ЦГМ, напр. в продажбата на билети и в администрацията. Обичайно има жени на по-високи постове и в управлението. Съвместната работа със синдикатите е основа за добър и работещ диалог. В дружеството има 4 синдиката. Ръководството откликва на договора, сключен със синдикатите. Социалният диалог е много важен за постигане на добри резултати. Заплатите се формират въз основа на качеството и обема на извършената работа. Скоро ще се въведат нови правила и разпоредби. Ще им се направи оценка, но някои проблеми могат да бъдат решени.

СТСБ-КНСБ заявява, че социалният диалог съществува, но е необходимо да се подобри. Срещите трябва да се провеждат по-често. Предложенията на работодателя са разумни. България възнамерява да бъде в съответствие с европейските стандарти. Синдикатите се опитват да отговорят на нуждите на служителите. Всички срещи за обсъждане на социални въпроси се инициират от синдикатите. Работодателят трябва да проявява по-голяма активност в контактите със синдикатите. ЦГМ беше организатор на европейската седмица на мобилността през 2017 г., когато компаниите отвориха врати пред обществеността. Събитието постави акцент върху човешкия фактор.

ФТР „Подкрепа“ посочва структурните проблеми на синдикатите. Също така са важни и малките звена. Синдикатите настояват за по-добри условия на труд.

СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ

Столичен Електротранспорт ЕАД е изцяло собственост на Столична община. Занимава се с трамвайния и тролейбусен транспорт в града. Състои се от три трамвайни депа и две тролейбусни депа. Дружеството не възлага на външен изпълнител нито една от дейностите си. Напротив, то само поддържа специфичната инфраструктура и превозните средства. Услугите на фирмата се договарят чрез пряко възлагане от общината. Последният договор е подписан през 2013 г. за 10 години. Понастоящем не се предлагат линии на подизпълнители. Компанията наскоро е обновила подвижния състав и инфраструктурата – 50 нови тролея и 20 нови трамвая са закупени от фирмата през 2014. Около 30.82 % е дялът на електротранспорта спрямо всички други видове обществен градски транспорт в София. Това значи около 95 348 252 пътници годишно.¹¹

Понастоящем в Столичен Електротранспорт ЕАД работят 1.928 служители, от които над 25% са жени. 1/3 от водачите са жени. Всички служители са на пълен щат с постоянен трудов договор. Само няколко от тях, които работят в областта на техническото обслужване, имат удължени дневни смени. Случва се от време на време да се наемат работници за кратък период и само за конкретен проект. За повечето работници се прилага колективен трудов договор, който определя специфичните условия на работа на фирмата. Колективният договор е спомагателен инструмент, който регулира социалните условия в дружеството, както и си поставя за цел да се намали броят на случаите на агресия срещу водачите.

Заместник-директорът на Столичен електротранспорт обясни, че с преки преговори са им възложени 10 договора. Те управляват 311 трамвая, 126 тролейбуса, 25 супер модерни трамваи и 2 трамвайни и тролейбусни депа. Инфраструктурата се нуждае от подобрение, има отдел, който отговаря за ремонта.

На 2 декември 2016 г. е сключен нов колективен трудов договор със синдикатите във фирмата, които договарят условията на труд, социалното осигуряване и социалните отношения, които не са регламентирани със задължителни разпоредби

¹⁰ Ср. и още информация: ЕТФ и УИТР (2016, доклади по държави), стр. 28.

¹¹ Ср. и още информация: ЕТФ и УИТР (2016, доклади по държави), стр. 32 f.

по закон или с други нормативни актове, като и със споразумения на национално и браншово ниво. Основните цели на КТД са: конструктивно партньорство; наемане на работа; съответстващи интереси; предотвратяване на конфликти; гарантиране на социалните осигуровки. Колективният трудов договор е подробен и трудно се попълва по мнение на работодателя.

Социалният диалог и сътрудничеството между ръководството на фирмата и синдикалните организации върви много добре. Синдикалните организации „Синдикат Електротранспорт“ към СТСБ-КНСБ и Професионалният синдикат към ФТР „Подкрепа“ организират редовни семинари и съвместни инициативи за подобряване условията на труд и увеличаване заетостта на жените и равенството между половете в обществения транспорт.

Компанията се стреми непрекъснато да подобрява условията на труд за своите служители като доставя нови превозни средства - трамваи и тролейбуси с климатизация и отопление на кабините на водачите. Следва да се подобрят и материалните и технически съоръжения в депата и подразделенията на фирмата. Проектът „Подобряване условията на труд в ремонтна зала в трамвайно депо Красна поляна“ се изпълнява. Създават се условия за поддържане и повишаване на квалификацията на служителите чрез участие в семинари, курсове, фирмено обучение и др.

Социалните придобивки за служителите са: осигуряване на безплатни карти за градския транспорт за служители и карти за семействата на служителите на преференциални цени, осигуряване на безплатни годишни медицински профилактични прегледи за целия персонал, специални грижи за здравето на жените - годишни безплатни профилактични прегледи на гинеколог и специалист по остеопороза, предоставяне на карти за почивка на служителите и семействата им на преференциални цени през летния сезон и предоставяне на възможности за спорт на работниците при преференциални условия чрез подписване на договор за достъп до фитнес центрове, студия и плувни комплекси.

Основните предизвикателства, пред които е изправена компанията Столичен Електротранспорт ЕАД, е тенденцията към увеличаване на средната възраст на заетите лица в резултат на общото застаряване на населението в България, както

и непривлекателността на работата в градския транспорт сред младите хора.

Все по-трудно се намират желаещи да работят в обществения транспорт. Сегашните заплати в компанията се оказват непривлекателни, а задължителното шофьорско свидетелство категория D позволява на ватманите да работят в други области, напр. международен товарен транспорт. Средната заплата за водач към началото на 2018 г. е 950 лева (= около 485 евро).

СТСБ-КНСБ добавя, че сътрудничеството с компанията е добро. Въпреки че все още не са изпълнени всички изисквания на колективния договор, много е направено. Нови съоръжения са 25-те нови станции, но другото оборудване е старо. Не е възможно да се финансира ремонт. Въпреки това, компанията много сериозно се е зела с подобряването на условията.

СТОЛИЧЕН АВТОТРАНСПОРТ

Столична община притежава 100% от „Столичен Автотранспорт“ ЕАД. Компанията управлява 66 градски и извънградски линии, които са равномерно разпределени на територията на града според нуждите, а не по географски съображения. Компанията е разделена на три отдела. Всеки от тях обхваща различни райони на града и притежава депо и подвижен състав. Столичен Автотранспорт има 45% пазарен дял в пътническият транспорт на София (от всички видове транспорт, включително частните автомобили). Компанията стриктно спазва всички разпоредби в държавата. На ниво компания има колективен трудов договор.

Въпреки че самата компания не възлага на външни подизпълнители нито една от функциите на градския транспорт, 16 автобусни линии са отдадени на концесионери. Но община София възлага пряко договора на „Столичен Автотранспорт“ ЕАД. Последният договор е подписан през 2014 г. за 10-годишен период. Компанията има свой колективен трудов договор, който осигурява подобрени социални условия за служителите.

През 2014 г. Столичен Автотранспорт ЕАД има 1 976 служители. Всички те са наети на пълен щат на безсрочен договор. Това са не само шофьори, но и оперативен персонал, който се грижи за техническото състояние на превозните средства, персонал

за почистване и други, както и административен и ръководен персонал. Колективният договор на ниво фирма, който определя специфичните условия на работа в компанията, е приложим за повечето работници (тези, които не членуват в синдикат, могат да се присъединят срещу определено заплащане).¹²

Главният изпълнителен директор на Столичен Автотранспорт подчерта, че компанията е в процес на закупуване на 60 газови автобуса и 20 хибридни автобуса. 60% от автобусите вече са заменени с нови. Въведен е безжичен Интернет (WIFI), и всички автобуси имат тази услуга.

Социалният диалог е на добро ниво в компанията. И двете страни обсъждат проблеми и търсят решения. Надниците и заплатите се увеличават ежегодно. Въвеждат се по-добри условия, напр. нови униформи, нови технологии, отделна кабина за водача и център за отдих. Главният изпълнителен директор благодари на синдикатите-партньори за добрата съвместна дейност.

ФТР „Подкрепа“ подчертава, че добрите условия на труд са най-важни. Има социален диалог и той работи. Резултатите трябва да се подобрят. Синдикатът се опитва да разрешава конфликти и подкрепя опита на ръководството да набира персонал, но интересът на пазара на труда е слаб. Професията шофьор на автобус не е привлекателна. Препоръки за подобрения се дават на Столична община, която отговаря за мобилността. Центровете за настаняване на хора, работещи в компанията, биха били добро и полезно решение. Те са съществували в предишни времена. Необходими са повече срещи и повече диалог: „Обединени ние сме силни“.

СТСБ-КНСБ добавя, че съюзът е много мощен. Водачите, които напускат компанията, трябва да насочат вниманието си към подобряване на нивото на заплатите. Това е оценка за работата на шофьорите и е важно също и за качеството на работата. Работата на ръководството е добра, подобри условията и избегна предстоящ фалит. Компанията бе спасена с обединени усилия. Но малките звена изостават. Текучеството на персонала е проблем; синдикатът започна кампания за повишаване на заплащането. България настоява за минимална заплата на европейско ниво. Синдикатът очаква по-големи и по-добри резултати от срещите. Диалогът винаги може да стане по-добър.

ГРАДСКИ ОБЩЕСТВЕН ТРАНСПОРТ ВЪВ ВАРНА

ФТР „Подкрепа“ и СТСБ-КНСБ говориха за състоянието на социалния диалог в обществения градски транспорт във Варна. Обикновено отсъствието на ръководството говори само по себе си. Собствеността е 100% общинска. Синдикатите смятат условията на труд за справедливи. Но диалогът с работодателя е труден или дори не съществува. Проблемите се разрешават ден за ден. Поради тази причина беше планирана стачка. Възможен е сериозен и продуктивен диалог с общината. Недостигът на персонал е проблем и във Варна. Необходими са инвестиции в ново оборудване и инфраструктура.

12 Ср. и още информация: ETF и UITP (2016, доклади по държави), р. 30 f.



7.2 Среца на социалните партньори в Прага, Чехия

На 29 май 2018 г. представители на синдиката на транспортните, пътните и автосервизните работници от Бохемия и Моравия О.С. Досия и синдиката на транспорта се срещнаха с европейските социални партньори. Бяха представени и обсъдени проучванията на европейските социални партньори за организацията на обществения градски транспорт.

ИНСТИТУЦИОНАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ В ЧЕШКАТА РЕПУБЛИКА¹³

Законодателството определя ролята и отговорността на обществените органи (национални, регионални и общински). Общественият транспорт на хора в градските райони се поръчва пряко от общините с договор за обществени услуги. Дейността на мрежата на обществения градски транспорт /ОГТ/ е уредена в два законодателни

акта и всеки сегмент на ОГТ (автобусни линии, трамваи и тролейбуси) се регулира от различно законодателство, като един оператор трябва да спазва 2 законодателни акта. Това разделение създава някои проблеми.

- Закон № 111/1994 Coll. Относно пътния транспорт, изменен, относно автобусния транспорт (като подгрупа в системата на обществения транспорт)
- Закон № 266/1994 Coll. За железопътния транспорт, изменен, засягащ (наред с другото) експлоатацията на тролейбуси, трамваи и въжени линии /фуникулар/.

Основната част от обществения транспорт не е организирана на пазарна основа. Закон № 194/2010 Coll., относно обществените услуги за пътнически превоз и изменението на съответното законодателство прилага Регламент (ЕО) № 1370/2007. Изискванията към операторите са да

¹³ Ср. ETF и UITP (2016): Социални условия в компаниите за градски обществен транспорт в Европа; ETF и UITP (2016): Социални условия в компаниите за градски обществен транспорт в Европа. Анекси - Доклади по държави. С. 40–52.

имат лиценз, одобрен график и инфраструктурен капацитет. Законодателството определя минимални стандарти по отношение на превозните средства, персонала и оборудването. Услугите, свързани с обществения градски транспорт, се договарят от съответните градове, като властите имат право да налагат по-строги условия от минималните стандарти. Договорите се възлагат чрез преки преговори (при определени условия), или чрез конкурс съгласно Закон № 137/2006 Coll. за държавните поръчки. Участникът, предложил най-ниски разходи, получава договора.

Градът носи икономическата отговорност за финансирането (печалби/ загуби). Министерството на транспорта оказва влияние върху рамковите условия (график, доказателства, финансови модели, доказуеми загуби и др.). Няма информация за отдаване на подизпълнител.

НОРМАТИВНА РАМКА ЗА УСЛОВИЯТА НА НАЕМАНЕ НА РАБОТА

Трудовите отношения са уредени със Закон № 262/2006 Сб., Кодекса на труда и в рамките на колективния трудов договор (както на по-високо ниво, така и на фирмено ниво) и индивидуални трудови договори. Кодексът на труда урежда начина на възникване, продължителността и прекратяването на трудовите правоотношения, трудовата дисциплина, условията на труд, работното време, почивките на работното място, извънредния труд, нощния труд, отпуск по болест; заплати и изплащането на заплатите, професионално здраве и безопасност, грижи за служителите, условията на труд за жените и младите работници, индивидуалните трудови спорове, обезщетенията за щети и др. Кодексът на труда урежда въпроси, свързани с процедурата за сключване на колективен трудов договор.

Най-големите оператори са членове на Асоциацията на транспортните компании на Чешката република - Sdružení Dopravních Podniků SDP ČR, 19 сътрудници от 83 оператора. Голям проблем е недостигът на водачи.

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Има два синдиката в сектора ОГТ, синдиката на транспортните, пътни и автосервизните работници в Бохемия и Моравия (Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, DOSIA), и синдиката на транспорта (Odborový svaz dopravy, OSD). Работодателите в сектора са обединени в Транспортния Съвет на Чешката република (Svaz dopravy České republiky, SD ČR).

Колективното договаряне на заплатите се осъществява както на фирмено, така и на браншово ниво. Доминиращо е договарянето на ниво компания. Договорите на ниво компания не могат да са в противоречие със споразумения от по-високо ниво. Те са задължителни за компаниите-членки. В Чехия през 2016 г. са обхванати около 20 400 служители.

Колективните договори на ниво компания се сключват между работодателя и синдикалната организация. Те важат за всички служители, включително за тези, които не са членове на синдиката. Ако в една компания има няколко синдиката, те действат съгласувано. Според оценката на синдиката на транспорта /OSD/, колективните трудови договори обхващат 90% от всички служители в сектора. Договорите между трите най-големи компании на ГОТ (по отношение на служителите) са:

- Обществена транспортна компания Острава (Dopravní podnik Ostrava, DPO) - КТД за периода 2014–2018 г., обхващащ 1 923 служители
- Обществена транспортна компания Прага (Dopravní podnik hlavního města Prahy, DPP) - КТД за периода 2016–2017 г., обхващащ 10 950 служители
- Обществена транспортна компания Бърно (Dopravní podnik města Brna, DPMB) - КТД за периода 2014 - 2015 г., обхващащ 2 716 служители

ПРАГА

Има договор за Пражкия обществен транспорт. Компанията прекрати участието си в Транспортния Съвет на Чешката република. Разликата между градския транспорт и автомобилния транспорт създава някои проблеми. Асоциацията не може да сключва колективни договори самостоятелно, министерството участва що се отнася до КТД в обществения транспорт.

Дясното правителство наложи промени в кодекса на труда няколко пъти. Конституционният съд реши, че синдикатите трябва да подпишат договор, че са съгласни; малцинство от един синдикат може да блокира предложенията. В миналото беше достатъчно да има, за да се стигне до сключване на договор. Лявото правителство оказваше по-добро съдействие. Синдикатите се опитаха да намерят решение на ситуацията в тристранни дискусии, но не можаха да постигнат промяна. Назначеният съдия не действа в интерес на правата на работниците.

В обществения транспорт в Прага има 26 синдиката. Само 3 лица могат да сформират синдикат. По този начин е трудно да се постигне споразумение. Това може да подкопае членството в синдикатите: например, ако синдикатите се споразумеят за увеличение на заплатите с 2%, тези, които не членуват в синдикат получават увеличение от 5%. Членовете на синдиката не винаги са запознати със съответното законодателство. Примерът със синдикалните съвети във Франция се възприема като добро решение от участниците в срещата.

Чл. 100 от Кодекса на труда упълномощава правителството да регулира проблемите. Работното време често се променя; конкретните промени не са съвместими с Регламент 1370/2007.

Работното време и периодите за почивка съгласно кодекса на труда, като се подчертае отклоняващото се законодателство, което се прилага за служителите в общинския обществен транспорт¹⁴: Работното време по принцип за всички служители е уредено в Закон №. 262/2006 Coll., Кодекса на труда. Конкретното работно време на служителите в общинския обществен транспорт е уредено в Правителствен указ №. 589/2006 Coll., който задава правила за отклонение от работното време и периодите на почивка на служителите в транспорта. Правителствен указ №. 589/2006 Coll. не разглежда комплексно работното време на служителите на общинския обществен транспорт, а урежда само определени аспекти от работното им време по друг начин. Не определя специфично третиране за работното време, работното време се урежда съгласно Кодекса на труда.

Важно е също така да се определи кой се счита за служител на общинския обществен транспорт. Съгласно раздел 2 от Правителствен указ №. 589/2006 Coll., който определя правила за отклонения от работното време и периодите на почивка на служителите в транспорта, служителите в общинския обществен транспорт са служителите, които са част от екипажа на автобуса в общинския автобусен транспорт, служителите, които организират общинския автомобилен транспорт и служителите от железопътния транспорт по трамвайните линии, тролейбусните линии, въжените линии и специалната линия (метро).

Правителствен указ № 589/2006 Coll. Гласи

В раздел 16(3) че:

„Пътуването до/от работното място на служител в общинския обществен транспорт се отчита в работното им време.“

В Правителствен указ №. 589/2006 Coll., който определя правила за отклонение от работното време и периодите на почивка на служителите в транспорта, пътуването до/от работа е определено в раздел 3, буква д) като период от време, необходим за транспортиране на служителя от договореното място на извършване на работа до друго място за извършване на работа преди започване на работа или като период от време, необходим за транспортиране от мястото на извършване на работа до друго място на изпълнение на работата по време на работа, или като период от време, необходим за транспорт от мястото на изпълнение на работата до договореното място на изпълнение на работата след приключване на работата.

В раздел 16(1) че:

„Стандартното седмично работно време на служител в общинския обществен транспорт, работещ в непрекъснат режим на работа, може да бъде най-много 40 часа седмично.“

14 Правителствен указ № 589/2006 Coll.

В раздел 16(2) че:

Продължителността на смяната на служител в общинския обществен транспорт, включително евентуалното пътуване до/от работното място, може да бъде най-много 13 часа. Продължителността на смяната на служител, работещ през нощта, може да бъде най-много 10 часа в рамките на 24 последователни часа.

В общинския обществен транспорт служител, работещ през нощта, е служител, осигуряващ поддръжката на специалната линия (метро) в общинския обществен транспорт, който извършва работата през нощта в рамките на 24 последователни часа. Моля вижте раздел 3 (ж) от правителствения указ.

(2) Почивката на служител в общинския обществен транспорт съгласно ал. 1 може да бъде:

- а) съкратена до 9 часа, максимум три пъти седмично, при условие че през следващата седмица почивката ще бъде удължена с предишния период на съкращаване,
- б) по време на 24 последователни часа, разделени на две или повече части в дни, през които почивката не е съкращавана съгласно буква а), докато една част трябва да е с продължителност най-малко 8 часа и непрекъснатата почивка трябва да бъде удължена от 11 часа до поне 12 часа.“

В раздел 19 че:

Работодателят е длъжен да гарантира, че времето за шофиране на служител в общинския обществен транспорт се прекъсва след не повече от 4 часа шофиране, като от гледна точка на безопасността прекъсването трябва да е най-малко 30 минути, освен ако не следва непрекъснатата почивка между две смени или непрекъснатата почивка през седмицата. Тази почивка може да бъде разделена на няколко почивки с продължителност поне от 10 минути.

В раздел 17 че:

“(1) Работодателят е длъжен да организира работното време по такъв начин, че служителят в общинския обществен транспорт да има между края на една смяна и началото на последващата смяна непрекъснатата почивка не по-малко 11 часа в рамките на 24 последователни часа.

В раздел 18 че:

Работодателят следва да организира работното време за служител в общинския обществен транспорт по такъв начин, че периодът на непрекъснатата почивка през седмицата в рамките на всеки седем последователни календарни дни да бъде най-малко 24 часа, а за период от три седмици тази почивка да продължава поне 105 часа.

БЪРНО

Кодексът на труда се прилага също така и за обществения транспорт в Бърно. Има усилия за намаляване на разпоредбите на Кодекса на труда. За 2017/2018 г. е сключен колективен договор за ДП Бърно. Компанията иска да има по-дългосрочен колективен договор. Договорено е увеличение на заплатите с 12%, но въпреки това заплатите са твърде ниски, за да бъдат привлекателни за търсещите работа. Не достигат около 200 шофьори.

В бранша работят няколко синдиката. В ДП Бърно има 6.

7.3 Среца на социалните партньори във Варшава, Полша

на 6 юни 2018 г. във Варшава се състоя среща с представители на компаниите Трамвай Варшава, МПК Познан и представители на синдикат Солидарност от градовете Варшава, Катовице, Краков и Гданск.

ГЛЕДНАТА ТОЧКА НА СИНДИКАТИТЕ

Представителите на синдикатите от Солидарност се спряха на основните предизвикателства пред синдикатите в Полша. Главната цел е да се подобри сигурността и условията на труд на служителите в обществения градски транспорт.

Проблемът със сигурността на водачите в обществения транспорт стои на първо място в социалния диалог в повечето градове. Синдикатите считат, че в миналото са имали имат по-голямо влияние върху преговорите по въпросите на сигурността. Понастоящем само в по-големите градове обсъжданията между синдикатите и фирмите по тези теми са конструктивни и ефективни. Въпреки, че се прилагат нормативни актове, преговорите и процесът на практическо прилагане изглеждат по-малко ефективни в по-малките градове поради ограничения бюджет. Инсталираните онлайн мониторинг и скрити бутони за връзка с надзора в случай на извънредна ситуация, както и по-тясното сътрудничество с местната полиция и служби за сигурност, са намалили насилието във Варшава и Краков. По-малките общини нямат възможност да инвестират в такива мерки за сигурност поради ограничения си бюджет.

Несъответствията между интересите на служителите да бъдат защитени и интересите на компаниите, както и общината, поражда доста спорни въпроси. Синдикатите предпочитат кабината на водача да е отделена от останалата част на превозното средство, за да предпазва шофьора от насилие. Компаниите все още предпочитат отворени кабинки за водачи, за да се поддържа пряк контакт с пътниците. Синдикатите са против това водачите да се занимават с множество задачи освен шофиране (например продажба на билети, работа с различни електронни системи, личен контакт с пътниците).

С оглед безопасността на пътниците и водачите те настояват да се ограничат задачите на водача само до шофиране.

След тази дискусия, обаче, представителите на синдикатите си дадоха ясна сметка, че, тъй като общественият транспорт се финансира от общините, дискусията в рамките на социалния диалог не трябва да се ограничава до представители на синдикатите и компаниите, а трябва да включва и представители на местните власти. Синдикатът Солидарност в МПК Краков спомена, че има нужда да се обсъди процеса на управление на конфликти между служител и ръководство. От гледна точка на добрите отношения между двете страни и постигането на конструктивно решение в случай на конфликти финансовите санкции към служителите не са подходяща мярка. Вместо това личният разговор, зачитащ индивидуалните нагласи на двете страни, може да бъде по-ефективен и устойчив подход.

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ В ПОЛША

Институционализиран социален диалог се води на регионално и фирмено ниво. Регионалните съвети за социален диалог предоставят платформа за браншово тристранно договаряне. Тези съвети са разделени на няколко екипа, по конкретни въпроси, в които участват и представители на министерството. Във Варшава представителят на Солидарност с радост отбеляза, че има възможност да се обсъждат основните предизвикателства в сектора. Но той също спомена, че няма такъв голям успех в други градове, особено в съветите в провинцията. Представителят на МПК Познан подчерта, че тези институции са ясно изградени, както и равнопоставеността и отвореността и на двете страни. От нейната гледна точка ефективността на преговорите, водещи до успешни резултати, зависи от нивото на лична култура на участниците. Освен тези официални съвети, неформалното общуване в контекста на други срещи има огромно положително въздействие върху диалога между социалните партньори. На ниво компания и двете страни се стремят да диалогът



да има еднакъв успех както за работодателите, така и за служителите. Провеждат се консултации във връзка с условията на труд, възнаграждението и социалните придобивки.

ВАРШАВСКИ ТРАМВАЙ

Варшавски трамвай е 100% собственост на община Варшава. Фирмата разполага с 3 600 служители, 1 400 са трамвайни шофьори. Те работят по 26 линии в агломерация Варшава. Варшавски трамвай има седем подразделения, четири депа и отдел за ремонт и поддръжка. Всички задачи в рамките на обществения транспорт се извършват със собствени средства, като в поддръжката участват само няколко подизпълнители. Областта на действие е ограничена до агломерация Варшава и дружеството не кандидатства за търгове в други региони. Предоставената от компанията обществена транспортна услуга се основава на договор за изпълнение с Варшавския транспортен орган (ZTM), представляващ община Варшава. Местните власти отговарят за възлагането и подписването на договорите и те организират обществения трамваен транспорт.

В същото време отговарят да следят как операторът предоставя услугата. Всеки изминат километър се заплаща от общината, допълнителните приходи се генерират от тарифи за услуги и реклама. Съществуващият основен договор е подписан през 2008 г. и продължава до 2027 г. Дългият договорен период осигурява възможност за дългосрочни инвестиции от страна на дружеството. След Договора на хилядолетието през 2009 г. компанията закупи 186 нови трамваи и успя да замени 40% от старите. През 2013 г. са били инвестирани 1.5 млрд. злоти, включително 120 млн. злоти безвъзмездна помощ от ЕС, за да се заменят всички стари трамваи на Варшавски трамвай. Представителят на Варшавски трамвай описва компанията като търговско предприятие, както и като общинско лице. Тази двойна характеристика намалява въздействието на пазарната обстановка върху това дружество.

Компанията посочва кои са основните цели, за да са удовлетворени пътниците: осигуряване на съвременен подвижен състав, ниско стъпало за качване, климатизация, адаптиране към нуждите на пътниците с увреждания, наблюдение за сигурност. Сегашните инвестиционни проекти имат за цел да направят спирките по-удобни, като се

внедрил съвременна гласова и визуална информационна система, както и акустични характеристики за трамваи и се разшири трамвайната мрежа.

В компанията са представени девет синдиката и те участват в социалния диалог. Общо 55% от служителите членуват в синдикат; това е около средното за сектора. Най-малките синдикати представляват само от 10 до 15 служители, така че всъщност в социалния диалог на компанията има само четири представителни синдиката. Основната цел е да се подобрят условията на труд. Социалните инспектори по труда от синдикатите наблюдават ежедневните условия на труд. Що се отнася до колективния трудов договор, преговорният процес е неефективен поради липсата на обща позиция в процеса на вземане на решения, които трябва да бъдат приети единодушно. Всички участници, включително и малките синдикати с ниска представителност, могат да блокират споразумение. Това е една от основните пречки, докладвани от синдикатите.

За да се гарантира стабилност и сигурност на работните места, основната цел е да има дългосрочни и срочни безсрочни договори. По този начин в миналото е имало ниско текучество, а повечето служители са били назначени на дългосрочен договор в компанията. През 2016 г. е прието последното голямо увеличение на заплатите. Служителите имат редовни цели, свързани с бонусите и социалните помощи.

Стратегическите цели на компанията за бъдещето са:

- Да се увеличи достъпността на трамваите
- Шест нови маршрута
- Ново пето трамвайно депо, планирано за 2020 г.
- Повишаване качеството на обслужване на пътниците
- Увеличаване на точността на трамваите до 97%
- Намаляване на броя на оплакванията от водача на трамвая
- Увеличаване на сигурността за шофьорите
- Увеличаване на средната скорост до 24 км/ч.
- Увеличаване до 60% на броя на трамваите с ниско стъпало
- Модернизиране на коловозите и информационната система

- Намаляване на разходите за трамвайни услуги в резултат от увеличаване на ефективността

Тези цели са в съответствие с политиката за обществен транспорт за устойчиво развитие в Полша.

ГРАДСКА АВТОБУСНА КОМПАНИЯ ВАРШАВА

ГАЗ Варшава е 100% собственост на община Варшава. Компанията има 4 672 служители (2018 г.), в това число 3 674 шофьора, 596 служители в резервната и обслужващата група и 402 служители, които упражняват не физически труд. ГАЗ поддържа шест района във Варшава. Пазарният дял е 78.5% през делничните дни (определен според дела на пътниците). Всички транспортни услуги се предоставят със собствени средства. Услугите, сигурността и задачите по поддръжката са частично възложени на подизпълнители. Няма колективен договор. Отношенията между работодателите и служителите се регулират от Кодекса на труда и правилата за възнагражденията на служителите. ГАЗ предоставя обществената автобусна услуга във Варшава въз основа на договор за изпълнение на транспортни услуги с Варшавския транспортен орган (ZTM) в периода 2018-2027 г. Договорът е в съответствие с Регламент (ЕО) № 1370/2007 на Европейския парламент и на Съвета и Регламенти (ЕИО) № 1191/69 и № 1107/70. Дружеството работи в съответствие с договора за изпълнение и трябва да спазва определените критерии, за да избегне договорни санкции. Осем синдиката са представени и участват в социалния диалог в ГАЗ. Компанията определя четири основни предизвикателства за бъдещето:

- Работа в съответствие с договора за изпълнение и непрекъснато подобряване на качеството
- Спазване на споразумението за подновяване на автобусния парк
- Модернизиране на техническата инфраструктура (нисковъглероден автобусен транспорт)
- Изграждане на зарядни станции за електрически автобуси.

ГРАДСКО КОМУНИКАЦИОННО ПРЕДПРИЯТИЕ /ГКП/ ПОЗНАН

Община Познан е единствената заинтересована страна и собственик на ГКП Познан. Фирмата е създадена след преобразуване на предшественника в дружество с ограничена отговорност през 2000 г. ГКП обслужва обществения транспорт в Познан с автобуси и трамваи. Общо са заети 2 477 служители (315 жени и 1 219 мъже), от които 1 359 шофьори. 84 шофьори са наети чрез подизпълнители. Договорът за изпълнение е подписан от Градския транспорт на Познан (ZTM) през 2009 г. и е в сила до 2024 г. Договорът показва голямото въздействие на общината, както и широката финансова зависимост на оператора. ZTM, като организатор на местния колективен транспорт в агломерацията Познан, трябва да определи очакванията на оператора, както и маршрутите в обществения транспорт. Той също така определя вида на подвижния състав, честотата на услугите, цената на билетите, поддържането на спирки, обръщала и автогари, както и местоположението на нови спирки. ГКП отговаря за движението на трамваи и автобуси в съответствие с нареждането на ZTM, да поддържа непрекъснато обслужване със спешни, технически и спасителни услуги и инфраструктура, да поддържа трасета и мрежи, да поддържа трамвайни спирки и информационни табла, отдаване под наем на рекламни площи както и да организира транспортно обслужване до парк Малтана и други туристически линии през лятото.

За да се гарантира сигурността на работните места, дружеството предпочита дългосрочни договори. По отношение на условията на труд, навременното заплащане, съдействие при спешни случаи, правни грижи, както и равнопоставеността на служителите по отношение на възнаграждението и обезщетенията са приоритетни въпроси. Годишно около 2 000 служители участват в програми за обучение, като допълнително фирмата съфинансира разходите за обучение или специални курсове за повишаване на квалификацията. Висока гъвкавост за служителите се осигурява с корекция на работното време. Всички назначения във фирмата са основно вътрешни.

През 2017 г. 99 служители сменят длъжността си и 77 временно изпълняват друга работа. В почти 45% от случаите на делегиране и 22% от трансферите служителите са повишени. Тези възможности за развитие повишават мотивацията на служителите.

Настоящото положение на заетост на ГКП разкрива значително несъответствие между действителния план за заетост и настоящото ниво. Различни причини излизат наяве. Средната възраст се е увеличила до 46 години. 51% от освободените служители се пенсионира и получават пенсия или обезщетение за безработни. Този дял е с 20% по-висок в сравнение с миналата година. Дялът на служителите, които са прекратили договора си по собствена инициатива, се е увеличил с над 30% в сравнение с предходната година. Особено по-младите служители изглеждат по-малко лоялни към компанията, като се движат по-свободно на пазара на труда. Освен високия процент на пенсионирани опитни работници, високият процент текучество при по-младите служители е проблем, тъй като пречи на компанията да има по-млади служители с опит и специфично ноу-хау. Ситуацията на сегашния пазар на труда води до недостатъчно и твърде конкурентно ниво на възнагражденията. Разликата между сегашната минимална работна заплата на водачите и механиците и очакваната заплата, съобщена от младите кандидати в интервютата и анализирана чрез неформален пазарен анализ, се изчислява на 25 до 30% нетно. Освен това високият конкурентен вътрешен и европейски пазар на труда, както и липсата на висококвалифицирани служители насърчават текучеството. За да компенсират този дефицит, ГКП си сътрудничи с бюро по труда в Познан и цялата страна, агенциите по заетостта, университетите и професионалните училища. ГКП все повече участва на трудови борси и на национални и международни състезания за шофьори.

Понастоящем пет синдиката представляват 1 040 служители в компанията (42%). Представени са следните синдикати: OZZKiM, синдикат на трамвайните работници /Tramwajarzy/, синдикатът на пожарникарите /NSZZ Pracowników Pozarnictwa/, независимият синдикат Солидарност /NSZZ Solidarnosc/ и ZZTK.

Социалният диалог е уреден в следните регламенти:

- Закон от 23 май 1991 г. за синдикатите
- Закон от 26 юни 1974 г. за Кодекса на труда
- Закон от 4 март 1994 г. за фонд социален на дружеството
- и други нормативни документи, засягащи условията на заетост

Синдикатите се възприемат от компанията като много активни, което е очевидно от огромното въздействие върху тристранните преговори за регулиране на автомобилния транспорт през 2017 г. Доброто ниво на социален диалог се характеризира с взаимна откритост. Основната предпоставка е независимостта и равнопоставеността на двете страни, което води до доверие между социалните партньори.

ГКП спомена, че една от основните трудности в социалния диалог е правната форма на компанията. Пълната собственост на общината, дългосрочният договор и методът на финансиране, основани на плащане за километър, водят до силна зависимост от местните власти, което ограничава свободата на дружеството в друга посока. Отношенията между общината и компанията не са като отношенията между работодател и служители. Следователно целият процес на преговори зависи от нивото на лична култура, за да има доверие и ефективен диалог.



Обобщение на трите семинара по проекта

Европейските социални партньори от сектора на обществения градски транспорт, UITP и ETF, поканиха социалните партньори от сектора – компаниите ОГТ, сдруженията на работодателите, синдикатите и работниците от ОГТ – на три съвместни семинара „Диалогът може да оформи бъдещето на обществения градски транспорт“.

Целта на работните семинари беше да се обмени подробна информация за заетостта и индустриалните отношения в сектора на обществения градски транспорт, да се представят дейностите на Европейския социален диалог, да се определят примери за добри практики, напр. за насърчаване на заетостта на жените в сектора или за справяне с “несигурността и чувството за несигурност на пътниците и работниците” и да споделят своето виждане за заетостта в обществения градски транспорт в бъдеще със социалните партньори в

Литва, Латвия, Естония, Полша, Чехия, Словакия, Унгария, Румъния, България, Хърватия, Словения и Сърбия.

В работните срещи представители на Европейската комисия обясниха историята, структурата и резултатите от Европейския социален диалог.

Правното основание е дадено в член 152, 154 и 155 от ДФЕС:

- Чл. 152: Съюзът признава и насърчава ролята на социалните партньори на ниво Съюз + тристранна социална среща на високо ниво
- Чл. 154: Насърчаване на консултациите между европейските социални партньори от страна на Комисията
- Чл. 155: Споразумения, сключени от социалните партньори
- За Европейския секторен социален диалог организациите от двете страни трябва:
- да са свързани със специфични сектори или категории и да бъдат организирани на европейско ниво
- да са организации, които са част от структурите на социалните партньори в държавите-членки
- да имат капацитета да договарят споразумения
- да са представител на няколко държави-членки
- да имат подходящи структури, които да гарантират ефективно участие в работата на комисията
- ЕС основно подкрепя Комитета по секторен социален диалог (SSDC) чрез:
- организиране на 3 срещи годишно;
- финансиране на проекти чрез покани за даване на предложения

UITP и ETF информираха участниците в работните семинари за работата на европейските социални партньори. Европейският секторен социален диалог в отрасъла на обществения градски транспорт е създаден през 2001 г., официално

като работна група към Комитета за сухопътен социален диалог. Социалните партньори от страна на работниците са ETF, за работодателите - UITP. Асоциирани са Международния съюз за автомобилен транспорт /IRU/, Европейски център на работодателите и предприятия, предоставящи обществени услуги /CEEP/, Общността на европейските железопътни и инфраструктурни компании /CER/. Резултатите от дейностите са съвместни препоръки, съвместни политически изявления, съвместни проучвания и проекти, съвместни конференции (виж също стр. 11 и анекса).

И UITP, и ETF искат да задълбочат ангажиментите си за повишаване на качеството на условията на труд като едно от условията за добро качество на услугите. Последно се изследваха социалните условия в сектора, засилването на заетостта на жените и действията за устойчива градска мобилност. Понастоящем социалните партньори разработват Съвместни препоръки за „Социални условия в обществения градски транспорт“; актуализирани препоръки за „Сигурност и чувство за несигурност“; за социалния диалог в Централна и Източна Европа и за дигитализацията и въвеждането на нови технологии.

В отделни срещи членовете на ETF и UITP обсъдиха своите теми от социалния диалог по време на семинарите. Тези вътрешни срещи дадоха възможност на членовете да изкажат своите проблеми. UITP и ETF събират информацията и се залавят с проблемите.

8.1 Семинар 1: България, Хърватия, Словения, Сърбия

Първият семинар се проведе в София на 2-3 октомври 2018 г. От българска страна присъстваха представители на Столична община, на дружествата Бургасбус, Столичен Автотранспорт, Столичен Електротранспорт и Метрополитен ЕАД и представители на синдикатите СТСБ-КНСБ и ФТР „Подкрепа“. От Хърватия участваха представители на Министерството на морето, транспорта и инфраструктурата, Община Загреб и Сдружението на синдикатите в областта на транспорта и транспортната икономика.

От Словения взеха участие представители на Община Марибор, на Университета в Марибор, на компания Марпром и на синдикатите SDPZ ZSSS, SDPZ Номаго, синдиката на шофьорите на автобуси на Словения и транспортния синдикат KC 90. От Сърбия присъстваха представители на Автономния синдикат на извънградските и градските транспортни работници в Сърбия.

БЪДЕЩЕТО НА МОБИЛНОСТТА В ГРАДОВЕТЕ

Участниците обсъдиха бъдещето на мобилността в градовете със заместник-кмета на София; със службата за комунално, транспортно и териториално обслужване на община Марибор; с ръководителя на Службата за изпълнение и мониторинг на проекти в Министерството на морето, транспорта и инфраструктурата на Хърватия, и с ръководителя на Службата за териториално планиране, строителство, комунални услуги и трафик на община Загреб.

Градовете трябва да посрещнат предизвикателствата, пред които са изправени поради техническото и икономическо развитие и потребностите на клиентите. Те трябва да отговорят на екологичните предизвикателства и да създадат устойчива система. Въвеждането на нови технологии води до промяна на сектора. Отговорните лица трябва да намерят решения. Общественият транспорт трябва да бъде привлекателен, така че хората да преминат от автомобили към обществен градски транспорт. Трябва да се подобри конкурентоспособността на обществения транспорт спрямо личните автомобили. Необходима е промяна в менталитета, но това може да бъде постигнато единствено чрез привлекателни алтернативи. Насърчаването на ходенето пеш и колоезденето е една от възможностите. Остава въпросът как ще се променят работните места в бъдеще. Важен проблем е как да се спре емиграцията на гражданите.

Общественият транспорт играе важна роля в градската мобилност в Марибор. Устойчивостта е ключов фактор за развитието на градовете. Едно интелигентно разделяне на транспорта на модули може да включва подходящите видове транспорт за всяко пътуване. Целта е да се повиши качеството на живот в градовете. Решения са необходими особено за възрастните хора. Електрификацията на транспорта е част от решението. Преструктурирането в подкрепа на развитието на устойчиви видове транспорт (ходене, колоездене) е цел в Марибор. Други градове планират да разширят използването на споделени автомобили като допълнителен подход.

В Загреб ще се увеличи броят на пътниците в обществения градски транспорт. Градският обществен транспорт е гръбнакът на градската мобилност. Подобряването на графика е конкретна стъпка за комфорта на клиентите. Един билет

за всички видове транспорт ще улесни достъпа. Гражданите са включени в обсъждането на плановете за бъдещето. Потребителите на транспорта са в центъра на развитието. Отговорността е обща.

Дискусията показва, че все още не е ясно как ще се развива т.нар. „Икономика на споделянето“ и доколко това ще е бъдещето на мобилността. Но е ясно, че тази форма на икономика трябва да бъде регулирана. Конкуренцията с икономиката на споделянето трябва да е на равни начала. Нови играчи, като платформите за мобилност, се стремят да изземат услугите, които се осигуряват от компаниите за обществен транспорт. Нови форми на обслужване намират път към пазара. Компаниите трябва сами да оформят бъдещето, ако не искат да бъдат сведени до доставчик на услуги за мобилни платформи. Политиците трябва да създадат рамка на платформите за мобилност.

За синдикатите използването на споделена икономика е проблем. Добрите условия на труд са застрашени в конкуренция с частните оферти. Опитът с доставчици на услуги като Юбер показва ефектите. Необходимо е да се направи оценка на качеството на работните места.

Въпросът е кой има право да използва публичното пространство в градовете? Заинтересованите страни трябва да бъдат ангажирани и да бъдат информирани, за да поддържат взаимните си интереси. Комуникацията и прозрачното планиране подпомагат развитието. Все пак е проблем да се привлечат гражданите, за да се получи представа за техните предпочитания. Синдикатите се включват в процеса на развитие.

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

В България социалният диалог се провежда на общинско ниво. Съветът за социално сътрудничество участва в него. Колективните трудови договори обхващат сдруженията, които са подписали договора. В частните компании няма КТД. Секторът на обществения градски транспорт не се счита за привлекателен от работниците поради „ниското ниво на заплащане и дългото работно време“, както обясниха работниците. Голямото текучество на персонала често е реалност сред автобусните и тролейбусните оператори. Въпреки това в съществуващите дружества има добър диалог. Заетостта и социалните условия се подо-

брия до известна степен с леко повишаване на нивото на заплащане. В някои случаи работниците получават допълнителни бонуси. Както е договорено в КТД, компаниите предоставят ваучери за храна или пари на работниците, допълнително заплащане за трудов стаж, извънреден труд, нощен труд и т.н. Няма въведени допълнителни пенсии или схеми за здравно осигуряване. Политика за обучение почти не съществува - обучение се наблюдава основно при постъпване. Няма политики за кариерно развитие или повишение в длъжност. Някои компании са въвели политика за сигурността на шофьорите, за да предотвратят агресията или да защитят шофьорите от агресия на трета страна. Този проблем е нараснал в близкото минало. Комитетите и работните групи по различни теми подкрепят диалога. Месечните консултации в Бургасбус засилват обмена на мнения. Синдикатите не са включени в обсъжданията с общината. Обучение за работата на социалния диалог би било полезно.

В Сърбия кметът взема решения по въпроси, свързани с обществения градски транспорт. Директорът на дружеството за обществен транспорт се назначава от правителството. Правителството взема решения за развитието на дружеството. Социално-икономически съвет на национално ниво трябва да реши проблемите. КТД не е подписан от синдикатите. Има огромна разлика в заплатите за различните групи, напр. Заплатите на механиците не са повишени. Законодателството на национално ниво възпрепятства повишаването на заплатите. Емиграцията на работната сила е голям проблем. Персоналът емигрира в Словения, в други страни заплатата от 600 на шофьор на автобус е по-добра. 6 000 водачи са напуснали Сърбия. Повече жени ще преминат обучение. Бариера е шофьорска книжка от категория D. Също така проблем е и липсата на съвременни превозни средства. Профсъюзът създаде доброволен съюз на шофьорите, където членуват 86% от шофьорите.

Преговаря се на следните нива: на фирмено ниво с синдикатите, на общинско, регионално и национално ниво. Повечето от проблемите възникват на национално ниво. Сивата икономика е голям проблем за развитието на страната и сектора.

За две години преговори в Словения не е постигнат напредък. Новият КТД ще предложи нови възможности. Представителят на синдикатите бе уволнен след края на преговорите. Условията

трябва да се подобрят. Проблемът на работниците е работното време: високата интензивност на работата прави работните места непривлекателни. Възниква проблем, свързан с баланса между здравето и служебните задължения. Квалификацията в Словения за шофьор на автобус е трамплинът за преместване в друга страна с по-високи заплати. В Словения има много синдикати, които действат в сектора. Това прави процеса на договаряне по-труден. КТД обхваща всички служители в сектора. Транспонирането на Регламент (ЕО) № 561/2006 относно работното време е проблем. Необходима е воля за диалог и диалогът е възможен.

Недостигът на водачи е един от големите проблеми, съобщават всички представители от различните страни. Емиграцията на работната сила увеличава липсата на квалифициран персонал.

ОБЛАСТИ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ: УСЛОВИЯ НА ТРУД

Съвместното изявление на UITP-ETF „Към устойчива градска мобилност“, 2016 г. гласи: „Освен това UITP и ETF подчертават колко е важно е качеството на обществения транспорт като ключов аспект за привличане и задържане на потребителите. В това отношение служителите са ключът към успешната работа на обществения транспорт. Качеството на работната среда, както и мотивираният, добре обучен и добре заплатен персонал представлява съществен фактор за предоставяне на качествени услуги на клиентите, които са в основата на процеса.“

Бъдещите теми на секторния социален диалог в сектора на обществения градски транспорт са цифровизацията и социалният диалог в обществен градски транспорт в Европа. Текущият процес на цифровизацията ще окаже въздействие върху работните места и условията на труд. Общата цел на този проект за социален диалог е да предвиди, подготви и управлява промените в сектора и на работното място, за да се осъществи цифровизация.

Във Франция правилата за работното време са много добре разработени и подпомагат персонала. Комитетите по здравеопазване и безопасност наблюдават условията на труд и дават препоръки. Наемането на персонал не е проблем, като за 1 позиция на водач има 10 кандидати.

В Сърбия работното време (време за шофиране) за шофьор на автобус е 6 часа. Има различия между градовете.

В Словения може да има 14-15 часа работно време поради липсата на водачи. Условието на работа са същите като за водачите на камиони. Един водач работи за различни компании, не е възможно да се контролира реалното работно време. В Арива стачката, организирана от синдиката, е обявена за незаконна.

Интензификацията на работата е резултат от липсата на персонал. Демографската промяна и емиграцията на гражданите задълбочават проблема. Профсъюзите трябва да бъдат включени в обсъждането на условията на труд. Сигурността в обществения транспорт е проблем, това трябва да се приема сериозно. Използването на мобилни телефони увеличава опасните ситуации. Въпросите, свързани със здравето и безопасността, трябва да се държат под контрол. Липсата на привлекателност и признание за работните места увеличават трудностите при набирането на персонал.

- Необходима подкрепа:
- Повишение на заплатата
- Финансови субсидии
- Механизъм за мониторинг
- Съвместни изводи на фирми и синдикати
- Повече грижи и ангажираност
- Бързо наказание за нападения срещу работници

ОБЛАСТИ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ: ОБУЧЕНИЕ

Учебният център на UITP предлага обучение за качество на обслужването, автономна мобилност и много други. Центърът за обучение на UITP възнамерява да усъвършенства талантите: Обучението и особено ученето през целия живот са от съществено значение за развитието на висококачествено обслужване в сектора на обществения транспорт, за насърчаване на нововъведенията, за поддържане и повишаване на конкурентоспособността. Участниците могат да подобрят своите основни познания, да разширят уменията си като усвоят най-добрите практики и споделяне на опит на място, да се учат от другите чрез обмен и взаимодействие и да се срещат с колеги на същата длъжност и да си създадат мрежа от контакти. Секторът трябва да превъзмогне недостатъчните

умения. Алиансът за секторни умения ще окаже подкрепа на тези решения.

Дейности в секторния социален диалог в сектора на обществения градски транспорт:

- Дейности, свързани с различни аспекти на заетостта на жените, включително обучение, набиране на персонал, равенство на заплатите,... като важни елементи за по-добра равнопоставеност между половете (2012 г.);
- Качество на услугите, основано на компетенции в обществения градски транспорт (съвместен проект 2007/2008);
- Конференция за техническата и професионална квалификация на водача;
- Съвместно изявление по прилагането на Директивата на ЕС за първоначалната квалификация и непрекъснатото обучение на професионалните водачи на автобуси в обществения градски транспорт (2014 г.)

В Автотранспорт София водачите се обучават и се задължават да останат най-малко 3 години в компанията. И Електротранспорт София финансира обучение за служители. Провеждат се срещи с професионални гимназии в подкрепа на образованието. За жените се предлагат курсове за обучение на шофьори категория D. В сравнение с помощите за безработни заплатите са твърде ниски. В Германия се предвижда тригодишен стаж-обучение без възрастови ограничения.

В Словения е необходимо да се въведе прилично заплащане на шофьорите. Плаща се допълнителен бонус за набиране на водачи. Разликата между страните с ниски заплати и с високи заплати и проблемите, произтичащи от това положение, може да се решат само на европейско ниво.

Съвместното изявление на европейските социални партньори подчертава значението на добре обучените служители. Образованието означава възвръщаемост на инвестициите.

ИДЕИ ЗА БЪДЕЩЕТО

- Синдикатите трябва да поддържат връзка с работодателите и общините
- Преодоляване на различията между частни и общински фирми (работно време)
- Социалният диалог подобрява климата в компаниите

- Мотивация на хората да започнат работа като водачи
- Определете приоритетите
- Говорете с хората
- Обмен на добри идеи
- Наблягане на човешкия фактор
- Компенсиране на емигриращия персонал
- Решения за повишаване на заплащането и изтичането на мозъци
- Промените в закона, промените в осигурителната система влошават условията

8.2 Семинар 2: Чехия, Унгария, Румъния, Словакия

На 6-7 ноември 2018 г. социалните партньори от Чехия, Унгария, Румъния и Словакия се срещнаха с европейските социални партньори. От Чешката република присъстваха представители на Градска транспортна компания Пилзен и Доправни podnik хл. и синдикат ОС Досия. От Румъния присъстваха представители на Община Плоещ, Община на Аюд, Асоциацията за развитие на общините Букурещ – Илфов (ADIBI), компаниите МЕТРОРЕКС АД, Сдружение за транспорт на Букурещ СТБ АД, Обществен транспорт Клуж-Напока, Орадея, местния транспорт, представители от синдикат УСЛ Метроу и Транспортния синдикат в Букурещ и синдиката на транспорта в Плоещ. От Словашката република участва транспортна компания Кошице а.с. От Унгария на семинара присъстваха представители на компаниите БКВ Зрт., Транспорт Будапеща Зрт., Тюке Бус Зрт. и синдиката КСЗОСЗ/ KSZOSZ.

БЪДЕЩЕТО НА МОБИЛНОСТТА В ГРАДОВЕТЕ

Участниците обсъдиха бъдещето на мобилността в градовете с президента на Транспортната компания в Будапеща, със съветника на кмета на Плоещ, с управителя на град Аюд и с Междуправителствената асоциация за развитие в Румъния Букурещ-Илфов.

Град Будапеща трябва да приспособи движението в града към основните тенденции. Автоматизираният транспорт ще допринесе за по-безопасно движение. И все пак остава въпросът как това ще се отрази върху икономиката на споделянето. За една напреднала система трябва да инвестират: липсата на инвестиции ще попречи на развитието. Недостигът от миналото днес все още се усеща. Липсата на работна сила не се дължи само на заплатите. Има недостиг на водачи и работници по поддръжката. Градът трябва да се грижи за потребителите в бъдеще, а не за рентабилността. Безопасността е основна грижа.

Асоциацията за региона на Букурещ и Илфов си е поставила цел да интегрира транспортните услуги в Букурещ-Илфов на четирите регионални оператора на обществения транспорт и да възложи пряко договор за обществени услуги за максимум 2 години. Въвежда се система за мониторинг на обслужването, това се отнася за управлението на автопарка, за интегрираната система за издаване на билети за обществени и частни оператори. Подобрявайки нивото на обслужване и интегрирайки тарифа сдруженията очакват да увеличат свързаността между Букурещ и Илфов и това да промени навиците на пътниците и модела на придвижване. Сътрудничеството с гражданското общество ще се засили. Населението трудно приема промени. Трябва да се подкрепи достъпа до иновационния център (Лазерна долина Магуреле).

За Плоещ добрите условия на труд са от решаващо значение за бъдещето на обществения градски транспорт. Средствата от ЕС се използват за модернизирание на автопарка, превозните средства са много стари. Старите превозни средства са вредни за околната среда и силно замърсяват.

Липсата и застаряването на работната сила и липсата на инвестиции засягат всички градове. Необходими са социални придобивки за работниците.

Използват се синергии между различните видове градски обществен транспорт. Интелигентните градове ще се насочат към екологични въпроси. Градовете следва да подкрепят споделянето на велосипеди и обществен транспорт, вместо да използват частни автомобили.

Тенденциите в мобилността са Е-мобилност, автономно шофиране и споделяне на автомобили. Приватизацията на услугите напредва, но обществената полза не е по-малко ценна от печалбата.

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Частната корпорация Будапеща Транспорт (BKV), собственост на община Будапеща, управлява повечето превозни средства (автобус, трамвай, метро и тролейбус) от широката мрежа обществен транспорт в Будапеща. Другите услуги включват железопътната линия Cog-Wheel, кабинковия хълм в Будапеща и обществения кораб по река Дунав. Корпорация Будапеща Транспорт превозва около 1,4 милиарда пътници годишно. В Будапеща е построено едно метро без шофьор. За синдикатите в Унгария основен проблем е отдаването на външен изпълнител. В тези дружества не се прилагат колективни договори. Социалният диалог работи на ниво компания, но не и на браншово ниво. Синдикатите не са включени в комитетите за социален диалог. Кодексът на труда е изменен по отношение на стачките през 2010 г. Стачките почти не са възможни вече, социалният диалог вече не може да се използва като инструмент. Необходимо е по-добро представителство в компаниите. Политическите решения имат за цел да отслабят синдикатите, такъв е подходът на правителството в Унгария.

В Прага е в сила КТД на по-високо ниво. Съществуват 23 синдиката, договор може да се сключи, само когато всички са съгласни. Последният договор се предхождаше от 20 месеца преговори. В Прага общото събрание има силно влияние.

В обществения транспорт в Пилзен работят 900 служители под формата на публично-частно партньорство. Някои услуги са възложени на външни изпълнители. Политиците не са включени в процеса на социалния диалог. Законът предвижда увеличаване на заплатите с повече от 3%. Диалогът работи в хармония.

В Словакия 17 транспортни компании извършват обществен транспорт. Автобусният транспорт се нуждае от 10-15% повече шофьори за предоставяне на услугата. Подобно на другите компании, трябва да се обърне внимание и на липсата на водачи. Новите служители получават финансов бонус, но след кратко време те напускат компанията. Водачът има твърде много задължения по време на смяната, тъй като за повечето хора работата е твърде трудна. Атрактивността трябва да се увеличи. Оплакванията на служителите са свързани с трудния трафик и работа без почивки.

Опитът в Косевице е, че шофьорите работят в няколко компании. Синдикатите се разглеждат като партньор. Тъй като са в състояние да парализират системата, добрите взаимоотношения са полезни. Работят 2 синдиката, организирани в национални синдикални сдружения. КТД има по-висок ранг от кодекса на труда. Изменението на кодекса на труда затруднява стачните действия. Инвестициите в превозни средства от европейски фондове са подобрили условията за водачите. Имало е допълнителни преговори за жилищно настаняване, допълнителни осигуровки и увеличаването на ставките на пенсиите.

Метрорекс (Букурещ) е акционерно дружество. То обслужва 4 основни линии с 53 спирки. Има 4 560 работници по поддръжката. Дружеството е дружество с нестопанска цел и дейността се ръководи от законодателството. Инфраструктурата се поддържа с помощта на субсидии. Съществуват колективни договори, синдикатите се борят за по-добри условия. Осигурява се обучение на персонала. За синдикатите проблемът е законодателството, указ 109, а не ръководството на дружеството. Съюзът иска промени в Закона за кодекса на труда № 53 от 2003г.

ОБЛАСТИ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ: УСЛОВИЯ НА ТРУД И ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ

В Унгария компаниите въвеждат мерки за отговор на растящото насилие. Необходими са по-добри условия за водачите. Работата като шофьор на автобус не е уважавана професия. В процеса на дигитализация самото оборудване не е проблем, но водачите трябва да се запознаят с новите превозни средства и техниката.

В Румъния сигурността е основна тема. Въведени са мерки срещу агресията. Колективните договори са важни във връзка с този проблем. Те трябва да създават добри условия. Ако условията не са привлекателни, водачите напускат компанията. В миналото охранители са пазели публичното пространство.

В Словакия вече няма придобивки за персонала. Проблемните въпроси са сигурността, дигитализацията, ергономичните аспекти и модернизацията на автопарка. Липсата на водачи и ограничаването на работното време за шофиране затрудняват обществения транспорт.

За Германия представител на Богестра информира за темите на социалния диалог на ниво компания. Комитетите по безопасност на труда провеждат 4 срещи годишно. Социалният диалог действа като ръководен комитет по управление на здравословните и безопасни условия на труд. Определя рамката, структурата и процесите и изготвя мерки, проекти, срокове и отговорности. Също така оценява и контролира проектите и се стреми към постигане на подобрения. Очакванията за повишаване на производителността са се увеличили.

ОБЛАСТИ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ: ОБУЧЕНИЕ

В Словакия се предлагат основни мерки за обучение. Сегашните водачи са квалифицирани. Съществуват по-високи изисквания със специални сертификати. Водачите напускат по-късно в кариерата си, защото работата е твърде трудна. Няма обучение за случаите на масови транспортни злополуки, трябва да се изготвят предложения за това. Има собствена школа за шофьори с обществено за хора извън Братислава.

Като цяло е скъпо да се придобие шофьорска книжка от категория D. Работодателят може да има принос за това. BKV обучава собствените си шофьори. В предишни времена е имало много повече кандидати.

За Чехия намирането на водачи е оперативна задача. Въпросът е как да се справим с този проблем в бъдеще? Няма да има повече хора, които да се интересуват от тази работа.

ИДЕИ ЗА БЪДЕЩЕТО

- Заинтересованите страни трябва да знаят как работи социалният диалог, обучението би било полезно
- Словашкият модел на обучение е добър
- Трудностите в градовете са доста сходни
- Важно е да споделяте опита си с другите
- Компаниите и синдикатите трябва да действат съвместно
- В Румъния има воля да се измени колективният трудов договор в съответствие с обсъжданията на този семинар на празниците, ваучерите за храна, здравните въпроси
- Не трябва да се отдават дейности на външен изпълнител
- Да се открият професионални училища
- Недостигът на средства може да парализира обслужването, убедете политиките да намерят подходящи средства
- Полезно е да познавате ситуацията в други страни, има подобни проблеми, но подробностите са различни
- Няма готово решение, въпросите могат да бъдат решени само у дома
- Осигурете качествена храна по време на смяната
- Отпуск за възстановяване, платен отпуск по болест, ергономия в кабините на водачите, организация на работното време
- Обучение на средния управленски персонал в полза на водачите, много оплаквания, но ситуацията не се променя
- Социално инженерство и корпоративни стратегии
- Там, където социалният диалог работи добре, ситуацията е по-добра
- Трябва да се наблегне на социалния диалог, синдикатите трябва да участват, за да намерят решения
- Изготвяне на план-проект, който може да се адаптира в различните рамки

8.3 Работна среща 3: Полша, Естония, Латвия, Литва

На 30-31 януари 2019 г. социалните партньори от Полша, Естония, Латвия и Литва бяха поканени от европейските социални партньори да се срещнат във Варшава. От Полша присъстваха представители на Търговска камара на градския транспорт Варшава, на компаниите Градски автотранспорт Лодз, Транспортни услуги за автобуси и трамваи, Транспортна компания Яворжние, ГОТ Познан, Михарчевска, ГОТ Сосновец, Трамваи Шчечин, ГОТ Шчечин, Варшавски трамвай, Метро Варшава. И представители на синдикатите Национална секция за градска комуникация, синдикат Солидарност Гданск, синдикат Солидарност в Обществен транспорт Варшава, синдикат Солидарност в Градски автотранспорт Краков, Национален синдикат на водачи и мотоциклетисти Даброва Горница, Гливице, Лодз, Познан, Сосновец, Шчечин, Варшава Полският синдикат на мотористите и шофьорите Кожалин и синдиката на общинските транспортни работници в Полша (Лодз) се присъединиха към срещата.

От Латвия участваха представители на дружествата Панейропас Автомобилна асоциация, В-бус SIA, Рига минибус трафик и на синдиката на работниците от обществен и транспортния сектор (LAKRS). От Литва взеха участие представители на компанията В-бус УАБ, Трансревис УАБ и на синдиката Литовската федерация на транспортните работници. От Естония в срещата участваха представители на Естонския синдикат на работниците в отрасъла на транспорта и моторните превозни средства.

ВИЗИЯ ЗА БЪДЕЩЕТО НА МОБИЛНОСТТА В ГРАДОВЕТЕ

В Естония се планира да се въведе безплатен градски обществен транспорт. Целта на тази мярка е да се увеличи броят на пътниците. Общественият транспорт трябва да бъде привлекателен за хората. Хората ще използват обществения транспорт, ако цената е ниска. Търговският транспорт не може да се конкурира с безплатния транспорт, но може да се предложат малко маршрути. Използването на велосипеди за къси разстояния и високоскоростни влакове за дълги разстояния са допълнителни стратегии.

В Латвия са предвидени паневропейски автогари. Ж.П. Балтика ще се промени много в региона.

В Литва се променя правната рамка за обществения градски транспорт. Операторите могат да сключат договор, ако има търгове за обществени поръчки. Минималните стандарти за условия на труд се спазват.

В Полша като голяма страна съществуват различия между регионите и градовете.

В Познан крайградските зони са ключът към обществения транспорт. Трябва да се организира мрежата от различни видове транспорт. Компанията разчита на меки елементи. Рамковите условия не са стабилни; държавата трябва да създаде надеждни рамкови условия и да включи местните власти. В Познан действат два оператора за автобуси и железопътни линии, които отговарят за града и региона. Интегрирането на ИТ системи, издаване на билети и информация за пътниците е в центъра на вниманието на операторите. Ключовите задачи на социалния диалог са да се стабилизира местният транспорт. Използването на публичното пространство в градовете е проблем: това не може да се реши на теория, а трябва да се планира и организира заедно със заинтересованите страни. Градският обществен транспорт в Познан е базиран на трамваи, като се използват само няколко автобуса.

В Шчечин се насърчава използването на велосипеди. Съществуват твърде много закони, регулиращи обществения градски транспорт, за операторите е трудно да ги следват. Пътищата принадлежат на града, региона или страната; има различни отговорности за обществения транспорт, което прави организацията много сложна. В Шчечин се предвижда безплатен обществен транспорт.

Шчечин има добра обществена транспортна мрежа. Градската транспортна система разчита на автобуси (обикновени и бързи) и трамваи. Скъпо е да се организира транспорт с трамвай, но общественият транспорт се развива добре в Шчечин. Затова няма задръствания.

В Гданск се използват модерни тролейбуси и градът се гордее с тях. Три оператора работят в Гданск. Социалните партньори разширяват социалния диалог и включват научни експерти. Безплатна услуга трябва да се въведе само за част от гражданите. Планирани са европейски проекти за централизиране на обществения транспорт.

За Явожно с 90 000 жители общественият транспорт е важна услуга. Все пак капацитетът не е достатъчен за града и трябва да бъде разширен.

В Радом социалният диалог не е познат на кметовете. На социалните партньори в малките градове им е по-трудно да привлекат внимание. Общественият пространство е важна тема в града.

Във Варшава се провежда кръгла маса с групи заинтересовани страни като пътници, оператори, служители, колоездачи и др., които работят по множество проекти за развитие на транспорта в града. Синдикатите не участват в кръглата маса. Договорът в сектора е сключен през 90-те години. Органът за обществен транспорт РТА се грижи за развитието. Провеждат се срещи с жителите с цел да се съберат идеи и потребности. Важни области на развитието на обществения транспорт са електрическата мобилност и цифровите технологии.

НАЦИОНАЛЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Социалният диалог в Латвия се регулира от редица правни нормативни документи:

- Конституция на Република Латвия;
- Трудово право (2002);
- Закон за защита на труда (2002);
- Закон за синдикатите (2014 г.);
- Организациите на работодателите и Закона за асоциациите им (1999 г.);
- Закон за стачките (1998);
- Закон за трудовите спорове (2002);
- Закон за държавната инспекция по труда (2008 г.)

Тристранният социален диалог между представителите на правителството, Конфедерацията на свободните синдикати на Латвия и Конфедерацията на работодателите в Латвия е добре развит процес. Съществуват мерки за балансиране на силата и влиянието на страните в този диалог.

Двустранният социален диалог в Латвия: Основният акцент в този социален диалог е самият процес; сключването на договор (общ договор или колективен договор) традиционно се счита за крайния му резултат, което показва, че интересите на социалните партньори са съгласувани помежду си. И двете страни се задължават да изпълняват колективния договор, който определя санкции за нарушаване на договора и за двете страни. В Латвия подобно двустранно сътрудничество се развива най-добре на ниво компания и е по-слабо представено на индустриалното и регионалното ниво.

Социалният диалог в Международна автогара Рига /AS „Rīgas starptautiskā autoosta“/ се осъществява с организация на Латвийския синдикат на служителите в обществените услуги и транспорта (LAKRS). Той е основан на автогарата на 10 ноември 1997 г. В резултат от социалния диалог през 1998 г. се сключи колективен договор между синдиката и работодателя, предоставяйки на служителите редица социални помощи, които надхвърлят това, което се изисква по закон в Латвия. Социалният диалог е начин за вземане на решения за размера на заплатите и условията на труд, както и за включването на служителите в обсъждане на въпроси, които засягат производствения процес, управлението на дружеството и неговото развитие.

Международна автогара Рига участва в Конфедерацията на работодателите в Латвия (LDDK). Основана през 1993 г., LDDK е най-влиятелната асоциация на работодателите в Латвия. LDDK представлява работодатели в социалния диалог с латвийското правителство и Конфедерацията на свободните синдикати на Латвия. Мисията на LDDK е да развие среда в Латвия, която подкрепя бизнеса, да насърчава конкурентоспособността и да представлява работодателите на национално, международно и европейско ниво. Автогарата е член на Конфедерацията на работодателите в Латвия (LDDK) от 2006 г. През 2018 г. LDDK и Международна автогара Рига подписаха меморандум за сътрудничество с намерението да започнат преговори за сключване на общ индустриален договор с представители на работодателите в тази област, и да предоставят в автогарата съдействие във връзка с информация за колективния трудов договор и съдържанието му. Международна автогара Рига си сътрудничи с експертите на Конфедерацията на работодателите в Латвия и участва в

социалния диалог, като защитава собствените си интереси и интересите на индустрията.

Интересите на работодателите и служителите са хармонизирани в дружеството с колективен договор, който осигурява допълнителни социални помощи за своите служители:

- обезщетения за раждане на дете;
- частна застраховка за здравето и безопасността на служителите;
- месечни пенсионни вноски от трето ниво;
- изказва се официална похвала за добра работа (Правилник за похвалите);
- компенсиране на разходите за храна за служителите на смени (с фиксирана почасова ставка. изчислените разходи за храна се изплащат заедно със заплатата);
- компенсиране на разходите за очила (контактни лещи) веднъж годишно;
- обезщетение при смърт на член на семейството.

Най-важната актуална тема на социалния диалог за автобусната фирма е подобряването на заплатите: В дружеството е създадена ефективна система на заплатите (Наредби за заплатите). Общата изплатена заплата включва фиксирана част (въз основа на почасовите ставки) и променлива част (месечни бонуси, които зависят пряко от работата на служителя през съответния отчетен период). Разработена е и въведена е процедура за парично стимулиране на служителите (Правилник за бонусите). Служителите на автобусната компания получават парични стимули за личния си принос в общата дейност на автогарата, за изпълнението на задачите си, за проявения интерес да изпълняват задълженията си, за качеството на извършената работа, за обема на работата, надхвърлящ редовния обхват; тези стимули включват и бонус за отпускат. Средната заплата в компанията се повиши от 981 евро през 2016 г. на 1152 евро през 2018 г.

Синдикатът участва в социалния диалог на ниво компания. Комитетите се занимават с проблеми в обществения транспорт. Шофьорите на автобуси не са доволни от условията на работното време и заплатите. Времето за изчакване се компенсира. В новите търгове властите имат възможност да не избират най-евтиния, а този с най-доброто съотношение цена-качество. Властите трябва да осигурят достатъчно пари за услугата. В Латвия пенсионната възраст е 65 години, а ранното пенсиониране е възможно само с намаляване на доходите.

В Литва в тържните процедури винаги печели най-евтината оферта. Минималната заплата е 550 евро. Необходимо е да се увеличат заплатите. Колективният трудов договор следва да се прилага за целия сектор, което в момента не е така. В момента няма съгласие. Пенсионната възраст в Литва е 63 години и ще се увеличи до 65 години.

В Естония решенията за сектора се вземат на централно държавно ниво. Има федерация на служителите и федерация на работодателите. Социалният диалог е организиран на двустранна основа. Често има секторни споразумения по специални теми. Все още няма застраховка за трудови злополуки и здраве. При тържни процедури винаги трябва да се избира офертата с най-ниската цена. Съществуват секторни договори за превоз на вътрешни стоки. Международните шофьори на дълги разстояния не са включени в договора. Няма по-добри условия за шофьорите на автобуси. Пенсионната възраст е 63 години, нов закон ще я увеличи на 65 до 2023 година.

ПОЛША

Сосновец: Има диалог между синдикатите и властите, въпреки че не е много добър. Закъсненията се срещат доста често, след което водачите нямат време за почивка. Пенсията са проблем за служителите.

Познан: Тържните процедури имат лоши последиствия за сектора. Социалните партньори трябва да определят условията, защото са запознати със ситуацията.

Краков: Краков официално има 800 000 жители, а в действителност има 2,100,000 души. Смогът е проблем в Краков, а в специалните дни общественият транспорт е безплатен за по-добра климатизация. Инсталирана е системата Паркирай и карай. Емиграцията на водачите е проблем не само в Краков. Има обществен монопол в града при трамваите, частни фирми притежават 55% от автобусната услуга. Велосипедна алея по улиците ще бъде задължителна в бъдеще. Социалният диалог се организира на ниво компания. OPZZ и Солидарност организират трудни преговори за заплатите.

ОБЛАСТИ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ: УСЛОВИЯ НА ТРУД

В дискусиата бяха засегнати няколко теми:

- В международна автогара Рига е внедрена система за управление на качеството ISO 9001: 2015. Въвеждането на системата за управление на качеството спомогна за рационализиране на дейността на фирмата, подобряване на работната среда и ясно определяне на обхвата на задълженията и отговорностите на всеки служител. Усъвършенства се работата на всеки отдел, след като се създаде взаимноизгодно сътрудничество с всички страни, които се нуждаят от услугите на автогарата.
- Ръководството взема предвид предложенията на служителите и въвежда мерки за подобряване на условията на труд: Обслужващият персонал е снабден с униформи, идентификационни значки и работно облекло; за служителите са създадени зони за отдих (с тоалетна, душ, кухни, гардероби); веднъж годишно се възстановяват разходите за очила (контактни лещи).
- Физическите условия са добри, публикуван е пътеводител;
- Мотивацията е важна;
- Кабините са тесни, може да възникне клаустрофобично чувство. Кабините трябва да се разширят, това може да се реши чрез социален диалог;
- Има недостиг при всички видове служители, което оказва влияние върху останалите служители (интензификация на работата).
- Курсове за обучение, ИТ специалисти, техници, служители не очакват нещо изключително, а чувство на удовлетворение и радост от работата, трябва да се осигури основното и достатъчно възнаграждение да има семейство
- В миналото в Полша на жените не е било разрешено да карат автобус. Хора в органите на властта, които никога не са карали автобус и не познават обстановката, вземат решения. Собствениците и организаторите имат думата
- Шофьор на автобус не е уважавана професия в Полша. Хората, които не могат да си позволят кола, се срамуват да използват обществен транспорт
- Обучението по въпросите на насилието е много общо и не е специфично за водачите на автобуси

- За по-малките предприятия е трудно да се осигурят необходимите санитарни разпоредби
- Видео наблюдението не е популярно сред шофьорите на автобуси, но също така с видеонаблюдение може да се докаже, че водачът се е държал правилно

ОБЛАСТИ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ: ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ

- Съгласно колективния договор, в Рига всички служители на автогарата се осигуряват със здравна застраховка и застраховка за злополуки; Служителите се изпращат за задължителни медицински прегледи; Системата за безопасност на Международна автогара Рига се подобрява всяка година (с нови детектори за дим, камери за наблюдение, устройства за тестване на евробанкноти); Разработен е план за гражданска отбрана и се проведе семинар „Гражданска защита и мерки за безопасност на пътническите терминали“ за всички служители на компанията.
- В Литва частно дружество има малка застраховка, 1-ви ден болничен не се изплаща, общо 12 000 дни болнични. Изплащат се 10 дни отпуск по болест.
- В Естония има недостиг на водачи, защото напускат и отиват в други страни. Само 6% от персонала е на възраст под 35 години, 74% са над 51 години. Компаниите не участват в подготовката на търгове. Тоалетните, които автобусните оператори могат да използват, трябва да бъдат инсталирани от градската управа.
- В Латвия има случаи на атаки и се предлага обучение за работа с пътници и агресия.
- В Литва е популярно отношението „Пътникът винаги е прав“. Има задължения само за водачите, а не за пътниците.
- Липсват тоалетни, стаи за почивка, кухни

ОБЛАСТИ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ: ОБУЧЕНИЕ

- Уроците за парламентаристи и техните сътрудници биха спомогнали за разширяване на познанията за нуждите на общественения градски транспорт и социалния диалог.
- Предлага се набор от обучения: еко-шофиране, връзка с клиентите, обучение на симулатори, обучение на трамваи, специално обучение за шофьори на трамваи.
- Модулните програми за обучение биха могли да помогнат на други компании.
- Инструкторите трябва да имат опит да управляват автобус.
- Вътрешно обучение с вътрешни инструктори.
- Директива 2018/645 (за изменение на Директива 2003/59/ЕО относно първоначалната квалификация и периодичното обучение на водачите трябва да се спазва.
- Обучението често се провежда извън работното време.
- В Рига се поддържа непрекъснато обучение и професионално развитие на служителите (с първоначално обучение, обучение на място, традиционно обучение на аудиторията, обмен на умения, самостоятелно обучение, обучение на ръководители, специални тематични семинари извън обекта); Например през 2016 г. 60 служители са обучени да се справят с проблемни лица, които са в криза, или с инциденти на обществени места;
- През 2018 г. 40 служители на автогарата са инструктирани по основните промени в защитата на личните данни, които са влезли в сила с Общия регламент за защита на данните; През 2018 г. 60 служители са преминали обучение „Постигане на енергийна ефективност в Международна автогара Рига. През 2019 г. 10 служители са завършили обучението „Действия в случай на потенциални кризи на международния автобусен терминал в Рига като критично инфраструктурно съоръжение“.



Доклади от фирми и синдикати в сектора на обществения градски транспорт в държавите от Централна и Източна Европа

9.1 Транспортна компания на град Кошице, а.с., Словашка република

СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Понастоящем в Кошице или в региона на Кошице не е създаден транспортен интегратор. Въпреки това се предприемат действия за улесняване на координацията на всички видове транспорт и техните оператори.

В момента в региона работят следните компании:

- Транспортна фирма Кошице - обществен транспорт в град Кошице
- Евробус А.С. и САД Михаловце А.С. - междуградски автобусен транспорт
- Словашка железопътна компания и Региоджет А.С. - железопътен транспорт

Градският обществен транспорт се договаря и услугите и разписанията се одобряват от съответните отдели на местната власт в Кошице. Автобусните линии в предградията се договарят от самостоятелния район Кошице, железопътния транспорт от Министерството на транспорта и строителството на Словашката република.

Развитието на градския транспорт се контролира от местните власти. Днес град Кошице е в добра позиция да развива (и постепенно развива) всички видове транспорт. Работата е съсредоточена особено върху Стратегията за транспорта и изграждането на транспортна мрежа до 2030 г. в Кошице и Плана за устойчива мобилност в Кошице.

РАБОТОДАТЕЛИ

Нашата компания осигурява обществен транспорт в град Кошице (автобусен, тролейбусен и трамваен транспорт), а автомобилите изминават общо на 14.8 км годишно. Целта на дружеството е да продължи да предоставя гореспоменатите транспортни услуги и непрекъснато да повишава тяхната надеждност, безопасност и сигурност в обществения транспорт, като същевременно прави компанията по-привлекателна като работодател с дългосрочна перспектива (основана през 1891 г.). Нивата на заетост намаляват, особено в сферата на услугите и администрацията, но броят на водачите не намалява - през 2000 г. компанията има над 1500 служители, а през 2010 г. - приблизително 1300. През 2019 г. имаме персонал от 950 души.

Основната цел при развитието на човешките ресурси е да се повиши удовлетвореността от работата чрез въвеждане на придобивки и особено с увеличение на заплатите. През 2018 г. заплатите нараснаха с около 10%, а за 2019 г. в момента говорим със синдикатите за увеличение на заплатите. В близко бъдеще ще бъде важно да се привлекат нови млади служители на ниво средно образование и се подготвят програми за стипендии и подкрепа за бъдещи служители.

Социалният диалог е дългосрочен и работи добре. В дружеството действат два синдиката. Ние имаме колективен договор, предоставяме придобивки извън Кодекса на труда и гарантираме колективното договаряне с ръководството и представителите на двата синдиката поне четири пъти годишно. Смятаме, че нивото на социалния диалог е добро или дори над стандартното в сравнение с практиките в други компании.

Компанията работи в трудна икономическа ситуация. Приходите от обществения транспорт са достатъчни, за да покрият около 50% от разходите на дружеството. Тъй като самоуправляващият се град Кошице е 100% акционер в дружеството, той покрива всички загуби от нашата дейност, но това често се забавя, което води до проблеми с паричния поток.

Компанията не е член на нито една работодателска асоциация на ниво ЕС. На нивото на Словашката република, както и всички компании за обществен транспорт в по-големите градове, членуваме в Асоциацията на операторите на обществен транспорт в градските агломерации в Словашката република. Това сдружение работи и провежда сесии най-малко два пъти годишно, в които отделните оператори координират своите транспортни дейности, както и дейностите по социален диалог.

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

Тристранни разговори на национално ниво в Словакия, преговорите с браншовите организации са само двустранни, както следва:

Профсъюз и "Асоциация на операторите на обществен транспорт в градските агломерации в Словашката република". Въз основа на тези преговори има колективен договор на по-високо ниво, включващ оператори на обществен транспорт в Словашката република.

По-високите обезщетения и обезщетенията за служителите, гарантирани от колективен трудов договор на по-високо ниво, са резултат от колективен трудов договор, сключен след двустранни разговори между работодателски и браншови организации.

Договори, подписани от синдикати (Колективен договор на по-високо ниво), както и от браншови организации (корпоративен колективен договор).

Следователно социалният диалог е добър, като се имат предвид социалните споразумения на ниво на Словакия и на ниво работодатели.

Колективният договор на по-високо ниво обхваща транспортните дружества в Братислава, Кошице, Жилина, Банска Бистрица и Прешов.

Социалният диалог е свързан и със заплатите, безопасността на работниците и други придобивки. Освен повишаване на основната заплата, основните теми на социалния диалог са изброени по-долу.

Съгласно Кодекса на труда

- Доплащане за извънреден труд (по-високо от определеното в Кодекса на труда)
- Надбавка за нощен труд (по-висока от посочената в Кодекса на труда)
- Надбавка за работа през почивните дни (по-висока от посочената в Кодекса на труда)
- Надбавка за работа на официален празник (по-висока от предвидената в Кодекса на труда)
- Компенсация за трудна работа (по-висока от посочената в Кодекса на труда)
- Компенсация за времето на разположение (по-високо от посоченото в Кодекса на труда)

Извън кодекса на труда

- Надбавка за прослужен стаж
- Надбавка за работа в следобедна смяна
- Надбавка за водачи на разположение
- Надбавка за повишена трудност /автобус-хармоника, трамвайно обучение
- Надбавка за работа в навечерието на Нова година и след 18:00 часа
- Надбавка за управление на екип
- Заплащане за работа на разпокъсани смени
- Надбавка за представителство
- Възнаграждение за управление на сервизно моторно превозно средство
- Финансови награди за бизнес годишници
- Финансови награди за кръводарители
- Преференциални заплати - годишна награда
- Допълнителни почивни дни извън Кодекса на труда

От гледна точка на компанията, възнамеряваме да продължим да провеждаме интензивен социален диалог, който считаме че е ключът към една успешна компания и осигурява удовлетворение от работата на служителите.

В момента обаче не виждаме възможност да обсъждаме нови въпроси. Считаме, че всички съответни и осъществими подобрения вече са договорени, но планираме постепенно да увеличим съществуващите придобивки в близко бъдеще.

НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

Нашата компания не участва в нито една от дейностите на европейско ниво.

Предвид опита и международните срещи, организирани от вас, които считаме за много важни, постепенно установяваме, че в нашия европейски регион има много подобни социални диалози, много сходни проблеми и много сходни предизвикателства. Изненадващо е, че Западна Европа се бори с проблеми, подобни на тези в Източна Европа.

Очакваме текущите съвместни срещи да разкрият добри практики в социалния диалог в страните от ЕС. Това ни позволява да сравняваме условията и да осъзнаваме, че не сме сами.

На европейско ниво бяха направени и препоръки след среща, организирана в Прага през 2018 г. и произтичаща от осъзнаването на проблемите в други страни - по-специално знанието, че политиката за заплатите не може да е приоритет на ниво ЕС, тъй като те са силно зависими от икономическата производителност, но че служителите, техните здравни и непрофесионални дейности могат да бъдат защитени от регламент, който да обвързва страните от ЕС, особено в следните области:

- Работно време на водачите на обществения транспорт и минималните периоди на почивка
- Почивни дни за възстановяване извън обичайните празници в отделните страни

Има и други теми за по-нататъшно обсъждане, като например подобряване на работната среда на водача - класифициране на обществения транспорт като работна среда и на ниво ЕС, адаптиране към минималните технически параметри на превозното средство (напр. климатизация, кабина на водача, защита на водача), ергономичност на работното място). Полагат се усилия от страна на клиентите и производителите за опазване на тези компоненти и ни предстои да изминем дълъг път.

9.2 Международен автобусен терминал в Рига АД, Рига, Латвия; обхват на експлоатация – експлоатация на автобусен терминал (международна инфраструктура)

Латвийски синдикат на обществените услуги и транспортните работници LAKRS.

СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Решенията се вземат от Министерството на транспорта и Държавното дружество с ограничена отговорност „Администрация на автомобилния транспорт“.

РАБОТОДАТЕЛИ

Основната цел на стратегията за развитие на Международен автобусен терминал Лига ЕАД е да **осигури устойчиво функциониране на Международния автобусен терминал в Рига като един от основните обслужващи пунктове в балтийските държави за автобусен превоз на пътници.**

Международният автобусен терминал в Рига има 60 служители (февруари 2019 г.)

По-нататъшно обучение на служителите и използване на информационни технологии, като начин за насърчаване на висококачествени и безопасни услуги в съответствие с търсене на местни и международни доставчици и пътници.

ЦЕННОСТИ НА „МЕЖДУНАРОДЕН АВТОБУСЕН ТЕРМИНАЛ“ РИГА:

Професионализъм - да ни помогне да постигнем отлично ниво на обслужване и да проявим инициативност;

Честност и етично поведение - да действаме добросъвестно, за да могат клиентите и служителите да бъдат открити, директни и в безопасност;

Справедливост - справедливост и равнопоставеност за всички клиенти и служители; поддържане на прозрачност във всички наши дейности;

Работа в екип - всеки служител изпълнява възложените задачи, като работи с другите за постигане на обща цел;

Колегиалност - професионални отношения между колеги и партньори.

Тристранният социален диалог е добре развит в Латвия и се провежда между представители на държавата, Латвийската асоциация на обществените услуги и транспорта (LAKRS) и Конфедерацията на работодателите в Латвия (LDDK).

Социалният диалог поддържа баланс между силата и влиянието на съответните социални партньори.

Синдикалната организация на автогарата в консултация с Латвийския синдикат на работниците от обществените услуги и транспорта (LAKRS) е създадена на 10 ноември 1997 г.

Социалният диалог в компанията доведе до подписване на колективен трудов договор през 1998 г., който осигури на служителите на дружеството редица допълнителни социални гаранции в допълнение към гарантираните по закон.

Колективният трудов договор обхваща заплатите и условията на труд, както и ангажирането на служителите в разширяването, ръководството и работата на компанията.

Международен автобусен терминал Рига АД е член на LDDK.

През 2018 г. Конфедерацията на работодателите на Латвия и Международен автобусен терминал Рига АД подписа Меморандум за сътрудничество, в който страните се договориха да обсъдят възможността за сключване на общ договор с представителите на работниците в сектора и да предоставят в терминала образователни материали, информация и съдържание по време на преговорите;

В сътрудничество с експерти от LDDK, Международен автобусен терминал в Рига, участва в социален диалог, целящ да защити интересите на дружеството в частност и на сектора като цяло.

СИНДИКАТИ

Професионалният орган на Латвийския синдикат на служителите в обществените услуги и транспорта (LAKRS) има 3 200 членове; в синдиката на Международен автобусен терминал в Рига АД членуват 22 души.

Латвийския синдикат на служителите в обществените услуги и транспорта си сътрудничи и с Конфедерацията на свободните синдикати на Латвия /LBAS/, Латвийската асоциация на държавните служители. Международният синдикат на държавните служители /PSI/, EFEAT, Европейска федерация на синдикатите за държавните служители /EPSU/, Европейската транспортна федерация (ETF) и др. са наши международни партньори. Сътрудничество със социални партньори, Асоциацията на доставчиците на пътнически транспорт в Латвия (LPPA), Асоциацията на пътните превозвачи Latvijas Auto, Латвия, Асоциацията на доставчиците на отопление, Асоциацията за управление на отпадъците, Асоциацията за водоснабдяване и канализация и др.

Международен автобусен терминал на Рига АД е сключил колективен трудов договор, оценил е рисковете в работната среда и безопасността, оценил е продължителността на работата и периодите на почивка и е осигурил адекватно заплащане.

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

В Република Латвия социалният диалог се ръководи от редица законодателни актове:

Конституцията на Република Латвия; Закона за труда (2002 г.); Закона за защита на труда (2002 г.); Закона за синдикатите (2014 г.); Закона за организациите на работодателите и техните асоциации (1999 г.); Закона за стачките (1998); Закона за трудовите спорове (2002 г.); Закона за държавната инспекция по труда (2008 г.).

Тристранният социален диалог е добре развит и се води между представители на държавата, Латвийската асоциация на свободните синдикати (LAKRS) и Конфедерацията на работодателите в Латвия.

Основният акцент в двустранния социален диалог е върху самия процес, който в идеалния случай води до сключване на споразумение (общо споразумение, колективни трудови договори), което съгласува интересите на двете страни. И двете страни се ангажират да прилагат колективния договор и да поемат отговорност, ако не изпълнят задълженията си.

В Латвия двустранното сътрудничество се развива най-добре на организационно (фирмено) ниво и е по-слабо на регионално и секторно ниво.

НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

Участието е нередовно – нужна е повече информация за най-добри практики.

9.3 Синдикат на работници в транспорта, управлението на пътищата и автосервизите в Бохемия и Моравия (ОС ДОСИА)

ДОКЛАД ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СИНДИКАТА НА ДОСИЯ

Нашият Съюз на транспортните, пътно-икономическите и ремонтните работници в Бохемия и Моравия (наричан по-долу ОС ДОСИЯ), със седалище в Прага, Чехия, обединява служителите в обществе-

ния транспорт, управлението на пътищата, пътното строителство, градските пътища и служителите в автосервизите. Общините и общинските съвети вземат решения за развитието на организациите и предприятията, които участват в градовете, докато регионалните власти вземат решения, свързани с управлението на пътищата. Градският транспорт

се осигурява както от акционерни дружества с пълно участие на града, така и от частни компании, които се конкурират в тръжни процедури. В столицата на Чешката република, Прага, общината планира да развие обществения транспорт чрез разширяване и изграждане на други подземни линии, чрез разширяване на крайградския автобусен и железопътен транспорт и чрез разширяване на железопътната мрежа от центъра на града до летището.

В Чешката република транспортните работници са организирани в множество синдикати. Нашият синдикат ОС ДОСИА обединява около 13 000 члена от всички горепосочени области на транспорта в 135 организации, всички от които са юридически лица, регулирани от синдикални устава. Синдикатът участва в социалния диалог и в колективното договаряне на по-високо ниво колективни трудови договори, договорени с работодателските съюзи.

Профсъюзът участва в изготвянето на общо четири колективни договора на по-високо ниво, един от които обхваща обществения градски транспорт, два - автомобилния транспорт и един - пътното строителство. Според нас всички тези колективни договори на по-високо ниво оказват голямо влияние върху развитието на социалния диалог, върху условията на труд на служителите и върху бъдещото сътрудничество със синдикатите и организациите на работодателите в компаниите и организациите.

Основните организации в нашия съюз участват в социалния диалог на ниво корпоративно колективно договаряне. Синдикатът им помага със съвети и преки консултации, като съдейства да се подобряват трудовите и социалните условия на служителите.

Основните цели и предизвикателства в бъдеще са да се увеличат колкото е възможно по-бързо доходите за персонала на постоянен щат до нива, преобладаващи в развитите западноевропейски страни. Правното основание за социалния диалог е залегнало в чешкото законодателство. Освен това, социалният диалог се провежда тристранно на правителствено и секторно ниво и на двустранна основа на ниво работодатели и представители на работниците и служителите. Профсъюзът активно участва в тези преговори.

Профсъюзът ОС ДОСИА не е член на нито една европейска или международна организация. Това се дължи на недостатъчни средства, свързани с членски внос и вноски. През последните 5 години безработицата е спаднала до сегашните 2,2% през 2018 г. Тази ситуация се дължи на голям недостиг на персонал, най-вече в областта на транспорта. Очакваме европейските социални партньори да споделят информация от областите на социалния диалог и трудовото право, така че да можем да реагираме бързо на всички нива в преговорите в Чешката република.

9.4 Естонският синдикат на работниците в транспорта и пътищата (ЕТТА), Талин, Естония, синдикат

THE URBAN PUBLIC TRANSPORT СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Общественият транспорт се възлага на предприятия с обществени поръчки (с изключение на Талин). Решенията, свързани с обществения транспорт, се вземат от Министерството на икономиката и съобщенията и от администрацията на пътищата (на държавно ниво) и от центровете за обществен транспорт или местното управление на местно ниво. Правителството иска да установи

безплатен обществен автобусен транспорт в цялата страна (с изключение на търговски линии на далечни разстояния).

СИНДИКАТИ

В сектора работи един синдикат и той обединява синдикалните подразделения, работещи в различни компании. Профсъюзът има около 2000 члена. Конфедерацията на естонските синдикати и Конфедерацията на работодателите в Естония



разширяване на колективните договори. Агенцията е член на Конфедерацията на естонските синдикати, Европейската федерация на транспортните работници (ETF), Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и Международната федерация на транспортните работници (ITF). Синдикатът е сключил няколко колективни договора на ниво компания. Проблемите са свързани с ниските заплати и недостига на работници. Шофьорите на автобуси обикновено са възрастни хора и много малко млади хора избират тази професия. 74% от шофьорите на автобуси са на възраст над 51 години и 6% са по-млади от 35 години. Това застрашава устойчивостта на сектора.

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

Правното основание за социалния диалог са Законът за колективните договори и Законът за синдикатите. Шофьорите на автобуси са сключили колективни договори на фирмено ниво (със синдикатите и работодателя като преговарящи) и

на транспортните дружества). Основните теми, обсъждани на фирмено ниво, са времето за работа и почивка, заплатите и условията на труд. Основните теми на секторно ниво са минималната работна заплата в сектора и времето за работа и почивка. Секторното споразумение обхваща всички дружества, работещи в този сектор. Много работодатели не са добре настроени към основните колективни договори. Основният проблем са ниските заплати.

НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

Много информация се губи поради езиковата бариера (получената информация от европейско ниво не може да бъде преведена и изпратена на членовете поради ограничените ресурси, което значително намалява участието).

9.5 SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Съюз на работниците в транспорта и съобщенията в Номаго д.о.о.)

Сухопътен транспорт

СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Градският обществен транспорт на пътници е организиран по различен начин в районите, обслужвани от нашата компания.

В Нова Горица и Велене градският транспорт е безплатен, а в Целе има номинална тарифа. Градската администрация решава как градският транспорт да се развива в градските райони. С изключение на градовете Марибор и Любляна, градският транспорт се осигурява от частни компании.

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

Синдикатът, който представлява работниците на нашата компания, е Съюз на транспорта и съобщенията (SDPZ), национален съюз. Нашият съюз е член на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) в рамките на Асоциацията

на свободните синдикати на Словения. Нашият синдикат кандидатства за членство в ETF. В нашата компания има отличен социален диалог с работодателите на всички нива. Синдикатът няма професионални служители в Номаго. Нашият синдикат в Номаго има отличен социален диалог с работодателя и работническия съвет в компанията, който също помогнахме да бъде избран. От 13-те членове, 9 са членове на нашия синдикат. В момента участваме в изготвянето на правила за здраве и безопасност на работното място.

НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

На Европейското ниво се противопоставихме на либерализацията на пазара на пътнически транспорт и предложихме изменения на Регламент 561/06. Очакваме помощ от европейските социални партньори предимно по отношение на обучението на нашите служители и приемането ни като пълноправни членове на ETF.

9.6 Национална федерация на транспортните синдикати (KSZOSZ), Унгария

Ние сме национална организация, представляваща пътни превозвачи, работници в транспорта на пътници на дълги разстояния и служители в градския транспорт в Унгария.

СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Общественият транспорт обикновено се контролира от съответните общински власти - или от централното правителство, когато става въпрос за компании, собственост на държавата.

СИНДИКАТИ (ПОПЪЛВА СЕ ОТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА СИНДИКА- ТИТЕ)

Безброй синдикати работят в Будапеща и в компании извън столицата. Следователно ще е необходимо много място, за да се изброят синдикатите. Във всеки град има по-големи синдикати, които обхващат общо 60-80% от служителите. Синдикалната структура е сложна в Унгария, но има синдикати, които са национални по обхват. Една от организациите, членуващи в KSZOSZ,

обхваща градския транспорт на национално ниво. За съжаление, само конфедеративните и европейските синдикати от организациите, които членуват в KSZOSZ обхващат градския транспорт. Социалният диалог се осъществява на фирмено ниво, въпреки че възможностите са доста ограничени и зависят от подхода на собственика. Няма социален диалог на браншово ниво.

Основни предизвикателства: недостиг на работна ръка, условия на труд, ниски заплати, здраве, безопасност

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

В Унгария няма социален диалог. Дискусиите се провеждат само на местно ниво и колективните договори се сключват на същото ниво. Има само двустранни дискусии и най-големият проблем е, че в различни компании са договорени различни условия. Едно от последствията от това е, че условията на заетост се различават в сектора на градския транспорт и няма гаранция за продължителна заетост и трансфер на работници.

НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

Нашият синдикат е член на ETF.

Гледната точка на Националната федерация на транспортните синдикати (KSZOSZ) и най-значимите проблеми и предложения

KSZOSZ излага по-долу най-сериозните проблеми, свързани с вътрешното законодателство, които организацията очаква да повдигне както на национално, така и на европейско ниво.

1. След премахването на институцията за ранно пенсиониране не е създадена нова система за улесняване на пенсионирането или ограниченото наемане на работници, изключени от пазара на труда без тяхна вина
ОЧАКВАНИЯ: Подобряване на европейско ниво на институционалната система за ранно пенсиониране, нейните принципи и препоръки, изградени върху единни европейски модели.
2. Условията на труд в ЕС се различават значително. Спирането на социалния дъмпинг е задача, която всяка страна трябва да реши. За съжаление в западните страни се правят закони, които негативно влияят на унгарските

работници. Пакетът за мобилност беше свален от дневния ред, но приемането му би могло да е от значение за нас.

ОЧАКВАНИЯ: Нашият синдикат се интересува от Пакет „Мобилност“, който не е за изключване на работна ръка от (Европейския) пазар на труда, а за създаване на равни условия.

3. Десетилетия наред приемането на закони за професионализиране на шофьорите е неразрешен проблем. За работниците на минимална работна заплата по европейски стандарти има значителни недостатъци, включително ниска пенсия за пенсиониране.

ОЧАКВАНИЯ: Признание на шофирането като професия както на местно, така и на европейско ниво.

4. Цифровизацията е в разгара си и изискванията на пазара на труда скоро ще бъдат трансформирани, нещо, за което обществото не е подготвено.

ОЧАКВАНИЯ: Въпросът трябва да се разглежда последователно в дневния ред на Европейския диалог, но също така трябва да поискаме новият Европейски парламент да инициира съществена дискусия с участието на синдикати и да излезе с препоръки за решение до 2021 г.

5. Недостигът на работна ръка е общоевропейски проблем. Кризата ускори разпространението на цифровизацията, а освен недостига на работна ръка, работниците в съществуващите сектори могат да загубят работата си. Никой не е готов за промените в тенденциите на пазара на труда.

ОЧАКВАНИЯ: Ние искаме да се изготви програма за минимална заетост на европейско ниво, чиято цел ще бъде да се изготвят единни минимални стандарти за заетост и заплати.

6. Изготвяне на единна правна система за синдикати

ОЧАКВАНИЯ: ETF трябва да предприеме стъпки да адаптира към европейските тенденции основните стълбове на един последователен социален диалог, който да представлява интересите на работниците и да залегне в законодателството.

9.7 УАБ “Вилнюс виешасис транспортас”, Вилнюс, Литва

АД “Обществен транспорт Вилнюс” има синдикат за служители на АД “Обществен транспорт Вилнюс”. Пътнически транспорт.

СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Във Вилнюс градският транспорт се организира чрез общинската фирма „Транспортни услуги“. Това е дружество, създадено с помощта на собствеността на Община Вилнюс и е собственост на Община Вилнюс. Неговата дейност включва организиране на система за обществен транспорт и продажба на билети, администриране на местни такси и паркинги, както и администриране, поддръжка и експлоатация на централизирана система за управление на трафика. Общинският съвет на град Вилнюс взема решения относно превоза на пътници по местните маршрути и установява стратегически планове в съответствие с националното законодателство.

В Литва чл. 4 от Закона за конкуренцията на Република Литва постановява, че субектите на публичната администрация трябва да гарантират лоялна конкуренция при изпълнение на възложените задачи, свързани с регулирането на икономическата дейност в Република Литва. Това задължава общините да предлагат на търг всички предоставяни от тях услуги.

Общините са задължени да търсят оферти за пътнически транспортни услуги и да определят условията за избор на превозвачи за превоз на пътници по редовните местни маршрути във Вилнюс.

Много общини се противопоставят на това задължение, но Съветът за конкуренция на Република Литва и Службата за обществени поръчки предвиждат тръжни процедури и предприемат правни мерки, за да задължат общините да разглеждат оферти от потенциални изпълнители.

Във Вилнюс пътниците се превозват от общинската фирма АД “Обществен транспорт Вилнюс” (около 86-88% от маршрутите) и частния превозвач УАБ „Трансревис“ (около 12-14% от маршрутите).

СИНДИКАТИ (ПОПЪЛВА СЕ ОТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА СИНДИКАТИТЕ)

Има пет синдиката, работещи в “Обществен транспорт Вилнюс” АД. Синдикатът на служителите на “Обществен транспорт Вилнюс” АД представлява 1 202 от 2 091 служители. Четири други синдиката обхващат още 181 служители. Синдикатът на служителите на “Обществен транспорт Вилнюс” АД има колективен договор и информира и консултира компанията, като същевременно представлява правата и интересите на служителите на компанията.

Чл. 169 от Кодекса на труда на Република Литва постановява, че работодателят трябва да създаде работнически съвет, когато в предприятието работят двадесет или повече души. Ако има синдикат, действащ на ниво работодател, който представлява над 1/3 от всички служители на работното място, не е необходимо да се създава работнически съвет и синдикатът придобива всички правомощия на работническия съвет и изпълнява всички възложени му функции по Кодекса на труда. Ако над 1/3 от служителите на работното място членуват в синдикати в компанията, функциите на работническия съвет се изпълняват от синдикат, избран от синдикалните членове или от съвместен представител на синдикатите.

Синдикатът на служителите на “Обществен транспорт Вилнюс” АД е член на Литовската конфедерация на синдикатите (LPSK), Европейската федерация на транспортните работници (ETF) и Международната федерация на транспортните работници (МФТР).

Синдикатът на служителите на “Обществен транспорт Вилнюс” АД участва в социален диалог с ръководството на компанията, когато представлява интересите на служителите на компанията. Колективният трудов договор предвижда социалните партньори да се срещат при поискване, поне два пъти годишно, за да обсъждат икономически, социални и правни въпроси. Практически всеки

месец се провеждат консултации по различни въпроси, които засягат правата и интересите на служителите.

Основните предизвикателства са свързани с търговете за превоз на пътници във Вилнюс, публикувани от Община Вилнюс. Не съществуват гаранции срещу социален дъмпинг в условията на търга за избор на превозвачи за превоз на пътници по редовни местни маршрути в град Вилнюс; това означава, че частни превозвачи, предлагащи минимална работна заплата и без колективни договори, могат да участват в търга. Наблюдавахме как недекларираният труд и неравнопоставените конкурентни условия са част от сектора на пътническия транспорт във Вилнюс. Това от своя страна оказва голям натиск върху трудовите и социалните стандарти, установени в нашата компания, които са значително по-високи от тези на частния превозвач. В резултат на това ръководството на фирмата не винаги изпълнява колективния договор и това оказва натиск върху екипа и влошава психосоциалната среда в компанията.

Ако условията на търга и националното законодателство не създадат предпазни мерки срещу социален дъмпинг в бъдеще, можем да прогнозираме забавяне на растежа на заплатите и намаляване на социалните гаранции, предвидени в колективния трудов договор. Макар че липсват шофьори, това е малко вероятно да принуди работодателите да повишат заплатите, тъй като забелязваме опити да се наберат шофьори от трети страни.

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

Законът за Синдикатите на Република Литва предвижда синдикатите да представляват своите членове (те също могат да бъдат представители на работниците и служителите), като сключват колективни и други договори с работодателя. Те имат право да договарят и сключват договори (споразумения) с работодатели, техните организации и сдружения, регулиращи заетостта, преквалификацията, организацията и заплащането на работниците, подобряване на условията на труд и живот и други въпроси. Работодателят трябва да се занимава с трудови, икономически и социални въпроси в предвидените от закона случаи, след консултации със синдикалните органи.

Кодексът на труда на Република Литва постановява, че работодател, чийто среден брой служители надвишава двадесет, трябва - по искане на работническия съвет а, при липса на такъв, на синдикат, действащ на ниво работодател - да предоставя актуализирана, деперсонализирана информация за средната заплата на служителите, които не са управленския персонал. Информацията трябва да се разбива по професионални групи и пол и да се предоставя, ако в професионалната група има повече от двама служителя.

Чл. 161 от Кодекса на труда на Република Литва постановява, че страните по трудовия договор и техните представители координират и следват своите интереси, като използват форми на социално партньорство. В социалното партньорство трябва да се спазват принципите на равенство, добронамереност и зачитане на законните взаимни интереси на страните, принципите на доброволен труд и автономност при приемане на задълженията на страните, действителното изпълнение на задълженията и други принципи, установени от трудовото законодателство, международните договори, по които Република Литва е страна и стандартите за правата на човека.

Част III от Кодекса на труда на Република Литва урежда задълженията и правата на социално ориентирани страни.

В Литва законодателството предвижда достатъчно правни средства за представляване на интересите на служителите, но високото ниво на синдикално разделение, пасивността на служителите и страхът от загуба на работа, липсата на солидарност, ниският финансов капацитет и ниската счетоводна грамотност говорят, че секторно споразумение в Литва няма да бъде подписано в близко бъдеще или ще бъде лошо по съдържание и няма да донесе придобивки.

Не съществува секторен колективен договор в сектора на обществения градски транспорт. Колективни договори има само на фирмено ниво. На фирмено ниво страните от социалния диалог са представители на работодателите и на работниците (работнически съвети или синдикати).



НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

Синдикатът на служителите на “Обществен транспорт Вилнюс” АД участва в различни формати, представлявайки интересите на членовете си. Очакваме трудовите и социалните стандарти да

се прилагат еднакво в сектора на обществения градски транспорт, ясни предпазни мерки срещу възможен социален дъмпинг в Европа и да се разработят общи политики за защита на правата и интересите на работниците.

9.8 Латвийски синдикат на държавните служители и работниците в транспорта LAKRS. Рига, Латвия.

Представява интересите на работниците.

СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Организиран е обществен транспорт в страната (междуградски маршрути, местни и регионални маршрути) и търговете се провеждат от Министерството на транспорта и от Държавната администрация на автомобилния транспорт. Решения относно развитието на транспорта в рамките на деветте най-големи града в страната се вземат от съответните общини, включително град Рига.

Държавните доставчици на услуги са публични предприятия, а частните оператори са латвийски компании.

Общественият транспорт се субсидира от държавния бюджет. Всички загуби, понесени от доставчици на обществен транспорт, обслужващи междуградски, местни и регионални маршрути, се покриват от държавния бюджет; загубите по маршрутите в деветте най-големи града в страната се изплащат от общинския бюджет. Освен това,

всички загуби, произтичащи от ниската цена на билетите/ fare concessions по всички пътнически маршрути, се покриват от държавния бюджет.

РАБОТОДАТЕЛИ (ПОПЪЛВАТ СЕ ОТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА ФИРМАТА)

Асоциацията на работодателите LDDK представлява автобусен оператор на общественя транспорт. В този сегмент има 34 доставчици на услуги с общо около 8 800 служители. Нивата на заетост леко намаляват и се очаква да се понижат още повече. Намалява броя на наетите по-младите хора. Не е сключено общо споразумение с синдиката на сектора LAKRS. Член на подсъвет за обществен транспорт (представители на правителството - работодателите - синдикатите). Член е на Конфедерацията на работодателите в Латвия (LDDK). Предстоящите предизвикателства и планове за бъдещето са свързани с участието в предстоящия търг за новата мрежа от маршрути, която ще започне да функционира през 2021 г. Тръжният процес ще започне в края на първата половина на 2019 г.

СИНДИКАТИ (ПОПЪЛВА СЕ ОТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА СИНДИКАТИТЕ)

В този сектор служителите са организирани в рамките на синдиката LAKRS. В синдиката има около 997 члена. Синдикатът представлява своите членове в съответствие със Закона за Синдикатите, Закона за труда и други нормативни документи. Всички синдикати са представителни и са регистрирани в Държавния регистър на сдруженията и фондациите и спазват националното законодателство.

Общо споразумение може да бъде сключено само от синдикат, който е член на най-голямото синдикално сдружение. В този сектор само синдикатът LAKRS, който е член на Латвийската асоциация на свободните синдикати, има такива права.

В момента LAKRS сключва и колективни трудови договори на фирмено ниво, въпреки че те могат да бъдат сключени и от упълномощен синдикален представител в дружеството.

LAKRS е член на ETF, ITF, Международния синдикат на държавните служители /PSI/ и Европейската федерация на профсъюзите на държавните служители /EPSU/.

Синдикатът е изправен пред следните предизвикателства:

1. Нежеланието на работодателите да сключат общо споразумение с LAKRS.
2. Преговори с Министерството на транспорта и неговия изпълнителен орган за включване на минимални социални гаранции за служителите, особено за шофьорите на автобуси, в документацията, свързана с тръжната процедура за мрежата от нови маршрути.
3. Преговори за колективен трудов договор на работните места (ниски заплати, проблеми с работата/почивката и др.).
4. Ограничаване на правата на синдикатите да получават подходяща информация в съответната форма.

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

Ниският брой членове позволява на работодателите да манипулират и да тълкуват погрешно хода на преговорите и интересите на служителите и в много случаи да действат незаконно.

НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

Въпреки че сме членове на ITF и ETF, никога не сме участвали активно в съвместни действия поради слабия оперативен капацитет на синдиката, липсата на финансиране (недостатъчно платени служители), езиковата бариера и др.

Може би още семинари, дори и само под формата на срещи със синдикати от сектора на общественя транспорт от балтийските държави за обсъждане на разработено законодателство на ЕС, засягащо транспортния сектор. Прилагане на съществуващото законодателство на държавите-членки, за да се сведе до минимум възможността работодателите да тълкуват погрешно законодателството пред властите.

9.9 Обществен градски транспорт / Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Краков; Полша.

СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Органът за обществен транспорт договаря транспортни услуги от името на община Краков, организатор на обществения транспорт. В Краков има публичен оператор (ОГТ С.А.) и частен оператор (Мобилис).

СИНДИКАТИ

Има 6 синдиката в ОГТ С.А. – синдикат Солидарност в ОГТ С.А. е член на националния синдикат Солидарност. Синдикатът в ОГТ С.А. в момента има 620 члена. Това е представителен синдикат - за да е така, членовете трябва да бъдат най-малко 8% от общия брой служители.

Синдикатът участва в социалния диалог на ниво компания:

- договаря колективния договор и възможните промени
- обсъжда правилата за работа
- договаря увеличения на заплатите с управителния съвет
- участва в установяването на правилата за социалния фонд на дружеството

Съюзът постоянно се грижи да са осигурени подходящи условия за работа, да се спазва Кодексът на труда и др.

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

Синдикалната дейност е уредена в Закона за синдикатите. На ниво компания има двустранен диалог - между управителен съвет и синдикати.

В ОГТ С.А. в Краков има действащ колективен трудов договор и на тази основа се обсъждат въпросите на служителите.

Пет синдиката, действащи в рамките на ОГТ С.А., са страни по колективния трудов договор.

9.10 Свободен синдикат в Метро, Букурещ, Румъния

ОБЛАСТ НА ДЕЙНОСТ – ПУБЛИЧЕН ТРАНСПОРТ НА ПЪТНИЦИ

СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ.

Как е организиран общественият градски транспорт във вашия град или държава?

В Букурещ обществената транспортна мрежа се състои от подземна система плюс три други метода на наземен транспорт: трамваи, автобуси и електрически автобуси. Въпреки че има много точки на припокриване, подземните и наземните транспортни системи се управляват от различни организации, а именно Метрорекс и СТБ, и използват отделни системи за издаване на билети; през по-голямата част от времето пътниците трудно се прехвърлят от един вид транспорт на друг. За известно време е имало съвместни билети за двете системи. Понастоящем обаче интеграцията между подземния и наземния транспорт е под желаното ниво. Подземната транспортна мрежа в Букурещ се управлява от Метрорекс и е най-популярната система за обществен транспорт в Румъния (над 700 000 пътници дневно).

Кой решава как да се развива общественият транспорт в градовете?

Местните съвети, областните съвети, както и общинският съвет на община Букурещ са задължени да осигуряват, организират, регулират, координират и проверяват предоставянето на обществени транспортни услуги в рамките на своята административна и териториална област, както и да създават обществени транспортни фирми, ако няма такива компании. Местните органи на публичната администрация са задължени да разработват и прилагат средносрочна и дългосрочна стратегия за разширяване, развитие и модернизация на услугите за местния обществен транспорт, като се вземат предвид градоустройствения план и озеленяването, програмите за икономическо и социално развитие на градовете, както и потребностите от местния обществен транспорт, развитието, както и използването на транспортни средства с ниско потребление на енергия и минимални емисии на замърсители, съгласно действащите закони.

МЕТРОРЕКС С.А. в Букурещ е търговско дружество с предимно държавна собственост, управлявано от Министерството на транспорта. Компанията осигурява обществен транспорт с метро в Букурещ на договорна основа. Тъй като разходите за билети и други приходи не покриват разходите, компанията е субсидирана от румънската държава.

Какви са плановете за бъдещето на обществения транспорт във вашия град?

Метрорекс управлява подземна железница с почти 70 километрова мрежа и управлява 54 влака, свързващи 53 подземни станции, с разстояние от 1.5-1.7 километра между гарите. Стратегията за развитие на компанията за периода 2007-2030 г. е да инвестира около 6.5 млрд. евро за разширяване на подземната мрежа до 150 км.

За да се повиши привлекателността на обществените транспортни услуги и по този начин да се намали използването на автомобили, градовете, както и компаниите за обществен транспорт, трябва да бъдат мотивирани да предоставят качествени услуги в системата на обществения транспорт. За да постигне това, държавата се стреми да:

- разширява и опростява мрежата за обществен транспорт,
- модернизира инфраструктурата (особено в точките за смяна на вида транспорт) и да повишава степента на комфорт през цялото пътуване,
- повишава нивото на достъпност за всички хора, особено за тези със специални нужди,
- подобрява безопасността и сигурността на пътниците и водачите на станциите и в превозните средства и да ограничава вандализма.

Кои са операторите? Обществени или частни ли са?

Операторите са както обществени, така и частни.

СИНДИКАТИ

В „МЕТРОРЕКС“ С.А. има само един синдикат, който организира работници: свободен синдикат в метрото - SINDICATUL LIBER DIN METROU [UNIT-FREE TRADE UNION В ПОДЗЕМЕНИЯТА] и действа на ниво компания. Членство: 4 450 (98% от всички служители).

Правилата, регулиращи представителството на синдикатите, са въз основа на правна рамка съгласно Закон 62/2011 (закон за социалния диалог).

Един синдикат трябва да изпълни определени условия, преди да може да участва в договарянето на колективни трудови договори на различни нива. Трябва да представлява своите членове на нивото, на което иска да преговаря. Ето какви са условията:

- а)** Съюзът трябва да има правен статут на синдикат;
- б)** Съюзът трябва да има организационно и функционално независим;
- в)** Броят на членовете на съюза трябва да бъде най-малко 50% + 1 от броя на служителите в дадена организационна структура.

На национално ниво свободният синдикат в метрото е член на синдиката на Федерацията на транспорта, транслокациите и обществените услуги (АТУ - РУМЪНИЯ), а също и на Конвенцията на националните синдикати на транспортните работници в Румъния /CNSTR/. На Европейско ниво е член на ETF, а на международно ниво - на МФТР.

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

Правното основание за социалния диалог в Румъния е:

- а)** Конституцията на Румъния
Конституцията регулира дейността на синдикатите по отношение на общите принципи, установени в чл. 9 „Синдикатите са конституирани и извършват дейността си въз основа на своите подзаконови актове и в съответствие със закона. Те допринасят за защитата на професионалните, икономическите и социалните права и интереси на служителите “.
- б)** Закон №. 62/2011 (Закон за социалния диалог)
- в)** Закон №. 53/2003 (Кодекс на труда)

В зависимост от етапа, който се постигне след провеждането на преговорите, социалният диалог може да бъде двустранен или тристранен. Колективният трудов конфликт може да бъде задействан, ако работодателят или сдружението на работодателите не отговори на поставените искания или ако отговорът не удовлетворява представителите на синдикатите/ служителите. По време на срока на договора или колективния трудов договор служителите нямат право да инициират колективен трудов конфликт. Колективните трудови конфликти започват само след регистрация. На ниво отдел и с оглед постигане на помирение представителният синдикат или представителят на работниците уведомява работодателя, че започва колективен трудов конфликт и уведомява писмено териториалната инспекция по труда в окръга, където са служителите, които са започнали конфликта.

Може да се разглеждат въпроси, които са обхванати от колективния трудов договор, ако става въпрос за преговори, или как да се подобрят условията на труд, ако става въпрос за заседания на комисиите по безопасност и здраве на работното място.

Винаги е имало конфликти между синдикати и компании, но най-голямото предизвикателство е липсата на ангажираност от страна ръководството на компаниите при решаването на проблеми, докладвани от синдикати. Обикновено сме изправени пред безразличие и липса на искреност по отношение на проблемите на служителите; безброй пъти сме чукали на затворени врати и никой не ни е отговарял.

Ако очакваме социалният диалог да даде добри резултати, законът трябва да вземе предвид и нуждите на работниците. Ръководството на компанията трябва да бъде по-гъвкаво и да обръща повече внимание на проблемите, които са докладвани от комисиите на синдикатите.

Неуспехите на социалния диалог се дължат на различни форми на сплашване от страна на ръководството на компаниите и министрите, които обикновено нямат нужните познания или обучение в областта, в които работят. Имаше моменти, когато стачка, въпреки че беше отменена, беше обявена за НЕЗАКОННА.

Ако тези проблеми трябва да бъдат решени, политическата класа трябва да се действа бързо, да подкрепи и назначи хора, които имат подходящо професионално обучение, хора на ръководни постове, които са експерти в областта която управляват в компаниите.

От законодателна гледна точка имаме много ограничен периметър да защитаваме правата си чрез демонстрации на улицата. Има много пречки за получаване на разрешение за демонстрация.

НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

Миналата година, за първи път в историята на ETF, Изпълнителният комитет на Европейската федерация на транспортните работници проведе събитие извън европейска столица, като избраха Букурещ.

Събитията бяха организирани в Двореца на парламента, в зала Николае Бълческу.

В дневния ред бяха включени актуални проблеми в транспортния сектор (морски, автомобилен, воден, железопътен, въздушен) като: социален дъмпинг, кампанията „За справедлив транспорт 2.0“ за транспортните работници, безопасност на работното място, изменения в европейското законодателство в тази област.

В Румъния няма социален диалог. Това беше заключението на европейските транспортни органи, след като румънските синдикати очертаха проблемите, с които трябва да се справят служителите в тази област. Например стачката на работниците от метрото, която бе отменена преди да започне, изненада членовете на Европейската комисия. Те казаха, че ще се намесят на изпълнително ниво, за да гарантират, че социалният диалог се провежда в съответствие със закона.

»» **Председател на АТУ - Румъния, г-н Йон Радой, член на Комитета на директорите и Изпълнителния комитет на ETF:**

„Повдигнахме въпроса за социалното законодателство и Кодекса на труда, а именно, че няма колективен трудов договор на национално ниво. Европейският комисар ни обеща, че ще се намеси и че знае, че социалното законодателство и социалният диалог като цяло не функционират правилно в Румъния.“

»» **Едуардо Шагас, генерален секретар на ETF (Европейска федерация на транспортните работници):**

„Бяхме много изненадани от решението да се обяви общата стачка за незаконна още преди да започне. Това е в противоречие с това, което се случва на Европейското ниво. Стачката е последна инстанция, но дотогава трябва да има социален диалог и ние разбираме, че това не се случва в метрото в Букурещ. Европейските лидери обръщат внимание на факта, че ако социалният диалог не работи, икономиката на Румъния е изложена на риск от срив.“

»» **Франк Морелс, председател на ETF:**

„Много транспортни работници работят в Западна Европа, но не са платени, не получават заплатата, която се полага, а освен това работят при много лоши условия.“

Какви са вашите препоръки и очаквания на Европейско ниво?

Закон, уреждащ заплатите на Европейско ниво с цел да се сведе до минимум социалният дъмпинг.

9.11 Независим синдикат на служителите в автомобилния и градския трафик на Сърбия

„Единственият представителен синдикат в автомобилния и градския трафик на Сърбия“, създаден с Решение № 110-00-1472 / 2009-02 от 25.12.2009 г.

“Независим синдикат на работниците в обществения градски транспорт Нови Сад“, Нови Сад

СЕКТОРЪТ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Общественият транспорт в Нови Сад се организира в съответствие с Решението за пътнически транспорт в град Нови Сад и след закон, приет от общинския съвет в града. Плановите за обществен транспорт са, че той трябва да бъде модерен, функционален и в съответствие с европейските директиви и насоки, особено по отношение на екологичните стандарти, които предвиждат да се използват двигатели, които са по-чисти от стандартните дизелови двигатели. Планираните обществени транспортни услуги (градски и извънградски) са поверени на Обществено градско транспортно предприятие Нови Сад.

РАБОТОДАТЕЛИ

Общественото градско транспортно предприятие Нови Сад е учредено като публично дружество с решение на общинския съвет на град Нови Сад. Общественият трафик в по-широкия район на град Нови Сад е организиран в три категории/зони: градски, крайградски и междуградски. Включва:

- гр. Нови Сад (общините Нови Сад и Петроварадин)
- общини, непосредствено граничещи с градската зона (Беочин, Сремски Карловци, Темерин)
- части от община Жабаль.

ОГТП Нови Сад е компания с редица дългосрочни ангажименти, насочени към ежедневно подобряване на качеството на градския, крайградския и междуградския пътнически транспорт. Това означава да се подобри редовността на услугите, системите за информиране на пътниците, повишението на екипажите и персонала за контрол на пътниците, външния вид и състоянието на превозните средства, чистотата на превозните средства и разписанията за нуждите на клиентите. Целта е да се постигне високо ниво на качество, което да се свърже с компанията и да служи като пример

за всички фирми, работещи в същия отрасъл, както в страната, така и в чужбина.

БРОЯТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ е намалял през периода от 2016 до 2017 г., като през 2018 г. и 2019 г. се увеличава до сегашното ниво от 1 295 души. Това се дължи на факта, че шофьорите на автобуси напускат компанията и се увеличават отпуските по болест.

АНАЛИЗЪТ НА ПАЗАРА показва, че пазарът на ОГТП Нови Сад, Нови Сад, е ограничен до територията на град Нови Сад и е единственият градски транспортен оператор, докато в крайградската зона има други оператори по определени линии, следователно има конкуренция. Сивата икономика работи в градския и крайградския транспорт, т.е. таксиметровите шофьори извършват незаконни превози по маршрути в града и в крайградските зони. Това оказва неблагоприятно въздействие върху приходите на дружеството. Освен пътнически транспорт в град Нови Сад, пътническият транспорт е предвиден и за общините: Сремски Карловци, Беочин, Темерин и част от Жабаль. Дружеството генерира всички свои приходи на вътрешния пазар.

СИНДИКАТИ

В общественото градско транспортно предприятие „Нови Сад“ има три синдикати, а също така действа и Републиканският независим съюз на работници в автомобилния и градския транспорт в Сърбия. Независимата синдикална организация в ОГТП „Нови Сад“ има 300 члена. За да бъде синдикатът представителен, той трябва да има 15% от общия брой на служителите. Нашата компания има три представителни синдиката, Независимата синдикална организация на транспорта и връзките ОГТП „Нови Сад“, синдикалният клон на „Независимост“ и общинския синдикат 1911 ОГТП „Нови Сад“. Независимата синдикална

организация ОГТП „Нови Сад“ не е член на никаква международна работническа организация. Съюзът на работниците в автомобилния транспорт е член на ETF. Нашият съюз е в партньорски отношения с работодателя по отношение на заплатите на работниците и условията на труд. Настоящите предизвикателства са преговорите на ниво социално-икономически съвет в Нови Сад и градска администрация.

КАК РАБОТИ СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

В нашата компания социалният диалог е тристранен. Участващите страни са Градската администрация (основател), работодателят и синдикатите. Всичките три страни участват в диалога. Социалният диалог се провежда в икономическия и социален съвет на гр. Нови Сад, където участват и трите страни. Диалогът е насочен към подобряване на условията на труд, доходите на служителите, качеството на обслужването и безопасността на движението. Съществува колективен трудов договор на ниво република, град и работодател. С работодателя е сключен специален колективен договор. Нашата компания е обхваната от този договор. И трите представителни съюза подписват колективния договор. В нашата страна се стремим да увеличим заплатите, да съкратим работното време, да подобрим условията на труд, да увеличим безопасността на движението и т.н.

НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

В момента не участваме в никакви значими съвместни дейности на Европейско ниво, с изключение на преговорите, които се провеждат от градската управа - за закупуване на автобуси в сътрудничество с Европейската банка за възстановяване и развитие. През последните години фирмата ни участва в проекти като “Унитранс модел”, “Моби портфейл” и други подобни. Очаквания са, че познанията в областта на обществения градски транспорт ще се увеличат, компаниите ще споделят своя опит и ще се учат от опита на другите и ще бъдат изготвени насоки за подобряване на системните процедури.



Анекси

10.1 Съвместни препоръки

Несигурност и чувство на несигурност в местния обществен транспорт (2003)

Работната група „Местен обществен транспорт“ на Европейския секторен комитет за социален диа-

лог в областта на сухопътния транспорт изготви съвместни препоръки за

НЕСИГУРНОСТ И ЧУВСТВО НА НЕСИГУРНОСТ В МЕСТНИЯ ОБЩЕСТВЕН ТРАНСПОРТ

Препоръките на европейските социални партньори към представителите на ръководствата и на синдикатите в компаниите за обществен транспорт в Европейския съюз бяха публикувани през 2003 г. Те бяха подписани от председателя на Европейския комитет на UITP; Комитета за връзки в пътническия транспорт към Международния съюз за автомобилен транспорт (IRU); и Европейската федерация на транспортните работници (ETF). Препоръките бяха подкрепени от Европейската централа на работодателите и предприятията, предоставящи обществени услуги и услуги от общ интерес (СЕЕР) и Общността на европейските железопътни и инфраструктурни компании (CER).

В момента социалните партньори преразглеждат Съвместните препоръки за несигурността и чувството за несигурност. Когато бъде подписана новата версия на този документ, тя ще бъде публикувана и разпратена до социалните партньори. Оригиналният текст на Съвместните препоръки от 2003 г. може да бъде намерен на Интернет страницата на ETF

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Recommendations-on-Insecurity-in-Urban-Public-Transport-EN.pdf>

и на Интернет страницата на UITP .

<https://www.uitp.org/sites/default/files/25-en.pdf>.

СЪВМЕСТНИ ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОВИШАВАНЕ ЗАЕТОСТТА НА ЖЕНИТЕ В ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

ВЪВЕДЕНИЕ

Европейските социални партньори от сектор Обществен градски транспорт (ОГТ), UITP и ETF, се съгласяват, че повишаването на заетостта на жените е от полза за целия сектор, фирмите и техните служители.

- Повече жени означава повече таланти и умения, интегрирани в компанията, по-широк поглед върху иновациите, повече допълнителни и допълващи се умения като умения за ориентация на гражданите или комуникационните умения на жените;
- Повече жени, работещи в типично доминирани от мъжете сектори, обикновено води до подобряване условията на труд за всички: това допринася за по-добра работна среда и чувство на уважение, и по този начин повишава привлекателността на работните места;
- Демографската промяна създава проблем за компаниите и те не могат да си позволят да се справят без да жени;
- Накрая, но не на последно място, това е въпрос на осигуряване на равни възможности: повече жени в обществения транспорт ще допринесат за подобряване имиджа на компаниите за градски транспорт и на сектора.

Затова е в интерес както на фирмите, така и на работниците, да привлекат повече жени и да ги задържат в сектора.

ОБЩИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОЕКТА WISE НА UITP И ETF

През 2011-2012г. европейските социални партньори в сектора на обществения транспорт проведоха съвместен проект, наречен WISE - Заетост на жените в сектора на обществения градски транспорт.

- Дялът на жените, заети в обществения градски транспорт, е относително нисък - само 17, 5% средно за анализираниите компании (вариращ между 5% и 30% в отделните дружества).
- Доминацията на мъжете е очевидна за две категории на заетост: във висшите лидерски позиции и в „техническите професии“; по-малко от 10% от водачите са жени (малко повече в Източна Европа, отколкото в Западна Европа) и по-малко от 6% от работещите в други технически функции са жени (в Западна Европа), или 11,1% (за Източна Европа);
- В две категории на заетост жените са приблизително наравно представени с мъжете, или дори по-силно представени:
 - на административните длъжности (бизнес администрация, човешки ресурси, маркетинг или комуникации), които могат да предложат добри работни места и възможности за кариера за жените в сектора;
 - в „ниско квалифицирани професии“ (касиери, почистване), които са потенциално несигурни работни места, които или са на изчезване поради развитието на технологиите, или се възлагат на външни подизпълнители.
- Общественият транспорт е сектор, който до голяма степен е доминиран от мъжката работна култура, тъй като техническите или оперативните професии съставляват най-голямата категория заетост в компаниите за обществен транспорт.

15 Наричани по-долу в документа ОГТ (Обществен градски транспорт) социални партньори

Проектът WISE се опита да идентифицира основните пречки пред достъпа и задържането на жените в сектора на обществения градски транспорт. По принцип жените трябва да се справят с три групи пречки/бариери:

1. „Контекстуални бариери“, свързани със специфичните форми и естеството на работа в този вид транспорт. Специфичните особености на производството и на организацията на работа в обществения градски транспорт изглежда, че представляват по-голяма пречка за жените, отколкото за мъжете: работа на смени, работно време рано сутрин/късно вечер, работа през почивните дни; липса на внимание към нуждата от баланс между професионалния и личния живот, баланс или съвместяване на изискванията към професионалния и личния живот.
2. „Непреднамерени бариери“ или липса на внимание към недостига на оборудване и по-общо, свързани с липсата на корекции в политиката за адаптиране към бизнеса и към работната реалност на жените. Тук по-специално се има предвид липсата на съоръжения и хигиенни изисквания в помещенията за поддръжка и в депата; както и липсата на тоалетни по трасетата и на крайните спирки, което често е отговорност на общините като собственици на земята. Тези елементи ще се подобрят условията на труд и за мъжете.
3. „Бариери, произтичащи от дискриминация“, които изглеждат устойчиви, въпреки промените в законодателството и обществените нрави. Дискриминацията обикновено се основава на стереотипи, свързани с „естественото състояние“ на жените и разликата между мъжете и жените. Тези стереотипи често се коренят в начина на мислене и на двете групи, мъже и жени, и се разглеждат като норми, които допринасят за социална дискриминация. Това по-специално се изразява в липса на признание и подкрепа от колеги и ръководители; ситуация, в която дадена жена е единствена на своето работно място, или дори открита дискриминация по полов признак (например вербално неуважение и дискриминация).

Допълнително, нарастването в бройката на проявите на словесно и физическо насилие от страна на трети лица в обществения градски транспорт вреди на имиджа на сектора като работодател по-специално сред жените.

СЪВМЕСТНИ ПРЕПОРЪКИ ЗА ПРОМОТИРАНЕ ЗАЕТОСТТА НА ЖЕНИТЕ В ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Въз основа на правната рамка на ЕС за равни възможности и на базата на стратегията за заетост Европа 2020, включително увеличаване процента на заетост на населението на възраст 20-64 години от 69%, постигнат през 2009 г. до 75% през 2020г., с по-голямо участие на жените, **дялът на работещите жени в европейските компании за обществен градски транспорт трябва да се увеличи от сегашната средна стойност от 17,5% до най-малко 25% през 2020 година с цел да се достигне най-малко 40% към 2035г. Социалните партньори от ОГТ споделят становището, че необходимото обновяване на персонала поради демографските промени следва да насърчи увеличаването на дела на жените в ОГТ.**

По-доброто представителство и интеграция на жените в компаниите за обществен градски транспорт изисква набор от дейности и мерки, изразени в параграфите по-долу, за да привличат и задържат жените към сектора и неговите професии.

Необходимите мерки и дейности за постигане на тази цел са от полза не само за работещите жени. Според идеята за равенството между половете, и жените, и мъжете могат да се възползват от тях.

ПОЛИТИКА ЗА ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ

Компаниите се нуждаят от политика за набиране на персонал, която е директно насочена към жените и им показва, че са добре дошли. Представянето на различните професии, и по-специално техническите професии и възможностите за професионално развитие, трябва да включва жените и техните нужди.

Необходимо е да се направи преглед на процедурите за набиране на персонал и на критериите за подбор, и заедно със синдикатите и представителите на работниците да се разработят нови такива, които взимат предвид по-широка гама от умения и компетенции, за да се осигури равен достъп до всички професии и йерархични нива и да се гарантира, че в този процес жените биват насърчавани, а не обезкуражавани.

КВАЛИФИКАЦИЯ, ОБУЧЕНИЕ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА КАРИЕРА

Квалифицираното професионално образование е в основата на необходимите компетенции и доброто представяне на работното място. По същия начин професионалното обучение е основа за планиране кариерата на служителите и тяхното професионално развитие.

Повече млади жени трябва да бъдат привлечени за професионално образование, а компаниите трябва да създадат подходящи оферти, особено за техническите професии.

Професионалното обучение в транспортния сектор включва разнообразни подходи и предложения за различни целеви групи. Заявената цел е да се гарантира, че служителите жени имат равен достъп до вътрешни и външни професионални обучения. Съдържанието на обучението, методите на обучение и времето, в което се провеждат курсовете, трябва да са съобразени с конкретни изисквания на жените, за да ги привлекат.

Фирмите в транспортния сектор трябва да са наясно, че корпоративните възможности за учене през целия живот са важен фактор за задържане на жените (и мъжете) служители в компанията.

Социалните партньори в ОГТ се обръщат към отговорните лица - ръководители и мениджъри на компании - и им препоръчват да инвестират време и финансови средства в разработването и прилагането на политики за кариерно развитие на жените във всички области на компанията. За да се избегне така нареченият „ефект на стъкления таван“, е силно препоръчително да се използва решителна корпоративна политика, благоприятстваща интеграцията на жените в компанията и подход отгоре-надолу с широк набор от инструменти

Такива политики за професионално обучение и кариерно развитие трябва да се договарят в процеса на социалния диалог и да са разработени в сътрудничество със синдикатите и представителите на работниците.

БАЛАНС МЕЖДУ ПРОФЕСИОНАЛЕН И ЛИЧЕН ЖИВОТ

Компаниите за обществен градски транспорт се нуждаят от политика за организиране на работното време, която позволява на всички служители

по-добро съвместяване на професионалния и социалния/семеен живот. Такава активна политика привлича и задържа в сектора не само жените, но и младите работници.

По-специално в компаниите за обществен градски транспорт, в които **работата на смени** е наложителна, за да се посрещнат нуждите за мобилност на европейските граждани, **такава политика** следва да включва по-гъвкави и индивидуални решения и опции, каквито към момента още не се предлагат.

Възможността за **работа на непълни работни смени**, включително и временна, за всички групи служители; и то когато е поискана от тях и отговаря на нуждите им в различните етапи от живота - от грижа за децата или възрастните близки - може да бъде инструмент за реализиране на гъвкавост на работното време съгласно нуждите на служителите.

Политиките за съвместяване трябва да бъдат разработени в сътрудничество със синдикатите и представителите на работниците и да включват инструменти, които позволяват интегриране на индивидуалните желания и потребности.

Ние препоръчваме на компаниите за обществен градски транспорт да предлагат или да помагат при осигуряването на условия за грижи за децата на служителите жени и мъже.

ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА

С цел да се интегрират повече жени, и то специално в оперативните и технически професии, здравословните и безопасни условия на труд, както и ергономичността и безопасността на работното място, трябва да бъдат адаптирани към нуждите на жените. Това включва например дизайна на шофьорското работно място или инвестиции в инструменти за работилниците за поддръжка, които облекчават тежката физическа работа.

Социалните партньори в ОГТ изтъкват значението на **социални услуги и заведения** за служителите на компании в обществен граден транспорт и за осъществяването на корпоративна култура, ориентирана към равнопоставеност между половете. Съответно, компаниите трябва да предоставят работно облекло за жени и мъже, достатъчен брой

чисти тоалетни, модерни и приятни стаи и столови за отдих, подходящи (отделни) съблекални. За тоалетните по трасето и в крайните спирки на дадено превозно средство, решенията трябва да бъдат намирани заедно с общините, които са собственици на земята.

За защита от насилие на трети страни, на служителите шофьори и на всички други с професии, които са в непосредствен контакт с клиенти, компаниите трябва да създадат допълнително подходящи мерки. Постоянното развитие и прилагане на тези мерки ще бъде голямо предизвикателство през следващите години.

UITP и ETF подчертават, че всички служители ще имат полза от такива мерки.

РАВЕНСТВОТО НА ЗАПЛАТИТЕ

Компаниите за обществен градски транспорт трябва да гарантират принципа за равенство на заплатите, да анализират размера на разликата в заплащането между половете в рамките на компанията, и да разработят политики за нейното елиминиране.

Въпреки, че в сектора на обществения транспорт принципът **„еднакво възнаграждение за една и съща работа“** е валиден в няколко категории на заплащане и за различните професии, включени в колективни трудови договори, обикновено има незабележима дискриминация в заплащането, например при оценка на различни умения. В частност на управленско ниво разликата в заплатите е често срещано явление.

РАБОТНА КУЛТУРА И ПОЛОВИ СТЕРЕОТИПИ

Корпоративната култура на фирмите е от решаващо значение за тяхната привлекателност. Отрасли и предприятия, в които по-голямата част от служителите са от мъжки пол, са склонни с времето да създават специфична „мъжка работна култура“. Това важи и за сектора на обществен транспорт. Тази „мъжка работна култура“ с всичките ѝ последствия като стереотипите за ролите на мъжете и жените (например „техниката не е за жени“), както и сексуалният тормоз все още са значителна пречка за увеличаване привлекателността на този сектор сред жените и нарастване на техния дял сред служителите. Освен това,

промяната в една установена култура е трудна задача, която изисква много работа от фирми, асоциации, синдикати и работнически съвети. На първо място, те трябва да изострят чувствителността на мениджърите на всички нива: от най-високо ниво до мениджъри на екип или линия, но също и на всички служители на тази работа.

И в ежедневието трудов живот половите стереотипи са най-упоритите пречки за създаване на работна култура, благоприятна за жените. Стереотипите се базират на погрешни схващания за естествените различия между мъжете и жените. Чрез стереотипите физическите различия са се превърнали в културни и социални различия, които служат за обосновка на различни случаи на дискриминация, но крият фактите на дискриминацията зад препратки към природата на мъжете и жените. Такава порочен кръг, който води от природното към културното и обратно, може да бъде преборен чрез:

- Признаване и отхвърляне на дискриминиращото действие на стереотипа;
- Неотдаването на значимост на естествените различия в работните отношения като вид социални отношения;
- Позоваванията на негативни примери от работните и обществените отношения, за случаите описвани от стереотипа, за да се запази стереотипът в сферата на културата, а не на природата;
- Специално обучение за всички нива на управление, включително мениджърите на екипи, за да развият чувствителност и да са в състояние да идентифицират стереотипното поведение и да въведат мерки, които да му противодействат.

КОРПОРАТИВНА ПОЛИТИКА

Привличането на повече жени в компаниите от обществен транспорт и изграждането на образ за приятелски настроени към жените компании е възможно само тогава, когато висшето ръководство на дадена фирма е убедено в целта.

Европейските социални партньори препоръчват подход отгоре надолу, в който най-висшето ръководство поставя ясни цели за заетост и кариерно развитие на жените в различни области и разработва инструменти за реализиране на

тези цели. За предпочитане са измеримите цели с ясни времеви рамки, които се проследяват и публикуват редовно. Тези цели трябва да станат част от стратегическите цели на компанията. Тази корпоративна политика трябва да се ръководи от принципите на равните възможности и равнопоставеност между половете. Необходимо е да се действа отгоре-надолу, тъй като средното и низше ниво на управлението трябва да реализира тези цели - а това не би било възможно, ако те предварително не са убедени в тях (виж работна култура и полови стереотипи).

ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ

Социалните партньори в европейския ОГТ ще насърчават прилагането на тези съвместни препоръки и се ангажират постоянно да наблюдават за тяхното изпълнение.

UITP и ETF ще използват резултатите от проекта WISE, за да инициират по-широка и по-интензивна дискусия между европейските транспортни компании, техните асоциации и синдикати. Целта е да се обсъдят и валидират съвместно предложените мерки, както и да се определят области на по-нататъшна дейност, които спомагат за още по-голямото увеличаване дела на жените служители в компаниите от сектора.

Три години след подписването на тези препоръки, социалните партньори в европейския ОГТ ще организират последващ проект за оценка на напредъка в изпълнението на тези препоръки и ще ги засилят, ако е необходимо.

Подписано в Брюксел на 8 април 2014 г.

10.2 Съвместни изявления

Влияние, приложение и по-нататъшно развитие на Директива 2003/59/ЕО относно първоначалната квалификация и непрекъснатото обучение на професионални автобусни шофьори в обществения градски транспорт (2014)

INTRODUCTION

In 2010 European social partners in the urban transport sector (UPT) UITP and ETF carried out a joint project and conference on the application, implication and evaluation of the Directive 2003/59/EC. The UPT social partners highly welcomed the directive as it provides an opportunity for up-skilling the drivers' profession and thus its attractiveness. It further contributes to an improvement of health and safety of professional drivers and an improvement of the performance of the companies regarding the reduction of environmental pollution, the reduction of accidents and other benefits related to improving the quality of service and the professionalism of the drivers.

UITP and ETF are of the opinion that the directive has a positive impact on the concept of quality of services and quality of work, which is important in urban public transport. Additionally, they stated during their joint project an impact on the development of training systems and on the organisation of the labour

market. Depending on the situation in the different Member States this impact is not just superficial.

IMPACT ON SOCIAL DIALOGUE

The European social partners in the urban public transport sector are of the opinion that the Directive 2003/59/EC can and shall improve the social dialogue at company level. To this end the European UPT social partners recommend that the points listed below are subject of exchange between social partners at national and / or local level so that a common understanding of the effects of the directive can be established and – based on this common understanding – improvements in initial and periodic training can be offered, while complying with the rights of the employers' and workers' representatives:

The terms and conditions of recruitment and working condition shall attract, retain and motivate the workers. In this framework the driver's training has to be considered as an essential tool for improving the loyalty of the drivers;

- Workers shall be given a chance to upgrade and/or diversify skill levels and qualifications;
- Their professional mobility shall be facilitated and their career prospective enhanced;
- The impact of investment in training and return on investment, financing of training and the quality of training shall be subject of social dialogue.

INVESTMENT AND RETURN ON INVESTMENT

The social partners UITP and ETF are of the opinion that training according to Directive's requirements must be recognized as an investment and not at a cost. Social partners at national, regional and company level should be aware about the potential financial advantages of initial and continuous training and its high return on investment:

- A reduction in fuel consumption;
- A reduction of vehicle maintenance costs; A reduction of the number of road accidents/casualties;
- Potentially lower insurance premiums;
- An improvement in the quality of the drivers' working environment; thus improved occupational health and safety and less absenteeism;
- Passengers being offered a better standard of service.

FINANCING OF INITIAL AND CONTINUOUS TRAINING

The European social partners in the urban public transport sector, UITP and ETF had noted during their project that there is no coherent situation about financing the initial and continuous vocational training in the Member States.

The social partners in the urban public transport recommend an annual cost / benefit assessment by the social partners at sector and company level. Such assessment is particularly necessary in order to avoid that the companies who finance the initial and continuous training for their drivers are experiencing distorted competitiveness compared to those who

do not fund initial and continuous training. The social partners are of the opinion that the general investment in initial and continuous training has to be borne by the employers.

There should be also a dialogue with national, regional and local authorities and management in order to develop schemes of public financing or co-financing considering the effects for local and regional employment. The UPT social partners wish to underline the societal responsibility for professional training and lifelong learning that should be supported through public funds.

The social partners in the urban public transport sector are invited to jointly find agreements in order to avoid self-financing the initial or continuous training by the concerned drivers. The social partners call the European Union, the national and local authorities and the employers to find the necessary financial resources.

QUALITY OF THE TRAINING AND EXAMINATIONS, TRAINING CENTERS AND TRAINERS

The UTP social partners regret that, although the Commission addresses the differences in training and the requirements on trainers and training centers as a main finding within its report on the implementation of Directive 20003/59/EC COM(2012)385), it does not draw conclusions for further action on this matter. UITP and ETF ask the Commission to undertake in consultation with the social partners an objective assessment done by an independent body on how the objectives of the directive are fulfilled. The social partners agreed on the importance of the following criteria:

- Harmonized initial vocational qualification model-training and test in all Member States in order to avoid discrepancies of levels in competencies and to guarantee a harmonized minimum and mandatory curriculum for all Member States;
- Harmonize quality criteria for training centers and the training of trainers;
- Harmonize quality criteria for examinations;
- Harmonize conditions for accreditation of training centers and trainers;
- Centers' specifications (vehicles in use in the centers, educational material available therein, training for instructors, etc);

- Findings that have emerged from supervising training centers, etc.

These above-mentioned criteria are a pre-condition for effective mutual recognition of initial and vocational training.

Also at national level social partners shall be entitled to be consulted and make recommendations.

SUMMARY ADDRESSED TO THE EUROPEAN COMMISSION

The UPT social partners are of the opinion that future Commission actions shall take into account, after the assessment as described above:

- The quality of training through criteria for the accreditation of training centers and training of trainers;
- The quality of examinations;
- The financing of the required initial and continuous training with the objective to avoid that workers finance their professional initial and continuous training by themselves;
- Measure for the control and enforcement of the Directive's training and continuous training requirements.

Final statement: Due, as said above, to the positive effects of initial and continuous training of the professional drivers in urban public transport as:

- Improvement of the performance of the companies regarding the reduction of environmental pollution, the reduction of accidents and other benefits related to improving the quality of service and the professionalism of the drivers;
- Improvement of health and safety of professional drivers due to the implementation of the directive.

The UTP social partners UITP and ETF are of the opinion that competent authorities shall express training requirements in tender specifications in order to positively recognize the training efforts of companies when selecting the operator.

Signed in Brussels on the 8th of April 201

Социални партньори в местния обществен транспорт UITP и ETF¹⁶

КЪМ УСТОЙЧИВА ГРАДСКА МОБИЛНОСТ СЪВМЕСТНО ИЗЯВЛЕНИЕ НА UITP И ETF

КЪМ УСТОЙЧИВА ГРАДСКА МОБИЛНОСТ (2016)

UITP и ETF приветстват доклада по собствена инициатива на Европейския парламент относно устойчивата градска мобилност и насърчават Комисията да използва тази възможност, за да насърчава и подкрепя действия на местно ниво в тази област с европейска добавена стойност.

Като се вземат предвид фактът, че все по-голяма част от населението на Европа живее в градове, амбициозните цели на Европейския съюз по отношение политиките за климата, икономическия растеж и работните места могат да се реализират единствено чрез действия в градските райони.

От опита на европейските социални партньори UITP и ETF е видно, че предизвикателствата, пред които са изправени градовете, са сходни в цяла Европа: лошо качество на въздуха, застаряване на населението, физическа неактивност (затлъстяване, сърдечно-съдови заболявания), шум, задръствания, социално изключване, липса на средства за инвестиции и др.

Въпреки че политическият отговор на местно ниво ще се различава поради исторически, културни и топографски причини, по-широкото използване на обществения транспорт може да помогне за справяне с много от тези предизвикателства едновременно.

Без да се пренебрегва йерархическият принцип, UITP и ETF считат, че чрез подходящи и координирани инициативи на ниво Европейски съюз трябва да се насърчава устойчивата градска мобилност, по-специално използването на обществения градски транспорт.

¹⁶ наречени в документа по-долу социални партньори за ОГТ (обществен градски транспорт).

РОЛЯТА НА ГРАДОВЕТЕ В ИКОНОМИКАТА И ОБЩЕСТВОТО

В градовете е концентрирана силата на Европейския съюз. Около 80% от европейското население живее в градски райони, където се генерират и над 80% от Европейския БВП. Създаването на така необходимото благосъстояние и богатство в европейските страни, което води до повече и по-добри работни места, зависи до голяма степен от икономическото здраве и привлекателността на европейските градове.

Най-често идентифицираните движещи сили на конкурентоспособността на градовете са: икономическа сила, човешки капитал, физически капитал, глобална привлекателност, качество на живот, институционална ефективност и финансова зрялост. Събраните данни от проучвания в различни страни показват, че повечето от тези фактори се влияят положително от обществения транспорт.

Като пример, в областта на човешкия капитал, секторът на обществения транспорт допринася за повишаване на привлекателността на градовете чрез:

- Привличане на таланти: по-голямата част от висшето ръководство на водещите европейски компании заявяват, че качеството на транспортните връзки е един от най-важните фактори когато избират локация за бизнеса си в Европа¹⁷. Качеството на градската мобилност и градската среда също спомагат за привличането на млади таланти.
- Изграждане на умения - подобряването на обществения транспорт увеличава мобилността на работната сила, като дава достъп до по-голямо разнообразие от възможности за работа и обучение. Това позволява по-бързо да се натрупат умения и знания. Оценката на проекта за метрото в Мелбърн показва, че това не само подпомага цялостното развитие на човешкия капитал в Мелбърн, но и ще спомогне да се преодолеят значителни дисбаланси между различните части на града, допринасяйки за по-доброто равенство в района¹⁸. Ето защо добрата свързаност между градовете и околностите им е съществен елемент.

- Възможности за работа в обществения транспорт - организациите за обществен транспорт осигуряват разнообразни и квалифицирани работни места за градските жители. В много градове местният оператор на обществения транспорт е един от най-големите работодатели (например Амстердам, Барселона, Париж). Чрез веригата си на доставки, организациите за обществен транспорт подпомагат работните места и в други региони.

Въпреки това, градската мобилност е изправена пред все по-остро предизвикателство: разходите, свързаните със задръстванията по пътищата се оценяват на 0,66% от БВП на ЕС, ако не се предприемат мерки. Увеличеният трафик и задръстванията в градовете вървят ръка за ръка с повече инциденти, замърсяване на въздуха и увеличаване на шума. 40% от произшествията с фатален изход се случват в градските райони и обикновено включват лек автомобил. Градският транспорт отговаря за 40% от емисиите на въглероден двуокис и до 70% от другите замърсители. В градските райони, където проблемите със задръстванията, замърсяването, шума и риска от злополуки се увеличават, жителите, участниците в движението, но и служителите в обществения транспорт са изложени на по-висок риск, включително стрес, дихателни и сърдечно-съдови заболявания и риск за личната сигурност. Макар че градовете следва да запазят гъвкавост при избора на най-добрите мерки и политически инструменти, които отговарят на техните специфични нужди, европейските институции могат да играят важна роля, като изготвят насоки и насърчават най-добрите практики.

Следователно, устойчивият градски транспорт представлява важен лост за растеж, нововъведения, заетост, приобщаване и устойчиво развитие на градовете. Налице е силен аргумент в полза на поставянето на акцент върху развитието на градската инфраструктура, по-специално градската транспортна инфраструктура в рамките на пакета на ЕС за работни места, растеж и инвестиции. Ние също така вярваме, че добре интегрираната мобилност в градските райони и свързването на транспорта на дълги разстояния с градските пътища (изграждане на градските възли) ще спомогне да се повиши конкурентоспособността и

17 Тим Мунен и кол., Бизнесът на градовете, 2013

18 Обществен транспорт Виктория, Ползи за агломерацията от метрото в Мелбърн, 2012

привлекателността на градовете, като се осигури липсващата връзка между началото и края на всяко пътуване.

ПРЕХОД КЪМ ОБЩЕСТВЕН ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ, ОБЩЕСТВЕНИ ИНВЕСТИЦИИ И ФИНАНСИРАНЕ

Без да се пренебрегва йерархическият принцип, UITP и ETF считат, че европейските институции следва да предприемат действия за насърчаване на устойчивата градска мобилност. Смяната на модела в полза на по-устойчиви транспортни средства за чиста, ефективна, достъпна и безопасна градска мобилност, особено масовите видове обществен транспорт (градска железница, метро, трамваен и тролейбусен транспорт и екологично чисти автобуси), както и ходенето пеш и карането на колело, е от съществено значение с оглед насърчаване на икономическия растеж, заетостта и по този начин жизнеността на европейските градове и с оглед опазване на здравето, безопасността и качеството на живот на населението.

Икономическите и обществени ползи от обществения транспорт за града са оптимални, когато схемите за обществен транспорт са адекватно интегрирани в стратегиите за икономическо развитие, градското развитие и жилищната политика, стратегиите за образование и заетост, политиките в областта на туризма и културата и, разбира се, всички други аспекти на политиката за градския транспорт.

Местните власти трябва да имат право да изпълняват успешно такива интегрирани градски стратегии. По-специално, следва да се подсили способността им адекватно да генерират финанси за изпълнение на такива стратегии. Това ще създаде стойност на местно ниво, която може да се използва от местните власти за финансиране на инфраструктура и услуги. Освен това, UITP и ETF подчертават колко важен инструмент са Плановите за устойчива градска мобилност (SUMP) и призовават Европейската комисия да насърчава създаването на такива планове, по-специално като поставят условие, че отпускането на средства от Европейския съюз, следва да зависи от това дали даден град има разработен SUMP или еквивалентни мерки.

Общественият транспорт следва да бъде неразделна част от всяка програма за градско

развитие, а проектите за градска инфраструктура следва да бъдат приоритет в бъдещите инвестиционни пакети, особено на ниво Европейски съюз.

Ето защо UITP и ETF изискват от Европейската комисия, когато преразглежда Бялата книга за транспорта от 2011 г., да постави като цел удвояване на пазарния дял на обществения транспорт до 2030 г., и да изготви политики и инициативи във връзка с тази цел.

Конкретните предложения включват:

- Държавите-членки следва да бъдат помолени да разработят и представят дългосрочни финансови прогнози за достъпен обществен транспорт на достъпни цени. В това отношение държавите-членки следва да вземат предвид икономическите и обществените ползи от насърчаването на обществения транспорт, в т. ч. избягването на разходи заради прекомерен трафик; разходи за здравеопазване, помощи за безработни, такса „задръстване“ и др.
- Увеличаването на дела на обществения транспорт при определянето на видовете транспорт в градските райони изисква ясен политически ангажимент на европейско ниво за извеждане на обществения транспорт като приоритет.
- Градското пространство е оскъден ресурс и общественият транспорт често е най-ефикасното средство за придвижване в това пространство. Изисква се ясен политически ангажимент за оценка и приоритизиране на различните начини на градско придвижване в зависимост от това как използват пространството и енергията (включително нивото им на емисии).
- По отношение на градската електронна мобилност акцентът следва да бъде върху споделяните пътувания. Индивидуалната електронна мобилност не следва да оказва отрицателно въздействие върху обществения транспорт или да води до повече задръствания.

Операторите в обществения транспорт продължават да се борят с финансовата несигурност. Приходите се топят в резултат на натиска върху общественото финансиране и конкуренцията от страна на личните автомобили. Освен това, увеличаването на задръстванията може да забави наземния обществен транспорт, който ползва общите за всички превозни средства пътища, а това го прави по-малко надежден. Това може да увеличи разхода на гориво и разходите за поддръжка

и да удължи пътуването и времето за чакане за превозните средства. Привлекателността на обществения транспорт като алтернатива на личния автомобил намалява, което може допълнително да понижи нивото на обслужване и заетост.

Една по-голяма финансова стабилност гарантира улеснен достъп до обществения транспорт като услуга от общ интерес за всички жители, улеснен достъп до основни услуги и възстановяване на конкурентния баланс между обществения транспорт и ползването на лични автомобили. Изисква се по-творчески комплексен подход към финансирането, включително да се използват финансови инструменти от категориите „за-мърсителят плаща“, „бенефициентът плаща“ и „обществеността плаща“. Тези инструменти са също и предпоставка за възпиране на частния транспорт, който дават повече влияние и обхват на обществения транспорт чрез интернализиране на външните разходи.

UITP и ETF призовават държавите-членки да изработят дългосрочна инвестиционна стратегия за финансиране на обществения транспорт, като използват всички форми и източници на финансиране на национално, регионално и местно ниво.

ЗАЕТОСТ, КАЧЕСТВЕН ОБЩЕСТВЕН ТРАНСПОРТ, РАБОТНА СРЕДА И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

UITP и ETF подчертават какъв голям потенциал има секторът на обществения градски транспорт за създаване на качествени работни места в градските райони. В много градове и агломерации секторът има ценен принос за приобщаване на групите в неравностойно положение към пазара на труда, а социалните партньори разработват и прилагат политики за разнообразие на ниво дружество. Нещо повече, в градските райони компаниите за обществен транспорт играят важна роля за осигуряването на квалификация и стаж особено на младите хора.

Освен това, UITP и ETF подчертават значението на качеството на обществения транспорт като ключов аспект за привличане и задържане на потребителите. В това отношение служителите са ключът към успешния обществен транспорт. Качеството на работната среда, както и мотивираните, добре обучени и добре заплатени служители

са от ключово значение за висококачественото обслужване на клиентите, които са в основата на процеса.

Понастоящем секторът е изправен пред няколко предизвикателства:

- От една страна, се въвеждат много технологични промени, за да се отговори по-добре на потребностите на клиентите (интелигентни градски инициативи), които се променят бързо и трудно могат да се предвидят. Много от тези нововъведения в обществения градски транспорт ще окажат пряко въздействие върху заетостта (например електронни билети) и върху условията на труд (например интелигентните транспортни системи (ITS) в обществения градски транспорт), технологиите за наблюдение предвид проблемите, свързани с безопасността и сигурността, ИТ инструментите за водачите). Това ще се отрази върху всички сфери на дейност на шофьорите, работниците по поддръжката, обслужването, администрацията или ИТ и ще изисква силен социален диалог, за да се осигури справедлив преход в условията на дигитализация.
- От друга страна, общественият транспорт е трудоемък сектор и демографските промени в Европа поставят предизвикателства пред сектора в много държави-членки. На това трябва да се обърне внимание и в обществения градски транспорт, като може да е необходимо да се наемат и обучат по-голям брой служители, отколкото в миналото. Необходимо е да се направи анализ на имиджа на сектора като работодател и на условията на труд, за да се привлекат нови служители и да се предоставя висококачествено обслужване. Това налага също така да се обърне внимание на застаряването на персонала в редица компании. Гарантирането на сигурност на работното място е важен фактор за привличане и задържане на работниците в обществения транспорт.
- Интензификацията на работното място, задръстванията (здравето), безопасността (авариите) и сигурността (агресивните пътници) са фактори, които потенциално правят работната среда по-рискова и следователно поставят под въпрос привлекателността на сектора, включително за млади работници или жени.
- Проблемът с несигурността, антиобществено поведение, агресията и насилието засяга работниците, които са в контакт с пътниците

в обществения транспорт, както и самите пътници, и за тази цел се изискват решителни действия не само на ниво социални партньори, но и в тясно сътрудничество с местните власти. Трябва да си даваме сметка колко важен е човешкият фактор, за да има чувство за сигурност в обществения транспорт.

В този контекст е изключително важно да се подчертае отговорността на всички нива на управление, включително на европейско ниво, за гарантиране на качеството на обществения транспорт, а оттам - и на качествените условия на труд, за осигуряване на подходящо финансиране, както и тясното сътрудничество между работодателите, служителите и синдикатите за постигане на общите ни цели.

Следователно, UITP и ETF подчертават значението на социалния диалог на всички нива, включително на европейско ниво, и искат да напомнят за съвместното си писмо от 9 февруари 2015 г. Освен това, европейските социални партньори в обществения градски транспорт призовават Европейската комисия да информира, своевременно да консултира и изслушва социалните партньори по всички инициативи, свързани със сектора на обществения градски транспорт, които имат пряко и непряко социално въздействие. UITP и ETF заявяват още веднъж, че са на разположение да обсъждат заедно с европейските институции различни предложения и решения.

Подписано в Брюксел на 14 март 2016 г.

За ETF

Ален Сютур

Председател на Комитета за обществен градски транспорт към ETF

Сабине Триер

Зам.-генерален секретар на ETF

За UITP

Никола Блейн

Председател на Европейския комитет на UITP

Томас Аванцата

Директор на дирекция „Европа“ към UITP

