

Sociální dialog v sektoru městské hromadné dopravy ve vybraných zemích střední a východní Evropy

Zpráva o projektu



S finanční podporou EU



Otisk

Tento dokument byl vyhotoven v rámci projektu „Sociální dialog v sektoru městské hromadné dopravy ve vybraných zemích střední a východní Evropy.“ Projekt byl financován Evropskou unií v rámci rozpočtové kapitoly „Podpora sociálního dialogu.“ Informace a názory uvedené v této zprávě odrážejí názory autorů a informace jimi získané. Evropská komise nikterak neodpovídá za jakékoli případné použití informací obsažených v této zprávě.

Schváleno partnery projektu

Union Internationale des Transports Publics (UITP)
Rue Sainte-Marie 6
1080 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 673 61 00
info@uitp.org | www.uitp.org

European Transport Workers' Federation (ETF)
Galerie AGORA,
Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11
1000 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org | www.etf-europe.org

Napsala a publikovala společnost

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten
Verkehr gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
Tel.: +49 30 3087526
info@eva-akademie.de | www.eva-akademie.de

Dispozice

DreiDreizehn GmbH, Berlin | www.313.de

Obrázky

iStock.com

Seznam obsahu

1	Předmluva sociálních partnerů	5
2	Úvod	7
3	Metodologie	11
4	Evropští sociální partneři	13
4.1	Mezinárodní svaz veřejné dopravy (UITP)	13
4.2	Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF)	14
5	Evropský sociální dialog	17
6	Aktivity evropského sociálního dialogu v sektoru městské hromadné dopravy	23
7	Shrnutí setkání sociálních partnerů v Bulharsku, České republice a Polsku	25
7.1	Setkání sociálních partnerů v Sofii, v Bulharsku	26
7.2	Setkání sociálních partnerů v Praze, České republice	32
7.3	Setkání sociálních partnerů ve Varšavě, Polsku	35
8	Shrnutí tří pracovních seminářů projektu	41
8.1	Pracovní seminář 1: Bulharsko, Chorvatsko, Slovinsko, Srbsko	42
8.2	Pracovní seminář 2: Česká republika, Maďarsko, Rumunsko, Slovensko	46
8.3	Pracovní seminář 3: Polsko, Estonsko, Lotyšsko, Litva	49
9	Zprávy společností a odborových svazů působících v oblasti městské hromadné dopravy v zemích střední a východní Evropy	55
9.1	Dopravný podnik mesta Košice, a.s., Slovenská republika	55
9.2	Rižský mezinárodní autobusový terminál JSC, Riga, Lotyšsko; rozsah provozu – provoz autobusových stanic (mezinárodní infrastruktura);	58
9.3	Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy (OS DOSIA)	60
9.4	Estonský odborový svaz pracovníků v dopravě a silniční dopravě (ETTA), Tallinn, Estonsko, odborový svaz	60
9.5	SDPZ syndikat družbe Nomago d.o.o.	61
9.6	Národní federace odborových svazů v dopravě (KSZOSZ), Maďarsko	62
9.7	Název společnosti: UAB „Vilniaus viešasis transportas“, Vilnius, Litva	63
9.8	Lotyšský odborový svaz zaměstnanců ve veřejných službách a dopravě (LAKRS). Riga, Lotyšsko.	66
9.9	Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Krakov; Polsko	67
9.10	Nezávislý odborový svaz pracovníků metra, Bukurešť, Rumunsko	68
9.11	Nezávislý odborový svaz zaměstnanců v silniční a městské dopravě Srbska	70
10	Přílohy	73
10.1	Společná doporučení	73
10.2	Společná prohlášení	78



Předmluva sociálních partnerů

Společný cíl ETF i UITP představuje využití institucionalizovaných struktur a spolupráce v rámci evropského sociálního dialogu, a to při plném využití jeho potenciálu ve prospěch sektoru veřejné dopravy a jeho pracovníků. Organizace sociálního dialogu v různých evropských zemích je však velmi různorodá a odráží tamní kulturu průmyslových vztahů v rámci místních ekonomik a společností.

Pro dosažení společného porozumění, evropských sociálních partnerů je nezbytné se zabývat otázkami vyplývajícími z příslušné organizace veřejné dopravy v jednotlivých zemích a městech, jakož i rychle se měnícího prostředí, ve kterém podniky a pracovníci působí (digitalizace, měnící se modely městské mobility, nové subjekty atd.). Hlavním principem je v tomto ohledu zajištění kvality služeb veřejné dopravy a kvality pracovních podmínek, stejně jako role atraktivního a důležitého místního zaměstnavatele.

Dosažení tohoto cíle bude záviset na počtu zemí, které se zapojí do diskusí na evropské úrovni, jakož i na stupni porozumění a znalosti rozmanitosti struktur sociálního dialogu v EU.

V rámci tohoto projektu chtějí evropští sociální partneři přispět ke zlepšení zastoupení zemí střední a východní Evropy v evropském sociálním dialogu a zapojením do přímého dialogu a výměny s organizacemi práce a organizovanými obchodními subjekty podpořit lepší vzájemné porozumění v těchto zemích. Výsledky těchto výměn jsou uvedeny v této zprávě.

Jsme přesvědčeni, že tyto výsledky se odrazí v lepší kvalitě sociálního dialogu a posílí evropský sociální model ve prospěch společností a pracovníků působících v našem odvětví.



Thomas Avanzata



Sabine Trier



Úvod

Sociální dialog na celoevropské úrovni hraje v evropském sociálním modelu klíčovou roli. Nabízí výhody podnikům a pracovníkům a prospívá hospodářství a společnosti jako celku. Evropští sociální partneři pro městskou hromadnou dopravu, Mezinárodní svaz veřejné dopravy (UITP) a Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF) spojenými silami usilují o rozvoj evropského sociálního dialogu a vybízí k diskusi o jeho fungování a výsledcích jeho činnosti se sociálními partnery v zemích střední a východní Evropy (CEE). Evropští sociální partneři si rovněž přejí obohatit své znalosti o funkce a aktivity sociálního dialogu v příslušných zemích.

Zvláštností sociálního dialogu v městské hromadné dopravě v mnoha zemích střední a východní Evropy je vysoká míra decentralizace postrádající dostatečné zastoupení sektorových nebo národních organizací. Sociální dialog v těchto zemích je organizován převážně v tripartitní podobě národních sociálních a hospodářských rad, rozhodujících se na úrovni státu, poboček nebo společností. Bipartitní sociální dialog mezi zástupci pracovníků a zaměstnavatelů není na regionální ani národní úrovni příliš běžný, a často probíhá na úrovni společností. Závěry sociálního dialogu jsou však v těchto zemích často omezené a není jim věnována dostatečná pozornost. Z tohoto důvodu je mezi sociálními partnery i nadále třeba rozvíjet politickou vůli a duch partnerství a zasadit se o intenzivnější přípravu zaměřenou na profesionální vyjednávání a odpovědný dialog.

Evropští sociální partneři, předsednictví Rady a Evropská Komise „potvrzují společný závazek zlepšit rámcové podmínky, účinnost a kvalitu sociálního dialogu na všech úrovních za účelem vytvoření spravedlivého a skutečně celoevropského trhu práce.“ Cílem projektu bylo posílit dopad a viditelnost výsledků evropského sociálního dialogu v sektoru městské hromadné dopravy a současně zlepšit znalosti evropských sociálních partnerů o národních zájmech a požadavcích jednotlivých zemí. Tato opatření umožní sociálním partnerům lépe rozvíjet národní sociální dialog a zároveň se účastnit evropského sociálního dialogu. Společné akce pak povedou k lepšímu chápání nejrozličnějších systémů pracovních vztahů, stejně jako k porozumění sociálním partnerům v cílových zemích. Sociální partneři by tak měli být motivováni k aktivní účasti v evropském sociálním dialogu.

Evropské instituce zdůrazňují, že funkční sociální dialog je v jednotlivých zemích důležitý jak pro ekonomický růst, tak i pro růst zaměstnanosti. „Navzdory rozmanitosti vnitrostátních systémů pracovních vztahů zůstává sociální dialog klíčovou složkou evropského sociálního modelu a evropské smlouvy, včetně Listiny základních práv, tuto skutečnost uznávají.“ Sdělení Evropské komise dokonce uvádí, že „důkladný sociální dialog je společným rysem zemí, jejichž pracovní trhy se ukázaly být odolnější vůči krizi.“ V této souvislosti mají evropští sociální partneři UITP a ETF v úmyslu pokračovat ve výměně zkušeností a podpoře sociálního dialogu v zemích střední a východní Evropy.

Základním předpokladem úspěšného procesu sociálního dialogu je vzájemné porozumění a důvěra sociálních partnerů. Takového prostředí lze dosáhnout pouze společnými setkáními a výměnou informací. Z tohoto důvodu tento projekt zorganizoval společné semináře zaměřené na výměnu zkušeností a informací mezi sociálními partnery ze zemí střední a východní Evropy a odborníky z členských států a evropských institucí.

Do projektu se zapojily Litva, Lotyšsko, Estonsko, Polsko, Česká republika, Slovensko, Maďarsko, Rumunsko, Bulharsko, Chorvatsko, Slovinsko a Srbsko. Hlavní náplň projektu pak tvořily tři návštěvy jednotlivých zemí spojené se schůzkou sociálních partnerů a tři pracovní semináře zaměřené na výměnu zkušeností a informací týkajících se národního a evropského sociálního dialogu v sektoru městské hromadné dopravy.

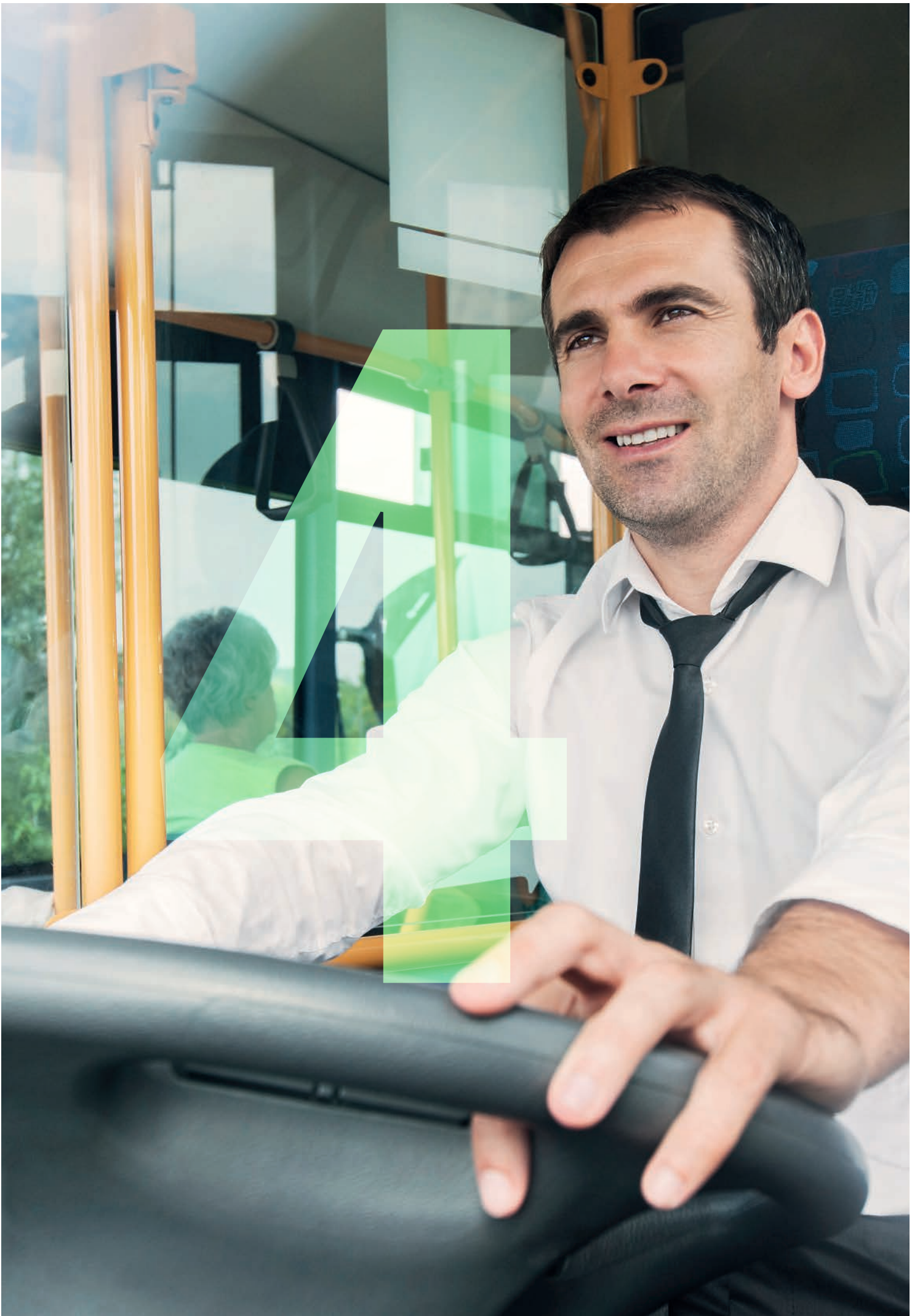


Metodologie

Projekt se uskutečnil mezi 1. lednem 2018 a 30. červnem 2019. Metodologický přístup projektu byl zaměřen na získání představy o situaci v jednotlivých zemích a na přípravu pracovních seminářů spojených se schůzkami sociálních partnerů.

Evropští sociální partneři k těmto setkáním a vzájemné výměně informací přizvali sociální partnery z Litvy, Lotyšska, Estonska, Polska, České republiky, Slovenska, Maďarska, Rumunska, Bulharska, Chorvatska, Slovinska a Srbska. Projekt v praxi zahájily tři návštěvy zemí, jmenovitě Bulharska, České republiky a Polska, spojené se schůzkou sociálních partnerů. Na základě této skutečnosti pak došlo k rozvinutí výměny informací a zkušeností z pracovních seminářů.

Hlavní náplň projektu tvořily tři pracovní semináře týkající se výměny zkušeností a informací o národním a evropském sociálním dialogu v sektoru městské hromadné dopravy. Evropští sociální partneři při této příležitosti představili své cíle a aktivity na evropské úrovni – jejich stručný popis lze nalézt níže. Zástupci národních sociálních partnerů pro účely této zprávy rovněž provedli dodatečný výzkum zaměřený na informace o konkrétních zemích.



Evropští sociální partneři

4.1 Mezinárodní svaz veřejné dopravy (UITP)

UITP je coby vášnivý zastánce udržitelné městské mobility díky své činnosti v oblasti rozvoje této zásadní politické agendy mezinárodně uznávanou institucí. Navíc se může pyšnit dlouhou historií a také skutečností, že se jedná o jedinou celosvětovou síť spojující všechny zúčastněné strany a všechny způsoby udržitelné veřejné dopravy.

UITP spolupracuje s rozhodujícími činiteli, mezinárodními organizacemi a dalšími klíčovými zainteresovanými stranami za účelem podpory a zpopularnění veřejné dopravy a vyvíjení řešení udržitelné mobility. Vytvářením a sdílením špičkových odborných expertíz UITP cílí především na a inovace. UITP spojuje, inspirovuje a umožňuje nalézat řešení vedoucí k vzájemně výhodným obchodním partnerstvím.

UITP sdružuje 1500 členských společností z celkem 96 zemí. Jejími členy jsou provozovatelé a orgány veřejné dopravy, političtí činitelé, výzkumné ústavy, dopravní odvětví a terciální sektor. Jeho sekretariát, jenž sídlí v Bruselu, sdružuje přibližně osmdesát spolupracovníků rozdělených mezi jednotlivá oddělení. Ministerstvo pro evropské záležitosti zastupuje zájmy provozovatelů a orgánů veřejné dopravy EU, členů UITP, směrem k zastupujícím institucím a orgánům

Evropské unie a všem dalším příbuzným organizacím. Důsledně sleduje, radí a podílí se na zpracování evropských nařízení a iniciativ, jenž mají dopad na městskou, příměstskou a regionální veřejnou přepravu osob. Na sociální úrovni je UITP uznávána jako evropská organizace sociálních partnerů, ustanovená podle čl. 154 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen SFEU). V rámci evropského sociálního dialogu UITP spolupracuje s Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).

UITP svou činností zasahuje široké spektrum témat:

- Portfolio školících programů pokrývajících jak obecné problémy týkající se mobility, tak i technická a provozní témata
- Projekty zaměřené na výzkum a inovace
- Široká škála publikací pokrývajících kompletní spektrum otázek souvisejících s mobilitou
- MYLIBRARY – online knihovna UITP
- MYNETWORK – jedinečná možnost připojení a interakce s téměř 16 000 kontakty
- Události – celá řada příležitostí pro seznámení se s těmi správnými lidmi, k výměně nápadů a nalezení řešení, např. Světový summit veřejné dopravy UITP »

UITP vytvořila odborné pracovní skupiny, které sestavují a vyvíjejí nejmodernější informační a znalostní základny určené všem členům:

Regionální divize a kanceláře	Sektorální divize a výbory	Modální divize a výbory	Tématické divize	Jiné expertní skupiny
Afrika	Průmysl: automobilový a pří- slušenství/informační technologie a servisní průmysl	Autobusy	Řízení obchodních a lidských zdrojů	Akademický networking
Asie – Pacifik		Trolejbusy	Informační technologie	Komise pro výstavy
Austrálie a Nový Zéland	Pořádací orgány	Městská dráha	Marketingový a produktový	Designové a kulturní platformy
Eurasia		Metro	Bezpečnost	Platformy pro taxi služby
Evropa: Evropská Unie a centrální a východní evropské země		Regionální a příměstské dráhy	Udržitelný vývoj	Platformy pro vodní dopravu
Indie			Ekonomika dopravy	
Irán			Doprava a městský život	
Latinská Amerika			Kombinovaná mobilita	
Střední východ a východní Afrika				
Severní Amerika				
Turecko				

4.2 Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF)

Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF) je celoevropská odborová organizace, jenž zahrnuje odborové svazy dopravy z Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a zemí střední a východní Evropy. Evropská federace pracovníků v dopravě vznikla ve dnech 14.–15. června 1999 na zakládajícím kongresu v Bruselu. ETF disponuje přidruženými svazy, které organizují pracovníky v železniční a silniční dopravě, logistice, námořní dopravě, v přístavech a docích, na vnitrozemských vodních trasách, civilním letectví a službách v oblasti rybolovu a cestovního ruchu.

ETF zastupuje více než 5 milionů pracovníků v dopravě ze 230 dopravních svazů a 41 evropských zemí, a to v následujících sektorech: železniční a silniční doprava, logistika, námořní doprava, vnitrozemské vodní trasy, civilní letectví, přístavy a doky a rybolov. Sektor městské hromadné dopravy je zastoupen

výborem pro silniční a železniční dopravu. Zlepšením pracovních podmínek pro tyto konkrétní pracovní skupiny se pak zabývá ženský výbor a výbor mládeže.

ETF je zainteresovanou stranou uznávanou evropskými institucemi. 10 % aquis communautaire tvoří dopravní legislativa. Jedná se o uznávaného sociálního partnera v sedmi institucionalizovaných sektorových výborech pro sociální dialog, který zastupuje zájmy pracovníků v dopravě z celé Evropy před Evropskou komisí a Radou ministrů. ETF hodlá pokračovat v budování dobrých vztahů mezi odborovými svazy a Evropským parlamentem, Hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů.

V rámci celkového rámce globální solidarity ETF působí jak jako evropský region ITF, tak jako federace dopravy Evropské konfederace odborových svazů (ETUC). Jeho hlavní činnost spočívá v zastupování



a hájení zájmů pracovníků v dopravě v celé Evropě. Rovněž formuluje a koordinuje dopravní a sociální politiku odborových svazů, aktivně se účastní sociálního dialogu, organizuje společné průmyslové činnosti a kampaně, zabývá se vzděláváním a odbornou přípravou pracovníků a provádí inovační výzkum zaměřený na širokou škálu témat – od studií bezpečnosti a ochrany zdraví při práci až po studie dopadů zaměstnanosti.

Řídící orgány ETF jsou:

- A)** Kongres (organizovaný každé 4 roky)
- B)** Výkonný výbor (nejméně dvakrát ročně)
- C)** Řídící výbor (nejméně dvakrát ročně)



Evropský sociální dialog

Sociální dialog se v příslušných zemích vede na různých úrovních, avšak vede se také na úrovni Evropské unie. Spolu s evropskými sociálními právními předpisy je evropský sociální dialog hlavním nástrojem přispívajícím ke zlepšení pracovních norem v Evropské unii a k modernizaci trhů práce.

Sociální dialog na evropské úrovni má jiné cíle a jinou podobu nežli dialog na úrovni vnitrostátní. Na evropské úrovni vedou evropské organizace zastupující zaměstnavatele a pracovníky na vnitrostátní úrovni jednání s cílem dosáhnout společných dohod nebo doporučení a ovlivnit tvorbu nařízení Evropské unie. Tato skutečnost je zakotvena ve Smlouvě o fungování Evropské unie (články 151–155).

Maastrichtská smlouva (1992) přisoudila sociálním partnerům na evropské úrovni silnější úlohu při vytváření a uplatňování sociální politiky Společenství a prostřednictvím nového práva konzultace v souvislosti s navrhovanou akcí Společenství jim rovněž byla přisouzena větší legitimita. Meziodvětvový dialog vedly buď sociální partneři na základě jejich vlastního autonomního programu, anebo probíhal prostřednictvím konzultací založených na legislativním

programu Komise. Výsledkem autonomního dialogu byly společná stanoviska jednajících stran uvedená v prohlášení o aspektech zaměstnanosti a hospodářské politiky. Konzultace pak vedly k rámcovým dohodám o rodičovské dovolené (1995), práci na částečný úvazek (1997) a práci na dobu určitou (1999), což vedlo k implementaci závazných směrnic na úrovni členských států.

Články 138 a 139 Amsterodamské smlouvy (1997) institucionalizovaly evropský sociální dialog coby prostředek konzultace sociálních partnerů týkající se sociálních iniciativ a právních předpisů na evropské úrovni a také jako nástroj pro vyjednávání dohod.

Nové typy textů v autonomním dialogu mezi jednotlivými meziodvětvovými sociálními partnery vedly k rámcovým dohodám, např. dohodě o pracovním

stresu (2004), rovnoprávném postavení žen a mužů (2005), obtěžování a násilí na pracovišti (2007) a inkluzivních trzích práce (2010).

Přijetí Lisabonské smlouvy (2009) pozměnilo charakter dvou základních smluv Evropské unie, tedy Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o založení Evropského společenství. Druhá z těchto smluv byla později přejmenována na Smlouvu o fungování Evropské unie (SFEU), která má v úmyslu poskytnout Unii právní rámec a nástroje nezbytné pro řešení budoucích výzev a pružně reagovat na požadavky občanů. Ustanovení o sociálním dialogu a o konzultacích a jednání sociálních partnerů (dříve články 138 a 139 Amsterodamské smlouvy) byla v SFEU ponechána prakticky beze změny (články 154 a 155).¹

Článek 154 SFEU

1. Úkolem Komise je podporovat konzultace mezi sociálními partnery na úrovni Unie a přijímat všechna účelná opatření pro usnadnění jejich dialogu, přičemž zajišťuje vyváženou podporu jednajících stran.
2. Za tím účelem konzultuje Komise před předložením návrhů z oblasti sociální politiky se sociálními partnery otázku možného zaměření akce Unie.
3. Považuje-li Komise po takové konzultaci akci Unie za účelnou, konzultuje se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu. Sociální partneři předají Komisi své stanovisko, případně doporučení.
4. Při konzultaci podle odstavců 2 a 3 mohou sociální partneři informovat Komisi o svém úmyslu zahájit postup podle článku 155. Doba trvání tohoto postupu nesmí překročit devět měsíců, nerozhodnou-li se společně sociální partneři a Komise tuto dobu prodloužit.

Článek 155 SFEU

1. Pokud si to sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Unie vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod.
2. Dohody uzavřené na úrovni Unie se provádějí buď podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských států, nebo v záležitostech týkajících se článku 153 rozhodnutím Rady na návrh Komise na základě společné žádosti smluvních stran. Evropský parlament je o tom informován.

Rada rozhoduje jednomyslně, pokud dotyčná dohoda obsahuje jedno nebo více ustanovení vztahujících se k některé z oblastí, v nichž je na základě čl. 153 odst. 2 vyžadována jednomyslnost.

Článek 152 TFEU

Hlavní změnou je, že SFEU nyní obsahuje nový Článek 152:

“S přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních systémů Unie uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni. Usnadňuje mezi nimi dialog, přičemž uznává jejich samostatnost. Trojstranná sociální vrcholná schůzka pro růst a zaměstnanost přispívá k sociálnímu dialogu.”²

1 Více informací viz: Evropská komise, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování: Průvodce pro sociální Evropu. Svazek 2: Sociální dialog. Leden 2012.

2 Smlouva o Evropské unii (SEU) a Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU) ve znění Lisabonské smlouvy (2007). 2008. Článek 152.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ DIALOG – FORMY A PROCESY

Sociální dialog na úrovni Evropské unie v meziodvětvové a sektorové rovině má dvě hlavní podoby. Jednou z nich je akce v reakci na konzultace Evropské komise, druhou je pak nezávislá práce na řešení problémů identifikovaných samotnými sociálními partnery. Tyto procesy mohou mít formální či neformální charakter, mohou být omezeny na organizace pracovníků a zaměstnavatelů a mohou zahrnovat i vládu i další orgány veřejné správy.

Dialog má dvě základní podoby a vede se na dvou hlavních úrovních. Dělí se na:

- **bipartitní**, zahrnující pouze sociální partnery (organizace zastupující zaměstnavatele a pracovníky), anebo
- **tripartitní**, zahrnující pouze sociální partnery a instituce EU (zejména na meziodvětvové úrovni)

Hlavní úrovně dialogu jsou:

- **meziodvětvová**, což znamená dialog, jehož rozsah zahrnuje celé hospodářství EU, trh práce a všech-
na odvětví;
- **odvětvová** (sektorální), tedy dialog týkající se jednoho konkrétního odvětví v celé EU; a
- **podniková**, kde hlavní fóra tvoří evropské rady zaměstnanců,

v závislosti na tom, jak se dialogu účastní jednotlivé organizace. Na meziodvětvových úrovních jsou odbory zastoupeny Evropskou konfederací odborových svazů (ETUC). Zaměstnavatelé jsou zastoupeni organizací BusinessEurope (zaměstnavatelé v soukromém sektoru), Evropským střediskem podniků s veřejnou účastí (CEEP) a Evropským sdružením řemesel a malých a středních podniků (UEAPME). Na odvětvové úrovni jsou sociální partneři asociacemi sdružujícími národní svazy a sdružení zaměstnavatelů působící v určitém odvětví napříč Evropou.

43 odvětví z průmyslu, služeb a obchodu zřídilo výbory pro sociální dialog; jedním z nich je sektor silniční dopravy. Jejich činnost je podporována Evropskou komisí, přičemž v rámci těchto výborů mohou sociální partneři z vlastního podnětu diskutovat o záležitostech, u nichž nalézají společný zájem, provádět společné aktivity a vyjednávat dohody či jiné společné dokumenty.

Meziodvětvoví a odvětvoví sociální partneři konzultují Komise na nejrůznější témata; partneři mohou prostřednictvím společných výborů pro sociální dialog nalézat a rozvíjet společné odpovědi. V evropských legislativních procesech týkajících se zaměstnanosti a sociální politiky je konzultace sociálních partnerů jednou z povinností Komise. Partneři pak mohou vyjednávat dohody, jež mohou být následně podpořeny právní silou v podobě směrnice Evropské unie. V dopravním sektoru má řada legislativních opatření přímý sociální dopad, a z hlediska sociálních partnerů by tudíž měly být považovány za sociální legislativu.

VÝSLEDKY SOCIÁLNÍHO DIALOGU

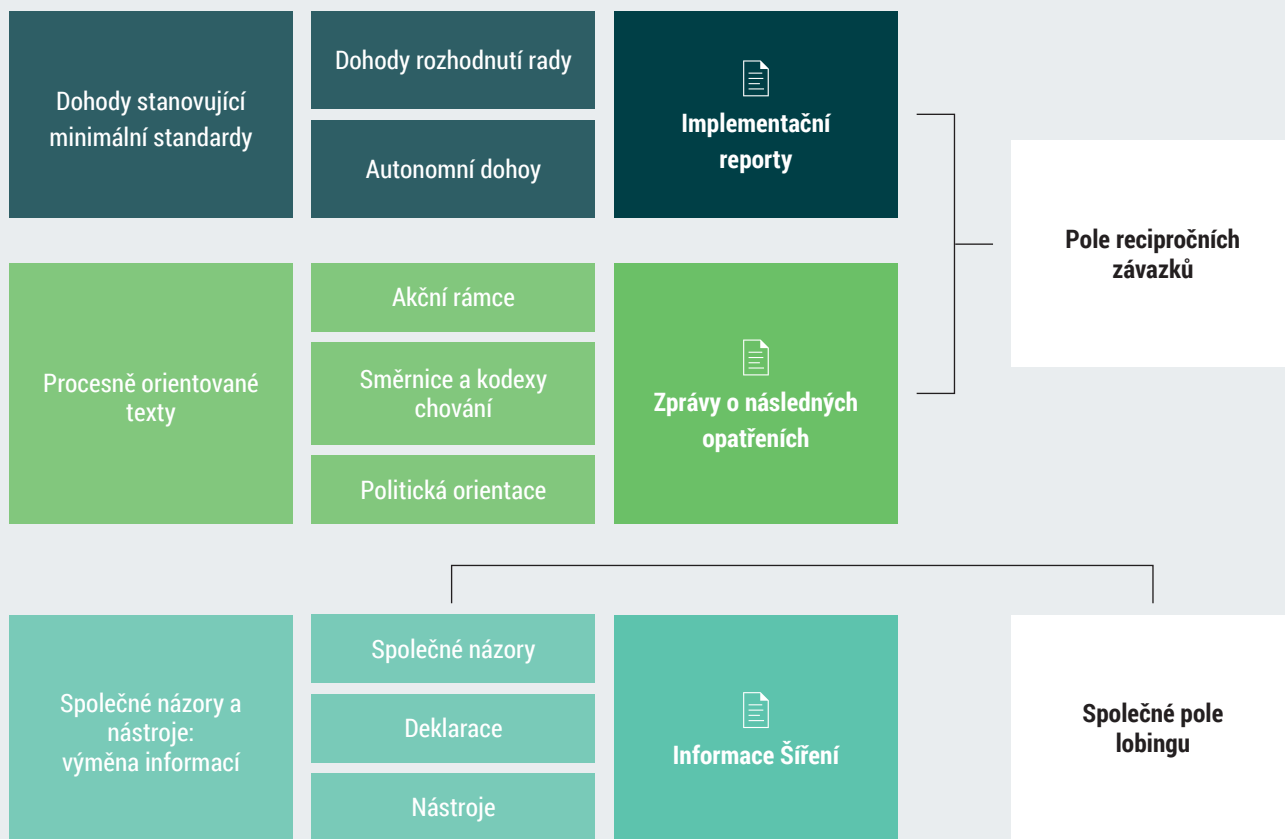
Výsledkem procesů sociálního dialogu mohou být různé druhy textů: společná stanoviska, doporučení či autonomní a jiné dohody. V autonomních dohodách zavádějí sociální partneři na úrovni Evropské unie obecný rámec, který jejich přidružené národní organizace zavazuje k implementaci dané dohody v souladu s vnitrostátními postupy, specifickými pro strany sociálního dialogu a jednotlivé členské státy.

VÝBORY PRO ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG

Výbory pro odvětvový sociální dialog jsou hlavními orgány pro rozvoj společných postupů sociálních partnerů na evropské úrovni. Sociální dialog v městské hromadné dopravě je pracovní skupinou Výboru pro sociální dialog v oblasti silniční dopravy, který usiluje o vlastní sociální dialog se všemi právy, jenž se k němu váží.

Sociální partneři pracují autonomně – rozhodují o pracovním programu, termínech i počtu schůzek a také o plánovaném výsledku. Jejich práci finančně a organizačně podporuje Evropská komise.

Jednotlivá setkání jsou rozdělena na plenární zasedání, schůzky pracovních skupin a zasedání řídicí skupiny. Na plenárních zasedáních může Evropská komise rozhodnout o proplacení nákladů až pro 28 zástupců zaměstnavatelů a pracovníků. Náhrada nákladů je omezena na zástupce členských států EU. Iniciativa rovněž zajišťuje tlumočení do 6 jazyků.



OBNOVENÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU

V roce 2015 Jean-Claude Juncker vyhlásil „Nový začátek sociálního dialogu.“ Cílem tohoto obnovení je lepší zapojení sociálních partnerů do tvorby nařízení a právních předpisů na úrovni Evropské unie a do evropského semestru. Mělo by tak dojít ke zlepšení schopnosti sociálních partnerů dosahovat dohod a lepších předpisů.

Kromě výše uvedeného obnoveného sociálního dialogu existuje také evropský pilíř sociálních práv – vyhlášený v roce 2017 – stanovující 20 zásad a práv. Spolu s pilířem „rovných příležitostí a přístupu na trh práce“ a „přiměřené a udržitelné sociální ochrany“ předkládá i pilíř „spravedlivých pracovních podmínek“ s principy a právy spojenými se:

- Mzdami
- Informacemi o podmínkách zaměstnání a ochrany v případě propuštění
- Sociálním dialogem a zapojením pracovníků
- Rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem
- Zdravým, bezpečným a náležitě uzpůsobeným pracovním prostředím

Jako jeden z 20 principů je zmíněn také sociální dialog a zapojení pracovníků, jenž stanoví povinnou konzultaci sociálních partnerů ohledně návrhu a implementace hospodářských, zaměstnaneckých a sociálních nařízení v souladu s vnitrostátními postupy jednotlivých zemí. Dále předkládá podporu vyjednávání kolektivních smluv a stanoví, že dohody uzavřené mezi sociálními partnery, bude-li to proveditelné, mají být implementovány na úrovni Unie a jejích členských států.



Rovněž má být brán zřetel na právo pracovníků nebo jejich představitelů na včasnou informovanost a konzultaci ve věcech, které se jich přímo týkají, zejména jde-li o převod, restrukturalizaci a fúzi podniků a o hromadné propouštění.



Aktivity evropského sociálního dialogu v sektoru městské hromadné dopravy

Tento odvětvový sociální dialog byl zřízen v roce 2001, přičemž formálně se jedná o pracovní skupinu Výboru pro sociální dialog v oblasti silniční dopravy. Sociální partneři na straně pracovníků reprezentuje ETF a na straně zaměstnavatelů UITP. Přidruženými partnery pak jsou IRU, CEEP a CER. Zainteresované strany se setkávají dvakrát ročně. Prostřednictvím aktivního dialogu mají UITP a ETF v úmyslu podporovat zaměstnanost v sektoru městské hromadné dopravy a nadále rozvíjet své závazky vůči zlepšení kvality pracovních podmínek coby jedné z podmínek kvalitních služeb. Společná doporučení a společná prohlášení naleznete v příloze této brožury.

VÝSLEDKY SOCIÁLNÍHO DIALOGU

Výsledkem sociálního dialogu jsou společná doporučení, společná politická prohlášení, společné studie a projekty a společné konference.

Společná doporučení:

- Nejistota a pocit nejistoty v místní hromadné dopravě (2003)
- Posilování zaměstnanosti žen v městské hromadné dopravě (2014)

Společná prohlášení:

- Implikace, provedení a další vývoj směrnice 2003/59/ES o počáteční kvalifikaci a trvalém vzdělávání profesionálních řidičů autobusů v městské hromadné dopravě (2014)
- Vstřícná udržitelná městská mobilita (2016)

Společné projekty:

- Kvalita služeb založená na kvalifikovanosti v organizačním rozvoji městské dopravy a nové kariérní možnosti pro řidiče (2007–2008)
- WISE – Zaměstnanost žen v městské veřejné dopravě (2013–2014)
- WISE II – Zaměstnanost žen a politika rovnosti mužů a žen ve společnostech městské hromadné dopravy v Evropě (2016–2017)
- Sociální podmínky ve společnostech městské hromadné dopravy (2015–2016)
- Sociální dialog v sektoru městské hromadné dopravy v zemích střední a východní Evropy (2018–2019)
- Digitální transformace a sociální dialog v městské hromadné dopravě v Evropě (2019–2020)

Aktuální pracovní program:

- Vypracování společných doporučení na téma „Sociální podmínky městské hromadné dopravy“;
- Sociální dialog v zemích střední a východní Evropy;
- Vypracování společných doporučení na téma „Bezpečnost a pocit nejistoty“ (zahrnující vnitropodnikové i vněpodnikové násilí na zaměstnancích);
- Digitalizace a zavádění nových technologií



Shrnutí setkání sociálních partnerů v Bulharsku, České republice a Polsku

V rámci projektu proběhla tři přípravná setkání se sociálními partnery z Bulharska, České republiky a Polska, přičemž jednotlivé schůzky sloužily k vzájemnému poznání a výměně aktuálních témat sociálního partnerství v příslušných zemích.

Při příležitosti těchto schůzek evropských sociálních partnerů vysvětlili účel evropského sociálního dialogu v městské hromadné dopravě a práci jejich sdružení, zatímco národní sociální partneři poskytli informace o struktuře a fungování sociálního dialogu ve svých zemích. Ačkoliv průmyslové vztahy a sociální dialog v těchto zemích využívají podobné přístupy, jsou přesto odlišné a jinak strukturované. Ze schůzek jasně vyplynulo, že s organizací městské hromadné dopravy v zemích na různých úrovních se pojí různé odpovědnosti.

Na setkáních sociálních partnerů prezentovali evropské sociální partneři práci UITP a ETF. Celosvětová asociace UITP organizuje provozovatele, úřady, subjekty činné v legislativě, výzkumné ústavy a odvětví hromadné dopravy a služeb. Její hlavní poslání spočívá v podpoře a začleňování veřejné hromadné dopravy a řešení udržitelné mobility. Aktivita UITP zahrnují portfolio školicích programů týkajících se obecných problémů spojených s mobilitou a technická či

provozní témata, výzkumné a inovační projekty, publikace, online knihovnu, příležitosti vytváření online sítí a Summit globální veřejné dopravy UITP; tyto aktivity byly na setkání představeny zástupcem generálního tajemníka. Federace sdružuje 230 odborových svazů ze 41 evropských zemí a zastupuje více než 5 milionů pracovníků v dopravě a rybolovu. Mezi její úkoly patří sociální ovlivňování právních předpisů EU, organizování solidarity, poskytování služeb jejím členům a dialogové aktivity. Jako uznávaný sociální partner v 7 (8) institucionalizovaných odvětvových výborech pro sociální dialog ETF vypracovala a podepsala šest dohod vycházejících z článku 155, které byly následně implementovány jako směrnice Rady.

Odvětvový sociální dialog v městské hromadné dopravě je organizován v rámci pracovní skupiny v sociálním dialogu v oblasti silniční dopravy. ETF a UITP vystupují jako zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů na evropské úrovni, přičemž obě organizace mají v úmyslu podporovat zaměstnanost v městské

hromadné dopravě a nadále rozvíjet své závazky vůči posílení kvality pracovních podmínek coby jedné z podmínek vysoké kvality služeb. Mezi nejnovější témata patřilo přezkoumání sociálních podmínek v tomto odvětví, posílení zaměstnanosti žen a opatření

na podporu udržitelné městské mobility. V současné době sociální partneři pracují na modernizaci společných doporučení na téma „Bezpečnost a pocit nejistoty“ na sociálním dialogu ve střední a východní Evropě a na digitalizaci a zavádění nových technologií.

7.1 Setkání sociálních partnerů v Sofii, v Bulharsku

27. dubna 2018 se evropští sociální partneři setkali se zástupci společností Burgasbus, Sofia Public Bus Transport, Stolichen Electrotransport, Sofia CUM, Metropolitan a se zástupci odborových svazů FTTUB a FTW Podkrepa. Účastníci schůzky při této příležitosti vyjádřili svá očekávání a vysvětlili, že tato setkání jsou velmi důležitá pro zlepšení komunikace a dialogu mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.

Publikum nejprve oslovil prezident FTTUB (Federace odborových svazů dopravy v Bulharsku). Klíčovým poselstvím jeho projevu byly obrovské příležitosti, jež dialog mezi sociálními partnery nabízí, neboť je-li brán vážně, může takový dialog přispět k reálnému zlepšení pracovních podmínek. Opravdový dialog a skutečné partnerství mohou vylepšit oboustranná řešení jak pro jednotlivá odvětví, tak pro zaměstnance.

Dobrych výsledků dosahuje kupříkladu partnerství s městem Sofie – jde např. dohody o otázkách ženských práv, dohody s primátorem či rostoucí počet žen v elektrické dopravě. Fungující spolupráce existuje také se společností Sofia Public Bus Transport, zastupující veřejnou autobusovou dopravu v Sofii. Její generální ředitel podporuje vznikající iniciativy, což má za následek zlepšení pracovních podmínek v tomto odvětví. Propojení s univerzitami, výzkumnými ústavy, evropskými projekty a platformou Evropské komise pro ženy v dopravě podporuje rozvoj nejrůznějších řešení. „Lidé, kteří nás každý den dopravují z místa na místo, si zaslouží naši vděčnost.“

PRŮMYSLOVÉ VZTAHY A SOCIÁLNÍ DIALOG V MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVĚ V BULHARSKU

FTTUB na setkání prezentovala strukturu a fungování sociálního dialogu v Bulharsku. Uvedené informace byly převzaty ze studie na téma „Sociální podmínky ve

společnostech městské hromadné dopravy v Evropě“ z roku 2016, jenž obsahuje zprávu o stavu městské hromadné dopravy v Bulharsku. Analýza studie představuje organizaci trhu, hlavní operátory, institucionální organizaci ve městech, regulační rámec, sociální partnery a případové studie ze společností Sofie Autotransport EAD, Sofie Electrotransport EAD, Metropolitan EAD, Centrum městské mobility v Sofii a Burgasbus (EAD – bulharská společnost s ručením omezeným).

Co se týče sociálních partnerů, výzkumem bylo zjištěno, že „provozovatelé, kteří jsou předmětem této studie, zavedli odborové organizace na úrovni podniků. Jedná se o členy dvou odborových konfederací působících na národní úrovni; jmenovitě jde o organizace CITUB a CL Podkrepa, a to prostřednictvím jejich členství v příslušných odvětvových federacích. Federace odborových svazů v dopravě v Bulharsku (FTTUB) je odvětvová federace, jenž zastupuje pracovníky CITUBU, tedy Konfederace nezávislých odborových svazů v Bulharsku. FTW Podkrepa je odvětvová federace, která zastupuje členy Konfederace práce Podkrepa (CL Podkrepa).

Odborový svaz uvedl, že zastoupení odborů lze nalézt pouze mezi veřejnými či vnitřními provozovateli a že mezi soukromými subjekty v tomto odvětví žádná konkrétní odborová zastoupení neexistují. Pro účely této studie je tedy nutno poznamenat, že pracovní podmínky mezi veřejnými či vnitřními subjekty a soukromými společnostmi se liší vzhledem k tomu, že vnitřní či veřejní provozovatelé na úrovni společnosti uzavírají zvláštní kolektivní smlouvy, jenž zvyšují minimální legislativní standardy práce a platy, stejně jako ochranu pracovníků.“³

Závěry výzkumu zněly následovně: „Ve většině velkých měst jsou zakázky spojené s městskou

3 ETF a UITP (2016, Country reports – Zprávy o jednotlivých zemích), str. 30.

hromadnou dopravou zadávány přímo vnitřnímu provozovateli. Menší obce nebo města (v okolí Sofie) mají tendenci udělovat zakázky místním bulharským soukromým provozovatelům. Mezinárodní provozovatelé zatím nejsou na bulharském trhu hromadné dopravy významně zastoupeni, nicméně na něj ve stále větší míře vstupují. Během posledních několika let sice došlo k nárůstu využívání tendrových řízení, avšak stále není jasné, do jaké míry jsou tyto procesy typickým rysem bulharského trhu městské hromadné dopravy. V současné době není situace zcela jasná ani pokud jde o způsob, jakým jsou zakázky přidělovány soukromým provozovatelům. Podle odborů bylo několik obecních provozovatelů privatizováno ještě před vstupem země do Evropské unie. Problematika přesunu zaměstnanců tak byla považována za víceméně bezvýznamnou. Zdá se, že zástupci daného odvětví, s výjimkou odvětvového odborového svazu FTTUB, nejsou seznámeni s evropskými předpisy týkajícími se tohoto odvětví. Rovněž není jasné, zda v rámci přímého zadávání veřejných zakázek nebo zadávacích řízení existuje souvislost se sociálními podmínkami. Vzhledem k dosavadní praxi považoval odvětvový odborový svaz tuto skutečnost za neobvyklou.

Důležitou charakteristikou odvětví je současná potřeba renovace a modernizace infrastruktury a kolejových vozidel. O subdodavatelské linky projevuje zájem stále více soukromých společností. Výzkum v tomto odvětví se ukázal jako obtížný, a to především z důvodu problematického přístupu k provozovatelům a nedostatku dostupných veřejných informací.

Odvětví městské hromadné dopravy není kvůli „nízké úrovni mezd a dlouhé pracovní době“ pro pracovníky obecně příliš atraktivní. Vysoká fluktuace zaměstnanců je pro provozovatele autobusů a trolejbusů každodenní realitou. Zaměstnanost v posledních letech zaznamenala lehký nárůst a sociální podmínky se do jisté míry zlepšily, přičemž úroveň mezd se mírně zvýšila (v průběhu posledních deseti let při zohlednění zvýšení životních nákladů a inflace), a v některých případech začali pracovníci spolu s mzdou dostávat pracovní bonusy. Společnosti na základě smluv poskytují zaměstnancům stravenky nebo hotovost, dodatečné platby za přesčas, noční směny atd. Nenabízí jim ovšem žádné další příspěvky na důchod či zdravotní péči. Procesy vzdělávání pracovníků v odvětví prakticky neexistují – školení je prováděno

především při indukcí. V rámci hierarchie společnosti nejsou zavedena žádná opatření týkající se plánování kariéry nebo povýšení. Některé společnosti zavedly jistá opatření s ohledem na bezpečnost řidičů, která mají zabránit agresi vůči řidičům a případně je chránit před agresivním chováním třetích stran. Tento problém získal v minulých letech větší vážnost.

Na úrovni odvětví existuje dohoda stanovující pouze rámec pro vyjednávání na úrovni podniků; dohoda však nestanovuje povinné minimální pracovní podmínky pro celé odvětví. Mezi všemi veřejnými subjekty existují kolektivní dohody, které se ovšem v jednotlivých společnostech často velmi liší. V soukromých podnicích mají odbory jen malé či dokonce žádné zastoupení a podle odvětvového odborového svazu jsou pracovníci ve srovnání s veřejnými podniky chráněni méně příznivými podnikovými standardy. Ve srovnání s vnitrostátními nebo místními právními předpisy zlepšují společné kolektivní dohody pracovní standardy ve prospěch pracovníků a jsou považovány za nejdůležitější nástroj pro zlepšení sociálních standardů v tomto odvětví.”⁴

FTTUB dodala, že neměla k dispozici informace o jiných než o výše uvedených pěti subjektech. Organizování v rámci soukromých společností je pro odbory velmi složité, a aktivisté spolupracující s odbory bývají posléze často propuštěni. Úroveň podniku je pro kolektivní vyjednávání v Bulharsku naprosto zásadní. Problémy jsou pak povětšinou řešeny na právě úrovni podniků a obcí.

BURGASBUS

Společnost Burgasbus EOOD v plné výši vlastní obština (bulharský územní správní celek) Burgas. Společnost ve městě zajišťuje autobusovou a trolejbusovou dopravu, stejně jako údržbu infrastruktury a vozidel. V celém městě operuje 47 autobusových linek a 2 trolejbusové linky. Síť linek městské hromadné dopravy v Burgasu je v obecném měřítku považována za poměrně rozvinutou. Obština Burgas je v tomto směru velmi aktivní a v rámci tohoto sektoru se podílí na řadě dotačních projektů Evropské unie. Burgas je první město, které nahradilo všechny staré vozy v městské hromadné dopravě novými modely.

V roce 2014 zaměstnávala společnost Burgasbus EOOD přibližně 848 zaměstnanců. Na většinu

4 ETF a UITP (2016, Country reports – Zprávy o jednotlivých zemích), str. 36 f.

pracovníků se vztahuje kolektivní smlouva na úrovni podniku, jenž určuje specifické pracovní podmínky společnosti (zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů, mají nárok na určitou platbu). Největší část pracovníků tvoří zaměstnanci na plný úvazek se stálými smlouvami, nicméně existují také výjimky. Řidiči pracující v rámci specifických služeb poskytovaných Burgasbusem soukromým podnikům jsou zaměstnání pouze 4 hodiny – když odvázejí a poté dovážejí cestující z jejich pracoviště. Burgasbus se mimo jiné často podílí na výběrových řízeních s cílem zlepšit svou konkurenceschopnost.

Zástupce manažera společnosti Burgasbus zdůraznil, že Burgasbus zakoupil 22 nových trolejbusů a flotilu moderních autobusů. Velmi moderní je také nové autobusové depo v Burgasu, na jehož příkladu se nyní provádí inspekce. Dochází k vynaložení úsilí zaměřeného na zlepšení pracovních podmínek, a pozornost je zaměřena také na zjednodušení dopravy pro osoby se zdravotním postižením – kupříkladu se bere ohled na to, aby řidiči byli schopni zastavit v blízkosti nástupiště. Ministerstvo práce a sociálních věcí v Burgasu udělilo společnosti Burgasbus cenu „Zaměstnavatel roku“ ve východním regionu země. Zástupce manažera společnosti je přesvědčen, že k rozvoji podniku může dojít pouze tehdy, jsou-li v něm nastaveny dobré pracovní podmínky. K vybudování nové infrastruktury, například nových stanic, jsou nezbytné adekvátní finanční prostředky. Burgas se stal pilotním městem pro průzkum v rámci nejnovějšího projektu. V této souvislosti je nutno zmínit, že dobré vztahy mezi městem, potažmo obcí a podnikem jsou v tomto směru zcela nezbytné. Pro společnost je důležité sdílet informace a být otevřen zavádění inovací. Úřadům jsou pak pravidelně předkládány finanční výkazy, přičemž tento pokrok rovněž zlepšuje pracovní a sociální podmínky.

Zástupce odborové organizace FTTUB se nechal slyšet, že implikace dohody jsou v praxi jasně viditelné. Pro další rozvoj je nezbytné opětovné zahájení kolektivního vyjednávání. Odborový svaz doufá v podnikovou účast v tomto procesu, a podporuje investice do městské hromadné dopravy. Zcela zásadní je pro budoucnost městské hromadné dopravy pohodlí cestujících.

METROPOLITEN EAD

Výhradním vlastníkem společnosti Metroliten EAD je obština Sofie. Samotná Sofie je pak jediné bulharské město, které disponuje metrem. Momentálně jsou v provozu dvě linky, přičemž třetí je ve výstavbě. Počet cestujících během posledních 10 let prudce vzrostl, a sice z 21 900 000 v roce 2004 na 83 842 000 v roce 2014. V současné době drží společnost Metroliten 27,07 procentní podíl na celkové vzdálenosti pokryté městskou hromadnou dopravou (v úvahu jsou brány všechny druhy dopravy).

V roce 2018 zaměstnávala společnost Metroliten EAD 1.700 zaměstnanců. 16 % z nich tvoří řidiči, 80 % pracuje jako provozní personál a zbytek (4 %) tvoří administrativní pracovníci. Podíl žen mezi pracovníky činí 32 %. Všichni zaměstnanci jsou vázáni kolektivní smlouvou na úrovni podniku, nicméně podnik postupuje některá ustanovení odvětvové kolektivní smlouvy. Odvětvová kolektivní smlouva není pro strany podepisující kontrakt závazná – jedná se spíše o doporučení k jejímu využití. Kolektivní smlouva na úrovni podniku počítá s mnoha sociálními výhodami pro pracovníky, jako je finanční podpora během nemoci, potravinové příplatky za každý pracovní den, právo na pravidelnou a rodičovskou dovolenou, jakož i rekreační a sportovní aktivity pro zaměstnance.

Pracovníci společnosti Metroliten jsou zaměstnanci na plný úvazek se stálými smlouvami. Nově přichozí zaměstnanci jsou na základě smlouvy na dobu určitou obvykle zaměstnání po dobu 6 měsíců, což je považováno za zkušební období. Teprve poté obdrží zaměstnanec smlouvu na dobu neurčitou. Výjimkami jsou pracovníci v oblasti technických služeb, jenž pracují v prodloužených denních směnách (na základě pracovních smluv na směny). Společnost uvádí, že v posledních letech došlo v důsledku zvýšení počtu cestujících a nových stanic metra k intenzifikaci práce personálu. Odborový svaz však vyjádřil rozdílné stanovisko. Podle něj není intenzifikace práce zaměstnanců z důvodu navýšení počtu zaměstnanců a přísných denních směn nikterak relevantní.

Generální ředitel společnosti Metroliten představil nové projekty v oblasti infrastruktury. Třetí linka sofijského metra bude s ohledem na značný rozsah projektu (16 km dlouhá trasa se 16 stanicemi), rozličné předpokládané stavební metody, specifika jednotlivých úseků a omezené finanční zdroje vybudována ve 3 etapách. První dvě etapy jsou již ve fázi realizace.

Společnost se účastní zadávacích řízení i udělování cen. Klíčovým prvkem projektu je adekvátní nakládání se zdroji. Nový projekt vyžaduje dalších 40 zaměstnanců; polovinu z nich v oblasti administrativy. Společnost Metroliten má 28 stanic, elektrickou síť, kancelář pro bezpečnost a ochranu, sanitární smlouvu a údržbu železničního systému. Kolektivní smlouva, již společnost podepsala, pozbyde účinnosti v červnu 2018. Další aktivní vyjednávání je možné, neboť mezi zainteresovanými stranami neexistují žádné velké spory. Generální ředitel hodnotí dialog a způsob dosahování dohod velmi dobře, přičemž v jeho rámci nedochází k žádným větším konfliktům. Odbory žádají o vyšší mzdy; vyhazování lidí je zakázáno. V tuto chvíli je pro dokončení linky 3 potřeba více než 500 lidí. Společnost se snaží udržet zaměstnance co nejdéle, a za svou práci byla několikrát oceněna.

Zástupce odborů z FTW Podkrepa vysvětlil, že společnost Metroliten má uzavřenou do jisté míry výhodnou dohodu, upravující řadu ustanovení a podrobností. Jednání však musejí pokračovat i nadále. Vnější okolnosti se neustále mění, a trendem současnosti je optimalizace personálu. Pro budoucnost společnosti je nejdůležitější dobrá kvalita služeb, úprava rozpočtu a adekvátní dialog.

FTTUB dodala, že sociální dialog v Metrolitenu funguje velmi dobře. Společnost získala ocenění za přístupnost coby nejlepší evropský projekt. Společnost rovněž obdržela strukturální fondy z Evropské unie. Dále se může pochlubit výjimečným řízením; entusiasmus generálního ředitele motivuje ke vstupu do společnosti dokonce i mladé lidi. Důraz je kladen na kvalifikaci zaměstnanců a na vysoce kvalifikovaný personál. V budoucnu bude jeden z významných problémů společnosti představovat automatizovaná mobilita.

CENTRUM MĚSTSKÉ MOBILITY (CUM) V SOFII

Výhradním vlastníkem společnosti je obština Sofie. V rámci společnosti existuje odborová organizace na úrovni podniku. Centrum městské mobility má následující specifické úkoly: analýza vývoje environmentálních a provozních aspektů veřejné dopravy v Sofii; realizace a provoz inteligentních dopravních systémů městské hromadné dopravy; Organizace, řízení, dohled a financování městské hromadné dopravy v Sofii formou integrovaného procesu; Vydávání přepravních dokladů a inkasa příjmů z přepravy; Provoz systému řízení informací pro monitorování a dohled nad

provozem na základě identifikace pomocí globálního polohového systému; Provoz jednotného systému automatizovaného výběru jízdného (systém prodeje jízdenek); Reklamní a informační služby ve veřejné dopravě; Financování, výstavba, provoz a údržba parkovacích míst, garáží a veřejných parkovišť v Sofii, jenž jsou ve vlastnictví města; půjčování parkovacích míst.

Člen představenstva CUM zdůraznil, že společnost získala ocenění za správu parkovacích míst a dobré veřejné služby. Realizovala se výstavba podzemních parkovišť. CUM aktuálně zaměstnává 1.330 pracovníků; na podzim 2018 jich pak má být více než 1.400. CUM organizuje veřejné kontroly a je aktivní v oblasti plateb a jízdenek. Pro společnost pracuje mnoho žen, např. při prodeji jízdenek nebo v administrativě, ovšem i na vyšších pozicích a ve vedení. Základ práce tvoří společná práce s odbory, přičemž ve společnosti momentálně působí 4 odborové svazy. Vedení se k dohodě uzavřené s odbory staví velice vnímavě, jelikož si uvědomuje, že pro dosažení dobrých výsledků je sociální dialog velmi důležitý. Tvorba mezd probíhá na základě kvality a množství provedené práce. V nejbližší době se zavedou nová pravidla a předpisy, jenž se následně vyhodnotí. Společnost doufá, že se tak podaří vyřešit alespoň část problémů.

FTTUB uvádí, že ačkoliv sociální dialog již probíhá, je potřeba jej zkvalitnit. Pravidelná setkání by se měla konat častěji. Návrhy zaměstnavatele byly rozumné. Bulharsko hodlá dodržovat evropské normy. Odbory se snaží uspokojit potřeby zaměstnanců. Všechny schůzky zaměřené na projednávání sociálních otázek iniciují odbory – zaměstnavatel by proto měl ve své komunikaci s odbory projevit více samostatné aktivity. V roce 2017 CUM organizovalo Evropský týden mobility, v rámci kterého společnosti uspořádaly dny otevřených dveří, přičemž důraz se kladl důraz především na lidský faktor.

Společnost Podkrepa poukazuje na strukturální problémy odborů. Důležitou roli hrají také malé jednotky. Odbory obecně vyžadují lepší pracovní podmínky.

SOFIA ELECTRICAL TRANSPORT

Výhradním vlastníkem Sofia Electrical Transport EAD je obština Sofie. Společnosti podniká v oblasti tramvajové a trolejbusové dopravy v hlavním městě. Disponuje třemi tramvajovými depy a dvěma depy pro trolejbusy. Společnost neprovádí outsourcing žádné ze svých činností, a naopak sama provádí údržbu specifické infrastruktury a stejně tak spravuje své vozy. Služby společnosti jsou smluvně zadávány prostřednictvím přímého zadání ze strany magistrátu. Poslední smlouva s účinností na 10 let byla podepsána v roce 2013. Subdodavatelům není v současné době nabízena správa žádné z linek. Společnost v nedávné době začala s rekonstrukcí svého vozového parku a infrastruktury – v roce 2014 zakoupila 50 nových trolejbusů a 20 nových tramvají. Podíl společnosti na celkové vzdálenosti pokryté všemi ostatními druhy městské hromadné dopravy v Sofii činí přibližně 30,82 %, což v důsledku znamená zhruba 95 348 252 cestujících ročně.

V současné době má Sofia Electrical Transport EAD 1,928 zaměstnanců, z čehož více než 25 % tvoří ženy, které zároveň tvoří plnou jednu třetinu všech řidičů. Všichni zaměstnanci jsou zaměstnáni na plný úvazek s pracovními smlouvami na dobu neurčitou. Jen nepatrná část z nich, která má na starost oblast technických služeb, pracuje v prodloužených denních směnách. Čas od času dochází ke spolupráci s krátkodobě najatou pracovní silou, v závislosti na konkrétním projektu. Na úrovni podniku platí pro většinu pracovníků kolektivní smlouva, která upravuje specifické pracovní podmínky společnosti. Kolektivní smlouva je pomocným nástrojem, který reguluje sociální podmínky ve společnosti a zároveň cílí na snížení množství útoků vedených proti řidičům.

Náměstek ředitele společnosti osvětlil, že firma získala 10 zakázek prostřednictvím přímého zadání. Sofia Electrical Transport provozuje 311 tramvají, 126 trolejbusů, 25 moderních tramvají a 2 tramvajová a trolejbusová depa. Infrastruktura potřebuje zdokonalit; z tohoto důvodu existuje jednotka, která je zodpovědná za příslušné opravy.

2. prosince 2016 byla s odbory působícími v podniku uzavřena nová kolektivní smlouva (CBA), upravující pracovní a sociální vztahy, stejně jako aspekt sociálního pojištění, jenž nebyly nijak upraveny závaznými ustanoveními zákona a jinými normativními předpisy či dohodami na vnitrostátní a odvětvové úrovni. Hlavními cíli této smlouvy jsou: konstruktivní partnerství; zaměst-

nanost; shoda zájmů; předcházení konfliktům; zajištění sociálního pojištění. Kolektivní smlouva je dle názoru zaměstnavatele velmi specifická a obtížně dokončitelná.

Sociální dialog a spolupráce mezi managementem a odborovými organizacemi funguje velmi dobře. Odborové organizace Syndikát elektrické dopravy (součást Unie odborových svazů dopravy v Bulharsku CITUB) a Odborový syndikát Podkrepa pravidelně organizují pracovní semináře a společné iniciativy zaměřené na zlepšení pracovních podmínek, zvýšení zaměstnanosti žen a rovnost žen a mužů ve společnostech podnikajících v oblasti hromadné dopravy.

Společnost se ustavičně snaží zlepšovat pracovní podmínky svých zaměstnanců dodávkami nových vozidel, jmenovitě pak tramvají a trolejbusů s klimatizací a vytápěním kabiny. Zlepší se také materiální a technické zázemí v depech a divizích společnosti. Aktuálně rovněž dochází k implementaci projektu nazvaného „Zlepšení pracovních podmínek v opravárenské hale tramvajového depa Krasna Polyana.“ Prostřednictvím účasti na seminářích, kurzech a firemních školeních budou vytvořeny podmínky pro udržení a zdokonalení kvalifikace zaměstnanců.

K sociálním benefitům poskytovaným zaměstnancům patří bezplatné cestovní poukazy pro zaměstnance a cestovní poukazy pro rodiny zaměstnanců za zvýhodněné ceny, poskytování bezplatných ročních zdravotnických profylaktických vyšetření, zvláštní péče o zdraví žen – každoroční bezplatné profylaktické vyšetření gynekologa a specialisty na osteoporózu, dárkové poukazy na dovolenou v letní sezóně pro zaměstnance a jejich rodiny za zvýhodněné ceny a poskytování sportovních příležitostí za zvýhodněných podmínek prostřednictvím podpisu smlouvy o přístupu do fitness center, studií a plaveckých komplexů.

Hlavní výzvy, jimž Sofia Electrical Transport EAD čelí, je rostoucí tendence zvyšování průměrného věku zaměstnaných osob v důsledku všeobecného stárnutí obyvatelstva v Bulharsku, jakož i neatraktivnost práce v oblasti městské hromadné dopravy v očích mladší generace.

Nalézt aktivní uchazeče o zaměstnání v městské hromadné dopravě je stále obtížnější. Současné platy ve společnosti nejsou příliš atraktivní, přičemž povinný řidičský průkaz D případným zaměstnancům umožňuje pracovat v jiných oblastech, např. v oblasti mezinárodní nákladní dopravy. Průměrná mzda řidiče činí 950 Leva (= cca 485 EUR).

FTTUB dodává, že spolupráce se společnostmi probíhá dobře. Přestože prozatím nedošlo ke splnění všech podmínek kolektivní dohody, byla již úspěšně přijata mnohá opatření. Mezi nová zařízení patří kupříkladu oněch 25 nových stanic, avšak ostatní vybavení je zastaralé. Společnost nedisponuje dostatkem finančních prostředků nutných k opravě. Zlepšení pracovních podmínek podnik bere velice vážně.

SOFIA AUTOTRANSPORT

Sofia Autoransport EAD je ve výhradním vlastnictví obštiny Sofie. Společnost spravuje 66 městských a příměstských linek, které jsou rovnoměrně umístěny na území města na základě potřeb cestujících a nikoli podle geografických hledisek. Společnost je rozdělena do tří oddělení, z nichž každé pokrývá jinou městskou oblast a má vlastní depo a vozový park. Celkový podíl společnosti na dopravě ve městě (v rámci všech druhů dopravy včetně osobních automobilů) činí 45 %. Společnost striktně dodržuje všechny národní předpisy a disponuje národní kolektivní smlouvou na úrovni podniku.

Ačkoli společnost nezajišťuje žádnou z funkcí městské dopravy pomocí externích subjektů, subdodavatelům bylo v rámci výběrového řízení nabídnuto 16 autobusových linek. Město Sofie však kontrakt uděluje přímo společnosti Sofia Autotransport EAD. Poslední smlouva, uzavřená na desetileté období, byla obnovena v roce 2014. Společnost má vlastní kolektivní smlouvu, jenž definuje zlepšené sociální podmínky zaměstnanců.

V roce 2017 měla společnost Sofia Autotransport EAD 1,976 zaměstnanců. Jedná se o pracovníky na plný úvazek se smlouvami na dobu neurčitou, přičemž jde o řidiče, ale také o provozní personál, který se stará o technický stav vozidel, úklidové pracovníky, administrativní a řídicí personál a další. Kolektivní smlouva na úrovni podniku, která stanovuje specifické pracovní podmínky společnosti, platí pro většinu pracovníků (zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů, mají nárok na určitou platbu).

Generální ředitel společnosti zdůraznil, že společnost brzy nakoupí 60 nových autobusů a 20 hybridních autobusů. 60 % autobusů již bylo nahrazeno novými modely. Všechny vozy disponují službou Wi-Fi.

Sociální dialog ve společnosti je veden na dobré úrovni. Obě strany jsou otevřeny diskuzím o konkrétních problémech a hledají výhodná řešení. Mzdy a platy

se každoročně zvyšují. Došlo k zavedení lepších podmínek, mezi něž patří např. nové uniformy, nové technologie, oddělená kabina pro řidiče a rekreační středisko. Generální ředitel je vděčný za společné aktivity, které společnost rozvinula s partnerskými odbory.

FTW Podkrepa zdůrazňuje, že nejdůležitějším faktorem jsou dobré pracovní podmínky. Sociální dialog je veden aktivně a účelně; jeho výsledky by měly být aktualizovány. Odborový svaz se snaží řešit konflikty a podporuje pokus vedení společnosti o nábor pracovníků. Tato snaha ovšem naráží na nezáměr ze strany občanů. Profese řidiče autobusu pro ně není dostatečně atraktivní. Město Sofie, které má na starosti mobilitu, obdrželo doporučení určená ke zlepšení tohoto problému. Užitečná by kupříkladu byla rezidenční centra pro pracovníky, která existovala již dříve. Nezbytné jsou rovněž další schůzky a další dialog: „Sjednocení jsme silní“.

FTTUB dodává, že unie je velmi silná. Řidiči, kteří společnost opouštějí, by měli směřovat úsilí společnosti ke zlepšení úrovně mezd, které oceňují práci řidičů a jsou důležité i pro kvalitu odváděné práce. Práce vedení společnosti je hodnocena pozitivně, jelikož zlepšilo podmínky a odvrátilo hrozící bankrot. Společnost se spojeným úsilím podařilo zachránit, menší jednotky však zůstaly pozadu. Problémem je fluktuace zaměstnanců; odborová organizace zahájila kampaň na podporu růstu mezd. Bulharsko žádá o minimální mzdu na evropské úrovni. Odborové svazy očekávají, že jednání povede k lepším výsledkům. Dialog lze vždy zlepšit.

MĚSTSKÁ HROMADNÁ DOPRAVA VE VARNĚ

FTW Podkrepa a FTTUB hovořily o stavu sociálního dialogu v městské hromadné dopravě ve Varně. Absence vedení na tomto dialogu hovoří v podstatě sama za sebe. Vlastnictví je v plné výši městské. Odborové organizace považují pracovní podmínky za spravedlivé. Dialog se zaměstnavatelem je však obtížný, popřípadě vůbec neexistuje. K problémům dochází prakticky na denní bázi, a právě z tohoto důvodu byla naplánována stávka. S městem je možné vést seriózní a produktivní dialog. Problém představuje také nedostatek personálu ve Varně. Dále je nezbytné zařídit směřování investic do nových zařízení a infrastruktury.

7.2 Setkání sociálních partnerů v Praze, České republice

29. května 2018 se setkali zástupci Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Odborového svazu dopravy s evropskými sociálními partnery. Na schůzce byl prezentován a diskutován výzkum evropských sociálních partnerů na téma městské hromadné dopravy.

INSTITUCIONÁLNÍ ORGANIZACE MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY V ČESKÉ REPUBLICĚ⁵

Úloha a odpovědnost orgánů veřejné správy (celostátní, regionální a obecní) je stanovena platnou legislativou. Hromadná přeprava osob v městských oblastech je prostřednictvím smlouvy o veřejných službách napřímo řízena jednotlivými obcemi. Provoz sítí MHD je upraven dvěma právními předpisy a každý segment MHD (autobusová doprava, tramvaje a trolejbusy) je regulován různými právními předpisy, a jeden provozovatel je tudíž nucen dodržovat 2 právní předpisy. Toto rozdělení vytváří určité problémy.

- Zákon č. 111/1994 Sb. O silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, týkající se autobusové dopravy (coby jedné z dílčích částí systému veřejné dopravy)
- Zákon č. 266/1994 Sb. O dráhách, ve znění pozdějších předpisů, týkající se mimo jiné provozu trolejbusů, tramvajů a pozemních lanových drah.

Převážná část veřejné dopravy není organizována na komerčním základě. Zákon č. 194/2010 Sb. O veřejných službách v přepravě cestujících a o změně dalších zákonů provádí Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1370/2007. Předpoklady pro provozovatele tvoří přidělená licence, schválený jízdní řád a kapacita infrastruktury. Právní předpisy stanovují minimální normy týkající se vozidel, personálu a vybavení. Služby městské hromadné dopravy provádí příslušná města, přičemž činný orgán může uložit přísnější podmínky přesahující rámec minimálních norem. Přidělení zakázky se uskutečňuje buď přímým zadáním (za určitých podmínek) anebo prostřednictvím výběrového řízení, což v zásadě upravuje zákon

č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách. Výběrové řízení vyhrává uchazeč nabízející nejnižší cenu.

Finanční správa služeb (zahrnující zisk či ztrátu) je zodpovědností města. Ministerstvo dopravy má vliv na stanovené rámcové podmínky (harmonogram, důkazy, finanční modely, prokazatelné ztráty atd.). Informace o případných subdodávkách nejsou k dispozici.

REGULAČNÍ RÁMEC PODMÍNEK ZAMĚSTNANOSTI

Pracovněprávní vztahy upravuje zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce a v jeho rámci kolektivní smlouvy (na vyšší úrovni i úrovni podniku) a individuální pracovní smlouvy. Zákoník práce upravuje způsob vzniku, trvání a ukončení pracovního poměru, pracovní kázeň, pracovní podmínky, pracovní dobu, přestávky v práci, přesčasy, práci v noci, pracovní neschopnost; mzdu a náhradu mzdy, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance, pracovní podmínky žen a mladých pracovníků, individuální pracovní spory, náhradu škody atd. Zákoník práce upravuje rovněž otázky týkající se postupu uzavírání kolektivních smluv.

Největšími provozovateli jsou členové Sdružení dopravních podniků ČR – SDP ČR, sdružujícího 19 z 83 provozovatelů. Vážným problémem je nedostatek řidičů.

SOCIÁLNÍ DIALOG

V sektoru veřejné dopravy působí dva odbory – Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy (DOSIA) a Odborový svaz dopravy (OSD). Zaměstnavatelé v tomto sektoru jsou sdruženi ve Svazu dopravy České republiky (SD ČR).

Kolektivní vyjednávání mezd probíhá jak na úrovni podniku, tak na úrovni odvětví, přičemž obecně převažuje úroveň podniku. Dohody na úrovni podniku se nesmí žádným způsobem odchýlit od dohod na vyšší úrovni a pro členské společnosti jsou závazné. V roce

⁵ Cp. ETF a UITP (2016): Sociální podmínky ve společnostech městské hromadné dopravy v Evropě; ETF a UITP (2016): Sociální podmínky ve společnostech městské hromadné dopravy v Evropě. Přílohy – Country Reports (Zprávy o jednotlivých zemích). str. 40–52.



2016 bylo v České republice takto zajištěno cca 20 400 zaměstnanců.

Kolektivní smlouvy na úrovni podniku se uzavírají mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Platí pro všechny zaměstnance včetně těch, kteří nejsou členy odborů. Pokud v rámci společnosti působí několik odborů, pak jednají ve shodě. Podle odhadů OSD se kolektivní smlouvy na úrovni podniků týkají až 90 % pracovníků v tomto sektoru. Dohody tří největších společností v daném sektoru (ohledně zaměstnanců) jsou:

- Dopravní podnik Ostrava (DPO) – Kolektivní smlouva na období let 2014 až 2018, týkající se 1 923 zaměstnanců
- Dopravní podnik hlavního města Prahy (DPP) – Kolektivní smlouva na období let 2016 až 2017, týkající se 10 950 zaměstnanců
- Dopravní podnik města Brna (DPMB) – Kolektivní smlouva na období let 2014 až 2015, týkající se 2 716 zaměstnanců

PRAHA

Dopravní podnik hlavního města Prahy disponuje vlastní dohodou. Společnost ukončila účast ve sdružení Svazu dopravy České republiky. Rozdíl mezi městskou hromadnou dopravou a silniční dopravou vytváří určité problémy, neboť sdružení není oprávněno uzavírat kolektivní smlouvy o veřejné hromadné dopravě spadajících do záležitostí ministerstva dopravy.

Pravicová vláda země několikrát prosazovala změny v zákoníku práce. Ústavní soud rozhodl, že kolektivní smlouva musí být odbory podepsána jednomyslně; menšina v podobě jednoho odboru tedy může návrhy blokovat. Dříve stačila k uzavření dohody většina. Lepší podporu v tomto ohledu poskytla pracovníkům levicová vláda. Odborové svazy se snažily situaci řešit prostřednictvím tripartitních diskusí, nicméně nepodařilo se jim dosáhnout žádné změny. Jmenovaný soudce nejedná ve prospěch práv pracovníků.

V pražské hromadné dopravě působí 26 odborových svazů. Odborové svazy mohou tvořit pouze 3 osoby, a dosažení dohody je tudíž značně problematické. Členství v odborových organizacích se může oslabit: například pokud se odborové svazy dohodnou na zvýšení platů o 2 %, získají nečlenové navýšení o 5 %. Členové

odborů navíc nejsou vždy adekvátně obeznámeni se souvisejícími právními předpisy. Příklad odborových rad ve Francii vnímají zúčastněné odborové organizace jako dobré případné řešení.

Článek (§) 100 zákoníku práce opravňuje vládu k úpravě vzniklých problémů. Úprava pracovní doby byla subjektem častých změn; zvláštní úpravy nejsou v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1370/2007.

Pracovní doba a doba odpočinku podle zákoníku práce s upozorněním na nesouladnou legislativu, která se vztahuje na zaměstnance městské hromadné dopravy: Obecnou pracovní dobu upravuje pro všechny zaměstnance zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce. Zvláštní úpravu pracovní doby zaměstnanců městské hromadné dopravy upravuje nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odlišná pravidla pro pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců v dopravě. Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. neobsahuje komplexní zpracování úpravy pracovní doby zaměstnanců městské hromadné dopravy, nýbrž upravuje pouze určité aspekty jejich pracovní doby jiným způsobem. Neurčuje-li konkrétní úpravu pracovní doby, je platná stávající úprava uvedená v zákoníku práce.

Rovněž je důležité definovat, kdo je považován za zaměstnance městské hromadné dopravy. Podle § 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odlišná pravidla pro pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců v dopravě, jsou zaměstnanci městské hromadné dopravy zaměstnanci, kteří jsou členy autobusové posádky v městské autobusové dopravě, zaměstnanci, kteří organizují městskou silniční dopravu a zaměstnanci železniční dopravy na tramvajové, trolejbusové, pozemní lanové dráze a speciální dráze (metro).

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. stanoví

v § 16 odst. 3, že:

“Režijní jízda zaměstnance městské hromadné dopravy se započítává do pracovní doby.”

V nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odlišná pravidla pro pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců v dopravě, je režijní cesta definována v § 3 písm. E) jako lhůta potřebná pro přepravu zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem nebo doba potřebná pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v jeho průběhu nebo doba potřebná k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu.

v § 16 odst. 1, že:

“Délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance městské hromadné dopravy, který pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, může činit nejvýše 40 hodin týdně.”

v § 16 odst. 2, že:

Délka směny zaměstnance městské hromadné dopravy včetně případné režijní jízdy může činit nejvýše 13 hodin. Délka směny zaměstnance pracujícího v noční době může činit nejvýše 10 hodin během 24 po sobě jdoucích hodin.

V městské hromadné dopravě se zaměstnancem pracujícím v noční době rozumí člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu, zaměstnanec mezinárodní drážní dopravy a zaměstnanec zajišťující údržbu dráhy speciální (metro) v městské hromadné dopravě, který vykonává práci během noční doby v rámci 24 po sobě jdoucích hodin; viz oddíl 3 písm. G) nařízení vlády.

v § 19, že:

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby doba řízení zaměstnance městské hromadné dopravy byla nejdéle po 4 hodinách řízení přerušena bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Tato přestávka může být rozdělena do několika přestávek v trvání nejméně 10 minut.

v § 17, že:

(1) Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby zaměstnanec městské hromadné dopravy měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 po sobě jdoucích hodin.

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zaměstnanci městské hromadné dopravy:

a) zkrácen až na 9 hodin nejvýše třikrát v týdnu za podmínky, že v následujícím týdnu bude prodloužen o dobu předchozího zkrácení,

b) během 24 hodin po sobě jdoucích rozdělen na dvě nebo tři části ve dnech, v nichž není zkrácen podle písmene a), přičemž musí jedna část činit alespoň 8 hodin a nepřetržitý odpočinek musí být prodloužen z 11 hodin na alespoň 12 hodin.

v § 18, že:

Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci městské hromadné dopravy tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

BRNO

Zákoník práce se vztahuje také na městskou hromadnou dopravu v Brně. Existují snahy o omezení ustanovení zákoníku práce. Na rok 2017/2018 Dopravní podnik města Brna uzavřel kolektivní smlouvu, avšak v budoucnu společnost plánuje dosáhnout kolektivní smlouvy na delší období. Přestože bylo v rámci této smlouvy dohodnuto zvýšení platu o 12 %, mzdy jsou stále příliš nízké na to, aby byly pro uchazeče o zaměstnání dostatečně atraktivní. Momentálně podniku chybí asi 200 řidičů.

V tomto odvětví působí několik odborů, přičemž v Dopravním podniku města Brna je jich 6.

7.3 Setkání sociálních partnerů ve Varšavě, Polsku

Setkání ve Varšavě se konalo 6. června 2018. Účastnili se jej zástupci společností Tramwaje Warszawskie, MPK Poznań a zástupci NSZZ Solidarnosc z Varšavy, Katovic, Krakova a Gdaňsku.

VNÍMÁNÍ ODBORŮ

Zástupci odborů Solidarnosc zdůraznili hlavní výzvy, kterým odbory v současné době v Polsku čelí. Jejich hlavním cílem je zlepšení bezpečnostních a pracov-

ních podmínek zaměstnanců v městské hromadné dopravě.

Problematika bezpečnosti řidičů vozidel městské hromadné dopravy dominuje sociálnímu dialogu ve většině měst. Dopad odborů na jednání o bezpečnostních otázkách byl dle jejich názoru v minulosti efektivnější. V současné době se diskuse mezi odbory a společnostmi na tato témata vede konstruktivně a efektivně pouze ve větších městech. Přestože došlo

k implementaci jistých právních nařízení, vyjednávání a proces praktického zavádění těchto nařízení se v menších městech z důvodu omezených rozpočtů jeví jako méně efektivní. Ve Varšavě a Krakově snížila míru násilí vůči pracovníkům instalace dohlížecího online systému a skrytých tlačítek pro kontaktování supervizora v případě nouze, stejně jako užší spolupráce s místní policií a bezpečnostními složkami. Menší obce jsou ale nuceny operovat s omezenými rozpočty, a do zmíněných bezpečnostních opatření tak nemohou investovat.

V souvislosti s otázkami bezpečnosti jsou rozpory mezi zájmy zaměstnanců v oblasti ochrany a zájmy společnosti i obce předmětem kontroverzní diskuse. Odborové svazy kupříkladu upřednostňují oddělení kabiny řidiče od zbytku vozidla, aby tak byl řidič chráněn před případnými násilnými útoky, avšak podniky stále preferují kabiny otevřené, aby řidič mohl udržovat přímý kontakt s cestujícími. Odbory se také staví proti zatěžování řidičů dodatečnými úkoly nesouvisejícími s řízením (např. prodej jízdenek, manipulace s různými elektronickými systémy, osobní kontakt s cestujícími). Jde-li tedy o bezpečnost cestujících a řidičů, požadavkem odborů je omezit úkoly řidiče pouze na řízení.

V návaznosti na tuto diskusi si zástupci odborů uvědomili, že vzhledem k financování městské hromadné dopravy obcemi by tato diskuse probíhající v rámci sociálního dialogu neměla být omezena pouze na zástupce odborů a podniků, nýbrž by se jí měly účastnit také místní orgány. Odborový svaz Solidarnosc v MPK Krakov zmínil nutnost projednávání procesu řízení konfliktů mezi zaměstnancem a vedením společnosti. Pokud jde o dobré vztahy mezi oběma stranami a konstruktivní řešení v případě konfliktů, finanční sankce vůči zaměstnanci nejsou považovány za vhodné opatření. Efektivnějším a udržitelnějším přístupem by mohla být osobní konverzace respektující individuální povahu obou zúčastněných stran.

SOCIÁLNÍ DIALOG V MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVĚ V POLSKU

Institucionalizovaný sociální dialog probíhá na regionální a podnikové úrovni. Regionální rady pro sociální dialog poskytují platformu pro odvětvová tripartitní vyjednávání, přičemž samotné rady jsou rozděleny do několika dílčích skupin, v rámci kterých se dialogu účastní i zástupci ministrů. V případě Varšavy zástupce Solidarnosce ocenil možnost projednávání hlavních odvětvových výzev. Zmínil se však také o tom, že v jiných městech, zejména v provinčních radách, neprobíhá dialog stejně úspěšně. Zástupkyně MPK Poznań zdůraznila jednoznačné zřízení těchto institucí a rovnost a otevřenost na obou stranách. Účinnost jednání vedoucích k úspěšným výsledkům závisí z jejího úhlu pohledu na osobní kulturní úrovni účastníků. Vyjma těchto formálních rad má obrovský pozitivní dopad na dialog mezi sociálními partnery v souvislosti s dalšími schůzkami také neformální komunikace. Na podnikové úrovni se obě strany snaží vést efektivní dialog, a to z hlediska uceleného zaměření zaměstnavatelů a zaměstnanců. Dále pak probíhají konzultace týkající se aspektů pracovních podmínek, odměňování a sociálního zabezpečení.

WARSAW TRAM

Společnost Warsaw Tram je ve výhradním vlastnictví města Varšavy. Aktuálně zaměstnává 3,600 zaměstnanců, z toho 1,400 řidičů tramvají, operujících na celkem 26 linkách protínajících varšavskou aglomeraci. Warsaw Tram vlastní sedm oddělení, čtyři depa a oddělení pro opravy a údržbu. Veškeré úkoly související s městskou hromadnou dopravou se provádí vlastními prostředky; pouze na údržbě se podílí také několik subdodavatelů. Oblast provozu je omezena na varšavskou aglomeraci a společnost se neúčastní výběrových řízení jiných regionů. Služby veřejné dopravy poskytované společností jsou založeny na smlouvě s Varšavským dopravním úřadem (ZTM) zastupujícím město Varšava. Místní úřady jsou odpovědné za přidělování zakázek a podpis smluv, jenž organizují veřejnou tramvajovou dopravu, a současně jsou odpovědné za monitorování služby poskytované provozovatelem. Náklady na každý ujetý kilometr hradí město, kterému plynou dodatečné příjmy spojené se servisními tarify a reklamou. Současná základní smlouva byla podepsána v roce 2008 s platností do roku 2027. Toto dlouhodobé smluvní období poskytuje společnosti možnost provádět dlouhodobé investice. V návaznosti na Miléniovou smlouvu z roku 2009 společnost zakoupila 186 nových tramvají, díky

čemuž dokázala nahradit až 40 % svého vozového parku novými modely. V roce 2013 pak investovala 1,5 miliardy złotych, z toho 120 milionů złotych pocházejících z grantu Evropské unie, do kompletní obnovy svého vozového parku. Zástupce Warsaw Tram popsals společnost jako obchodní subjekt, který ovšem slouží městu. Tato dvojitá charakteristika snižuje dopad ekonomické situace na společnost.

Jako základní cíle pro naplnění potřeb cestujících společnost uvádí: zajištění moderních vozů, nízkopodlažní vstup, klimatizaci, přizpůsobení se potřebám zdravotně indisponovaných cestujících a zajištění bezpečnosti provozu. Současné investiční projekty se zaměřují na zpříjemnění zastávek, implementaci moderního hlasového a vizuálního informačního systému a akustických prvků tramvají a konečně rozšíření tramvajové sítě.

V podniku je zastoupeno devět odborových svazů účastnících se sociálního dialogu. Členy odborů je 55 % zaměstnanců, což přibližně odpovídá odvětvovému průměru. Nejmenší odborové svazy zastupují pouze deset až patnáct zaměstnanců, a v rámci sociálního dialogu společnosti tudíž vlastně reálně existují pouze čtyři zastupující odborové svazy. Jejich základním cílem je zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, které za tímto účelem každodenně kontrolují inspektoři sociální práce. V rámci kolektivní smlouvy je proces vyjednávání neúčinný především z důvodu nedostatku společných postojů v rozhodování, jenž vyžaduje jednomyslnou shodu. Všichni účastníci, včetně malých odborů s nízkým zastoupením, mohou případnou dohodu blokovat, což je jedna z hlavních překážek, již odborové organizace čelí.

Za účelem zajištění stability a bezpečnosti práce je hlavním cílem podniku uzavírání dlouhodobých smluv sjednávaných na dobu neurčitou. Touto cestou bylo v minulosti úspěšně dosaženo nízké fluktuace pracovníků a většina zaměstnanců společnosti je zaměstnána právě tímto způsobem. V roce 2016 došlo k poslednímu významnému zvýšení platů. Zaměstnanci spolu se mzdou dostávají také pravidelné s prací související bonusy a sociální benefity.

Strategické cíle společnosti do budoucna jsou:

- Zvýšení dostupnosti tramvají
- Šest nových tras
- Nové páté tramvajové depo plánované na rok 2020
- Zlepšení kvality služeb pro cestující

- Zvýšení dochvilnosti tramvají na 97 %
- Snížení počtu stížností na řidiče tramvají
- Zvýšení bezpečnosti řidičů
- Zvýšení průměrné rychlosti na 24 km/h
- Zvýšení počtu nízkopodlažních tramvají na 60 %
- Modernizace tratí a informačního systému
- Snížení nákladů na tramvajovou dopravu z důvodu vzrůstající efektivity

Tyto cíle jsou v souladu s politikou udržitelného rozvoje veřejné dopravy v Polsku.

MZA VARŠAVA

MZA Varšava je ve výhradním vlastnictví města Varšavy. Společnost má 4,672 zaměstnanců (údaj k roku 2018), z toho 3,667 řidičů, 596 zaměstnanců v záložní a servisní skupině a 402 nemanuálních pracovníků. MZA ve Varšavě spravuje šest poboček, a její podíl na trhu v pracovních dnech činí 78,5 % (definováno podílem cestujících). Veškeré dopravní služby podnik zajišťuje vlastními prostředky; Služby související se servisem, zabezpečením a údržbou částečně provádí subdodavatelé. Podnik nemá uzavřenou žádnou kolektivní smlouvu, a vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci je tudíž upraven zákoníkem práce a předpisy o odměňování zaměstnanců. MZA zajišťuje veřejnou autobusovou dopravu ve Varšavě na základě smlouvy o poskytování dopravních služeb, kterou podnik podepsal s Varšavským dopravním úřadem (ZTM). Smlouva je platná v letech 2018 až 2027, a je v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1370/2007 a nařízením Rady (EHS) č. 1191/69 a č. 1107/70. Společnost působí v souladu s dohodou o provádění a musí dodržovat stanovená kritéria, aby se tak vyhnula smluvním pokutám. V podniku je zastoupeno osm odborových svazů, z nichž se každý aktivně podílí na sociálním dialogu.

Jako hlavní hlavní výzvy směrem do budoucna společnost uvádí:

- Provoz v souladu s dohodou o provádění a neustálé zlepšování kvality služeb
- Dodržování dohody týkající se obnovy vozového parku
- Modernizace technické infrastruktury (nízkoemisiční autobusová doprava)
- Výstavba dobíjecích stanic pro elektrické autobusy.



MPK POZNAŇ

Jedinou zainteresovanou stranou a vlastníkem MPK Poznaň je město Poznaň. Společnost vznikla v roce 2000 po transformaci svého předchůdce na společnost s ručením omezeným. MPK zajišťuje autobusovou a tramvajovou městskou hromadnou dopravu v Poznani. Celkem přitom zaměstnává 2.477 pracovníků (315 žen a 1.219 mužů), včetně 1.359 řidičů, z nichž je 84 zaměstnáno prostřednictvím subdodavatelských smluv. Dohoda o provádění byla podepsána Úřadem městské hromadné dopravy v Poznani (ZTM) v roce 2009 s platností až do roku 2024, a charakterizuje rozsáhlý vliv města a také značnou finanční závislost provozovatele. ZTM musí jakožto organizátor místní hromadné dopravy v poznaňské aglomeraci jasně definovat své požadavky na provozovatele, stejně jako trasu veřejné dopravy. Dále rozhoduje také o typu kolejových vozidel, četnosti služeb, ceně jízdenek, údržbě zastávek, smyčkách a autobusových stanicích a umístění nových zastávek. MPK v souladu s požadavky definovanými ojednávkou Úřadu městské hromadné dopravy v Poznani odpovídá za provozování tramvají a autobusů, zajišťování havarijních, technických a záchranných služeb a

funkční infrastruktury, údržbu kolejí a sítí, údržbu tramvajových zastávek a informačních displejů, pronájem reklamních ploch, stejně jako organizaci dopravních služeb do Maltanského parku a dalších letních turistických tras.

Za účelem zajištění jistoty zaměstnanosti společnost preferuje dlouhodobé smlouvy. Z hlediska pracovních podmínek jsou hlavními prioritami včasné platby mezd, podpora v nouzi, právní pomoc a rovnost zaměstnanců týkající se odměňování a benefitů. Každý rok se přibližně 2.000 zaměstnanců podniku účastní nejrůznější zaměřených vzdělávacích programů. Společnost rovněž spolufinancuje náklady na studium nebo speciální kurzy, jenž umožňují zlepšení pracovní kvalifikace. Úprava pracovní doby by měla zaměstnancům poskytnout možnost větší časové flexibility. Všechny náborové akce ve firmě jsou primárně interního charakteru. V roce 2017 přešlo na jinou pozici 99 zaměstnanců; 77 dočasně vykonávalo jiné zaměstnání. V téměř 45 % případů delegací a 22 % případů převodů došlo k povýšení zaměstnanců; Tyto možnosti rozvoje v důsledku zvyšují motivaci pracovníků.

Současná situace v oblasti zaměstnanosti v MPK odhaluje výrazný nesoulad mezi současným plánem zaměstnanosti a její reálnou aktuální úrovní. Tato skutečnost má několik zjevných příčin. Průměrný věk pracovníků se zvýšil na 46 let. 51 % propuštěných zaměstnanců odešlo do důchodu a pobírá důchod či důchodové dávky, přičemž jejich podíl je o 20 % vyšší než v loňském roce. Podíl zaměstnanců, kteří ukončili pracovní smlouvu z vlastní iniciativy, se oproti předchozímu roku zvýšil o více než 30 %. Zdá se, že zejména mladší zaměstnanci necítí vůči společnosti přílišnou loajalitu a raději upřednostňují volný pohyb na trhu práce. Kromě vysoké míry odchodu do důchodu mezi zkušenými pracovníky je vysoká míra fluktuace mladších zaměstnanců problematická také proto, že brání rozvoji zkušeností a podnikově specifického know-how u mladších zaměstnanců. Situace na současném trhu práce vede k nedostatečné a velmi konkurenceschopné úrovni odměňování. Rozdíl mezi současnou minimální mzdou u řidičů a mechaniků a očekávanou mzdou, již mladí žadatelé o práci uvedli při pohovorech, byl prostřednictvím neformální analýzy trhu vypočítán na 25 až 30 % čisté mzdy. Značná míra fluktuace pracovníků je dána vysokou konkurenceschopností domácího a evropského trhu práce stejně jako nedostatkem vysoce kvalifikovaných zaměstnanců. Za účelem vyrovnání tohoto deficitu spolupracuje MPK s úřadem práce v Poznani i dalšími úřady napříč celou zemí, s agenturami práce a s vysokými i odbornými školami. MPK rovněž zvyšuje zastoupení a účast na veletrzích práce a na národních i mezinárodních soutěžích pro řidiče.

V současné době je ve společnosti zastoupeno pět odborových svazů reprezentujících 1 040 zaměstnanců (42 %). Jmenovitě jsou zastoupeny následující svazy: OZZKiM, Odborový svaz Tramwajarzy, NSZZ Pracowników Pozarnictwa, NSZZ Solidarnosc a ZZTK.

Sociální dialog je upraven následujícími předpisy:

- Zákon o odborovém svazu ze dne 23. května 1991
- Zákon o zákoníku práce ze dne 26. června 1974
- Zákon o fondu firemních benefitů ze dne 4. března 1994
- A dalšími předpisy ovlivňujícími pracovní podmínky

Odborové svazy jsou společností vnímány jako velmi aktivní, což se v praxi projevilo například v tripartitním jednání o regulaci silniční dopravy v roce 2017, na nějž měly odbory značný vliv. Dobrá úroveň sociálního dialogu se vyznačuje především vzájemnou otevřeností. Jeho hlavním předpokladem je pak nezávislost

a rovnost obou stran, umožňující vznik důvěry mezi sociálními partnery.

MPK uvedla, že jednou z hlavních obtíží sociálního dialogu je právní forma společnosti. Výhradní vlastnictví města, dlouhodobá smlouva a způsob financování založený na platbě za každý kilometr vedou k přímé závislosti na místních správních orgánech, což zpětně omezuje svobodu společnosti. Vztah mezi městem a společností není roven vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Celý proces vyjednávání a zajištění důvěryhodného a účinného dialogu proto závisí na osobní kulturní úrovni zúčastněných stran.



Shrnutí tří pracovních seminářů projektu

UITP a ETF, evropští sociální partneři působící v sektoru městské hromadné dopravy, vyzvali odvětvové sociální partnery – dopravní společnosti, sdružení zaměstnavatelů, odborové dopravní svazy a zástupce pracovníků – k účasti na třech společných pracovních seminářích nazvaných „Dialog může formovat budoucnost městské hromadné dopravy.“

Účelem těchto pracovních seminářů byla podrobná výměna informací o zaměstnanosti a průmyslových vztazích v sektoru městské hromadné dopravy, představení aktivit evropského sociálního dialogu, identifikace příkladů dobré praxe, např. podpory zaměstnanosti žen v tomto odvětví či řešení „nejistoty a pocitu nejistoty cestujících a pracovníků,“ a také sdílení vize o budoucí míře zaměstnanosti v městské hromadné dopravě se sociálními partnery v Litvě, Lotyšsku, Estonsku, Polsku, České republice, Maďarsku, Rumunsku, Bulharsku, Chorvatsku, Slovinsku, Srbsku a na Slovensku.

V rámci těchto seminářů osvětlili zástupci Evropské komise historii, strukturu a výsledky evropského sociálního dialogu.

Právní základ stanovují články 152, 154 a 155 SFEU:

- Článek 152: Unie uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na úrovni Unie + Tripartitní sociální summit
- Článek 154: Podpora konzultací evropských sociálních partnerů Komisí
- Článek 155: Dohody uzavřené sociálními partnery

Pro evropský odvětvový sociální dialog musejí organizace na obou stranách:

- být součástí konkrétních odvětví nebo kategorií a být organizovány na evropské úrovni
- být složeny z organizací, které jsou součástí struktur sociálních partnerů v členských státech
- mít schopnost vyjednávat dohody
- zastupovat několik členských států
- mít odpovídající struktury pro zajištění efektivní účasti na práci výboru

Evropská komise podporuje výbory pro odvětvový sociální dialog (SSDC) především prostřednictvím:

- organizace 3 schůzek ročně (pro každý SSDC);
- financování projektů skrze výzvy k předkládání návrhů

UITP a ETF informovaly účastníky pracovních seminářů o práci evropských sociálních partnerů. Evropský odvětvový sociální dialog pro sektor městské hromadné dopravy byl zřízen v roce 2001, formálně jako pracovní skupina Výboru pro sociální dialog v oblasti silniční dopravy. Sociální partnery stojící na straně pracovníků sdružuje ETF; zaměstnavatele pak UITP. Přidruženými organizacemi jsou IRU, CEEP a CER.

Mezi výsledky vzešlé se vzájemných aktivit se řadí společná doporučení, společná politická prohlášení, společné studie a projekty a společné konference (viz také strana 11 a příloha).

UITP i ETF chtějí i nadále rozvíjet své závazky vůči zlepšení kvality pracovních podmínek coby jedné z podmínek dobré kvality služeb. Mezi nejnovější tématy patřilo zkoumání sociálních podmínek v odvětví, posílení zaměstnanosti žen a opatření směřujících k udržitelné městské mobilitě. V současné době sociální partneři pracují na vypracování společných doporučení na téma „Sociální podmínky v městské hromadné dopravě“ a „Bezpečnost a pocit nejistoty“, dále na téma sociálního dialogu ve střední a východní Evropě a na téma digitalizace a zavádění nových technologií.

Na samostatných setkáních probíhajících v rámci pracovních seminářů diskutovali členové ETF a UITP o vlastních tématech sociálního dialogu. Tyto interní schůzky poskytly členům možnost hovořit o konkrétních problémech, jimž čelí. UITP a ETF tyto informace zaznamenaly a budou se jimi zabývat.

8.1 Pracovní seminář 1: Bulharsko, Chorvatsko, Slovinsko, Srbsko

První seminář se konal v Sofii mezi 2. a 3. říjnem 2018. Za Bulharsko se jej účastnili zástupci města Sofie, zástupci společností Burgasbus, Sofia Bus Company, Stolichen Electrotransport a Metroliten JSC a zástupci odborových svazů FTTUB a FTW Podkrepa. Za Chorvatsko se semináře účastnili zástupci Ministerstva moře, dopravy a infrastruktury, hlavního města Záhřebu a Odborového svazu dopravy a dopravního hospodářství. Za Slovinsko se zúčastnili zástupci města Maribor, Univerzity v Mariboru a společnosti Marprom, dále pak zástupci Odborových svazů SDPZ ZSSS, SDPZ Nomago, Odborového svazu řidičů autobusů Slovinska a Odborového svazu dopravy KS 90. Srbsko reprezentovali zástupci Autonomního svazu pracovníků silniční a městské dopravy v Srbsku.

BUDOUCNOST MOBILITY VE MĚSTECH

Účastníci na téma budoucnosti mobility ve městech diskutovali s místostarostou Sofie; Městským úřadem pro dopravu a okolí v Mariboru; vedoucím Útvaru pro realizaci a kontrolu projektů chorvatského Ministerstva moře, dopravy a infrastruktury a vedoucím Úřadu pro plánování, výstavbu, veřejné služby a dopravu města Záhřeb.

Města musejí pružně reagovat na výzvy, s kterými jsou v důsledku technického a ekonomického vývoje společnosti a požadavků zákazníků konfrontovány, a stejně tak jsou nuceny reagovat na výzvy environmentálního charakteru a potřebu vytvoření udržitelného systému. Změny v odvětví pohání především zavádění nových technologií. Za vytvoření nových řešení jsou zodpovědné osoby ve vedoucích pozicích. Aby lidé dobrovolně vyměnili svá auta za městskou hromadnou dopravu je zapotřebí učinit ji v jejich očích více atraktivní. Dále je třeba zlepšit konkurenceschopnost

veřejné dopravy vůči automobilům. Nezbytná je také proměna mentality obyvatelstva, nicméně toho lze dosáhnout pouze přívětivými alternativními metodami; jednou z možností je kupříkladu podpora chůze a cyklistiky. Otázkou zůstává, jak se v budoucnu změní pracovní místa, a v neposlední řadě také to, jak zabránit migraci občanů.

Veřejná doprava hraje v rámci městské mobility v Mariboru zásadní roli. Klíčovým faktorem budoucího rozvoje měst je udržitelnost. Inteligentní modální rozdělení dopravy může integrovat vhodné druhy dopravy pro každou danou trasu. Jedním z cílů této snahy je zvýšení kvality života ve městech. Řešení je zapotřebí zavést zejména kvůli postarším obyvatelům. Součástí tohoto řešení je elektrifikace dopravy. Maribor si jako cíl vytyčil restrukturalizaci za účelem podpory rozvoje udržitelných druhů dopravy (chůze, cyklistika). Další metodou je pak rozšíření využívání sdílených automobilů, což některá z měst již plánují.

V Záhřebu má dojít ke zvýšení počtu cestujících v městské hromadné dopravě, která je páteří městské mobility. Jedním z konkrétních kroků pro zlepšení pohodlí cestujících je zdokonalení jízdního řádu; snadnější přístup pak umožní jednotná jízdenka pro všechny druhy dopravy. Do diskuse o plánech do budoucna jsou ze zjevných důvodů zahrnuti také občané města, jelikož rozvoj tohoto odvětví je zaměřen právě na uživatele dopravy. Důležitým aspektem je také sdílená odpovědnost.

Z diskuse vyplynulo, že budoucnost tzv. „sdílené ekonomiky“ a její budoucí role v oblasti mobility je stále nejasná. Je však zřejmé, že tuto formu ekonomiky je třeba nějakým způsobem regulovat, aby operovala za stejných podmínek jako konkurence. Noví hráči na trhu, jako jsou kupříkladu platformy mobility, přebírají služby, které dříve prováděly společnosti veřejné dopravy. Na trh se navíc dostávají i nové podoby služeb. Společnosti, nechtějí-li být zredukovány na pouhé poskytovatele služeb pro mobilní platformy, musejí budoucí dění na trhu samy aktivně formovat. V této snaze by jim měli vyjít vstříc politici, kteří by těmto platformám měli nastavit operační rámec.

Sdílená ekonomika představuje problém také pro odborové svazy, neboť soukromé nabídky ohrožují dobré pracovní podmínky zaměstnanců. Zkušenosti s poskytovateli služeb jako je například Uber hovoří samy za sebe. V tomto směru je proto nutné provést vyhodnocení kvality pracovních míst.

Otázkou zůstává, kdo má právo používat veřejný prostor ve městech? V rámci udržení rovnováhy zájmů je třeba adekvátně a rovnovážně zapojit a informovat všechny zúčastněné strany. Rozvoji napomáhá zejména komunikace a transparentní plánování. Získat představu o preferencích občanů je však stále obtížné, neboť není jednoduché je do procesu zapojit. Odborové svazy se budou procesu rozvoje i nadále účastnit.

SOCIÁLNÍ DIALOG NA VNITROSTÁTNÍ ÚROVNI

V Bulharsku probíhá sociální dialog na úrovni obcí (obštin), a mimo jiné se jej účastní také rada pro sociální spolupráci. Kolektivní smlouvy (CBA) se týkají sdružení, která danou smlouvu podepsala. V soukromých společnostech kolektivní smlouvy neexistují. Odvětví městské hromadné dopravy není v důsledku „nízké úrovně mezd a dlouhé pracovní doby“ mezi potenciálními pracovníky příliš atraktivní. Provozovatelé autobusů a trolejbusů se rovněž musejí potýkat s problémem v podobě vysoké fluktuace zaměstnanců. V několika přítomných společnostech však existuje poměrně dobrý dialog. Zaměstnanost v posledních letech zaznamenala lehký nárůst a sociální podmínky se do jisté míry zlepšily, přičemž úroveň mezd se mírně zvýšila; v některých případech začali pracovníci spolu s mzdou dostávat dodatečné bonusy. Společnosti na základě smluv poskytují zaměstnancům stravenky nebo hotovost, dodatečné platby za přesčas, noční směny atd. Nenabízí jim ovšem žádné další příspěvky na důchod či zdravotní péči. Procesy vzdělávání pracovníků v odvětví prakticky neexistují – školení je prováděno především při indukci. V rámci hierarchie společnosti nejsou zavedena žádná opatření týkající se plánování kariéry nebo povýšení. Některé společnosti zavedly jistá opatření s ohledem na bezpečnost řidičů, která mají zabránit agresí vůči řidičům a případně je chránit před agresivním chováním třetích stran. Tento problém získal v minulých letech na vážnosti. Výbory a pracovní skupiny zabývající se různými tématy tento dialog podporují. Měsíční konzultace v Burgasbusu zesilují výměnu názorů, avšak odborové svazy nejsou do jednání s obštinou zahrnuti. Nápomocné by v tomto ohledu mohlo být školení o fungování sociálního dialogu.

V Srbsku rozhoduje o řešeních v otázkách městské hromadné dopravy starosta příslušného města. Ředitele společností veřejných dopravců jmenuje vláda, která rovněž rozhoduje o veškerém rozvoji. Problémy musí řešit sociální hospodářská rada na národní úrovni; místní odborové svazy nemají podepsanou kolektivní smlouvu. K tomu existují obrovské rozdíly ve mzdách v rámci různých skupin – zvýšení platů se netýká například mechaniků. Zvýšení mezd brání legislativa na národní úrovni. Velkým problémem je také emigrace pracovní síly. Zaměstnanci často emigrují do Slovinska, jelikož lokální plat řidiče autobusu ve výši 600 Euro je oproti jiným zemím nedostačující. Srbsko opustilo již 6.000 řidičů, což plánuje vykompenzovat školením většího počtu žen. Překážkou v tomto směru je řidičský průkaz skupiny D. Problémem je i nedostatek moderních vozidel. Odborový svaz vytvořil dobrovolný svaz řidičů, v němž je zastoupeno 86 % řidičů.

Struktury vyjednávání jsou: na úrovni společnosti s odborovými svazy, na úrovni obcí, na regionální úrovni a na vnitrostátní úrovni. Většina problémů vzniká na úrovni národní. Velkým problémem pro rozvoj země i sektoru představuje stínová ekonomika.

Ve Slovinsku ani po dvou letech jednání nedošlo k žádnému pokroku. Nové možnosti by mohla přinést nová kolektivní smlouva. Zástupce odborů byl po neúspěšném vyjednávacím procesu vyhozen. Musí dojít k zlepšení pracovních podmínek; Pro pracovníky představuje velkou zátěž především pracovní doba a vysoká intenzita práce, faktory, kvůli kterým jsou daná pracovní místa značně neatraktivní. Dochází k výskytu problémů se zachováním rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Kvalifikace pro řidiče autobusů je ve Slovinsku v podstatě odrazovým můstkem k přesunu do jiné země s vyššími mzdami. V tomto odvětví působí ve Slovinsku mnoho odborů, což znesnadňuje vyjednávací procesy. Kolektivní smlouvy se týkají všech zaměstnanců v odvětví. Problémem je také realizace Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 o pracovní době. Nezbytná je vůle k dalšímu dialogu.

Jedním z největších problémů je nedostatek řidičů, což bylo ostatně hlášeno od všech zástupců jednotlivých zemí. Emigrace pracovních sil zvyšuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků.

OBLASTI SOCIÁLNÍHO DIALOGU: PRACOVNÍ PODMÍNKY

Společné prohlášení UITP-ETF pod názvem „Vstříc udržitelné městské mobilitě“ z roku 2016 uvádí: „UITP a ETF dále zdůrazňují význam kvality služeb veřejné dopravy coby klíčového aspektu pro přilákání a zajištění přízně cestujících. V tomto ohledu jsou klíčem k úspěšnému provozu veřejné dopravy zaměstnanci. Kvalita pracovního prostředí a motivovaný, dobře vyškolený a odměněný personál představují základní prvky pro poskytování kvalitních služeb zákazníkům, které jsou jádrem celého procesu.“

Budoucími aktivitami odvětvového sociálního dialogu v sektoru městské hromadné dopravy je digitální transformace a sociální dialog v městské veřejné dopravě v Evropě. Současný proces digitální transformace bude mít dopad na pracovní místa i na pracovní podmínky. Všeobecným cílem projektu sociálního dialogu je předvídat, připravovat a řídit změny v odvětví a na pracovišti s cílem formovat digitální transformaci.

Ve Francii jsou předpisy o pracovní době velmi detailně propracované a cílí na podporu zaměstnanců. Výbory pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci pravidelně kontrolují pracovní podmínky a poskytují potřebné poradenství. Nábor pracovníků zde nepředstavuje problém – na jednu pozici řidiče připadá deset kandidátů.

V Srbsku činí pracovní doba řidiče autobusu 6 hodin. Mezi městy dochází k potížím.

Ve Slovinsku je vzhledem k nedostatku řidičů možná 14 až 15 hodinová pracovní doba. Pracovní podmínky jsou v zásadě stejné jako u řidičů nákladních vozidel. Jeden řidič může pracovat pro různé společnosti, což znemožňuje kontrolovat skutečný pracovní čas. V případě společnosti Arriva zorganizovaly odbory stávkou, ta byla nicméně prohlášena za nezákonnou.

Intenzifikace práce je důsledkem nedostatku kvalifikovaného personálu. Tento problém pak dále rozvíjí demografický posun a emigrace občanů. Diskuse o pracovních podmínkách musí zahrnovat odborové svazy. Bezpečnost ve veřejné dopravě je otázkou, kterou je třeba brát vážně, a otázkám spojenými s bezpečností a ochranou zdraví je třeba věnovat bedlivou pozornost. Riziko nebezpečí zvyšuje například používání mobilních telefonů. Nábor nových pracovníků ztěžuje především nedostatek atraktivity, ale také úcty k příslušným pracovním místům.

Nezbytná je podpora následujících aspektů:

- Zvýšení platu
- Finanční dotace
- Mechanismus kontroly
- Společná prohlášení společností a odborů
- Intenzivnější péče a odhodlání
- Rychlé trestání útoků na pracovníky

OBLASTI SOCIÁLNÍHO DIALOGU: ŠKOLENÍ

Školící středisko UITP nabízí školení zaměřené na kvalitu poskytovaných služeb, autonomní mobilitu a mnoho dalšího. Jedním z jeho cílů je také podpora a propagace talentu: školení a zejména celoživotní vzdělávání je pro rozvoj vysoce kvalitního sektoru veřejné dopravy, podporu inovací a udržení a zvýšení konkurenceschopnosti odvětví zcela nezbytné. Účastníci si mohou rozšířit své obecné znalosti, zdokonalit si své dovednosti prostřednictvím osvědčených postupů či osobním sdílením zkušeností, učit se od druhých prostřednictvím výměny informací a interakcí a setkávat se s kolegy a rozvíjet tak svou síť kontaktů. Odvětví musí nalézat řešení nesouladu mezi dovednostmi; aliance pro dovednosti v odvětví bude tato řešení podporovat.

Aktivity odvětvového sociálního dialogu v sektoru městské hromadné dopravy:

- Zaměření se na zprávy týkající se nejrůznějších aspektů zaměstnávání žen, včetně školení, náboru, mzdové rovnosti, ... coby důležitých prvků pro lepší rovnost žen a mužů (2012);
- Kvalita služeb založená na kvalifikovanosti v městské hromadné dopravě (společný projekt 2007/2008);
- Konference o profesních a odborných kvalifikacích řidičů;
- Společné prohlášení o uplatňování evropské směrnice o počáteční kvalifikaci a trvalém vzdělávání profesionálních řidičů autobusů v městské hromadné dopravě (2014)

Řidiči společnosti Sofia Bus Company se po vyškolení zavazují k tomu, že ve společnosti zůstanou nejméně 3 roky. Školení pro zaměstnance financuje také Sofia Electric Transport. Vzdělávání je dále podporováno setkáváním se studenty středních odborných škol; Že-nám jsou nabízeny kurzy pro řidičské průkazy skupiny D. V porovnání s příspěvkem v nezaměstnanosti jsou mzdy stále příliš nízké. V Německu se předpokládá tříleté učňovské vzdělávání bez omezení věku.

Ve Slovinsku je pro řidiče nezbytná adekvátní mzda. Rovněž se vyplácí bonusy za nábor řidičů. Rozdíly mezi nízkopříjmovými a vysokopříjmovými zeměmi a z nich vyplývající problémy lze řešit pouze na evropské úrovni.

Společné prohlášení evropských sociálních partnerů zdůrazňuje významnou roli dobře vyškolených zaměstnanců a také fakt, že vzdělávání znamená návratnost investic.

NÁPADY DO BUDOUČNA

- Potřeba komunikace odborů se zaměstnavateli a městem
- Překonání rozdílu v příjmech mezi soukromými a městskými podniky (pracovní doba)
- Sociální dialog zlepšující firemní prostředí
- Motivace lidí začít s prací řidiče
- Identifikace priorit
- Komunikace s lidmi
- Výměna dobrých nápadů
- Kladení důrazu na lidský faktor
- Kompenzace emigrujících pracovníků
- Řešení růstu mezd a odlivu mozků
- Změny zákonů a změny v pojistném systému zhoršující pracovní podmínky

8.2 Pracovní seminář 2: Česká republika, Maďarsko, Rumunsko, Slovensko

Sociální partneři z České republiky, Maďarska, Rumunska a Slovenska se s evropskými sociálními partnery setkali mezi 6. a 7. listopadem 2018. Českou republiku reprezentovali zástupci Plzeňských městských dopravních podniků a Dopravního podniku hlavního města Prahy a Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy. Rumunsko zastupovali představitelé města Ploještě, města Aiud, Asociace pro vzájemný rozvoj regionu Bukurešť – Ilfov (ADIBI), společnosti METRO-REX SA, Societatea de Transport București (STB SA), Veřejného dopravního podniku Cluj-Napoca, Oradea Local Transport, dále zástupci Odborových svazů USL Metrou a Odborového svazu pracovníků v dopravě v Bukurešti a zástupci Odborového svazu pracovníků v dopravě v Ploješti. Slovensko zastupoval Dopravní podnik města Košice, a Maďarsko reprezentovali zástupci společností BKV Zrt., Budapest Transport Zrt., Tüke Busz Zrt. a Odborového svazu KSZOSZ.

BUDOUCNOST MOBILITY VE MĚSTECH

Účastníci během setkání projednávali budoucnost mobility ve městech s prezidentem Dopravního podniku města Budapešť, s poradcem primátora města Ploještě, se správcem města Aiud a rumunskou Asociací pro vzájemný rozvoj regionu Bukurešť – Ilfov.

Město Budapešť musí přizpůsobit mobilitu současným trendům. Bezpečnější dopravu by v této souvislosti měla pomoci zajistit automatizovaná doprava. Reakce na sdílenou ekonomiku však zůstává otázkou. Pokročilejší systém rovněž úzce souvisí s otázkou investic, jelikož nedostatek investic bude bránit jeho rozvoji. Nedostatek pracovních sil z minulosti je stále citelný, avšak není zapříčiněn pouze nízkými mzdami. Město má nejen dostatek řidičů, ale také servisních pracovníků v údržbě. Město musí brát v úvahu perspektivu cestujících, nikoli ziskovost, přičemž jeho hlavním zájmem zůstává bezpečnost uživatelů.

Asociace pro vzájemný rozvoj regionu Bukurešť a Ilfov si klade za cíl integraci dopravních služeb v daném regionu, a to mezi 4 regionálními provozovateli hromadné dopravy prostřednictvím přímého udělování veřejných zakázek po dobu maximálně 2 let. Nově se zavádí systém monitorování služeb, což se týká správy vozového parku a integrovaného systému prodeje

jízdenek pro veřejné a soukromé provozovatele. Zdokonalením úrovně služeb a celní integrace asociace očekává lepší úroveň propojení mezi Bukureštěm a Ilfovem, čímž by mohlo dojít ke změně návyků cestujících týkajících se preferovaného druhu dopravy. V tomto směru dojde ke zvýšení míry spolupráce s občanskou společností. Populace oblasti je poměrně stálá. Dále má dojít k podpoře lepšího přístupu do inovačního střediska Laser Valley Măgurele.

Klíčovým faktorem úspěšně fungující městské hromadné dopravy jsou z hlediska města Ploješť dobré pracovní podmínky. Vozový park je značně zastaralý, nicméně díky prostředkům z Evropské unie se pomalu provádí jeho modernizace. Stará vozidla jsou velmi neekologická a mají negativní vliv na životní prostředí.

Chybějící pracovní síla v kombinaci s jejím stárnutím a nedostatkem investic má dopad na všechna města. Pracovníkům je nutno zajistit sociální dávky.

Dále je třeba využít synergii mezi různými druhy městské hromadné dopravy. Inteligentní města umožní snadnější modální přechod k ekologičtější správě měst; ta by pak měla namísto používání osobních automobilů podporovat sdílení kol a veřejnou dopravu.

K trendům mobility se řadí elektromobilita, autonomní řízení a sdílení vozidel. Privatizace služeb postupuje, nicméně je třeba dbát na to, aby soukromý zisk nebyl nadřazen veřejnému zájmu.

SOCIÁLNÍ DIALOG NA VNITROSTÁTNÍ ÚROVNI

Většinu vozidel (autobus, tramvaj, metro a trolejbus) rozsáhlé sítě městské hromadné dopravy v Budapešti provozuje Budapešťská dopravní soukromá společnost (BKV), jenž se nachází ve vlastnictví města Budapešť. Mezi její další služby se řadí budapešťská ozubnicová dráha, pozemní lanová dráha a veřejná lodní doprava podél Dunaje. BKV celkem ročně přepraví přibližně 1,4 miliardy cestujících. Město již vybudovalo jednu automatizovanou linku metra bez řidiče. Velkým problémem pro maďarské odborové svazy představuje zajišťování práce z externích zdrojů. Ve zmíněných společnostech neplatí žádné kolektivní smlouvy. Sociální dialog funguje na úrovni podniku, nikoli však již na úrovni odvětví, neboť odbory nejsou součástí výborů pro

sociální dialog. V roce 2010 proběhly stávky, které vedly k novelizaci zákoníku práce. Stávkování je nyní prakticky nemožné, a sociální dialog nelze použít jako vyjednávací nástroj. Odbory potřebují lepší zastoupení ve společnostech. Politická rozhodnutí směřují k oslabení odborů; Tento přístup aktivně podporuje maďarská vláda.

V Praze je v platnosti kolektivní smlouva vyššího stupně. Existuje zde 23 odborových svazů, přičemž smlouvu lze uzavřít pouze tehdy, je-li hlasování odborů jednomyslné. Z tohoto důvodu trvalo vyjednávání poslední smlouvy 20 měsíců. V Praze disponuje značným vlivem valná hromada.

Plzeňské městské dopravní podniky zaměstnávají 900 zaměstnanců ve formě partnerství veřejného a soukromého sektoru. Některé služby jsou zajišťovány z externích zdrojů. Politici se procesu sociálního dialogu neúčastní. Zákon stanovuje, že zvyšování mezd je dovoleno pouze o 3 %. Dialog obecně funguje v harmonii.

Na Slovensku provozuje veřejnou dopravu 17 dopravních společností. Za účelem zajištění kvalitních služeb by autobusoví dopravci potřebovali navýšit počty příližně o 10–15 %. Tento nedostatek řidičů je třeba neprodleně adresovat, stejně jako v případě jiných společností. Noví zaměstnanci dostávají finanční bonus, nicméně povětšinou ze společnosti po krátké době stejně odcházejí. Řidič má během směny příliš mnoho povinností, a pro většinu lidí je taková práce až příliš náročná. Proto je třeba zaměřit se na zvýšení atraktivity dané pozice. Stížnosti zaměstnanců se týkají obtížného provozu a pracovních přestávek.

Jak ukázala praxe v Kosevicích, řidiči běžně pracují pro několik společností. Zaměstnavatelé považují odborové svazy za partnera, a protože jsou schopny paralyzovat systém, je v zájmu všech udržovat vzájemně dobré vztahy. Ve sdružení národních odborových svazů jsou organizovány dva aktivní odborové svazy, přičemž kolektivní smlouvy jsou na vyšší úrovni nežli zákoník práce. Změna zákoníku práce vedla k problematické organizaci případných stávek. Pracovní podmínky řidičů se vylepšily pomocí evropských investic do modernizace vozů. Další jednání se pak týkala ubytování, dodatečného pojištění a zvýšení důchodových sazeb pracovníků.

Akciová společnost Metrorex v Bukurešti provozuje 4 hlavní tratě s 53 stanicemi a zaměstnává 4560 pracovníků údržby. Podnik je neziskovou společností a jeho provoz je založen na právní legislativě. Údržba infrastruktury je financována dotacemi. Odbory bojují za lepší podmínky pracovníků, s nimiž jim pomáhají platné kolektivní smlouvy. Zaměstnancům je poskytováno potřebné školení. Pro odborové organizace je hlavním problémem legislativa, jmenovitě vyhláška č. 109, nikoli vedení společnosti. Odborový svaz požaduje změnu zákona č. 53 zákoníku práce z roku 2003.

OBLASTI SOCIÁLNÍHO DIALOGU: PRACOVNÍ PODMÍNKY, ZDRAVÍ A BEZPEČNOST

V Maďarsku se v rámci zlepšování pracovních podmínek řidičů dopravními společnostmi zavádí protipatření, která mají reagovat na růst násilného chování vůči řidičům. Další výrazný problém představuje obecný nedostatek úcty k profesi řidiče autobusu. Samotné moderní vybavení není v rámci procesu digitalizace překážkou, nicméně řidiči se musí s novými vozidly a technikou dobře obeznámit.

Dialogu v Rumunsku dominuje téma bezpečnosti. I zde byla zavedena opatření, která mají zajistit větší bezpečnost řidičů. K řešení tohoto problému jsou důležité kolektivní smlouvy, které musejí stanovit dobré pracovní podmínky. Pokud podmínky nebudou dostatečně atraktivní, řidiči společnost jednoduše opustí. V minulosti byly k ochraně veřejného prostoru využívány soukromé bezpečnostní složky.

Společnosti na Slovensku zaměstnancům neposkytují žádné benefity. Relevantními otázkami jsou bezpečnost, digitalizace, ergonomické aspekty a modernizace vozového parku. Provoz služeb městské hromadné dopravy znesnadňuje nedostatek řidičů v kombinaci s omezením doby řízení kvůli ochraně pracovníků.

Zástupce německé společnosti Bogestra přítomné informoval o tématech sociálního dialogu na úrovni podniku. Výbory pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci se scházejí 4x ročně. Jejich úkolem je působit jako správní výbor pro řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který definuje rámec, strukturu a procesy a současně vytváří opatření, projekty a termíny, za něž je následně zodpovědný. Stanovené projekty jsou předmětem kontroly a hodnocení, přičemž výbor neustále usiluje o zlepšení. Také došlo k navýšení očekávání růstu produktivity.

OBLASTI SOCIÁLNÍHO DIALOGU: ŠKOLENÍ

Dopravní podniky nabízejí na Slovensku pracovníkům základní školení, a současní řidiči díky tomu disponují dobrou kvalifikací. Speciální požadavky pak jdou ruku v ruku s odbornými certifikáty. Řidiči mají v pozdějším věku tendenci zaměstnání opouštět z důvodu jeho přílišné náročnosti. Podniky by měly zavést povinná školení pro případ hromadných dopravních nehod; žádná taková prozatím neexistují. Na okraji Bratislavy existuje školicí středisko pro řidiče s ubytovnou.

Získání řidičského průkazu skupiny D je obecně drahou záležitostí. K řešení tohoto problému by mohl přispět zaměstnavatel; například maďarský podnik BKV školí vlastní řidiče. Dříve mělo o pozici řidiče zájem mnohem více uchazečů.

Pro Českou republiku je nalezení nových řidičů operativním úkolem, avšak otázkou zůstává, jak se bude tento problém řešit v budoucnu; O danou práci nebude mezi lidmi přílišný zájem.

NÁPADY DO BUDOUČNA

- Zúčastněné strany musí vědět, jak sociální dialog funguje; dále je třeba se zaměřit na školení
- Slovenský model školení se osvědčil
- Problémy ve městech jsou všude víceméně podobné
- Je důležité sdílet vlastní zkušenosti s ostatními
- Společnosti a odbory by měly jednat společně
- V Rumunsku existuje vůle měnit kolektivní smlouvu na základě diskuse na tomto pracovním semináři; svátky, stravenky, zdravotní problémy
- Outsourcing (využívání externích subjektů) musí přestat
- Otevírání odborových škol
- Nedostatek finančních prostředků paralyzuje služby; je třeba přesvědčit politiky, aby poskytli odpovídající finanční prostředky
- Je dobré být obeznámen se situací v jiných zemích, kde existují podobné problémy
- Neexistuje žádné konečné řešení; problémy lze vyřešit na domácí půdě
- Poskytování kvalitních potravin během směn
- Rehabilitační dovolené, placené nemocenské, ergonomika v kabinách řidičů, organizace pracovní doby
- Školení středního managementu ve prospěch řidičů; přichází mnoho stížností, ale situace se nemění
- Sociální inženýrství a podnikové strategie
- Tam, kde sociální dialog funguje dobře, je situace lepší
- Je třeba klást důraz na sociální dialog; odborové svazy by měly za účelem nalezení řešení spolupracovat
- Vypracovat návrh, který bude použitelný v nejrůznějších rámcích

8.3 Pracovní seminář 3: Polsko, Estonsko, Lotyšsko, Litva

Evropští sociální partneři přizvali sociální partnery z Polska, Estonska, Lotyšska a Litvy k setkání ve Varšavě konající se ve dnech 30.–31. ledna 2019. Polsko na semináři reprezentovali zástupci Obchodní komory varšavské hromadné dopravy, zástupci společnosti MPK Łódź Sp. z o.o. - Dopravní služby pro autobusy a tramvaje, Dopravního podniku města Jaworzna, společností MPK Poznań Sp. z o.o., Michalchewska sp. z o.o., PKM Sosnowiec Sp. z o.o., Tramvaje Szczecin, MHD Szczecin, Warsaw Tramways (Varšavské tramvaje), Metro Warszawskie Sp. z o.o. a zástupci odborů Národní sekce městské komunikace NSZZ Solidarność Gdynia; Dále pak podnik NSZZ Solidarność Public Transport Warsaw, NSZZ Solidarność MPK SA Krakov, Celostátní odborový svaz řidičů a motocyklů Dąbrowa Górnicza a zástupci měst Gliwice, Łódź, Poznań, Sosnowiec, Szczecin, a Varšavy. K této schůzce se připojil také Polský odborový svaz motoristů a řidičů Koszalinand a Odborový svaz pracovníků městské hromadné dopravy v Polsku (Łódź).

Za Lotyšsko se setkání účastnili zástupci společnosti Paneiropas Automotive Association, B-bus SIA, Riga Minibus Traffic PS a Lotyšského odborového svazu pracovníků ve veřejných službách a dopravě (LAKRS). Litvu reprezentovali zástupci společností B-bus UAB, Transreviss UAB a odborového svazu Litevské federace pracovníků v dopravě. Setkání se také zúčastnili zástupci Estonského odborového svazu pracovníků v dopravě a silniční dopravě (ETTA) z Estonska.

— VIZE BUDOUCNOSTI MOBILITY VE MĚSTECH

Estonská vláda momentálně plánuje zavést bezplatnou městskou hromadnou dopravu. Cílem tohoto opatření je zatraktivnit tento druh přepravy a zvýšit tak počet cestujících. Lidé budou veřejnou dopravu využívat i při nízkých cenách. Komerční doprava není vůči bezplatné hromadné dopravě konkurenceschopná, ale může nabídnout dodatečné trasy. Dalšími strategiemi je využívání jízdních kol na krátké vzdálenosti a vysokorychlostních vlaků při delších vzdálenostech.

V Lotyšsku se plánuje stavba autobusových stanic panevropské dopravní sítě. Rozsáhlé změny chce v regionu zavádět také společnost Rail Baltica.

V Litvě došlo ke změně právního rámce zastřešujícího městskou hromadnou dopravu. Chtějí-li provozovatelé získat veřejnou zakázku, jsou nuceni se účastnit veřejných výběrových řízení. Všeobecně se dodržuje minimální úroveň pracovních podmínek.

V Polsku existují vzhledem k jeho územní rozlehlosti značné rozdíly mezi regiony a městy.

V Poznani jsou klíčovým prvkem městské hromadné dopravy příměstské oblasti. Síť dopravních prostředků musí být dobře organizována. Společnost se při řízení spoléhá na takzvané měkké faktory. Rámcové podmínky nejsou stabilní; stát by proto měl vytvořit spolehlivé rámcové podmínky, do nichž by zahrnul také místní samosprávy. V Poznani aktivně operují dva provozovatelé autobusů a železnic, kteří jsou zodpovědní za správu veřejné dopravy ve městě a regionu. Provozovatelé se zaměřují především na integraci informačních systémů, prodej vstupenek a informace o cestujících. Zásadním úkolem sociálního dialogu je zajištění stabilizace místní dopravy. Využívání veřejného prostoru ve městech je otázkou, kterou nelze řešit v teoretické rovině, jelikož se musí plánovat a organizovat společně se zúčastněnými stranami. Městská hromadná doprava v Poznani je založena na využívání tramvají; ve městě se velmi málo využívají autobusy.

Město Nový Štětín aktivně podporuje používání jízdních kol. Legislativa upravující městskou hromadnou dopravu je rozsáhlá a komplikovaná a pro provozovatele je obtížné ji dodržovat. Silnice patří buď městu, regionu nebo je spravuje stát; veřejná doprava v zemi rovněž rozeznává nejrůznější druhy odpovědnosti, což velice komplikuje její organizaci. Nový Štětín plánuje po vzoru Estonska zavedení bezplatné městské hromadné dopravy.

Síť městské hromadné dopravy ve Štětíně je poměrně dobře rozvinutá. Systém veřejné dopravy se opírá o autobusy (normální i rychlé) a tramvaje. Organizace dopravy tramvají je drahá, nicméně veřejná doprava se ve Štětíně dobře rozvíjí, a nedochází proto k žádným dopravním zácpám.

Polská Gdyně, v níž působí tři provozovatelé, využívá v rámci městské hromadné dopravy moderní trolejbusy, na které je město patřičně pyšné. Sociální partneři rozšiřují sociální dialog na diskusi s vědeckými odborníky. Město je toho názoru, že bezplatná městská hromadná doprava by měla být zavedena pouze pro část občanů. Město dále plánuje evropské projekty pro centralizaci veřejné dopravy.

Městská hromadná doprava hraje v Jaworznu s jeho 90 000 obyvateli velmi důležitou roli; Její kapacita ovšem neodpovídá potřebám města a je nutné ji navýšit.

Starosta města Radom není s probíhajícím sociálním dialogem příliš obeznámen. V této souvislosti je nutno zmínit, že sociální partneři v malých městech obecně čelí problému nedostatku pozornosti. Pro město je důležité zejména téma veřejného prostoru.

Ve Varšavě probíhají jednání u kulatého stolu, jichž se účastní skupiny zúčastněných stran, jako jsou cestující, provozovatelé, zaměstnanci, cyklisté a jiné subjekty, jenž mezi sebou spolupracují na množství projektů zaměřených na rozvoj dopravy ve městě. Odbory se těchto jednání neúčastní; Dohody bylo v tomto odvětví dosaženo již v 90. letech. Za rozvoj je odpovědný Úřad pro veřejnou dopravu. Dále se konají setkání s obyvateli měst, kteří při této příležitosti mohou vznášet své požadavky či případné nápady na zlepšení. Důležitými oblastmi rozvoje veřejné dopravy jsou platformy pro elektrickou mobilitu a digitální služby. Hlavními problémy pak zůstávají podpora městské hromadné dopravy a kvalita života ve městech. Mezi řidiči dominuje téma omezení pracovní doby.

VNITROSTÁTNÍ SOCIÁLNÍ DIALOG

Sociální dialog v Lotyšsku se řídí řadou právně-regulačních předpisů a dokumentů:

- Ústava Lotyšské republiky;
- Pracovní právo (2002);
- Zákon o ochraně práce (2002);
- Odborové právo (2014)
- Zákon o organizaci zaměstnavatelů a jejich sdružení (1999);
- Právo stávky (1998);
- Zákon o pracovních sporech (2002);
- Zákon o státním inspektorátu práce (2008)

Třístranný sociální dialog, jenž probíhá mezi zástupci vlády, Lotyšskou konfederací svobodných odborových svazů a Lotyšskou konfederací zaměstnavatelů je možno označit za dobře rozvinutý proces. V rámci tohoto dialogu existují opatření na vyvážení moci a vlivu jednotlivých stran.

Bilaterální sociální dialog v Lotyšsku klade důraz především na samotný proces; uzavření dohody (ať už všeobecné dohody či kolektivní smlouvy) je tradičně považováno za její konečný výsledek, což naznačuje, že zájmy sociálních partnerů mohou být vzájemně sladěny. Obě strany se přitom zavazují plnit kolektivní smlouvu, která jasně stanoví sankce za její případné porušení kteroukoliv ze stran. V Lotyšsku je tato dvoustranná spolupráce nejlépe rozvíjena na úrovni podniku; na úrovni odvětví a regionů je zastoupena méně.

Sociální dialog v rámci podniku Hlavního autobusového nádraží AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ probíhá za účasti Lotyšského odborového svazu zaměstnanců ve veřejných službách a dopravě (LAKRS), jenž byl založen dne 10. listopadu 1997 právě na půdě tohoto nádraží. Úspěšný sociální dialog vyústil v roce 1998 do podoby kolektivní smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Tato smlouva poskytuje zaměstnancům řadu sociálních výhod, které veskrze přesahují zákonné požadavky lotyšské legislativy. Sociální dialog je proto vnímán jako způsob, jak přijímat rozhodnutí o výši platů a pracovních podmínkách a jak zapojit zaměstnance do záležitostí ovlivňujících výrobní proces, řízení společnosti i její rozvoj.

Hlavní autobusové nádraží 'Rīgas starptautiskā autoosta' je součástí Lotyšské konfederace zaměstnavatelů (LDDK). LDDK, založená v roce 1993, je považována za nejvlivnější sdružení zaměstnavatelů v Lotyšsku a zastupuje zaměstnavatele v sociálním dialogu s lotyšskou vládou a Lotyšskou konfederací svobodných odborových svazů. Posláním LDDK je vytvořit v zemi takové prostředí, které bude podporovat podnikání a konkurenceschopnost trhu a současně bude zastupovat zaměstnavatele na vnitrostátní, mezinárodní i evropské úrovni. Podnik hlavního autobusového nádraží je od roku 2006 členem Lotyšské konfederace zaměstnavatelů (LDDK). V roce 2018 podepsaly LDDK a AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' memorandum o spolupráci se záměrem vstoupit do jednání za účelem uzavření všeobecné dohody se zástupci zaměstnavatelů působících v této oblasti a poskytnutí školení a informační a obsahové podpory pracovníkům v autobusové dopravě v rámci kolektivního vyjednávání. AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' spolupracuje s odborníky z LDDK, podílí se na sociálním dialogu a chrání jak své vlastní zájmy, tak zájmy odvětví.

Zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů byly sladěny prostřednictvím kolektivní smlouvy, jenž poskytuje zaměstnancům dodatečné sociální výhody:

- dávky při narození dítěte;
- soukromé zdravotní a bezpečnostní pojištění pro zaměstnance;
- měsíční důchodové příspěvky třetí úrovně;
- oficiální pochvaly vydávané za dobrý pracovní výkon (nařízení o pochvalách);
- náhrada výdajů na stravu zaměstnanců pracujících na směny (s pevnou hodinovou sazbou. Vypočtené náklady na stravu jsou kompenzovány spolu s platem);
- roční náhrada nákladů na brýle (kontaktní čočky);
- výhody v případě smrti člena rodiny

Nejdůležitějším tématem současného sociálního dialogu je zvyšování platů: Zmíněná autobusová společnost již zavedla účinný mzdový systém (Nařízení o mzdách). Celková mzda zahrnuje fixní část (na základě hodinových sazeb) a variabilní část (měsíční prémie, které jsou přímo ovlivněny pracovním výkonem zaměstnance v daném sledovaném období).

V rámci Nařízení o prémiech byl rovněž vytvořen a zaveden postup peněžních pobídek pro zaměstnance. Zaměstnanci společnosti dostávají peněžní pobídky za svůj osobní přínos související s běžnými pracovními činnostmi, za plnění svých úkolů, za jejich zájem o plnění svých povinností, za kvalitu prováděné práce či za množství práce odvedené nad rámec běžného rozsahu; tyto pobídky zahrnují také příspěvky na dovolenou. Průměrná mzda ve společnosti vzrostla z 981 Euro v roce 2016 na 1152 Euro v roce 2018.

Do sociálního dialogu na úrovni podniku je zapojen i odborový svaz. Otázkami veřejné dopravy se zabývají příslušné výbory. Řidiči autobusů s ustanoveními o pracovní době a platech nesouhlasí; například je třeba zavést řádnou kompenzaci doby čekání. Příslušné orgány musí mít v rámci veřejných výběrových řízení možnost zvolit nikoli tu nejlevnější variantu, nýbrž tu, která disponuje tím nejlepším poměrem cena-kvalita. Tuto službu je třeba adekvátně financovat. V Lotyšsku je věk odchodu do důchodu 65 let, přičemž předčasný odchod do důchodu je možný pouze se snížením příjmů.

V Litvě vyhrává veřejná výběrová řízení vždy ta nejlevnější nabídka. Minimální mzda je stanovena na 550 Euro, a zvýšení platů je tudíž zcela nezbytné. Kolektivní smlouva by se měla vztahovat na celé odvětví, což ale vzhledem k tomu, že žádná smlouva momentálně neexistuje, neplatí. Penzijní věk v Litvě je stanoven na 63 let, přičemž má dojít k jeho zvýšení na 65 let.

V Estonsku jsou odvětvová rozhodnutí přijímána na úrovni vládních institucí. Existuje zde federace zaměstnanců a federace zaměstnavatelů, a sociální dialog má tudíž bipartitní charakter. Často dochází k uzavírání odvětvových dohod týkajících se specifických témat. Zaměstnancům je třeba zajistit efektivní zdravotní a úrazové pojištění. Orgány zodpovědné za výběrová řízení musí vždy vybrat nabídku prezentující tu nejlevnější cenu. V zemi jsou zavedeny jisté odvětvové dohody týkající se vnitrostátní přepravy zboží, nicméně tyto dohody se nevztahují na řidiče mezinárodní a dálkové silniční dopravy a nezajišťují lepší podmínky ani pro řidiče autobusů. Věk odchodu do důchodu je v zemi stanoven na 63 let, avšak nový zákon tento věk zvýší na 65 let s platností až do roku 2023.

POLSKO

Sosnovec: Existuje dialog mezi odbory a úřady, ačkoli zatím neprobíhá nijak efektivně. Ve veřejné dopravě často dochází ke zpožděním, díky čemuž řidiči nemají čas na přestávku. Problémem pro zaměstnance jsou také dýchadla.

Poznaň: Výběrová řízení mají na odvětví negativní dopad. Jejich podmínky by proto měly stanovovat sociální partneři, kteří jsou obeznámeni s reálnou situací.

Krakov: Podle oficiálních údajů má Krakov 800.000 obyvatel; ve skutečnosti je jich ovšem 2.100.000. Jedním z problémů města je znečištěný vzduch; o svátcích je proto za účelem zkvalitnění ovzduší městská hromadná doprava zdarma. Došlo k instalaci systému Park&Ride („Zaparkuj a jed“). Emigrace řidičů je problémem nejen pro Krakov. Město drží monopol na tramvajovou dopravu, zatímco soukromé společnosti vlastní 55 % autobusové dopravy. V budoucnu má dojít k zavedení povinného cyklistického pruhu podél cest. Sociální dialog je organizován na úrovni podniku; OPZZ a Solidarnosc vedou tvrdá jednání o mzdách.

OBLASTI SOCIÁLNÍHO DIALOGU: PRACOVNÍ PODMÍNKY

V rámci diskuse bylo zmíněno několik témat:

- V podniku AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' byl implementován systém managementu kvality ISO 9001: 2015. Implementace systému managementu kvality napomohla zefektivnit činnost společnosti, zlepšit její pracovní prostředí a jasně definovat rozsah povinností a odpovědnosti každého zaměstnance. Zlepšila se také činnost každé jednotky podniku, a při této příležitosti došlo k navázání vzájemně výhodné spolupráce se všemi stranami, které využívají služeb autobusových terminálů.
- Vedení podniku zohledňuje návrhy zaměstnanců a zavádí opatření ke zlepšení pracovních podmínek: Pracovníkům v oblasti zákaznických služeb jsou poskytovány uniformy, identifikační odznaky a pracovní oděvy; pro zaměstnance byly také zřízeny rekreační prostory (s toaletou, sprchou, kuchyní a šatnami); dále lze zmínit anulační kompenzaci nákladů na brýle (kontaktní čočky).
- Fyzické podmínky jsou odpovídající, byl vydán průvodce;
- Důležitým faktorem je motivace;
- Kabiny jsou poměrně úzké, a mohou evokovat pocity klaustrofobie. Je nutná jejich úprava; tento problém by mohl být vyřešen pomocí sociálního dialogu;
- Existuje všeobecný nedostatek pracovníků, což má negativní vliv na zbývající zaměstnance (intenzifikace práce).
- Vzdělávací kurzy, IT specialisté, technici a jiní zaměstnanci od své práce neočekávají nic mimořádného, pouze jistou seberealizaci a potěšení z práce; je proto třeba jim zajistit dostatečně vysokou odměnu, aby mohli mít rodinu.
- V minulosti nemohly v Polsku řídit autobus ženy. Tyto podmínky byly nastaveny úřady a lidmi, kteří ovšem neměli s řízením autobusů žádnou praktickou zkušenost; Tato pravomoc musí přejít výhradně do kompetence zaměstnavatelů a provozovatelů
- Být řidičem autobusu v Polsku není respektovaná profese. S využíváním veřejné dopravy je stále spojeno jisté stigma
- Školení a vzdělávání v oblasti násilí je velmi obecné, nikoliv specifické pro řidiče autobusů
- Pro menší společnosti je obtížné zajistit základní hygienické předpisy
- Dohled nad prací řidičů pomocí videokamer není mezi řidiči autobusů příliš oblíbený, nicméně může být v určitých případech pro ně výhodný

OBLASTI SOCIÁLNÍHO DIALOGU: ZDRAVÍ A BEZPEČNOST

- Na základě kolektivní smlouvy je všem zaměstnancům Hlavního autobusového nádraží v Rize poskytováno zdravotní a úrazové pojištění; zaměstnanci musejí absolvovat povinná lékařská vyšetření; bezpečnostní systém podniku AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' každoročně prochází mnoha vylepšeními, například v podobě nových detektorů kouře, kamer či zařízeními pro testování pravosti eurobankovek; Ve spojení s pracovním seminářem na téma „Civilní obrana a bezpečnostní opatření na terminálech,“ jehož se účastnili všichni zaměstnanci podniku, byl vypracován plán civilní obrany.
- V Litvě mají soukromé společnosti nízké pojištění; 1. den nemocenské se neproplácí, celkem avizovala 12 000 dní nemocenské. Proplácí se 10 dnů pracovní neschopnosti.
- V Estonsku je nedostatek řidičů, ti odcházejí do jiných zemí. Pouze 6 % zaměstnanců je mladších 35 let; 74 % je starších než 51 let. Společnosti nejsou zapojeny do přípravy výběrových řízení. Města by měla pro řidiče autobusů zřídit toalety.
- V Lotyšsku dochází k útokům na řidiče; těm je nabízeno školení o agresi a přístupu k cestujícím.
- V Litvě se pracovníci řídí přístupem „Zákazník ma vždycky pravdu.“ Povinnosti existují pouze ve vztahu k řidičům, nikoli k cestujícím.
- Nedostatek toalet, odpočíváren či kuchyní.
- Školení se často koná mimo pracovní dobu
- V Rize je kladen důraz na udržování procesu průběžného vzdělávání a profesního rozvoje zaměstnanců (zahrnující počáteční přípravu, školení na pracovišti, školení diváků, výměnu dovedností, vlastní výuku, manažerský trénink, specializované semináře mimo pracoviště); Například v roce 2016 bylo v oblasti řešení přístupu k problémovým osobám nebo pro případ střelby na veřejných místech vyškoleno 60 zaměstnanců;
- V roce 2018 bylo 40 zaměstnanců podniku Hlavního autobusového nádraží v Rize poučeno o významných změnách v oblasti ochrany osobních údajů, které vstoupily v platnost spolu s Obecným nařízením o ochraně osobních údajů; V roce 2018 podstoupilo 60 zaměstnanců školení na téma „Dosažení energetické účinnosti v AS 'Rīgas starptautiskā autoosta.' V roce 2019 dokončilo 10 zaměstnanců školení na téma „Akce v případě potenciální krize na mezinárodním autobusovém terminálu v Rize coby zařízení kritické infrastruktury.“

OBLASTI SOCIÁLNÍHO DIALOGU: ŠKOLENÍ

- Školení pro poslance a jejich asistenty by mohlo vést k rozšíření jejich znalostí o potřebách městské hromadné dopravy a sociálního dialogu
- V tomto směru se nabízí celá řada školení, například na téma ekologického řízení, vztahů se zákazníkem, školení na simulátorech, školení řízení tramvají či speciální školení pro řidičky tramvají
- Modelové vzdělávací programy by mohly pomoci v rozvoji další společnosti
- Školitelé musí nezbytně disponovat osobní zkušeností s řízením autobusu
- Vlastní školení je třeba provádět prostřednictvím vlastních školitelů
- Je třeba respektovat směrnici Evropského parlamentu a Rady 2018/645 (upravující směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/59/ES ze dne 15. července 2003 o výchozí kvalifikaci a pravidelném školení řidičů).



Zprávy společností a odborových svazů působících v oblasti městské hromadné dopravy v zemích střední a východní Evropy

9.1 Dopravný podnik mesta Košice, a.s., Slovenská republika

SEKTOR MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

V Košicích ani v Košickém kraji není v současné době zřízen žádný dopravní integrátor. Probíhají zde však kroky k usnadnění koordinace všech druhů dopravy a jejich provozovatelů.

V regionu momentálně působí tyto společnosti:

- Dopravný podnik mesta Košice, a.s. – městská hromadná doprava v Košicích
- Eurobus a.s. a SAD Michalovce a.s. – příměstská autobusová doprava
- Železničná spoločnosť Slovensko a Regiojet a.s. – železniční doprava

Městskou hromadnou dopravu stejně jako služby a jízdní řády smluvně sjednávají a schvalují příslušné útvary v rámci místního úřadu v Košicích. Příměstskou autobusovou dopravu pak smluvně zajišťuje Košický samosprávný kraj a železniční dopravu má na starost Ministerstvo dopravy a výstavby Slovenské republiky.

Rozvoj městské hromadné dopravy řídí místní správa. Město Košice má v současné době dobré předpoklady k rozvoji a postupně rozvíjí všechny druhy veřejné dopravy. Práce v oblasti je zaměřena zejména na Strategii rozvoje dopravy a výstavby tras pro rok 2030 v Košicích a Košický plán udržitelné mobility.

ZAMĚSTNAVATELÉ

Dopravný podnik mesta Košice zajišťuje městskou hromadnou dopravu v městě Košice (autobusová, trolejbusová a tramvajová doprava). Vozy společnosti ročně najezdí celkem 14,8 milionů kilometrů. Cílem společnosti je i nadále poskytovat výše uvedené dopravní služby a trvale zvyšovat jejich spolehlivost, hodnověrnost a bezpečnost v rámci veřejné dopravy a zároveň atraktivnit společnost jako zaměstnavatele s dlouhodobou pracovní perspektivou (podnik byl založen v roce 1891). Obecná míra zaměstnanosti se zejména v oblasti služeb a správy snižuje, nicméně počet řidičů zůstává víceméně neměnný – v roce 2000 měla společnost přes 1 500 zaměstnanců; v roce 2010 toto číslo kleslo na přibližně 1 300. V roce 2019 společnost zaměstnává 950 zaměstnanců.

Hlavním cílem rozvoje lidských zdrojů je zvyšování spokojenosti zaměstnanců prostřednictvím zavedení pracovních benefitů a zejména zvyšováním mezd. V roce 2018 vzrostly mzdy o cca 10 % a v roce 2019 se o dalším zvýšení mezd vede aktivní dialog. V blízké budoucnosti bude pro podnik důležité přilákat nové mladé zaměstnance na úrovni sekundárního vzdělávání; podnik proto pro budoucí zaměstnance připravuje stipendijní programy a nabízí jim obecnou podporu.

Sociální dialog na úrovni podniku se vede dlouhodobě a kvalitně. Ve společnosti působí dva odborové svazy. Společnost disponuje také kolektivní smlouvou, poskytuje pracovníkům výhody nad rámec zákoníku práce a nejméně čtyřikrát ročně zajišťuje kolektivní vyjednávání s vedením a zástupci obou odborových organizací. Úroveň sociálního dialogu je ve srovnání s praxí v jiných společnostech podnikem považována za velmi vysokou či dokonce nadstandardní.

Společnost operuje v poněkud obtížné ekonomické situaci. Výnosy z veřejné dopravy postačují k pokrytí zhruba 50 % všech nákladů, a vzhledem k tomu, že jediným akcionářem společnosti je samosprávné město Košice, pokrývá veškeré ztráty z činnosti právě město. Platby však často přicházejí se zpožděním, což v důsledku způsobuje problémy s peněžními toky.

Společnost není členem žádné asociace zaměstnavatelů na úrovni EU. Na vnitrostátní úrovni je však stejně jako všechny společnosti působící v oblasti veřejné dopravy ve větších městech členem Sdružení provozovatelů veřejné dopravy v městských aglomeracích Slovenské republiky. Toto sdružení alespoň dvakrát ročně organizuje a pořádá zasedání, na nichž jednotli-

ví operátoři koordinují své dopravní činnosti a aktivity sociálního dialogu.

JAK PROBÍHÁ SOCIÁLNÍ DIALOG?

Trilaterální jednání probíhají na Slovensku na vnitrostátní úrovni; jednání s obchodními organizacemi jsou pouze bilaterální, viz níže:

Na základě jednání odborového svazu a „Sdružení provozovatelů veřejné dopravy v městských aglomeracích Slovenské republiky“ vznikla kolektivní smlouva vyšší úrovně, vztahující se na provozovatele veřejné dopravy ve Slovenské republice.

Vyšší přínosy a benefity pro zaměstnance zaručené v kolektivní smlouvě vyššího stupně jsou výsledkem kolektivní smlouvy uzavřené v rámci bilaterálních jednání mezi zaměstnavateli a obchodními organizacemi.

Smlouvy podepsané odbory (kolektivní smlouva vyšší úrovně) a také obchodními organizacemi (korporátní kolektivní smlouva).

Sociální dialog je vzhledem k existenci sociálních smluv na vnitrostátní úrovni a úrovni zaměstnavatelů hodnocen kladně.

Kolektivní smlouva vyšší úrovně zahrnuje dopravní společnosti v Bratislavě, Košicích, Žilině, Banské Bystrici a Prešově.

Sociální dialog se rovněž týká mezd, bezpečnosti pracovníků a jiných benefitů. Hlavní témata sociálního dialogu vyjma navyšování základního platu jsou uvedena níže.

Podle zákoníku práce

- Odměny za přesčasy (vyšší než stanovené zákoníkem práce)
- Mzdový příplatek na práci v noci (vyšší než stanovené zákoníkem práce)
- Mzdový příplatek za práci o víkendech (vyšší než stanovené zákoníkem práce)
- Mzdový příplatek za práci na státní svátky (vyšší než stanovené zákoníkem práce)
- Mzdový příplatek za náročnou práci (vyšší než stanovené zákoníkem práce)
- Náhrada za dobu pohotovosti (vyšší než stanovené zákoníkem práce)

Nad rámec zákoníku práce

- Mzdový příplatek za odpracované roky
- Mzdový příplatek za odpolední směny
- Mzdový příplatek pro dispoziční řidiče
- Mzdový příplatek za zvýšenou obtížnost práce (kloubový autobus, školení na tramvaj)
- Mzdový příplatek za práci na Silvestra a po 18:00 hodině
- Mzdový příplatek za vedení týmu
- Mzda v důsledku dělené směny
- Mzdový příplatek za reprezentaci
- Odměna za řízení servisního motorového vozidla
- Finanční odměny za obchodní výročí
- Finanční odměny dárcům krve
- Mzdová preference – roční odměna
- Mimořádná dovolená nad rámec zákoníku práce

Společnost hodlá i nadále pokračovat v intenzivním sociálním dialogu, který považuje za klíčový pro úspěšně fungující společnost a k zajištění spokojenosti zaměstnanců.

V současné době však společnost nevidí prostor pro případnou diskusi o nových otázkách a je toho názoru, že všechna relevantní a proveditelná zlepšující opatření již byla zavedena – v blízké budoucnosti plánuje postupně zvyšovat stávající výhody.

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

Dopravný podnik města Košice není zapojen do žádné z aktivit probíhajících na evropské úrovni.

Vzhledem ke zkušenostem a mezinárodním jednáním, které podnik považuje za velmi důležité, došel postupně ke zjištění, že v evropském regionu se

vedou značně podobné sociální dialogy, řešící velmi podobné problémy a stojící před podobnými výzvami. Je překvapující, že západní Evropa se potýká s podobnými problémy jako východní část kontinentu.

Podnik očekává, že probíhající společná setkání odhalí osvědčené postupy sociálního dialogu v zemích EU. Rovněž podniku umožňují porovnávat podmínky, díky čemuž si vedení uvědomuje, že při řešení daných výzev lze postupovat společně.

V návaznosti na setkání v Praze v roce 2018 a také na základě povědomí o problémech v jiných evropských zemích bylo vydáno několik doporučení; mzdová politika nemůže být prioritou na úrovni Evropské Unie, neboť je přímo závislá na hospodářské výkonnosti jednotlivých zemí – avšak zaměstnanci, jejich zdraví a neprofesionální aktivity mohou být chráněny nařízeními závaznými pro země EU, a to zejména v následujících oblastech:

- Pracovní doba řidičů veřejné dopravy a jejich minimální doba odpočinku
- Dovolená na zotavenou nad rámec obvyklé dovolené v jednotlivých zemích

Dalšími tématy pro návaznou diskusi je například zlepšení pracovního prostředí řidičů – jmenovitě pak kupříkladu klasifikace vozidla veřejné dopravy jako pracovního prostředí a přizpůsobení minimálních technických parametrů vozidla (např. klimatizace, velikost kabiny řidiče, ochrana řidiče, ergonomie v práci) evropským standardům. K zajištění těchto komponent vynakládají zákazníci i výrobci značné úsilí, nicméně celý proces je stále v počátcích.

9.2 Rižský mezinárodní autobusový terminál JSC, Riga, Lotyšsko; rozsah provozu – provoz autobusových stanic (mezinárodní infrastruktura);

Lotyšský odborový svaz pracovníků ve veřejných službách a dopravě (LAKRS).

SEKTOR MĚSTSKÉ VEŘEJNÉ DOPRAVY

Rozhodnutí přijímají Ministerstvo dopravy a „Správa silniční dopravy,” státní společnosti s ručením omezeným.

ZAMĚSTNAVATELÉ

Hlavním cílem rozvojové strategie podniku je **zajistit udržitelný provoz mezinárodního autobusového terminálu v Rize jako jednoho z hlavních servisních míst v pobaltských státech pro osobní autokarovou dopravu.**

Mezinárodní autobusový terminál zaměstnává 60 zaměstnanců (k únoru 2019).

Dodatečné vzdělávání zaměstnanců a využívání informačních technologií podnik považuje za způsob propagace vysoce kvalitních a bezpečných služeb v souladu s poptávkou trhu po tuzemských i mezinárodních poskytovatelích autobusových služeb a cestujících.

HODNOTY PODNIKU:

Profesionalita – dosahovat vynikající úrovně služeb a ukázkových iniciativ;

Poctivost a etické chování – jednat v dobré víře, aby zákazníci a zaměstnanci mohli být upřímní, přístupní a aby se cítili v bezpečí;

Férovost – spravedlnost a rovnost v přístupu vůči všem zákazníkům a zaměstnancům; prosazování transparentnosti ve všech podnikových činnostech;

Týmová práce – každý zaměstnanec plní stanovené povinnosti a spolupracuje s ostatními na dosažení společného cíle;

Přátelství – profesionální vztahy mezi kolegy a partnery.

Sociální dialog je v Lotyšsku na dobré úrovni; je veden mezi zástupci **státu, Lotyšského odborového svazu pracovníků ve veřejných službách a dopravě (LAKRS) a Lotyšské konfederace zaměstnavatelů (LDDK)**.

Sociální dialog udržuje rovnováhu mezi mocí a vlivem příslušných sociálních partnerů.

Odborná organizace autobusového terminálu byla založena 10. listopadu 1997 po konzultaci s Lotyšským odborovým svazem pracovníků ve veřejných službách a dopravě (LAKRS).

Sociální dialog v rámci společnosti vedl v roce 1998 k podpisu kolektivní smlouvy, která kromě zákonných záruk poskytuje zaměstnancům společnosti také řadu dalších sociálních výhod.

Kolektivní smlouva se týká mzdových a pracovních podmínek a zapojení zaměstnanců do otázek souvisejících s rozšiřováním, řízením a prací společnosti.

Mezinárodní autobusový terminál Riga JSC je členem Lotyšské konfederace zaměstnavatelů.

V roce 2018 podepsala Lotyšská konfederace zaměstnavatelů a Mezinárodní autobusový terminál Riga JSC memorandum o spolupráci, ve němž se obě strany zavázaly, že budou nadále diskutovat o možnosti uzavření všeobecné dohody se zástupci zaměstnanců v tomto sektoru, a že budou v průběhu vyjednávacího procesu podniku zajišťovat školicí programy a informační a obsahovou podporu;

Ve spolupráci s odborníky z LDDK se podnik rovněž zapojil do sociálního dialogu zaměřeného na ochranu zájmů společnosti i celého sektoru.

ODBOROVÉ SVAZY

Odborný orgán Lotyšského odborového svazu pracovníků ve veřejných službách a dopravě (LAKRS) má 3 200 členů; odborový svaz Řížského mezinárodního autobusového nádraží JSC má 22 členů.

LAKRS rovněž spolupracuje s LBAS, Lotyšskou konfederací svobodných odborových svazů. K mezinárodním partnerům podniku patří PSI, EFEAT, EPSU, ETF a další organizace. Podnik dále spolupracuje s Lotyšským sdružením poskytovatelů osobní dopravy (LPPA), Sdružením silničních dopravců „Latvijas Auto“, Lotyšskou asociací dodavatelů tepla, Sdružením pro odpadové hospodářství, Sdružením dodavatelů vodo- vodů a kanalizací a dalšími sociálními partnery.

Řížský mezinárodní autobusový terminál JSC uzavřel kolektivní smlouvu a následně vyhodnotil pracovní prostředí a bezpečnostní rizika, porovnal dobu trvání práce a odpočinku a zajistil pracovníkům odpovídající mzdu.

JAK FUNGUJE SOCIÁLNÍ DIALOG?

V Lotyšské republice je sociální dialog upraven řadou legislativních aktů:

Ústava Lotyšské republiky; Pracovní zákon (2002); Zákon o ochraně práce (2002); Zákon o odborech (2014); Zákon o organizacích zaměstnavatelů a jejich sdružení (1999); Zákon o stávce (1998); Zákon o pracovních sporech (2002); Zákon o státním inspekto- rátu práce (2008).

Sociální dialog má tripartitní charakter a je veden mezi zástupci státu, Lotyšskou konfederací svobodných odborových svazů (LAKRS) a Lotyšskou konfederací zaměstnavatelů. Dialog je poměrně dobře rozvinut.

Hlavní důraz v bipartitním sociálním dialogu je kladen na samotný proces, který má mít v ideálním případě za následek uzavření smlouvy (všeobecná dohoda, kolektivní smlouva), jejíž podmínky respektují zájmy obou stran. Obě strany se pak věcně zavazují k dodržování této kolektivní smlouvy, stejně jako k případnému přijetí odpovědnosti v případě neplnění svých povinností.

V Lotyšsku je bipartitní spolupráce nejlépe rozvinuta na úrovni organizací (podniků); Dialog na regionální a odvětvové úrovni je poněkud slabšího charakteru.

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

Zapojení podniků je nepravidelné – je zapotřebí získat více informací o osvědčených postupech.

9.3 Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy (OS DOSIA)

ZPRÁVA O ORGANIZACI SOCIÁLNÍHO DIALOGU V OS DOSIA

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy (dále jen OS DOSIA) se sídlem v Praze sjednocuje zaměstnance veřejné dopravy, správy a výstavby silnic, městských komunikací a zaměstnance v oblasti autoopravárenství. Obce a jejich rady rozhodují o rozvoji příspěvkových organizací a podniků ve městech, zatímco regionální orgány mají na starost správu silnic. Městskou hromadnou dopravu zajišťují jak akciové společnosti s plnou účastí města, tak soukromé společnosti účastníci se výběrových řízení. V Praze, hlavním městě České republiky, plánuje vedení města rozvíjet veřejnou dopravu rozšiřováním a budováním další linky metra, rozšiřováním příměstské autobusové a vlakové dopravy a prodloužením železniční sítě z centra města na letiště.

V České republice jsou pracovníci v dopravě seskupeni do více odborových svazů. Odborový svaz OS DOSIA sdružuje přibližně 13 000 členů ze všech výše uvedených oblastí dopravy v celkem 135 organizacích. Všechny tyto organizace jsou právními osobami, a musejí se tudíž řídit platnými stanovami odborů. Odborový svaz se podílí na sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně sjednaných se svazy zaměstnavatelů.

Odborový svaz se podílí na vypracování celkem čtyř kolektivních smluv vyššího stupně; jedna z nich se vztahuje na městskou hromadnou dopravu, dvě se týkají silniční dopravy a jedna výstavby silnic. Z hlediska podniku mají všechny tyto kolektivní smlouvy

značný dopad na rozvoj sociálního dialogu, na pracovní podmínky zaměstnanců a na budoucí spolupráci se svazy zaměstnavatelů a subjekty působícími ve firmách a organizacích.

Hlavní organizace unie podniku se podílejí na sociálním dialogu na úrovni korporátního kolektivního vyjednávání. Odborový svaz jim pomáhá při poradenství a v rámci konzultací, čímž pomáhá zlepšovat pracovní a sociální podmínky zaměstnanců.

Hlavní cíle a budoucí výzvy spočívají v rychlém navýšení příjmů stálých zaměstnanců na úroveň převládající ve vyspělých zemích západní Evropy. Sociální dialog na vládní a odvětvové úrovni je veden trilaterálně; na úrovni zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců pak bilaterálně. Odborová organizace se těchto jednání aktivně účastní. Právní základ sociálního dialogu je zakotven v české legislativě.

Odborový svaz OS DOSIA není členem žádné evropské ani mezinárodní organizace. Důvodem je nedostatek finančních prostředků na členské poplatky a příspěvky. Za posledních 5 let se nezaměstnanost snížila na současných 2,2 % v roce 2018. Tato situace je způsobena značným nedostatkem zaměstnanců, především pak v oblasti dopravy. Podnik očekává, že evropská sociální partneři budou sdílet informace z oblastí sociálního dialogu a pracovního práva, aby mu tak bylo umožněno patřičně reagovat na jednání v rámci ČR probíhající na všech úrovních.

9.4 Estonský odborový svaz pracovníků v dopravě a silniční dopravě (ETTA), Tallinn, Estonsko, odborový svaz

SEKTOR MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

Zakázky spojené s veřejnou dopravou jsou společně zadávány prostřednictvím veřejných výběrových řízení (s výjimkou Tallinnu). Rozhodnutí týkající se veřejné dopravy spadají do kompetencí Ministerstva hospodářství, komunikací a správy silnic (na vnitrostátní úrovni) a středisek veřejné dopravy, případně je má na starost místní samospráva. Vláda má v plánu zavést bezplatnou veřejnou autobusovou dopravu napříč celou zemí (s výjimkou dálkových komerčních linek).

ODBOROVÉ SVAZY

V zemi působí v tomto odvětví pouze jeden odborový svaz, který sdružuje odborové organizace působící v různých společnostech a má přibližně 2000 členů. Konfederace estonských odborových svazů a Estonská konfederace zaměstnavatelů uzavřely dohodu o osvědčených postupech rozšiřování kolektivních smluv. ETTA je členem Konfederace estonských odborových svazů, Evropské federace pracovníků v dopravě (ETF), Evropské konfederace odborových svazů (ETUC) a Mezinárodní federace pracovníků v dopravě (ITF) a je rovněž účastníkem několika kolektivních smluv na úrovni podniku. Problémy se týkají zejména nízkých mezd a nedostatku pracovníků. Řidiči autobusů bývají v průměru staršího věku, a o jejich profesi je mezi mladými lidmi jen malý zájem.

74 % řidičů autobusů je ve věku 51 let a více, zatímco pouze 6 % je mladších 35 let; tato nerovnost ohrožuje udržitelnost odvětví.

JAK FUNGUJE SOCIÁLNÍ DIALOG?

Právním základem sociálního dialogu je zákon o kolektivních smlouvách a zákon o odborech. Řidiči autobusů uzavřeli kolektivní smlouvy na podnikové úrovni (s odborovým svazem a zaměstnavatelem v pozici vyjednávačů) a také odvětvovou dohodu (s ETTA a Svazem dopravních společností). Mnoho zaměstnavatelů přistupuje k primárním kolektivním smlouvám značně skepticky. Hlavní témata na úrovni podniku představují otázky pracovní doby, doby odpočinku, mezd a pracovních podmínek. Hlavními tématy na odvětvové úrovni je minimální mzda v daném odvětví, pracovní doba a doba odpočinku. Odvětvová dohoda zahrnuje všechny společnosti působící v tomto odvětví. Hlavním problémem odvětví zůstávají nízké mzdy.

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

Jazyková bariéra zapříčiňuje ztrátu mnoha cenných informací, jelikož informace získané na evropské úrovni nelze kvůli omezeným zdrojům překládat a zasílat jednotlivým členům, což značně snižuje úroveň jejich zapojení do procesu.

9.5 SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Svaz dopravy a komunikací Nomago s.r.o)

Silniční přeprava osob

SEKTOR MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

Městská hromadná doprava je v jednotlivých oblastech obsluhovaných podnikem organizována odlišně.

Ve městech Nova Gorica a Velenje je městská doprava zdarma, zatímco v Celje je zavedeno nominální jízdné. O rozvoji městské hromadné dopravy v městských oblastech rozhoduje správa jednotlivých měst, přičemž tuto dopravu až na výjimky v podobě Mariboru a Lublaně zajišťují soukromé společnosti.

ODBOROVÉ SVAZY (VYPLNÍ ZÁSTUPCI ODBORŮ)

Odborovou organizací zastupující pracovníky podniku je Svaz dopravy a komunikací (SDPZ), jenž má charakter celostátní unie. Unie je členem Mezinárodních odborových organizací (ETUC) v rámci Sdružení svobodných odborových svazů Slovinska (ZSSS), a momentálně aktivně žádá o členství v ETF. V podniku existuje vynikající sociální dialog se zaměstnavateli na všech úrovních. Unie nemá v Nomagu žádné profesionální úředníky. Odborový svaz SDPZ v Nomagu vede spolu se zaměstnavatelem a podnikovou radou ve společnosti, na jejímž jmenování se svaz podílel, znamenitý sociální dialog. Z 13 členů zmíněné rady je 9 členů odborového svazu. V současné se svaz podílí na procesu tvorby pravidel pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

JAK FUNGUJE SOCIÁLNÍ DIALOG?

Ve Slovinsku je právní základ sociálního dialogu bilaterální a dialog tudíž zahrnuje zástupce zaměstna-

vatelů a zaměstnanců. Na vnitrostátní úrovni probíhá sociální dialog ve Slovinsku v rámci ESS (Hospodářské a sociální rady) a zahrnuje zástupce zaměstnavatelů, zaměstnanců a vlády, zatímco na úrovni odvětví je uplatňován systém dvou stran. V odvětví silniční dopravy je v současné době dialog pozastaven. Jelikož strana zaměstnavatelů nevyslyšela požadavky svazu, ten jednostranně zastavil jednání o nové kolektivní smlouvě v oblasti silniční osobní dopravy, která pro odborový svaz v současné době představuje největší výzvu.

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

Na evropské úrovni vystupoval odborový svaz proti liberalizaci trhu silniční osobní dopravy a navrhl změny Nařízení Evropského parlamentu a rady 561/06. Dále očekává pomoc evropských sociálních partnerů, a to především v oblasti vzdělávání úředníků a přijetí svazu coby řádného člena ETF.

9.6 Národní federace odborových svazů v dopravě (KSZOSZ), Maďarsko

Jedná se o národní organizaci zastupující silniční dopravce, pracovníky v dálkové osobní dopravě a zaměstnance v městské hromadné dopravě po celém Maďarsku.

SEKTOR MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

Veřejná doprava je zpravidla řízena příslušnými obecními úřady, respektive centrální vládou v případě společností ve vlastnictví státu.

ODBOROVÉ SVAZY (VYPLNÍ ZÁSTUPCI ODBORŮ)

V Budapešti, ale i ve společnostech mimo hlavní město, působí nespočet odborových svazů, a jejich kompletní výčet by tudíž vyžadoval poměrně dlouhý seznam. Odborové svazy jsou zastoupeny v každém městě, a zahrnují celkem 60–80 % všech zaměstnanců. Struktura odborů v Maďarsku je složitá, nicméně existují i odbory, které mají čistě národní charakter. Jedna z členských organizací KSZOSZ pokrývá městskou dopravu na vnitrostátní úrovni. Oblast městské hromadné dopravy bohužel zajišťují pouze odborové svazy a evropské odborové svazy členských organizací

KSZOSZ. Sociální dialog probíhá na úrovni podniku, ačkoliv příležitosti k jeho vedení jsou poměrně omezené a obvykle závisí především na přístupu zaměstnavatele. Na úrovni poboček sociální dialog neexistuje.

Hlavní výzvy: nedostatek pracovních sil, pracovní podmínky, nízké mzdy, zdraví, bezpečnost.

JAK FUNGUJE SOCIÁLNÍ DIALOG?

V Maďarsku sociální dialog neexistuje. Jednání probíhají pouze na místní úrovni, na níž rovněž bývají uzavírány kolektivní smlouvy. Vede se pouze bipartitní diskuse, v rámci které největší problém představuje skutečnost, že v různých společnostech jsou zavedeny odlišné sjednané podmínky. Tato okolnost vede k tomu, že se podmínky zaměstnání v odvětví městské dopravy značně liší a že neexistuje žádná záruka trvalého zaměstnávání a přesunu pracovníků.

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

Odborový svaz je přidružen k ETF.

STANOVISKO NÁRODNÍ FEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ V DOPRAVĚ (KSZOSZ) OHLEDNĚ NEJVÝZNAMNĚJŠÍCH PROBLÉMŮ A NÁVRHY JEJICH ŘEŠENÍ

Níže uvedené jsou problémy týkající se domácí legislativy, na něž chce KSZOSZ upozornit na domácí i evropské úrovni.

1. Po zrušení instituce předčasného odchodu do důchodu nebyl vytvořen žádný nový systém, který by usnadnil odchod do důchodu nebo omezené zaměstnávání pracovníků vyloučených z trhu práce bez vlastního zavinění.

OČEKÁVÁNÍ: Zlepšení institucionálního systému předčasného odchodu do důchodu, jeho zásad a doporučení vycházejících z jednotných evropských vzorců na evropské úrovni.

2. Pracovní podmínky se v rámci Evropské unie značně liší, nicméně zastavení sociálního dumpingu je úkolem pro každou zemi. Západní země bohužel přicházejí s takovou legislativou, která má na maďarské pracovníky negativní dopad. Balíček mobility byl vyřazen z programu, ačkoliv jeho schválení by pro nás mohlo být důležité.

OČEKÁVÁNÍ: Balíček mobility, který se netýká vyloučení pracovníků z evropského trhu práce, nýbrž vytvoření rovných podmínek, je našim trvalým zájmem.

3. Přijetí zákonů pro profesionalizaci řidičské profese je nevyřešeným problémem přetrvávajícím celá desetiletí. Zaměstnanci pracující za minimální mzdu podle evropských norem trpí značnými nevýhodami, včetně nízkého starobního důchodu.

OČEKÁVÁNÍ: Uznání řízení jako profese na domácí i evropské úrovni.

4. Digitalizace je v plném proudu a trh práce brzy projde rozsáhlou transformací, což je něco, na co není občanská společnost připravena.

OČEKÁVÁNÍ: Tato otázka musí být konzistentní položkou agendy evropského dialogu. Nový Evropský parlament by měl zahájit věcnou diskusi se zapojením odborů a do roku 2021 předložit doporučení pro řešení.

5. Nedostatek pracovních sil je celoevropským problémem. Krize urychlila šíření digitalizace a navzdory nedostatku pracovních sil hrozí, že pracovníci ve stávajících odvětvích přijdou o práci. Změna trendů na trhu práce je něco, na co není nikdo skutečně připraven.

OČEKÁVÁNÍ: Požadujeme, aby byl na evropské úrovni vytvořen program minimální zaměstnatelnosti, jehož cílem by bylo vypracování jednotných minimálních standardů pro zaměstnanost a mzdy.

6. Vypracování jednotného právního systému pro odborové svazy

OČEKÁVÁNÍ: ETF by měla podniknout kroky směřující k tomu, aby se evropské trendy přizpůsobily základním pilířům soudržného sociálního dialogu, který zastupuje zájmy pracovníků a je zakotven v právních předpisech.

9.7 Název společnosti: UAB „Vilniaus viešasis transportas“, Vilnius, Litva.

Společnost UAB „Vilniaus viešasis transportas“ disponuje odborovou organizací pro zaměstnance UAB „Vilniaus viešasis transportas“. Přeprava osob

SEKTOR MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

Ve Vilniusu je městská hromadná doprava organizována prostřednictvím samostatné obecní společnosti „Susisiekimo paslaugos.“ Jedná se o společnost založenou na základě vlastnictví města a nachází se ve vlastnictví města Vilnius. Její činnost zahrnuje organizaci systému veřejné dopravy a prodeje jízdenek, správu místních mýt a parkovišť a správu, údržbu a provoz centralizovaného systému řízení dopravy. Rada města Vilnius rozhoduje o přepravě cestujících na místních trasách a stanoví strategické plány v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

Článek 4 zákona o hospodářské soutěži Litevské republiky stanoví, že subjekty veřejné správy musí při plnění úkolů souvisejících s regulací hospodářské činnosti v Litevské republice zajistit spravedlivou hospodářskou soutěž. Toto ustanovení ukládá obcím povinnost nabízet všechny služby, jenž zajišťují, prostřednictvím veřejných výběrových řízení externím subjektům.

Obce jsou nuceny vyhlášovat veřejná výběrová řízení na zakázky týkající se služeb osobní dopravy a stanovovat podmínky pro výběr dopravců pro přepravu cestujících na místních pravidelných linkách ve Vilniusu.

Mnohé obce proti této povinnosti vystupují, avšak Rada pro hospodářskou soutěž Litevské republiky a Úřad pro veřejné zakázky organizaci těchto nabídkových řízení vyžadují a přijímají právní opatření, která ukládají obcím povinnost zvážit nabídky potenciálních dodavatelů.

Přepravu osob ve Vilniusu zajišťuje městská společnost UAB „Vilniaus viešasis transportas“ (přibližně 86–88 % tras) a soukromý dopravce UAB „Transrevis“ (přibližně 12–14 % tras).

ODBOROVÉ SVAZY (VYPLNÍ ZÁSTUPCI ODBORŮ)

V podniku UAB „Vilniaus viešasis transportas“ působí celkem pět odborových svazů. Odborový svaz zaměstnanců UAB „Vilniaus viešasis transportas“ zastupuje 1 202 z 2 091 zaměstnanců. Zbylé čtyři odborové svazy pak zastupují dalších 181 zaměstnanců. Odborový svaz zaměstnanců UAB „Vilniaus viešasis transportas“ provádí v rámci podniku kolektivní vyjednávání, má informační a konzultační funkci a zastupuje a hájí práva a zájmy zaměstnanců společnosti.

Článek 169 zákoníku práce Litevské republiky stanoví, že pokud společnost zaměstnává dvacet a více osob, je zaměstnavatel povinen zřídit podnikovou radu. Působí-li ovšem na úrovni zaměstnavatele odborový svaz, který zastupuje více než 1/3 všech zaměstnanců na pracovišti, podniková rada zřízena být nemusí. V takovém případě totiž odborový svaz získává všechny pravomoci podnikové rady a plní všechny její příslušné funkce tak, jak jsou stanoveny v zákoníku práce. Je-li více než 1/3 zaměstnanců na pracovišti členy odborů ve společnosti, vykonává funkci podnikové rady odborový svaz zvolený členy odborů anebo zástupce společných odborových svazů.

Odborový svaz zaměstnanců podniku UAB „Vilniaus viešasis transportas“ je členem Litevské konfederace odborových svazů (LPSK), Evropské federace pracovníků v dopravě (ETF) a Mezinárodní federace pracovníků v dopravě (ITF).

Odborový svaz zaměstnanců podniku UAB „Vilniaus viešasis transportas“ se v rámci zastupování zájmů zaměstnanců společnosti účastní aktivního sociálního dialogu s vedením podniku. Kolektivní smlouva společnosti stanoví, že sociální partneři se scházejí na požádání, a to za účelem projednání ekonomických, sociálních a právních otázek spojených s pracovníky, a že tak činí nejméně dvakrát ročně. Konzultace o nejrůznějších otázkách, jenž se týkají práv a zájmů zaměstnanců, probíhají víceméně na měsíční bázi.

Hlavní výzvy odborů souvisejí s veřejnými výběrovými řízeními na přepravu cestujících ve Vilniusu, vyhlášených hlavním městem. V podmínkách výběrového řízení pro výběr dopravců pro přepravu cestujících na místních pravidelných linkách ve městě Vilnius neexistují žádná opatření proti sociálnímu dumpingu, což znamená, že se řízení mohou zúčastnit i soukromí dopravci nabízející minimální mzdu a bez kolektivních smluv. Součástí sektoru městské hromadné dopravy ve Vilniusu je nehlášená práce a nerovné konkurenční podmínky. Tato skutečnost logicky vyvíjí velký tlak na zavedení pracovní a sociální standardy v podniku, které jsou na výrazně vyšší úrovni nežli u soukromého dopravce. Ze strany vedení společnosti proto ne vždy dochází k dodržování podmínek kolektivní smlouvy, což vytváří napětí mezi zaměstnanci a zhoršuje psychosociální prostředí ve společnosti.

Pokud podmínky výběrového řízení a vnitrostátní právní předpisy v budoucnu nestanoví záruky proti sociálnímu dumpingu, lze předpovědět zpomalení růstu mezd a snížení sociálních záruk stanovených v kolektivní smlouvě. Navzdory nedostatku řidičů je nepravděpodobné, že by tato skutečnost přinutila zaměstnavatele ke zvýšení mezd, jelikož můžeme pozorovat snahy zaměstnavatelů vybírat při náboru řidiče ze třetích stran.

JAK FUNGUJE SOCIÁLNÍ DIALOG?

Zákon o odborových svazech Litevské republiky stanoví, že odbory zastupují své členy (popřípadě zástupce zaměstnanců) prostřednictvím uzavírání kolektivních a jiných smluv se zaměstnavatelem. Odbory mají právo vyjednávat a uzavírat smlouvy (dohody) se zaměstnavateli, jejich organizacemi či sdruženími regulujícími zaměstnanost, rekvalifikaci, organizaci a mzdy pracovníků a zlepšování pracovních, životních a jiných podmínek. V případech stanovených zákonem je zaměstnavatel po konzultaci s odborovými orgány povinen zabývat se pracovními, ekonomickými a sociálními otázkami týkající se pracovníků.

Zákoník práce Litevské republiky stanoví, že zaměstnavatel, jehož průměrný počet zaměstnanců přesahuje dvacet zaměstnanců, je povinen – na žádost podnikové rady a v případě její neexistence na žádost odborového svazu působícího na úrovni zaměstnavatele – poskytnout odborům aktualizované, anonymizované informace o průměrné mzdě zaměstnanců; toto nařízení se nevztahuje na vedoucí pracovníky. Příslušné informace musejí být rozděleny

podle profesních skupin a pohlaví a musejí být odborům poskytnuty v případě, když profesní skupinu tvoří více než dva zaměstnanci.

Článek 161 zákoníku práce Litevské republiky stanoví, že strany pracovní smlouvy a jejich zástupci koordinují a sledují své zájmy pomocí forem sociálního partnerství. Realizace sociálního partnerství musí respektovat princip rovnosti a dobré vůle a dále brát v úvahu také oprávněné vzájemné zájmy obou stran, zásady dobrovolné práce a autonomie při přijímání závazků a plnění povinností a dalších zásad stanovených pracovním právem, standardy lidských práv a mezinárodními smlouvami, jimiž je Litevská republika vázána.

Část III zákoníku práce Litevské republiky upravuje povinnosti a práva sociálně smýšlejících zemí.

Litevské právní předpisy sice poskytují dostatečné právní prostředky k zastupování zájmů zaměstnanců, nicméně vysoká úroveň odborového rozdělení, pasivita zaměstnanců, strach ze ztráty zaměstnání, nedostatečná solidarita, nízká finanční kapacita a v neposlední řadě také nízká míra matematické gramotnosti naznačují, že v nejbližší době k podpisu žádné odvětvové dohody v Litvě nedojde, a jestliže ano, bude tato smlouva obsahově nedostatečná a zaměstnancům nepřinese žádné výhody.

V sektoru městské hromadné dopravy žádná odvětvová kolektivní smlouva neexistuje. Kolektivní smlouvy vznikají pouze na úrovni podniku, přičemž na úrovni podniků jsou zeměmi sociálního dialogu zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců (rady práce nebo odborové svazy).

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

Odborový svaz zaměstnanců UAB "Vilniaus viešasis transportas" je součástí nejrůznějších formátů zastupujících zájmy svých členů. Svaz očekává jednotné uplatňování pracovních a sociálních norem v sektoru městské hromadné dopravy, jasné záruky proti možnému sociálnímu dumpingu napříč Evropou a rozvoj společných zásad na ochranu práv a zájmů zaměstnanců.



9.8 Lotyšský odborový svaz zaměstnanců ve veřejných službách a dopravě (LAKRS). Riga, Lotyšsko.

Zastoupení zájmů pracovníků.

SEKTOR MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

Veřejnou dopravu v zemi (meziměstské trasy, místní a regionální trasy) organizuje Ministerstvo dopravy a Státní správa silniční dopravy LLC; tyto instituce rovněž pořádají příslušná výběrová řízení. Rozhodnutí týkající se rozvoje dopravy v devíti největších městech země přijímají příslušné obce, včetně hlavního města Riga.

Státními poskytovateli služeb jsou veřejné podniky a soukromými provozovateli jsou lotyšské společnosti.

Veřejná doprava je dotována ze státního rozpočtu. Veškeré ztráty poskytovatelů veřejné dopravy obsluhující meziměstské, místní a regionální trasy jsou hrazeny ze státního rozpočtu; výjimku v tomto směru představují ztráty na trasách v devíti největších městech v zemi, které jsou hrazeny z rozpočtu patřících měst. Mimoto jsou ze státního rozpočtu hrazeny také všechny ztráty vyplývající z koncesí na jízdné na všech trasách.



ZAMĚSTNAVATELÉ (VYPLNÍ ZÁSTUPCI SPOLEČNOSTI)

Sdružení zaměstnavatelů LDDK zastupuje provozovatele veřejné autobusové dopravy. V tomto segmentu existuje 34 poskytovatelů služeb, mající celkem přibližně 8 800 zaměstnanců. Míra zaměstnanosti mírně klesá, přičemž tento vývoj se očekává i v budoucnu. Klesá také zaměstnanost mladších pracovníků. S odborovou organizací LAKRS působící v tomto odvětví nebyla uzavřena žádná všeobecná dohoda. Člen Rady pro veřejnou dopravu (vláda – zaměstnavatel – zástupci odborů). Člen Lotyšské konfederace zaměstnavatelů (LDDK). Výzvy a plány do budoucna se týkají zapojení do nadcházejícího výběrového řízení na novou síť tras, která má být uvedena do provozu v roce 2021; Výběrové řízení bude zahájeno na konci první poloviny roku 2019.

ODBOROVÉ SVAZY (VYPLNÍ ZÁSTUPCI ODBORŮ)

Zaměstnanci tohoto sektoru jsou organizováni v rámci odborového svazu LAKRS, který má přibližně 997 členů. Odborový svaz zastupuje své členy v souladu se zákonem o odborech, pracovním zákoně a dalšími právními předpisy. Všechny odborové svazy jsou zapsány ve Státním rejstříku sdružení a nadací a působí v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

Všeobecnou dohodu může uzavírat pouze odborový svaz, který je členem největšího sdružení odborových svazů. V tomto sektoru disponuje tímto právem pouze LAKRS, který je členem Lotyšského sdružení svobodných odborových svazů. V současné době LAKRS aktivně uzavírá také kolektivní smlouvy na podnikové úrovni, ačkoliv tyto smlouvy může uzavírat i pověřený zástupce odborů ve společnosti.

LAKRS je přidružen k ETF, ITF, PSI a EPSU.

Odborový svaz čelí následujícím výzvám:

1. Neochota zaměstnavatelů uzavřít obecnou dohodu s LAKRS.
2. Jednání s Ministerstvem dopravy a jeho výkonným orgánem za účelem zahrnutí minimálních sociálních záruk pro zaměstnance, zejména řidiče autobusů, do dokumentace týkající se výběrového řízení na síť nových tras.
3. Kolektivní vyjednávání na pracovištích (nízké mzdy, problémy s pracovní dobou a dobou odpočinku apod.).
4. Omezení práv odborů na získání odpovídajících informací ve vhodné podobě.

JAK FUNGUJE SOCIÁLNÍ DIALOG?

Slabé členství umožňuje zaměstnavatelům manipulovat a dezinterpretovat průběh jednání a zájmy zaměstnanců a v mnoha případech dokonce jednat nezákonně.

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

Přestože je odborový svaz členem ITF a ETF, z důvodu nízké provozní kapacity odborů, nedostatku finančních prostředků (nedostatek placených zaměstnanců), jazykových bariér a jiných překážek se nikdy aktivně nepodílel na společných akcích.

V tomto ohledu by možná mohly být nápomocny další pracovní semináře, byť jen ve formě setkání s odborovými svazy sektoru veřejné dopravy z pobaltských států za účelem projednání evropské legislativy týkající se odvětví dopravy a implementace stávající legislativy členských států s cílem minimalizovat možnosti zaměstnavatelů chybně interpretovat právní předpisy vůči úřadům.

9.9 Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Krakov; Polsko

SEKTOR MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

Úřad veřejné dopravy, který je organizátorem městské hromadné dopravy, zadává jménem města Krakov smlouvy o dopravních službách. V Krakově působí veřejný provozovatel (MPK S.A.) i soukromý provozovatel (Mobilis).

ODBOROVÉ SVAZY

V MPK S.A. působí šest odborových svazů. NSZZ Solidarność v MPK SA je členem celostátního NSZZ Solidarność. Svaz působící v rámci podniku MPK SA v současné době čítá 620 pracovníků. Jedná se o reprezentativní svaz – v takovém případě musí počet členů ve vztahu k zaměstnancům tvořit nejméně 8 %.

Svaz je zapojen do sociálního dialogu na úrovni podniku:

- vyjednává kolektivní smlouvy a případné změny
- jedná o pracovních předpisech
- vyjednává zvýšení platů se správní radou
- podílí se na stanovení pravidel sociálního fondu podniku

Svaz průběžně zajišťuje a dohlíží na dodržování odpovídajících pracovních podmínek, dodržování nařízení stanovených zákoníkem práce atd.

JAK FUNGUJE SOCIÁLNÍ DIALOG?

Aktivita odborového svazu jsou upraveny zákonem o odborových svazech. Na úrovni podniku existuje bipartitní dialog, vedený mezi správní radou a odbory.

V krakovském MPK SA je v platnosti korporátní kolektivní pracovní smlouva, na jejímž základě probíhají debaty o zaměstnaneckých záležitostech.

Jednou ze smluvních stran kolektivní pracovní smlouvy je onech pět odborových organizací působících v rámci MPK SA.

9.10 Nezávislý odborový svaz pracovníků metra, Bukurešť, Rumunsko

Oblast Činnosti – Veřejná Přeprava Osob

SEKTOR MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY.

Jakým způsobem je ve vašem městě či zemi organizována městská hromadná doprava?

V Bukurešti se síť veřejné dopravy skládá z podzemního systému metra a třech dalších metod povrchové dopravy, jmenovitě jde o tramvaje, autobusy a elektrobusy. Přestože se trasy jednotlivých systémů dopravy překrývají, je provoz metra a povrchové dopravy spravován jinými organizacemi (Metrorex a STB), které rovněž používají vlastní samostatné systémy vydávání jízdenek; přestup mezi sítěmi proto bývá často obtížný. Po určitou dobu existovaly společné jízdenky pro oba systémy, avšak současné době je stupeň integrace mezi podzemní a povrchovou dopravou nižší, než by bylo žádoucí. Síť podzemní dopravy v Bukurešti řídí společnost Metrorex a je nejvyužívanějším systémem veřejné dopravy v Rumunsku (přepraví více než 700 000 cestujících denně).

Kdo rozhoduje o rozvoji veřejné dopravy ve městech?

Místní rady, krajské rady, jakož i Generální rada Bukurešťského magistrátu mají povinnost poskytovat, organizovat, regulovat, koordinovat a ověřovat poskytování služeb veřejné dopravy v rámci své územně správní oblasti, stejně jako zřizovat společnosti veřejné dopravy, pokud takové společnosti neexistují. Místní orgány veřejné správy mají povinnost zavádět a realizovat střednědobé a dlouhodobé rozvojové strategie, týkající se rozvoje a modernizace služeb místní veřejné dopravy, a to s přihlédnutím k územnímu plánování a úpravám krajiny, programům hospodářského a sociálního rozvoje měst a požadavkům místní veřejné dopravy, jejího vývoje a také využívání dopravních prostředků s nízkou spotřebou energie a minimálními emisemi znečišťujících látek v souladu s platnými zákony.

METROREX S.A. se sídlem v Bukurešti je obchodní společnost s převážně státem vlastněným kapitálem působící na základě pravomoci jí svěřené Ministerstvem dopravy. Společnost na smluvní bázi zajišťuje městskou hromadnou dopravu v rámci systému bukurešťského metra. Vzhledem k tomu, že náklady na

jízdenky a ostatní výnosy nepokrývají náklady, musí společnost dotovat rumunský stát.

Jaké jsou plány do budoucna týkající se veřejné dopravy ve vašem městě?

Společnost Metrorex spravuje podzemní síť o délce téměř 70 kilometrů a provozuje 54 vlaků spojujících 53 stanic metra. Vzdálenosti mezi stanicemi se pohybují mezi 1,5 a 1,7 km. Strategie rozvoje společnosti na období 2007–2030 spočívá v investici ve výši cca. 6,5 miliardy eur určené k rozšíření podzemní sítě na 150 kilometrů.

Za účelem zvýšení atraktivity služeb veřejné dopravy a tím pádem i snížení využívání osobních automobilů musejí být města i podniky městské hromadné dopravy motivovány k poskytování kvalitních služeb. Za tímto účelem chce stát:

- rozšířit a zjednodušit síť veřejné dopravy,
- modernizovat infrastrukturu (zejména v místech intermodálních spojů) a zajistit lepší úroveň komfortu pro cestující,
- zvýšit úroveň dostupnosti služeb pro všechny osoby, zejména pak pro osoby se zvláštními potřebami,
- zlepšit bezpečnost a ochranu cestujících a řidičů ve stanicích a vozidlech a snížit vandalismus.

Kdo jsou provozovatelé? Jedná se o veřejné nebo soukromé podniky?

Provozovateli jsou jak soukromé, tak veřejné podniky.

ODBOROVÉ SVAZY

Ve společnosti „METROREX“ S.A. působí pouze jeden odborový svaz, který organizuje pracovníky: UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [JEDNOTA – NEZÁVISLÝ ODBOROVÝ SVAZ PRACOVNÍKU METRA]. Svaz funguje na úrovni podniku a má 4 450 členů (98 % z celkového počtu zaměstnanců).

Pravidla upravující zastoupení odborovou organizací zajišťují právní rámec podle zákona č. 62/2011 (zákon o sociálním dialogu).

Než se může zapojit do vyjednávání kolektivních pracovních smluv na různých úrovních, musí odborový svaz nejprve splňovat určité podmínky. Je povinen zastupovat své členy na úrovni, na které chce vyjednávat, a jsou pro něj závazné následující podmínky:

- A)** Odborový svaz musí mít právní status odborového svazu;
- B)** Odborový svaz musí být organizačně a patrimonálně nezávislý;
- C)** Počet členů odborů musí být nejméně 50 % + 1 z počtu zaměstnanců v jednotce.

Na vnitrostátní úrovni je UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [JEDNOTA – NEZÁVISLÝ ODBOROVÝ SVAZ PRACOVNÍKŮ METRA] členem Federace odborových svazů pracovníků v dopravě a přepravních a veřejných službách (ATU – ROMANIA) a také CNSTR (Sdružení rumunských odborových svazů pracovníků v dopravě). Na evropské úrovni je členem ETF a na mezinárodní úrovni je členem ITF.

JAK FUNGUJE SOCIÁLNÍ DIALOG?

Právní základ sociálního dialogu v Rumunsku tvoří:

- A)** Rumunská ústava
Ústava upravuje činnost odborů ve smyslu obecných zásad. V čl. 9 stanoví, že „Odborové svazy jsou zřizovány a vykonávají svou činnost na základě svých stanov a v souladu se zákonem. Přispívají přitom k ochraně profesních, hospodářských a sociálních práv a zájmů zaměstnanců.“
- B)** Zákon č. 62/2011 (Zákon o sociálním dialogu)
- C)** Zákon č. 53/2003 (Zákoník práce)

Sociální dialog může mít bilaterální nebo trilaterální charakter, a to v závislosti na dosaženém stupni jednání. Kolektivní pracovní spor může být zahájen v případě, že zaměstnavatel nebo sdružení zaměstnavatelů nereaguje na vznesené nároky nebo pokud jejich odpověď neodpovídá požadavkům odborů či zástupců zaměstnanců. Během trvání pracovní smlouvy nebo kolektivní smlouvy ovšem zaměstnanci zahájí pracovní spor nemohou, jelikož pracovní spory mohou být incidiovány až po registraci. Zastupující odborový svaz nebo zástupce zaměstnanců za účelem usmíření zúčastněných stran informuje o zahájení kolektivního pracovního sporu zaměstnavatele, a písemně tuto skutečnost oznámí také územnímu inspektorátu práce v kraji, v němž ke sporu došlo.

Uvedené problémy mohou být v určitých případech zajištěny kolektivní smlouvou, zejména jedná-li se o vyjednávání či o zlepšení pracovních podmínek, popřípadě o jednání komisí pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Mezi odborovými svazy a podniky docházelo ke konfliktům odjakživa. Největší výzvu aktuálně představuje nezáměr ze strany vedení podniků o řešení problémů zaměstnanců, které jim odbory hlásí. Odbory se v takovýchto případech často setkávají s lhostejností a nedostatkem pochopení; dle svých slov někdy dokonce ani nemají možnost jednat.

Má-li sociální dialog přinést dobré výsledky, musí zákon zohlednit potřeby pracovníků. Vedení společností by pak mělo projevit větší flexibilitu a věnovat více pozornosti problémům hlášeným komisemi odborových svazů.

Selhání sociálního dialogu bylo způsobeno nejrůznějšími formami zastrašování ze strany vedení podniků a ministrů, kteří obvykle nedisponují znalostmi ani zkušenostmi potřebnými k výkonu jejich práce. Došlo k případům, kdy byla stávka prohlášena za nezákonnou, a to i navzdory jejímu odvolání.

Pokud mají být tyto problémy vyřešeny, musí politická třída neprodleně podpořit a jmenovat do funkcí vedoucích pozic profesionály, kteří mají řádné odborné vzdělání a kteří jsou odborníky v oblasti činností společností, které spravují.

Z legislativního hlediska mají odbory jen velmi omezený prostor pro uplatnění svých práv prostřednictvím demonstrací. Získání povolení k demonstraci je ovšem značně složitý proces.

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

V loňském roce uspořádal Výkonný výbor Evropské federace pracovníků v dopravě poprvé v historii ETF událost mimo evropské hlavní město. Akce se konala v Bukurešti, konkrétně v Paláci parlamentu v sále Nicolae Bălcescu.

Na pořadu jednání byly aktuální problémy spojené s odvětvím dopravy (námořní, silniční, námořní, železniční, letecké), jako je kupříkladu sociální dumping, bezpečnost na pracovišti, změny evropských právních předpisů v této oblasti či Kampaň spravedlivé dopravy 2.0 pro pracovníky v dopravě.

Poté, co rumunské odbory osvětlily problémy, s nimiž se zaměstnanci v dopravě musejí vypořádávat, došli evropské dopravní orgány k závěru, že sociální dialog v Rumunsku reálně neexistuje. Členové komise byli například zaskočení tím, že stávka pracovníků metra byla z donucení zrušena ještě před jejím zahájením; v této souvislosti se pak nechali slyšet, že na úrovni exekutivy zasáhnou tak, aby sociální dialog probíhal v souladu se zákonem.

 Předseda ATU – Romania, Ion Rădoi, člen Řídícího výboru a výkonného výboru ETF:

Vznesli jsme problémy sociální legislativy a zákoníku práce, týkající se neexistence kolektivní smlouvy na vnitrostátní úrovni. Evropský komisař nám slíbil, že v tomto směru zasáhne a že si je vědom toho, že sociální právní předpisy a sociální dialog obecně neplní v Rumunsku svou roli.

 Eduardo Chagas, generální tajemník ETF (Evropská federace pracovníků v dopravě):

Rozhodnutí označit stávku jako protizákonnou ještě před jejím zahájením nás velice překvapilo. Je to v značném rozporu s tím, co se děje na evropské úrovni. Stávka je až tou poslední možností, nicméně až do tohoto bodu musí vždy existovat aktivní sociální dialog, což se ovšem ve společnosti Metrorex v Bukurešti neděje. Evropští lídři upozorňují na skutečnost, že nefunkčnost sociálního dialogu může zapříčinit kolaps rumunské ekonomiky.

 Frank Moreels, předseda ETF:

Mnoho zaměstnanců v dopravě pracuje v západní Evropě, nicméně nejsou dobře placeni, nemají adekvátní plat a navíc pracují ve velmi špatných podmínkách.

Jaká jsou vaše doporučení a očekávání na evropské úrovni?

Zákon upravující platy na evropské úrovni s cílem minimalizovat sociální dumping.

9.11 Nezávislý odborový svaz zaměstnanců v silniční a městské dopravě Srbska

„Samostalni sindikat zaposlenih u drumskom i gradskom saobraćaju Srbije“ (Jedná se o jediný zastupující odborový svaz v oblasti silniční a městské dopravy v Srbsku, zřízený usnesením č. 110-00-1472/2009-02 ze dne 25.12.2009)

Samostalni sindikat JGSP Novi Sad, Novi Sad, Srbsko (Nezávislý svaz JGSP/ Dopravní podnik města Novi Sad)

SEKTOR MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

Veřejná doprava města Novi Sad je organizována v souladu s „Usnesením o přepravě cestujících ve městě Novi Sad“ a na základě zákona přijatého městským shromážděním. Městská hromadná doprava by měla být moderní, funkční a v souladu s evropskými směrnici a pokyny, zejména s ohledem na environmentální normy, které stanoví použití motorů, které jsou čistější než standardní vznětové motory. Plánované služby veřejné dopravy (městské a příměstské) byly svěřeny Dopravnímu podniku města Novi Sad.

ZAMĚSTNAVATELÉ

Dopravní podnik města Novi Sad vznikl jako veřejná společnost na základě usnesení shromáždění představitelů města Novi Sad. Veřejná doprava v širším okolí města Novi Sad je rozdělena do tří zón: městské, příměstské a meziměstské.

Tyto zóny zahrnují:

- město Novi Sad (obce Novi Sad a Petrovaradin)
- obce s městem bezprostředně sousedící (Beočin, Sremski Karlovci, Temerin)
- části obce Žabalj.

JGSP Novi Sad je společnost s řadou dlouhodobých závazků zaměřených na kontinuální zlepšování kvality městské, příměstské a meziměstské osobní dopravy, což v praxi znamená zlepšení: pravidelnosti služeb, informačních systémů pro cestující, chování posádek a personálu pro kontrolu cestujících, vzhledu a stavu vozidel, čistoty vozidel a jízdní řádů tak, aby vyhovovaly potřebám cestujících. Cílem společnosti je dosáhnout vysoké úrovně kvality služeb a sloužit jako příklad pro všechny podniky působící ve stejném oboru, a to jak doma, tak v zahraničí.

POČET ZAMĚSTNANCŮ se v období mezi lety 2016 až 2017 snížil, nicméně v letech 2018 a 2019 vzrostl na současných 1 295 zaměstnanců. Tato fluktuace byla zapříčiněna odchodem řidičů autobusů ze společnosti a zvýšením počtem zaměstnanců na nemocenské dovolené.

ANALÝZA TRHU ukazuje, že pole působnosti podniku JGSP Novi Sad je omezeno na území města Novi Sad, kde je podnik jediným provozovatelem městské hromadné dopravy, zatímco v příměstské zóně operují na určitých tratích i jiní provozovatelé, díky čemuž na uvedených tratích dochází ke konkurenčnímu boji. Součástí městské i příměstské dopravy je šedá ekonomika v podobě taxikářů provozujících nelegální liniovou dopravu ve městě a příměstských oblastech. Tato skutečnost má nepříznivý dopad na výnosy společnosti. Kromě městské hromadné dopravy ve městě Novi Sad je rovněž zajištěna osobní doprava pro obce Sremski Karlovci, Beočin, Temerin a část obce Žabljak. Společnost vytváří veškerý svůj příjem na domácím trhu.

ODBOROVÉ SVAZY

Dopravní podnik města Novi Sad je organizován v rámci třech odborových svazů, přičemž aktivní je také Autonomní svaz pracovníků silniční a městské dopravy Srbska. Nezávislá odborová organizace JGSP Novi Sad má 300 členů. Pro schopnost zastupování musí mít odborová organizace alespoň 15 % z celkového počtu zaměstnanců. Podnik disponuje třemi reprezentativními odbory, Nezávislou odborovou organizací dopravy a spojením JGSP Novi Sad, odborové pobočky „Nezavisnost“ a komunálního odborového svazu 1911 JGSP Novi Sad. Nezávislá odborová organizace JGSP Novi Sad není členem žádné mezinárodní organizace pracovníků. Svaz silniční dopravy je členem ETF.

Co se týče mezd pracovníků a pracovních podmínek, je svaz se zaměstnavatelem v partnerském vztahu. Současnými výzvami jsou jednání na úrovni Hospodářské a sociální rady v rámci města Novi Sad a městské správy.

JAK FUNGUJE SOCIÁLNÍ DIALOG?

V podniku je veden trilaterální sociální dialog. Zúčastněnými stranami jsou městská správa (zřizovatel), zaměstnavatel a odbory, přičemž do dialogu jsou aktivně zapojeny všechny tři strany. Sociální dialog probíhá v rámci Hospodářské a sociální rady města Novi Sad, do níž jsou zapojeny všechny tři strany. Dialog je zaměřen zejména na zlepšení pracovních podmínek, zvýšení příjmů zaměstnanců a zlepšení kvality služeb a bezpečnosti dopravy. Na úrovni republiky, města a zaměstnavatele existuje kolektivní smlouva, již podepsaly všechny tři strany; se zaměstnavatelem pak byla uzavřena zvláštní kolektivní smlouva, vztahující se k podniku. Odbory v zemi usilují o zvýšení platů, zkrácení pracovní doby, zlepšení pracovních podmínek, zvýšení bezpečnosti dopravy, atd.

EVROPSKÁ ÚROVEŇ

V současné době není podnik zapojen do žádných významných společných aktivit na evropské úrovni, s výjimkou jednání – pořádanými městem – týkající se zadávání zakázek na autobusovou dopravu, a to ve spolupráci s Evropskou bankou pro obnovu a rozvoj. V minulých letech se podnik podílel na projektech typu „Unitrans Model“, „Mobi Wallet“ a jiných. Očekává se, že dojde k rozšíření znalostí společností v oblasti městské hromadné dopravy, a že společnosti budou navzájem sdílet své zkušenosti a budou se z těchto zkušeností učit, načež dojde k vypracování pokynů zaměřených na zlepšení systémových postupů.



Přílohy

10.1 Společná doporučení

NEJISTOTA A POCIT NEJISTOTY V MÍSTNÍ VEŘEJNÉ DOPRAVĚ (2003)

Pracovní skupina Místní veřejná doprava Výboru pro evropský odvětvový sociální dialog pro silniční dopravu vypracovala společná doporučení na téma:

NEJISTOTA A POCIT NEJISTOTY V MÍSTNÍ VEŘEJNÉ DOPRAVĚ

Doporučení evropských sociálních partnerů zástupců vedení a odborů ve společnostech působících v oblasti místní veřejné dopravy v Evropské unii byla zveřejněna v roce 2003. Tato doporučení podepsali předsedové Výboru Evropské unie Mezinárodního svazu veřejné dopravy (UITP), Styčného výboru Mezinárodního unie silniční dopravy (IRU) a Evropské federace pracovníků v dopravě (ETF). Doporučení byla podpořena Evropským střediskem podniků s veřejnou účastí a podniků obecného hospodářského zájmu (CEEP) a Společenstvím evropských železničních společností (CER).

V současné době revidují sociální partneři společná doporučení týkající se nejistoty a pocitu nejistoty, která budou po podpisu zveřejněna a zaslána členům sociálních partnerů. Odkaz na společná doporučení z roku 2003 lze nalézt na webových stránkách ETF

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

a na webových stránkách UITP

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

SPOLEČNÁ DOPORUČENÍ: POSÍLENÍ ZAMĚSTNANOSTI ŽEN V OBLASTI MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

Tato verze obsahuje jediné platné znění

ÚVOD

UITP a ETF, evropské sociální partneři sektoru městské hromadné dopravy (MHD) se shodují na tom, že posilování zaměstnanosti žen v tomto odvětví je ku prospěchu celého odvětví, podniků v něm působícím i jejich zaměstnanců.

- Větší počet žen znamená integraci více talentu do společnosti; širší pohled na inovace, odlišné a komplementární dovednosti, jako je orientace lidí nebo komunikační dovednosti žen;
- Větší počet žen pracujících v odvětvích, jimž zpravidla dominují muži, zlepšuje obvykle pracovní podmínky pro všechny pracovníky a přispívá ke zlepšení pracovního prostředí, smyslu pro úctu a tím ke zvýšení atraktivity dané pracovní pozice;
- Demografické změny s sebou nesou jisté problémy a podniky se bez účasti žen neobejdou;
- V neposlední řadě se jedná o otázku rovných příležitostí: více žen ve veřejné dopravě přispívá ke zlepšení image podniků veřejné dopravy a sektoru jako takového.

Přilákat a udržet v sektoru veřejné dopravy větší množství žen je v zájmu jak společností, tak jejich pracovníků.

OBECNÉ VÝSLEDKY PROJEKTU WISE (UITP A ETF)

V letech 2011/2012 realizovali evropské sociální partneři působící v sektoru veřejné dopravy společný projekt WISE, zaměřený na zaměstnanost žen v sektoru městské hromadné dopravy

- Podíl žen zaměstnaných v městské hromadné dopravě je poměrně nízký, jelikož v analyzovaných společnostech v průměru činí pouze 17,5 % (v jednotlivých společnostech se tato hodnota pohybuje v rozmezí 5 % až 30 %).
- „Mužská dominance“ je patrná zejména u dvou kategorií zaměstnanosti – na vedoucích pozicích a v „technických profesích“; ženy tvoří méně než 10 % řidičů (ve východní Evropě je tento podíl o něco vyšší než v západní Evropě) a méně než 6 % (západní Evropa), popřípadě 11,1 % (východní Evropa) zaměstnanců v ostatních technických profesích;
- Ženy jsou více či méně rovnoměrně nebo dokonce nadměrně zastoupeny ve dvou kategoriích:
 - V administrativních profesích (obchodní administrativa, lidské zdroje, marketing nebo komunikace), které nabízejí dobré pracovní příležitosti a kariérní příležitosti pro ženy v tomto odvětví;
 - V „profesích s nízkou kvalifikací“ (prodej lístků/pokladní, úklidové služba, obsluha...), což jsou potencionálně nejistá pracovní místa, která buď mizí v důsledku technologického vývoje, nebo se zajišťují z externích zdrojů.

Veřejná doprava je odvětvím, jemuž v převážné míře dominuje mužská pracovní kultura, neboť největší kategorie zaměstnanosti v podnicích působících v oblasti veřejné dopravy představují technické či provozní profese.

6 V níže uvedeném dokumentu nazývaní jako tzv. sociální partneři MHD (městské hromadné dopravy)PT.

Projekt WISE se pokusil identifikovat hlavní překážky, které brání ženám ve vstupu do odvětví městské hromadné dopravy, a které jim rovněž brání v tomto odvětví setrvat. Ženy jsou nuceny překonat v podstatě tři skupiny bariér:

1. „Kontextové bariéry“ související se specifickou požadovanou formou práce. Zdá se, že zvláštnosti organizace práce v městské hromadné dopravě představují větší překážku pro ženy než pro muže: práce na směny (pohyblivá pracovní doba), ranní/noční pracovní doba, práce o víkendech; nedostatečné zohlednění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem či sladění požadavků na pracovní a soukromý život.
2. „Neúmyslné bariéry,“ respektive nedostatečná pozornost související s nedostatkem vybavení a obecněji související s absencí úprav podnikových předpisů a s pracovní realitou žen. V praxi to znamená zejména nedostatek zařízení a minimální hygienické požadavky v údržbářských dílnách a skladech a také nedostatek záchodů podél a na konci tratí, což často spadá do kompetence obce coby vlastníka pozemku. Tyto úpravy by zlepšily pracovní podmínky i pro muže.
3. „Diskriminační bariéry,“ které mají tendenci přetrvávat, a to i přes změny legislativy a společenských zvyklostí. Diskriminace je obvykle založena na stereotypech týkajících se „přirozeného postavení“ žen a rozdílů mezi muži a ženami. Tyto stereotypy bývají často zakořeněny v mentalitách mužů i žen a jsou považovány za normy, jenž přispívají k sociální diskriminaci. Konkrétně se jedná o nedostatek uznání a podpory ze strany spolupracovníků a nadřízených či dokonce přímé diskriminace svobodných žen pouze na základě pohlaví (např. verbální neúcta a diskriminace).

Rostoucí fenomén verbálního a fyzického násilí ze strany třetích osob v městské hromadné dopravě navíc poškozuje obraz tohoto odvětví coby zaměstnavatele zejména právě v očích žen.

SPOLEČNÁ DOPORUČENÍ SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ URČENÁ K POSÍLENÍ ZAMĚSTNANOSTI ŽEN V SEKTORU MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

Na základě právního rámce Evropské unie pro rovné příležitosti a v rámci strategie zaměstnanosti Evropa 2020 by se měl **podíl zaměstnankyň v evropských společnostech městské hromadné dopravy zvýšit ze současné průměrné hodnoty 17,5 % na nejméně 25 % do roku 2020 s cílem dosáhnout nejméně 40 % v roce 2035. Sociální partneři MHD jsou toho názoru, že nutná obnova v důsledku demografických změn by měla podpořit zvýšení podílu ženských pracovníků ve veřejné dopravě, a to s ohledem na zvýšení míry zaměstnanosti obyvatel ve věku 20–64 let ze 69 % dosažených v roce 2009 na 75 % v roce 2020.**

Lepší zastoupení a integrace žen v sektoru městské hromadné dopravy a v konkrétních společnostech vyžaduje uplatnění souboru aktivit a opatření, uvedených v následujících odstavcích, s cílem přilákat do odvětví a jeho profesí větší počet žen.

Nezbytná opatření a aktivity k dosažení tohoto cíle nejsou ovšem pouze ku prospěchu zaměstnankyň. Vzhledem k rovnosti žen a mužů mohou z těchto činností profitovat jak ženy, tak muži.

ZÁSADY NÁBORU

Podniky potřebují při náboru pracovníků stanovit takové zásady, aby dokázaly oslovit i ženy. Taktéž prezentace různých profesí a zejména technických profesí a pracovních příležitostí musí zahrnovat ženy a jejich potřeby.

Rovněž je nutné přezkoumat a společně s odborovými organizacemi a zástupci zaměstnanců vypracovat takové postupy náboru zaměstnanců a kritéria výběru, aby bylo možné ocenit širokou škálu dovedností a schopností reprezentovaných jednotlivými pracovníky, a zajistit tak rovný přístup ke všem profesím a hierarchickým úrovním a ve stejném duchu zajistit, že v rámci náborového procesu budou ženy povzbuzovány a nikoli odrazovány.

KVALIFIKACE, ŠKOLENÍ A PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI

Vzhledem k tomu, že profesionální počáteční vzdělávání a odborná příprava jsou základem pro kariérní plánování a rozvoj kariéry zaměstnanců, je odborně způsobilé vzdělání je základem vyžadovaných kompetencí a dobrého pracovního výkonu

Zájem o odborné vzdělání je potřeba probudit zejména u mladších ročníků, a společnosti by v tomto směru měly rozvíjet patřičné nabídky, především v technických profesích.

Odborné vzdělávání v tomto odvětví zahrnuje různé přístupy a nabídky pro různé cílové skupiny. Proklamaným cílem je zajistit, aby zaměstnankyně měly rovný přístup k interním a externím odborným školením, přičemž obsah těchto školení, metody odborné přípravy a načasování výcvikových kurzů musí zohledňovat specifické požadavky určené k podpoře žen.

Společnosti by si měly být plně vědomy toho, že podnikové možnosti celoživotního vzdělávání jsou důležitým faktorem pro závazné udržení zaměstnanců (i mužů) ve společnostech v tomto odvětví.

Sociální partneři sektoru městské hromadné dopravy vyzývají odpovědné osoby, osoby s rozhodovací pravomocí a vedoucí pracovníky, aby vedení podniků kladlo větší důraz na vytváření zásad směrem k rozvoji kariéry zaměstnanců ve všech oblastech, managementu a firemních operacích (tj. časové a finanční prostředky) a jejich následnou implementaci. Za účelem eliminace tzv. efektu „skleněného stropu“ se důrazně doporučuje zavést rozhodovací podnikovou politiku ve prospěch závazné podnikové integrace a přístup „shora-dolů“ založený na různých nástrojích.

Tyto zásady odborného vzdělávání a profesního rozvoje musejí být ustanoveny v rámci procesu sociálního dialogu a dále rozvíjeny ve spolupráci s odbory a zástupci zaměstnanců.

ROVNOVÁHA MEZI PRACOVNÍM A OSOBNÍM ŽIVOTEM/SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA

Společnosti působící na poli městské hromadné dopravy potřebují zavést takovou firemní politiku a organizaci pracovní doby, která by všem zaměstnancům umožnila lepší sladění pracovního a osobního a rodinného života. Takovéto platné zásady povedou mimo jiné také k vzbuzení zájmu o práci v tomto sektoru u mladých pracovníků.

Společnosti městské hromadné dopravy, v nichž je práce na směny nutností, zajišťující splnění požadavků evropských občanů na mobilitu, by tyto skutečnosti měly vzít v úvahu a podrobit podnikové zásady změnám v podobě pružnějších a individuálnějších pravidel pro zaměstnance.

Nástrojem pro realizaci flexibilnější pracovní doby odvíjející se od potřeb zaměstnanců může být kupříkladu možnost práce na částečný úvazek pro všechny skupiny zaměstnanců či dočasná základna; s přihlédnutím k různým životním fázím pracovníků s odlišnými potřebami péče o děti nebo o starší osoby.

Usmírovací zásady je třeba rozvíjet ve spolupráci s odbory a zástupci pracovníků; dané zásady pak musejí zahrnovat nástroje umožňující integraci individuálních přání a potřeb pracovníků.

Společnostem působícím v oblasti městské hromadné dopravy je doporučováno nabízet nebo pomáhat svým zaměstnancům s hledáním možností péče o děti.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Za účelem lepší integrace pracovníků zejména v provozních a technických profesích je potřeba dostatečně přizpůsobit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ergonomii pracoviště a bezpečnost na pracovišti. Tento krok v sobě například zahrnuje návrh na úpravu pracoviště řidiče nebo investice do nástrojů pro servisní dílny, které by technikům usnadnily fyzicky namáhavou práci.

Sociální partneři poukazují na důležitou roli sociálních zařízení pro zaměstnance ve společnostech městské hromadné dopravy a pro realizaci genderově orientované firemní kultury. V důsledku toho jsou podniky povinny zajistit svým zaměstnancům například adekvátní pracovní oděvy pro ženy a muže, dostatečný počet čistých toalet, moderní a příjemné odpočívárny a jídelny či vhodné (oddělené) šatny. Výstavba toalet podél a na konci tratí by měla být konzultována s obcemi jakožto vlastníky pozemku.

Pro ochranu zaměstnanců při řízení motorových vozidel i v dalších profesích před násilím ze strany třetích osob musejí společnosti zavést další vhodná opatření. Toto a neustálý vývoj a realizace těchto opatření budou v příštích letech představovat velkou výzvu. UITP a ETF zdůrazňují, že z těchto opatření mají prospěch všichni zaměstnanci.

MZDOVÁ ROVNOST

Společnosti městské hromadné dopravy by měly být schopny zajistit uplatňování principu mzdové rovnosti, případně analyzovat rozsah „rozdílů v odměňování žen a mužů“ v rámci podniku a vypracovat zásady k jeho odstranění.

Ačkoli v sektoru veřejné dopravy platí zásada „stejná mzda za stejnou práci,“ v rozličných skupinách tarifních sazeb pro různá povolání sjednaných prostřednictvím kolektivních smluv dochází k subtilní mzdové diskriminaci, a to například prostřednictvím hodnocení různých dovedností. Zejména na úrovni vedení je mzdová diferenciace poměrně běžná.

PRACOVNÍ KULTURA A GENDEROVÉ STEREOTYPY

Firemní kultura podniků představuje zásadní problém pro jejich atraktivnost směrem k pracovníkům. Sekto-ry a společnosti, ve nichž tvoří většinu zaměstnanců muži, mají tendenci postupného vytváření „mužské pracovní kultury,“ což platí i pro odvětví veřejné dopravy. Tato „mužská pracovní kultura“ se všemi jejími důsledky, ať už jde o genderové stereotypy (např. tvrzení „technika není nic pro ženy“) či o sexuální obtěžování, je stále obrovskou překážkou na cestě ke zvýšení přitažlivosti tohoto odvětví v očích žen a zvýšení jejich podílu na trhu práce. Změna zavedené podnikové kultury je ovšem velmi komplikovanou záležitostí a vyžaduje značné úsilí ze strany společností, sdružení, odborových svazů i podnikových rad, které musejí v první řadě senzibilovat management na všech úrovních, od nejvyšší úrovně až po vedoucí pracovníky či týmy, ale i všechny zaměstnance podniku.

Genderové stereotypy jsou obecně považovány za vůbec nejtrvalejší bariéru při vytváření pracovní kultury přátelské k ženám, a to i v každodenním i pracovním životě. Tyto stereotypy jsou založeny na mylných představách o přirozených rozdílech mezi muži a ženami. Přirozené rozdíly se mění prostřednictvím stereotypů v kulturních a společenských odlišnostech coby ospravedlnění faktických skutečností, pomocí nichž je tato diskriminace vydávána za přirozený řád věcí. Tento začarovaný kruh od přírody ke kultuře a od kultury k přírodě lze překonat:

- Rozpoznáním a denunciací diskriminačního působení stereotypu;
- Nedostatkem skutečně přirozených rozdílů v pracovních vztazích jako sociálních vztazích;
- Odkazy na příklady z pracovních a sociálních vztahů, na fakta popisovaná stereotypem, aby se stereotyp zachoval v kulturní, nikoli přirozené oblasti.
- Specifické školení pro všechny úrovně řízení, včetně vedení týmů, na téma jak identifikovat stereotypní chování a zavést příslušná protipatření.

PODNIKOVÉ ZÁSADY

Dosažení většího podílu ženských zaměstnanců ve společnostech působících v sektoru městské hromadné dopravy a získání reputace společnosti přátelské k ženám je možné pouze tehdy, když je o příslušných skutečnostech přesvědčeno samotné vedení podniku.

Evropští sociální partneři doporučují přístup shora-dolů, v němž vrcholové vedení stanoví jasné cíle pro zaměstnanost žen a profesní rozvoj v různých oblastech a současně vyvine nástroje pro realizaci těchto cílů. Preferovány jsou cíle měřitelné, s jasným časovým harmonogramem, jenž jsou v pravidelných intervalech sledovány a zveřejňovány. Tyto cíle by se měly stát součástí strategických cílů společnosti. Politika podniku by se měla řídit zásadami rovných příležitostí a začleňovat hledisko pohlaví do všech svých zásad. Přístup shora-dolů je nezbytný, jelikož realizace výše uvedených cílů je úkolem středního a nižšího vedení podniku; To však není možné, není-li o nich dané vedení samo přesvědčeno (viz pracovní kultura a genderové stereotypy).

DODATEK

Evropští sociální partneři v městské hromadné dopravě budou tato společná doporučení všestranně podporovat a současně se zavazují k pravidelnému sledování jejich implementace.

UITP a ETF využijí výsledky projektu WISE k zahájení širší a intenzivnější rozmluvy mezi evropskými dopravními společnostmi, jejich sdruženími a odbory. Cílem je společně diskutovat a validovat navrhovaná opatření a definovat další oblasti činnosti, které budou přispívat k dalšímu zvyšování podílu ženských pracovníků v tomto odvětví.

Tři roky po podpisu zorganizují evropští sociální partneři navazující projekt s cílem zhodnotit pokrok, jehož bylo při provádění těchto doporučení dosaženo a v případě potřeby je posílit.

Podepsáno v Bruselu dne 8. dubna 2014.

10.2 Společná prohlášení

Implikace, aplikace a další vývoj Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/59/ES o výchozí kvalifikaci a pravidelném školení profesionálních řidičů autobusů v městské hromadné dopravě (2014)

Sociální partneři v sektoru místní veřejné dopravy UITP a ETF⁷

Společné prohlášení: Implikace, aplikace a další vývoj Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/59/ES o výchozí kvalifikaci a pravidelném školení profesionálních řidičů autobusů v městské hromadné dopravě⁸

ÚVOD

V roce 2010 uskutečnili evropští sociální partneři v sektoru městské hromadné dopravy (UITP a ETF) společný projekt, v rámci kterého uspořádali konferenci o aplikaci, implikaci a hodnocení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/59/ES. Sociální partneři v sektoru městské hromadné dopravy danou směrnicí velmi uvítali, neboť nabízí příležitost pro zvýšení kvalifikace řidičů a tím i přitažlivosti profese jako takové. Dále přispívá ke zlepšování zdraví a bezpečnosti profesionálních řidičů a ke zlepšování aktivit společností, týkajících se snižování znečištění životního prostředí, snižování nehod a také dalších výhod spojených se zlepšováním kvality služeb a profesionalitou řidičů.

UITP a ETF jsou toho názoru, že směrnice má veskrze pozitivní dopad na koncepci kvality služeb a kvality v práci, což je v městské hromadné dopravě velmi důležité. Kromě toho během společného projektu sociální partneři hovořili také o roli směrnice a jejím dopadu na rozvoj vzdělávacích systémů a na organizaci trhu práce. V závislosti na situaci v jednotlivých členských státech měl tento dopad hlubší charakter.

DOPAD NA SOCIÁLNÍ DIALOG

Evropští sociální partneři v sektoru městské hromadné dopravy jsou přesvědčeni, že směrnice 2003/59/EHS dokáže zlepšit a také zlepšit sociální dialog na úrovni podniků. Za tímto účelem evropští sociální partneři doporučují, aby se níže uvedené body staly předmětem diskusí mezi sociálními partnery na vnitrostátní a/nebo místní úrovni, aby tak bylo možno ustanovit lepší a společné porozumění účinkům této směrnice, a aby na základě tohoto společného porozumění byla přijata opatření ke zlepšení výchozího a pravidelného školení, a to s ohledem na práva zástupců zaměstnavatelů a pracovníků:

- Podmínky náboru a pracovních podmínek musí pracovníky nejen přilákat, ale také udržet a motivovat. Výcvik řidiče proto musí být považován za základní nástroj pro zlepšení loajality řidičů;
- Pracovníkům by měla být dána možnost zlepšení a/nebo diverzifikace jejich schopností a kvalifikací;
- Dále je třeba usnadnit jejich profesní mobilitu a zlepšit jejich kariérní vyhlídky;
- Předmětem sociálního dialogu se musí stát dopad investic do vzdělávání, návratnost těchto investic, financování vzdělávání a kvalita odborné přípravy.

⁷ UITP a ETF jsou v níže uvedeném dokumentu označováni jako sociální partneři MHD (městské hromadné dopravy)

⁸ Toto prohlášení uznává, že pokud jde o praktická opatření týkající se provádění směrnice 2003/59/ES, existují jisté rozdíly mezi (mezinárodní) nákladní a městskou osobní dopravou, jenž mohou vést ke stanovení různých potřeby těchto dvou odvětví sociálními partnery.

INVESTICE A NÁVRATNOST INVESTIC

Sociální partneři UITP a ETF jsou toho názoru, že na školení podle požadavků směrnice se musí nahlížet jako na investici, a nikoli jako na náklad. Sociální partneři na vnitrostátní, regionální a podnikové úrovni by si měli být vědomi potenciálních finančních výhod výchozího a pravidelného školení, stejně jako vysoké návratnosti této investice:

- Snížení spotřeby paliva;
- Snížení nákladů na údržbu vozidel;
- Snížení počtu dopravních nehod a smrtelných úrazů s nimi spojených;
- Potenciálně nižší pojistné;
- Zlepšení kvality pracovního prostředí řidičů;
- Zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a menší absentérství;
- Lepší standard služeb pro cestující

FINANCOVÁNÍ POČÁTEČNÍHO A PRAVIDELNÉHO ŠKOLENÍ

UITP a ETF, evropští sociální partneři v sektoru městské hromadné dopravy, byli během svého projektu nuceni konstatovat, že v členských státech EU neexistuje ohledně financování výchozího a pravidelného odborného školení jednotná situace.

Sociální partneři v sektoru městské hromadné dopravy doporučují, aby sociální partneři na úrovni odvětví a podniků prováděli každoroční posouzení nákladů a přínosů. Toto posouzení je důležité zejména proto, aby společnosti, které financují výchozí i průběžnou odbornou přípravu svých řidičů, netrpěly narušenou konkurenceschopností ve srovnání s těmi podniky, které takto nečiní. Sociální partneři jsou toho názoru, že uhrazení investic do výchozího a pravidelného vzdělávání by mělo být zodpovědností zaměstnavatelů.

Rovněž by měl být veden dialog s vnitrostátními, regionálními a místními orgány a vedením podniků s cílem vytvořit systémy veřejného financování nebo spolufinancování s ohledem na dopad na místní a regionální zaměstnanost. Sociální partneři chtějí zdůraznit společenskou odpovědnost za odborné školení a celoživotní vzdělávání daných pracovníků, jenž by mělo být financováno z veřejných prostředků.

Sociální partneři v sektoru městské hromadné dopravy by měli společně nalézat řešení, aby se tak vyhnuli sebefinancování výchozí nebo pravidelné odborné přípravy zúčastněných řidičů. Sociální partneři proto vyzývají Evropskou unii, národní a místní orgány a zaměstnavatele, aby zajistili potřebné finanční zdroje.

KVALITA ŠKOLENÍ A ZKOUŠEK, ŠKOLICÍCH STŘEDISEK A ŠKOLITELŮ

Sociální partneři v sektoru městské hromadné dopravy litují, že ačkoli Komise jako hlavní zjištění ve své zprávě o provádění směrnice 2003/59/ES KOM (2012) 385 uvádí rozdíly v odborné přípravě a požadavcích na školitele a vzdělávací střediska, neuvádí v této souvislosti žádné závěry potřebné pro dodatečná protipatření. UITP a ETF žádají Komisi, aby se po konzultaci se sociálními partnery zavázala k objektivnímu posouzení implementace směrnice prostřednictvím nezávislého orgánu. Sociální partneři se shodli na významu následujících kritérií:

- Harmonizované výchozí vzdělávání v oblasti odborné kvalifikace a zkoušky ve všech členských státech s cílem zamezit nesrovnalostem na úrovni kompetencí a zaručit harmonizované minimální a povinné osnovy pro všechny členské státy.
- Harmonizovaná kvalitativní kritéria pro školící střediska a vzdělávání školitelů;
- Harmonizovaná kvalitativní kritéria pro zkoušky;
- Harmonizované podmínky pro akreditaci školících středisek a školitelů;
- Specifikace středisek (vozidla používaná ve školících střediscích, dostupný vzdělávací materiál, školení pro instruktory atd.);
- Zjištění, která vyplynula z činnosti dohledových školících středisek atd.

Tato výše uvedená kritéria jsou předpokladem pro efektivní vzájemné uznání výchozího a odborného školení. Sociální partneři by měli mít právo na konzultace a vydávání doporučení také na vnitrostátní úrovni.

SHRNUTÍ ADRESOVANÉ EVROPSKÉ KOMISI

Sociální partneři v sektoru městské hromadné dopravy jsou toho názoru, že budoucí opatření Komise na základě posouzení výše uvedených skutečností zohlední:

- Kvalitu školení prostřednictvím kritérií pro akreditaci školicích středisek a vzdělávání školitelů
- Kvalitu zkoušek;
- Financování požadovaného výchozího a pravidelného školení s cílem zamezit tomu, aby pracovníci museli tyto aktivity financovat sami;
- Opatření pro kontrolu a prosazování požadavků směrnice týkající se odborné přípravy a pravidelného školení;

Závěrečné prohlášení: Jak již bylo zmíněno, vzhledem k pozitivním účinkům výchozího a průběžného vzdělávání profesionálních řidičů v městské hromadné dopravě, jako je kupříkladu:

- Zlepšování činností společností v oblasti snižování znečištění životního prostředí, snižování počtu nehod a dalších výhod souvisejících se zlepšováním kvality služeb a profesionalitou řidičů;
- Zlepšení zdravotních a bezpečnostních opatření vůči profesionálním řidičům v důsledku implementace směrnice;

dospěli sociální partneři MHD a ETF k závěru, že příslušné orgány musejí při výběru provozovatele vyjádřit požadavky na školení v zadávací dokumentaci výběrových řízení s cílem jednoznačně vyzvednout snahu společností o dosažení potřebných kvalifikací jejich pracovníků.

Podepsáno v Bruselu dne 8. dubna 2014

Sociální partneři v sektoru místní veřejné dopravy; UITP a ETF⁹

VSTŘÍC UDRŽITELNÉ MĚSTSKÉ MOBILITĚ SPOLEČNÉ PROHLÁŠENÍ UITP/ETF

VSTŘÍC UDRŽITELNÉ MĚSTSKÉ MOBILITĚ (2016)

UITP a ETF vítají zprávu z vlastního podnětu Evropského parlamentu na téma udržitelné městské mobility a vyzývají Komisi, aby využila této příležitosti k rozhodnému prosazování a podpoře souvisejících činností v této oblasti na místní úrovni, a to s evropskou přidanou hodnotou.

S ohledem na rostoucí podíl obyvatel Evropy žijících ve městech lze ambiciózních cílů Evropské unie v oblasti změny klimatu, hospodářského růstu a tvorby pracovních míst dosáhnout pouze činnostmi právě v městských oblastech.

Na základě zkušeností evropských sociálních partnerů UITP a ETF jsou výzvy, jimž města čelí, podobné v celé Evropě: špatná kvalita ovzduší, stárnutí obyvatelstva, tělesná nečinnost (obezita, kardiovaskulární onemocnění), hluk, přetížení dopravy, sociální odloučení, nedostatek prostředků na investice atd.

Ačkoli budou politické reakce v jednotlivých oblastech odlišné, ať už z historických, kulturních či topografických důvodů, širší využívání veřejné dopravy může pomoci vyřešit mnohé z těchto výzev najednou.

S ohledem na zásadu subsidiarity se UITP a ETF domnívají, že udržitelná městská mobilita, zejména pak využívání městské hromadné dopravy, by měla být podporována prostřednictvím příslušných zásahů a koordinovaných iniciativ na evropské úrovni.

9 V níže uvedeném dokumentu označování jako sociální partneři MHD (městská hromadná doprava).

ROLE MĚST V EKONOMICE A SPOLEČNOSTI

Města lze bez nadsázky považovat za motory Evropské unie. V městských oblastech žije přibližně 80 % evropské populace, a vzniká zde více než 80 % evropského HDP. Potřebná tvorba bohatství v evropských zemích, jenž vede k většímu počtu kvalitnějších pracovních míst, proto do značné míry závisí na hospodářském zdraví a přitažlivosti evropských měst.

Mezi nejčastěji identifikované faktory konkurenceschopnosti měst patří: ekonomická síla, lidský kapitál, fyzický kapitál, globální přitažlivost, kvalita života, institucionální efektivita a finanční zralost. Důkazy nashromážděné v rámci studií z různých zemí ukazují, že většina těchto faktorů silně souvisí s rolí městské hromadné dopravy.

Například v oblasti lidského kapitálu přispívá sektor městské hromadné dopravy k faktorům přitažlivosti měst pomocí:

- Přitahování talentu – Většina vedoucích pracovníků z předních evropských společností tvrdí, že kvalita dopravních spojení je jedním z nejdůležitějších faktorů pro zvažování umístění firmy v Evropě[i]. Potencionální talent se rovněž zaměřuje na kvalitu městské mobility a městské prostředí.
- Budování dovedností – Zlepšená veřejná doprava zvyšuje mobilitu pracovní síly a umožňuje přístup k rozmanitějším pracovním příležitostem a možnostem vzdělávání, což v důsledku umožňuje rychlejší budování dovedností a znalostí. Hodnocení projektu melbournského metra ukázalo, že nejen podpořilo celkový rozvoj lidského kapitálu v Melbourne, ale také pomohlo při řešení významné nerovnováhy mezi jednotlivými částmi města, což následně přispělo ke zlepšení rovnosti v této oblasti [ii]. Dobré spojení mezi městy a jejich okolím je proto zcela nezbytné.
- Pracovních příležitostí ve veřejné dopravě – Organizace městské hromadné dopravy nabízejí obyvatelům měst různorodá a kvalifikovaná pracovní místa. V mnoha městech je místní provozovatel městské hromadné dopravy také jedním z největších zaměstnavatelů (např. Amsterdam, Barcelona, Paříž). Organizace městské hromadné dopravy prostřednictvím svého dodavatelského řetězce rovněž pomáhají podporovat pracovní místa v jiných regionech.

Městská mobilita je však stále více ohrožena dopravním přetížením; nebudou-li v tomto směru provedena řádná opatření, budou přiřaditelné náklady dle odhadů činit přibližně 0,66 % HDP Evropské unie. Zvýšený provoz a dopravní zácpy jsou spojeny s větším množstvím nehod, znečištěným ovzduším a hlukem. 40 % smrtelných nehod se odehrává v městských oblastech a obvykle zahrnuje automobily. Městská doprava zapříčiňuje 40 % emisí CO₂ ze silničního provozu a až 70 % ostatních znečišťujících látek. V městských oblastech, kde narůstají problémy s dopravními zácpami, znečištěním, hlukem a rizikem nehod, jsou obyvatelé, uživatelé silnic, ale i zaměstnanci veřejné dopravy vystaveni většímu riziku, včetně stresu, respiračních a kardiovaskulárních onemocnění a osobních bezpečnostních rizik. Ačkoliv by si města měla při výběru vhodných opatření a politických nástrojů, které musí odpovídat jejich konkrétním potřebám, zachovat určitou flexibilitu, mohou evropské instituce v tomto ohledu sehrát důležitou roli coby rádce, nabízející osvědčené postupy.

Udržitelná městská doprava představuje důležitý faktor pro růst, inovace, zaměstnanost, začleňování a udržitelný rozvoj měst. Je nezbytné, aby města kladla důraz na rozvoj městské infrastruktury, a to zejména infrastruktury městské hromadné dopravy v rámci balíčku Evropské unie pro zaměstnanost, růst a investice. Jsme rovněž přesvědčeni, že dobře integrovaná mobilita v městských oblastech propojující dálkovou dopravu s městskými systémy (rozvoj městských uzlů) přispěje ke zlepšení konkurenceschopnosti a přitažlivosti měst tím, že zajistí chybějící spojení mezi prvním a posledním kilometrem každé cesty.

MODÁLNÍ PŘECHOD NA MĚSTSKOU VEŘEJNOU DOPRAVU, INVESTICE A FINANCOVÁNÍ

Mezinárodní svaz veřejné dopravy i Evropská federace pracovníků v dopravě jsou v souladu se zásadou subsidiarity přesvědčeni, že by evropské instituce měly podniknout kroky zaměřené k podpoře udržitelné městské mobility. Přechod na jiný druh dopravy ve prospěch udržitelnějších dopravních prostředků, jako je čistá, efektivní, cenově dostupná a bezpečná městská mobilita, zejména pak městská hromadná doprava (městská železnice, metro, tramvaje a čisté autobusy), jakož i chůze a cyklistika, je pro podporu hospodářského rozvoje a zaměstnanosti a tím i životaschopnosti evropských měst a zachování zdraví, bezpečnosti a kvality života jejich obyvatel zcela zásadní.

Ekonomický a společenský přínos městské hromadné dopravy je optimalizován tehdy, jsou-li systémy veřejné dopravy dostatečně integrovány do strategií hospodářského rozvoje, rozvoje měst a politiky v oblasti bydlení, strategií vzdělávání a zaměstnanosti, cestovního ruchu a kultury a samozřejmě i dalších aspektů politiky městské dopravy.

Místní samosprávy by měly být plně zmocněny k úspěšnému provádění těchto integrovaných městských strategií; především by pak mělo dojít k posílení jejich schopnosti generovat finanční prostředky potřebné k realizaci těchto strategií. Ty v praxi vytvoří hodnotu na místní úrovni, kterou mohou místní samosprávy využít k financování infrastruktur a služeb. UITP a ETF dále zdůrazňují význam plánů udržitelné městské mobility coby důležitého nástroje rozvoje a vyzývají Evropskou komisi, aby zřizování těchto plánů podpořila – kupříkladu nařízením, jenž by stanovilo, že poskytování finančních prostředků z Evropské unie bude podmíněno vytvořením udržitelného plánu řízení měst, popřípadě ekvivaletních opatření.

Veřejná doprava by měla být nedílnou součástí jakéhokoliv programu rozvoje měst a projekty v oblasti městské infrastruktury by měly být v budoucích investičních balíčcích, zejména na úrovni Evropské unie, stanoveny coby jedna z priorit.

UITP a ETF proto žádají Evropskou komisi, aby v rámci revize Bílé knihy o dopravě z roku 2011 převzala cíl zdvojnásobení podílu veřejné dopravy na trhu do roku 2030 a aby v rámci tohoto cíle vytvořila své vlastní zásady a iniciativy.

Konkrétní návrhy zahrnují níže uvedené skutečnosti:

- Ze strany členských států by mělo být vyžadováno vytvoření dlouhodobého finančního výhledu pro přístupnou a cenově dostupnou veřejnou dopravu a vypracování příslušné zprávy. V této souvislosti by členské státy měly zvážit hospodářské a společenské přínosy plynoucí z předcházení nákladům způsobených nadměrným provozem, jako jsou náklady na zdravotnictví, náklady na nezaměstnanost, náklady na přetížení dopravy atd., a porovnat je s náklady na veřejnou dopravu.
- Zvýšení podílu veřejné dopravy v rámci rozdělení dopravy napříč městskými oblastmi vyžaduje jasný evropský politický závazek směřující k upřednostnění veřejné dopravy.
- Městský prostor je vzácným zdrojem a městská hromadná doprava je vůči svému okolí často tím

nejšetnějším dopravním prostředkem. V tomto směru je potřeba zaujmout jasné politické stanovisko ve vztahu k hodnocení a upřednostňování režimů dopravy v závislosti na jejich využití prostoru a energie (včetně úrovně emisí).

- Co se týče městské elektronické mobility, hlavní zájmem by měla být mobilita sdílená. Individuální elektronická mobilita by neměla mít jakýkoliv negativní vliv na veřejnou dopravu ani nikterak přispívat k jejímu přetížení.

Provozovatelé veřejné dopravy zápasí i nadále s finanční nejistotou. Z důvodu tlaku na veřejné finance a pokračující konkurence ze strany osobních automobilů čelí příjmy podniků erozi. Neúnosné dopravní přetížení navíc může zpomalit městskou hromadnou dopravu operující na pozemních komunikacích, v důsledku čehož dojde ke snížení její spolehlivosti. Tento stav může vést ke zvýšení spotřeby paliva a nákladů na údržbu, a v neposlední řadě také zapříčinit delší čekací intervaly pro cestující. Výše uvedené faktory mohou ve svém důsledku vést ke snížení atraktivity veřejné dopravy coby alternativy soukromého automobilu, což by mělo přímý vliv na snížení úrovně služeb a zaměstnanosti v celém sektoru městské hromadné dopravy.

Větší finanční stabilita podniků provozujících městskou hromadnou dopravu by v konečném důsledku měla zajistit snadnější přístup všech obyvatel města k veřejné dopravě jakožto službě obecného zájmu, usnadnit přístup k základním službám a napravit konkurenční nerovnováhu mezi veřejnou dopravou a soukromou automobilovou dopravou. Dále je zapotřebí zaujmout kreativnější a sofistikovanější přístup k financování služeb, využívající finančních nástrojů v rámci kategorií jako „znečišťovatel platí“, „beneficient platí“ a „obecná veřejnost platí“. Tyto nástroje představují předpoklad pro dosažení snížení podílu soukromé dopravy na trhu za účelem získání většího prostoru pro dopravu veřejnou, a to prostřednictvím internalizace externích nákladů.

UITP a ETF vyzývají členské státy k zavedení dlouhodobých strategií pro financování veřejné dopravy, a to jak se zahrnutím patřičných investic, tak s využitím všech forem a zdrojů financování na vnitrostátní, regionální a místní úrovni.

ZAMĚSTNANOST, KVALITNÍ VEŘEJNÁ DOPRAVA, PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ A SOCIÁLNÍ DIALOG

UITP a ETF zdůrazňují vysoký potenciál sektoru městské hromadné dopravy pro vytvoření kvalitních pracovních míst v městských oblastech. V mnoha městech a aglomeracích tento sektor významně přispívá k začlenění znevýhodněných skupin do trhu práce. Sociální partneři v této souvislosti rozvíjejí a implementují politiku rozmanitosti na podnikové úrovni. V městských oblastech společnosti veřejné dopravy hrají mimo jiné důležitou roli také při poskytování kvalifikací a stáží zejména mladým lidem.

UITP a ETF dále zdůrazňují význam kvality služeb veřejné dopravy jakožto klíčového aspektu pro přilákání a udržení uživatelů – cestujících. V tomto ohledu jsou klíčem k úspěchu provozu veřejné dopravy její zaměstnanci. Kvalita pracovního prostředí a motivovaný, dobře vyškolený a odměňovaný personál představují základní prvky pro poskytování kvalitních služeb zákazníkům, kteří jsou jádrem celého procesu.

Toto odvětví v současné době čelí několika výzvám:

- Na jedné straně dochází k zavádění mnoha technologických změn, které lépe reagují na rychle se měnící a mnohdy nepředvídatelné potřeby zákazníků (iniciativy inteligentních měst). Mnohé z těchto inovací budou mít v sektoru městské hromadné dopravy přímý dopad na zaměstnanost (např. elektronické jízdenky) i na pracovní podmínky (např. ITS v městské hromadné dopravě, technologie pro sledování bezpečnosti a zabezpečení, IT nástroje pro řidiče). Rovněž budou mít vliv na všechny oblasti provozu; od řidičů, údržby, služeb, správy až po IT, a jejich zavádění vyžaduje silný sociální dialog.
- Na straně druhé je městská hromadná doprava sektorem náročným na pracovní sílu a demografické změny v Evropě vytvářejí v mnoha členských státech hluboké problémy. Tuto výzvu je třeba neprodleně adresovat, jelikož může vést k potřebě náboru a školení vyššího počtu zaměstnanců než v minulosti. Dále je nutné analyzovat image sektoru jako zaměstnavatele a dané pracovní podmínky za účelem přilákání pracovníků potřebných k zajištění vysoce kvalitních služeb. Důležitým prvkem pro přilákání a udržení pracovníků v odvětví je zajištění jistoty zaměstnání. Předmětem zájmu diskusí se musí stát také stárnoucí populace ve společnostech.

- Intenzifikace práce, přetížení (zdraví), bezpečnost (nehody) a zabezpečení (agresivní cestující) jsou prvky, které ohrožují pracovní prostředí, a tím i atraktivitu odvětví pro případné zaměstnance, včetně mladých pracovníků nebo žen.
- Problémy nejistoty, antisociálního chování, agrese a násilí se dotýká nejen pracovníků ve veřejné dopravě, ale také cestujících. Řešení těchto problémů vyžaduje různá opatření nejen na úrovni sociálních partnerů, ale také v úzké spolupráci s místními orgány. V tomto směru je třeba objektivně připustit význam lidské přítomnosti pro pocit bezpečí ve veřejné dopravě.

V této souvislosti je zásadní zdůraznit roli všech úrovní státní správy, a to včetně úrovně evropské, a jejich odpovědnost za zajišťování kvalitních služeb veřejné dopravy, a tím i kvalitních pracovních podmínek, odpovídajícího financování a úzké spolupráce mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a odbory, zaměřené na dosažení společných cílů.

UITP a ETF proto zdůrazňují význam sociálního dialogu na všech úrovních (včetně té evropské) a chtějí upomenout na jejich společný dopis ze dne 9. února 2015. Evropští sociální partneři v městské hromadné dopravě dále vyzývají Evropskou komisi, aby informovala, konzultovala a projednávala se sociálními partnery veškeré iniciativy týkající se sektoru městské hromadné dopravy s přímým či nepřímým sociálním dopadem. UITP a ETF rovněž opětovně potvrzují svou ochotu jednat o jednotlivých návrzích a řešeních s evropskými institucemi.

Podepsáno v Bruselu dne 14. března 2016

Za ETF

Alain Sutour

Předseda Výboru ETF pro městskou hromadnou dopravu

Sabine Trier

Náměstek generálního tajemníka

Za UITP

Nicolas Blain

Předseda Výboru UITP pro evropské záležitosti

Thomas Avanzata

Ředitel evropského oddělení UITP

